



Επιστήμες της Αγωγής
Σπουδές στην Εκπαίδευση

Διπλωματική Εργασία

Ηγεσία στην Εκπαίδευση και Σύστημα Επιλογής Διευθυντών
Σχολικών Μονάδων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Δήμητρα Λαζάρου

Επιβλέπων καθηγητής: Ιωάννης Κατσαρός

Πάτρα, Ιούνιος 2019

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («συγγραφέας/ δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



Ηγεσία στην Εκπαίδευση και Σύστημα Επιλογής Διευθυντών
Σχολικών Μονάδων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Δήμητρα Λαζάρου

Επιτροπή Επίβλεψης Διπλωματικής Εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής:

Ιωάννης Κατσαρός

Μέλος ΣΕΠ ΕΑΠ

Συν-Επιβλέπων Καθηγητής:

Γεώργιος Αλεξανδρόπουλος

Μέλος ΣΕΠ ΕΑΠ

Πάτρα, Ιούνιος 2019

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς, τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Κατσαρό Ιωάννη, για την υποστήριξη και την καθοδήγηση, καθ' όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας, καθώς και τον κ. Αλεξανδρόπουλο Γεώργιο συν-επιβλέπων καθηγητή.

Εν συνεχεία, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους και φίλους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, που αφιέρωσαν από τον προσωπικό τους χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, και συνέβαλαν με αυτό τον τρόπο στη διεξαγωγή της έρευνας.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου και στους δικούς μου ανθρώπους, που με ενθάρρυναν και με υποστήριξαν σε αυτή μου την προσπάθεια, σε όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών.

Περίληψη

Σημαντικό ρόλο στην πραγματοποίηση των διοικητικών αλλά και εκπαιδευτικών στόχων μιας σχολικής μονάδας έχει ο Διευθυντής της, καθώς αποτελεί την κορυφή των οργάνων διοίκησής της. Έτσι δημιουργείται η αναγκαιότητα για θεσμοθέτηση ενός αξιόπιστου συστήματος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, ώστε να επιλέγονται οι ιδανικοί διευθυντές – ηγέτες. Η παρούσα μελέτη ερευνά το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη, σύμφωνα με τις απόψεις εκπαιδευτικών αλλά και διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ακόμα, διερευνά τις απόψεις τους για τη δυνατότητα συμβολής του συστήματος επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών. Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας προέκυψαν από 348 ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά από εκπαιδευτικούς και διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Πανελλαδικά. Τα ευρήματα έδειξαν πως οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως οι διευθυντές – ηγέτες πρέπει να χαρακτηρίζονται από αντικειμενικότητα, συνεργατικότητα, υπομονή, υποστηρικτικότητα, ευελιξία και θετική διάθεση. Ακόμα, πιστεύουν πως πρέπει να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια και διαφάνεια, να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά προβλήματα, να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να υποστηρίζουν το διδακτικό προσωπικό. Για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής Διευθυντή/ντριας – ηγέτη, τα κριτήρια επιλογής με τη μεγαλύτερη σημασία είναι: η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, να επιδεικνύει συνεργατικότητα, η γενική συγκρότηση, η συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος, προσωπικότητα και επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου. Όσον αφορά τα όργανα- φορείς επιλογής συμφωνούν να επιλέγονται από την εκπαιδευτική διοίκηση, τον σύλλογο διδασκόντων και από την εκπαιδευτική διοίκηση και τον σύλλογο διδασκόντων μαζί. Στις διαδικασίες επιλογής είχαν θετική στάση ως προς την αξιολόγηση διοικητικού έργου, την αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου, την εξέταση του βιογραφικού και την εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων. Για τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας όσο και για τη διατύπωση γνώμης είχαν ουδέτερη στάση. Αρνητική στάση των εκπαιδευτικών παρατηρήθηκε σε σχέση με την ικανότητα του ισχύοντος συστήματος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων να καταφέρει να εξακριβώσει τις ηγετικές ικανότητες και χαρακτηριστικά των υποψηφίων, να εξασφαλίσει την αξιοκρατία και την αντικειμενικότητα.

Λέξεις – Κλειδιά

εκπαιδευτική ηγεσία, ιδανικός διευθυντής- ηγέτης, χαρακτηριστικά διευθυντή- ηγέτη, κριτήρια επιλογής, διαδικασίες επιλογής, όργανα- φορείς επιλογής

Leadership in Education and System of Elementary School Lecturers Selection in Primary Education

Dimitra Lazarou

Abstract

An school head plays an important role in achieving the administrative and educational objectives of a school as it is the top of its governing bodies. This creates the necessity for institutionalizing a reliable system of school manager choices, so that the ideal managers - leaders are chosen. This study explores the profile of the ideal leader / manager, according to the views of both primary and primary school teachers. Still, they explore their views on the possibility of contributing to the system of selecting School Leaders to promote ideal managers. The results of the quantitative survey resulted from 348 questionnaires that were collected electronically by primary school teachers and directors all over Greece. The findings showed that teachers believe that managers should be characterized by objectivity, co-operation, patience, supportiveness, flexibility and positive mood. They also believe they need to inspire trust, security and transparency, quickly handle effective problems, enhance co-operation, and support teaching staff. In choosing the ideal leader / leader, the most important selection criteria are: ability to solve problems, demonstrate co-operation, general assembly, contribution to the creation of an appropriate pedagogical climate, personality and communication and expressiveness of the candidate. With regard to the selection bodies, they agree to be selected by the educational administration, the teachers 'club, and by the educational administration and the teachers' club together. With regard to the selection bodies, they agree to be selected by the educational administration, the teachers 'club, and by the educational administration and the teachers' club together. In the selection procedures, they had a positive attitude regarding the evaluation of the administrative work, the evaluation of the educational work, the examination of the curriculum and the selection by the teachers' club. They had a neutral stance on the process of secret ballot and opinion. A negative attitude of teachers has been observed in relation to the ability of the current system of school unit manager selection to be able to verify the leadership skills and characteristics of the candidates, to ensure meritocracy and objectivity.

Keywords

educational leader, ideal leader-leader, characteristics of director-leader, selection criteria, selection procedures, selection bodies

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract	vii
Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων	xii
Κατάλογος Πινάκων	xiii
Συνομογραφίες & Ακρωνύμια	xv
1. Εισαγωγή	1
1.1 Διατύπωση προβλήματος.....	1
1.2 Σκοπός της έρευνας.....	1
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	2
1.4 Σημασία, αναγκαιότητα του θέματος	2
1.5 Οριοθέτηση του προβλήματος	3
2. Ηγεσία και Εκπαίδευση.....	5
2.1 Η διοίκηση στην εκπαίδευση	5
2.2 Ηγεσία στην εκπαίδευση	6
2.3 Διευθυντής-ηγέτης.....	7
2.4 Προφίλ ιδανικού διευθυντή-ηγέτη	9
3. Σύστημα επιλογής Διευθυντικών στελεχών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.....	13
3.1 Ο θεσμός του Διευθυντή στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση.....	13
3.2 Νομοθετικό πλαίσιο για τις κρίσεις Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	14
3.2.1 Κριτήρια επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση.....	15

3.2.2 Διαδικασίες επιλογής Διευθυντικών στελεχών εκπαιδευτικών μονάδων και όργανα-φορείς επιλογής τους.....	21
3.3 Ευρωπαϊκά συστήματα επιλογής Διευθυντών Σχολικών Μονάδων	23
3.4 Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών	24
4. Μεθοδολογία της έρευνας	27
4.1 Το δείγμα της έρευνας	27
4.2 Το εργαλείο συλλογής δεδομένων	28
4.2.1 Διασφάλιση εγκυρότητας και αξιοπιστίας της έρευνας.....	31
4.3 Ερευνητική διαδικασία	32
5. Αποτελέσματα.....	33
5.1 Η περιγραφή του δείγματος	33
5. 2 Διερεύνηση ερευνητικών ερωτημάτων	37
5.2.1 Προφίλ ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη	37
5.2.2 Κριτήρια επιλογής για την ανάδειξη του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη.....	41
5.2.3 Διαδικασίες και όργανα επιλογής για την ανάδειξη ιδανικών διευθυντών/ντριών – ηγετών.....	43
5.2.4 Επιδράσεις των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των νόμων του 2015 και 2017.	47
5.3 Διαφοροποίηση αποτελεσμάτων	55
6. Συμπεράσματα	67
6.1 Προφίλ ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη.....	67
6.2 Κριτήρια επιλογής για την ανάδειξη του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη.....	68

6.3 Διαδικασίες και όργανα επιλογής για την ανάδειξη ιδανικών διευθυντών/ντριών – ηγετών	70
6.4 Επιδράσεις των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των νόμων του 2015 και 2017.	71
6.5 Προτάσεις και περιορισμοί της έρευνας.....	72
Βιβλιογραφία	75
Βιβλιογραφία Ελληνική	75
Βιβλιογραφία ξενόγλωσση.....	79
Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο	81
Παράρτημα Β: Έλεγχοι διαφοροποίησης απαντήσεων.....	90

Κατάλογος Εικόνων / Σχημάτων

Εικόνα -1 Κατανομή συμμετεχόντων ανά φύλο.....	33
Εικόνα -2 Κατανομή συμμετεχόντων ανά ηλικία.....	34
Εικόνα -3 Κατανομή συμμετεχόντων ανά έτη υπηρεσίας.....	34
Εικόνα -4 Κατανομή συμμετεχόντων ανά σχέση εργασίας.....	35
Εικόνα -5 Κατανομή συμμετεχόντων ανά ειδικότητα.....	36
Εικόνα -6 Κατανομή συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών.....	36

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 One-Sample Statistics Ηγετικά χαρακτηριστικά.....	38
Πίνακας 2 One-Sample Statistics Ηγετική συμπεριφορά.....	40
Πίνακας 3 One-Sample Statistics Κριτήρια επιλογής.....	42
Πίνακας 4 One-Sample Statistics Διαδικασίες επιλογής.....	44
Πίνακας 5 One-Sample Statistics Όργανα επιλογής.....	46
Πίνακας 6 One-Sample Statistics Ψηφοφορία.....	48
Πίνακας 7 One-Sample Statistics Κριτήρια Μυστική ψηφοφορία.....	50
Πίνακας 8 One-Sample Statistics Διατύπωση γνώμης.....	51
Πίνακας 9 One-Sample Statistics Διατύπωση γνώμης Κριτήρια.....	53
Πίνακας 10 One-Sample Statistics Στάση απέναντι στο σύστημα επιλογής.....	55
Πίνακας 11 Επιλογή στατιστικού ελέγχου.....	56
Πίνακας 12 Ερώτημα 1 Independent Samples T-Test Φύλο.....	56
Πίνακας 13 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση.....	57
Πίνακας 14 Independent Samples T-Test Διευθυντική θέση.....	57
Πίνακας 15 Ερώτημα 2 Independent Samples T-Test Φύλο.....	58
Πίνακας 16 ερώτημα 2 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση.....	59
Πίνακας 17 ερώτημα 2 Independent Samples T-Test Διευθυντική Θέση.....	60
Πίνακας 18 Ερώτημα 3 Independent Samples T-Test Φύλο.....	61
Πίνακας 19 Ερώτημα 3 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση.....	62
Πίνακας 20 Ερώτημα 3 Σημασία του βιογραφικού.....	63
Πίνακας 21 Ερώτημα 4 Ψηφοφορία ανά Φύλο.....	64
Πίνακας 22 Ερώτημα 4 Διατύπωση γνώμης ανά Φύλο.....	64

Πίνακας 23 Ερώτημα 4 Ψηφοφορία ανά Σχέση εργασίας.....	65
Πίνακας 24 Συγκεντρωτικά συμπεράσματα ερευνητικών ερωτημάτων.....	66

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΔΕ	Διπλωματική Εργασία
ΕΑΠ	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΘΕ	Θεματική Ενότητα
ΠΕ	Πτυχιακή Εργασία
Π.Υ.Σ.Π.Ε.	Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
ΠΣ	Πρόγραμμα Σπουδών
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ΣΥΝ	Συντονιστής

1. Εισαγωγή

1.1 Διατύπωση προβλήματος

Σημαντικό ρόλο στην πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών και παιδαγωγικών στόχων του κάθε σχολείου και της εξασφάλισης της αποτελεσματικότητας του, έχει η σωστή στελέχωση των σχολικών μονάδων με τους ιδανικούς διευθυντές-ηγέτες. Ως εκ τούτου, ιδιαίτερη σημασία έχει η διασφάλιση θεσμοθέτησης ενός συστήματος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων που να εξασφαλίζει αξιοπιστία για την επιλογή του πιο ιδανικού διευθυντή-ηγέτη. Στο νέο νόμο του 2015, υπήρξαν αρκετές αλλαγές, με βασική, την ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων. Η νέα αυτή διαδικασία δημιούργησε πολλές αντιπαραθέσεις μέσα στη σχολική μονάδα, γεγονός που ενισχύει την αναγκαιότητα διερεύνησης αυτής της παραμέτρου.

Ο Πασιαρδής (2014) υποστηρίζει ότι « ηγεσία είναι το πλέγμα εκείνων των συμπεριφορών που χρησιμοποιείς με τους άλλους όταν προσπαθείς να επηρεάσεις τη δική τους συμπεριφορά· πιο απλά, ηγέτης είναι αυτός που έχει την ικανότητα να επηρεάσει κάποιους ανθρώπους να κάνουν κάτι που αυτός θέλει». Δημιουργείται εδώ η αναγκαιότητα να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά και οι συμπεριφορές ενός/μιας ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη. Η συγκεκριμένη έρευνα ανιχνεύει νέα στοιχεία για τις απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τον ιδανικό διευθυντή-ηγέτη.

1.2 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της έρευνας είναι να αποτυπωθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών και των Διευθυντών των σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ως προς τα χαρακτηριστικά και τις δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο ιδανικός Διευθυντής-Ηγέτης του σχολείου. Ακόμα, να διερευνηθούν οι απόψεις τους για τη δυνατότητα συμβολής του συστήματος επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών και ειδικότερα για τους Νόμους 4327/2015 και 4473/2017 ως προς την επιλογή των νέων Διευθυντών των σχολικών μονάδων σύμφωνα με τις τελευταίες κρίσεις Διευθυντών, να μελετηθούν οι επιδράσεις που είχαν στη σχολική μονάδα.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

- Ποιο είναι το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς καθώς και τους διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης;
- Ποια κριτήρια θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές/ντριες ως τα πιο ιδανικά για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη;
- Ποιες διαδικασίες και ποια πιθανά όργανα επιλογής θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές/ντριες ως τα ιδανικά για τη διαμόρφωση ενός συστήματος επιλογής που θα μπορεί να συμβάλει στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών-ηγετών;
- Ποιες επιδράσεις (κλίμα του σχολείου, αν συμβάλλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού μας συστήματος, αν δημιούργησε συγκρούσεις ή προβλήματα, κίνδυνοι ή ευκαιρίες) είχαν οι εφαρμογές των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των πρόσφατων σχετικών νόμων 4327/2015 και 4473/2017;

1.4 Σημασία, αναγκαιότητα του θέματος

Η συγκεκριμένη έρευνα μπορεί να προσφέρει και θα έχει πρωτοτυπία, μέσα από την ανάδειξη των απόψεων των εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολικών μονάδων για τον ιδανικό διευθυντή-ηγέτη και τη σύγκριση τους με πορίσματα της θεωρίας και σχετικών ερευνών. Θα διερευνηθούν οι απόψεις τους για τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες που πρέπει να διαθέτει ο ιδανικός διευθυντής- ηγέτης. Θα διερευνηθούν επίσης οι απόψεις τους για τη δυνατότητα συμβολής του συστήματος επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών-ηγετών, κάτι που δεν έχει μελετηθεί αρκετά. Ακόμα, θα προσφέρει και θα πρωτοτυπήσει μέσα από την ανάδειξη των επιδράσεων που είχαν οι ρυθμίσεις και οι εφαρμογές των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των πρόσφατων σχετικών νόμων 4327/2015 και 4473/2017. Επίσης, διερευνήθηκε μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα η αποτελεσματικότητα και η χρησιμότητα αυτής της αλλαγής στο σύστημα επιλογής διευθυντικών στελεχών. Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορέσουν να συμβάλουν ώστε να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα για τις τελευταίες αυτές διαδικασίες

στις κρίσεις Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Θα μπορέσουν ακόμα να διατυπωθούν προτάσεις για τη διαμόρφωση ενός συστήματος επιλογής στελεχών εκπαίδευσης που θα επιλέγει τους πιο ιδανικούς διευθυντές-ηγέτες που χρειάζονται για αυτή τη θέση.

1.5 Οριοθέτηση του προβλήματος

Οι αυξημένες υποχρεώσεις της Διευθυντικής θέσης μιας σχολικής μονάδας όσο και η μεγάλη σημαντικότητα του ρόλου του Διευθυντή για να καταφέρουν να φέρουν σε πέρας την επίτευξη των στόχων του κάθε εκπαιδευτικού συστήματος, έχουν καταφέρει να αναδείξουν τις διαδικασίες για τις κρίσεις των Διευθυντών σχολικών μονάδων, ως μια από τις πιο σημαντικές διαδικασίες ώστε να αναδειχθεί μέσα από αυτές ο πιο ιδανικός Διευθυντής-ηγέτης. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για την αξιολόγηση των υποψηφίων, τα όργανα-φορείς που κάνουν τις κρίσεις καθώς και οι διαδικασίες που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγησή τους είναι ζωτικής σημασίας, ώστε να καταφέρουν αυτές οι διαδικασίες με αξιοκρατία και αντικειμενικότητα να αναδείξουν τους πιο ιδανικούς διευθυντές –ηγέτες για αυτές τις θέσεις. Στην Ελλάδα παρατηρείται πως μετά από αλλαγές στις κυβερνήσεις, έχουμε και αλλαγές στο εκπαιδευτικό σύστημα και πιο συγκεκριμένα αλλάζει κάθε φορά και το θεσμικό πλαίσιο για την επιλογή διευθυντών. Μια τέτοια αλλαγή ήταν με τον νόμο που εφαρμόστηκε το 2015 όπου η εκτίμηση της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου πέρασε από το συμβούλιο επιλογής στο Σύλλογο διδασκόντων του κάθε σχολείου μέσω της διαδικασίας της μυστικής ψηφοφορίας. Ο νόμος αυτός θεωρήθηκε αντισυνταγματικός και δημιούργησε σε αρκετές σχολικές μονάδες αλλαγές στο κλίμα και τις διαπροσωπικές σχέσεις του διδακτικού προσωπικού. Έγινε ακόμα μια προσπάθεια για αλλαγή ξανά του νόμου το 2017, μετά την αντισυνταγματικότητα του νόμου του 2015, όπου αντί για τη μυστική ψηφοφορία τώρα έχουμε τη διατύπωση γνώμης από το σύλλογο διδασκόντων και επανέρχεται ξανά η συνέντευξη. Όλα αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω μελετήθηκαν στη συγκεκριμένη έρευνα.

Στην παρούσα ερευνητική μελέτη χρησιμοποιήθηκε η βολική δειγματοληψία. Η συγκεκριμένη προσέγγιση έχει επιλεγεί γιατί εξυπηρετεί στο να μπορέσει να σταλεί σε πολύ κόσμο, δηλαδή να έχουμε μεγάλο δείγμα. Ακόμα βοηθάει στο να καταφέρουμε να

μελετήσουμε απόψεις και στάσεις των ατόμων που συμμετέχουν. Ωστόσο όμως δεν μπορεί να μας εξασφαλίσει τυχαιότητα. Τον πληθυσμό στη έρευνα αποτελούν όλοι οι εκπαιδευτικοί δάσκαλοι, νηπιαγωγοί, εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων και Διευθυντές που δουλεύουν σε δημόσια σχολεία στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση της Ελλάδας. Επιλέχτηκε η ποσοτική προσέγγιση γιατί μπορεί να διασφαλίσει μεγαλύτερο ποσοστό αντικειμενικότητας και αμεροληψίας σε σχέση με την ποιοτική καθώς και θα μπορεί να γίνει συσχετισμός δύο μεταβλητών οι οποίες θα μπορούν να μετρηθούν ποσοτικά. Για τη συλλογή των δεδομένων στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο, είναι ένα ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιείται στην ποσοτική έρευνα. Το ερωτηματολόγιο είναι το πιο κατάλληλο ερευνητικό εργαλείο για να μπορέσουν να συλλεχτούν δεδομένα από ένα μεγάλο δείγμα. Με τη χρήση του ερωτηματολογίου σε μία ποσοτική έρευνα, μπορούν να γίνουν γενικεύσεις στα αποτελέσματα ενός δείγματος του πληθυσμού.

Η εργασία διαρθρώνεται ως εξής: Στο πρώτο κεφάλαιο υπάρχει η προβληματική της έρευνας ο σκοπός της και τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται αρχικά εν συντομία ο ρόλος του διευθυντή και της διοίκησης στην εκπαίδευση. Έπειτα, μέσα από τη σημαντικότητα της ηγεσίας στην εκπαίδευση γίνεται σαφής, η αναγκαιότητα της διερεύνησης των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων των διευθυντών- ηγετών των σχολικών μονάδων και παρουσιάζεται μέσα από την βιβλιογραφία το προφίλ του ιδανικού για τη σχολική μονάδα διευθυντή – ηγέτη. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται μια αναφορά στο θεσμό του διευθυντή στο δημοτικό σχολείο και στη συνέχεια παρουσιάζονται μέσα από το νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα των τελευταίων χρόνων, τα κριτήρια επιλογής, τα όργανα φορείς και οι διαδικασίες επιλογής. Στη συνέχεια παρουσιάζονται κάποια Ευρωπαϊκά συστήματα για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων και γίνεται και μια βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικών ερευνών. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας και πιο συγκεκριμένα παρουσιάζεται το δείγμα της έρευνας, το εργαλείο συλλογής των δεδομένων, η διασφάλιση αξιοπιστίας και εγκυρότητας της έρευνας και τέλος η ερευνητική διαδικασία. Ακολουθεί η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας καθώς και η ανάλυσή τους. Τελευταίο κεφάλαιο είναι τα αποτελέσματα όπου υπάρχουν συγκεντρωτικά τα αποτελέσματα της έρευνας, οι προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση και οι περιορισμοί.

2. Ηγεσία και Εκπαίδευση

2.1 Η διοίκηση στην εκπαίδευση

Οι επιστήμονες της διοικητικής επιστήμης έχουν αποδώσει όλα αυτά τα χρόνια πολλούς ορισμούς για την έννοια της διοίκησης. Σύμφωνα με τον Παυλόπουλο (1983) πυρήνας της διοίκησης θεωρείται η οργάνωση που γίνεται με ορθολογικό τρόπο και χρησιμοποιώντας σύγχρονες μεθόδους προγραμματισμού για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί κάθε φορά κάποιος συγκεκριμένος σκοπός. Ο Θεοφανίδης (1985) λέει πως η διοίκηση είναι μία εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που πραγματοποιείται μέσα στο πλαίσιο ενός οργανισμού, επιχείρησης, δημόσιας υπηρεσίας κτλ. και σκοπός της είναι να πραγματοποιηθεί όσο το δυνατόν καλύτερα κάποιος κοινός τους στόχος, αξιοποιώντας όλα τα διαθέσιμα μέσα, μέσα από πρακτικές προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού, διεύθυνσης και ελέγχου. Ο Κωνσταντίνου (2005) υποστηρίζει πως για να έχουμε διοίκηση ενός οργανισμού, πρέπει ο διοικητής να εκτελεί δραστηριότητες όπως προγραμματισμός, συντονισμός, έλεγχος κ.ά., για να εκβάλουν στην αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού και για να μπορέσουν να εξασφαλίσουν τους σκοπούς ίδρυσής του. Οι Montana & Charnov (1993) αναφέρουν πως «η διοίκηση είναι ο τρόπος εργασίας με άλλους και μέσω άλλων για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών του οργανισμού αλλά και των μελών του». Κατά τον Fayol «η διοίκηση είναι μία λειτουργική διαδικασία που περιλαμβάνει πέντε επιμέρους ενέργειες: τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη διεύθυνση, το συντονισμό και τον έλεγχο» (Σαΐτης, 2008^α, σελ. 12). Μελετώντας όλα τα παραπάνω συμπεραίνουμε πως δεν υπάρχει ένας ορισμός για τη διοίκηση που να είναι κοινά αποδεκτός, ωστόσο όμως παρατηρούμε πως όλες οι προσεγγίσεις στο θέμα αυτό έχουν σαν βάση τους τις λειτουργίες της διοίκησης οι οποίες είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση και ο έλεγχος (Σαΐτης, 2008^α).

Η επιστήμη της Διοίκησης των Επιχειρήσεων, με την εξέλιξή της οδήγησε στη δημιουργία ενός νέου επιστημονικού κλάδου της Εκπαιδευτικής Διοίκησης (Πασιαρδής, 2004). Αυτός ο κλάδος έχει ως στόχο, τη διερεύνηση των όρων για την αποτελεσματική λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος. Σύμφωνα με τον Κουτούζη (1999, σελ. 30), «η διοίκηση ενός εκπαιδευτικού οργανισμού είναι η διαδικασία συντονισμού ανθρώπων (μαθητών, δασκάλων, βοηθητικού προσωπικού), δραστηριοτήτων και υπαρχόντων μέσων για την παροχή

εκπαίδευσης με πιο αποτελεσματικό τρόπο». Οι επιμέρους διαδικασίες της διοίκησης που είναι η οργάνωση, ο προγραμματισμός, η λήψη αποφάσεων, ο συντονισμός και η εποπτεία υπάρχουν και στις εκπαιδευτικές μονάδες (Πασιαρδής, 2004). Κατά τον Κατσαρό (2008, σελ. 16) « η διοίκηση στην εκπαίδευση είναι η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των πάσης φύσεως εκπαιδευτικών οργανισμών ή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολο του και επιδιώκει την πραγματοποίηση, στον καλύτερο δυνατό βαθμό, των σκοπών της εκπαίδευσης με την αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων μέσα από λειτουργίες όπως ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος».

2.2 Ηγεσία στην εκπαίδευση

Από τα τέλη της δεκαετίας του '70 περίπου αρχίζουν με γρήγορους ρυθμούς να δημιουργούνται έρευνες που αφορούν τη διεύθυνση του σχολείου. Αφετηρία αυτών των ερευνών ήταν η διαπίστωση πως η εκπαιδευτική ηγεσία έχει σημαντικό ρόλο στο να προωθηθούν οι στόχοι της εκπαίδευσης και αποτελεί η ίδια έναν βασικό παράγοντα για ένα επιτυχημένο σχολείο (Edmonds, 1979). Κατά τον Bennis (1989) η ηγεσία είναι όπως η ομορφιά, μπορείς να την αναγνωρίσεις αν τη δεις αλλά είναι δύσκολο να την ορίσεις. Οπότε διαπιστώνουμε πως παρά τον σημαντικό της ρόλο η έννοια της ηγεσίας παραμένει ασαφής. Ωστόσο όμως, στη βιβλιογραφία υπάρχει μεγάλος αριθμός ορισμών της έννοιας όπως θα δούμε παρακάτω. Οι αναρίθμητοι αυτοί ορισμοί της ηγεσίας διαφέρουν ως προς τον σκοπό της επιρροής, ποιος την ασκεί, τον τρόπο όπου μ' αυτόν ασκείται η επιρροή και τα αποτελέσματα της (Yukl, 2009). Άρα αντιλαμβανόμαστε πως η έννοια της ηγεσίας είναι ιδιαίτερα σύνθετη και παρουσιάζει πολλές διαφοροποιήσεις.

Οι York-Barr & Duke (2004) θεωρούν την ηγεσία ως μία «έννοια ομπρέλα», καθώς καλύπτει πολλές παραμέτρους. Το ίδιο και ο Πασιαρδής (2004), θεωρεί πως ο όρος ηγεσία λειτουργεί σαν ομπρέλα, όπου μέσα σ' αυτόν τον όρο υπάγονται η διεύθυνση και η διοίκηση. Ο Kenzevich (1975) θεωρεί την ηγεσία μια δύναμη που μπορεί να εμπνεύσει μια ομάδα ατόμων και οδηγεί τη δράση τους προς μία συγκεκριμένη κατεύθυνση, υλοποιώντας έναν κοινό στόχο και λειτουργώντας ομαδικά και όχι ατομικά. Ο Σαΐτης (2005) υποστηρίζει πως η ηγεσία είναι η διαδικασία που εφαρμόζει ο ηγέτης, για να καταφέρει να επηρεάσει τον τρόπο

που συμπεριφέρονται οι εργαζόμενοι, έχοντας εξασφαλίσει την θεληματική συνεργασία τους, έχοντας σαν στόχο να καταφέρουν να φέρουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Ο Πασιαρδής (2014, σελ.71) ορίζει πως « ηγεσία είναι το πλέγμα εκείνων των συμπεριφορών που χρησιμοποιείς με τους άλλους όταν προσπαθείς να επηρεάσεις τη δική τους συμπεριφορά, πιο απλά, ηγέτης είναι αυτός που έχει την ικανότητα να επηρεάσει κάποιους ανθρώπους να κάνουν κάτι που αυτός θέλει». Σύμφωνα με τον Μπουραντά (2005α, σελ.197) «ηγεσία θα μπορούσε να οριστεί η διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο, με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για ένα καλύτερο μέλλον». Ο Κουτούζης (1999) εμβαθύνοντας, αναφέρει πως η σημερινή εκπαιδευτική ηγεσία δεν έχει σκοπό μόνο το πλαίσιο καθοδήγησης του προσωπικού με στόχο να επιτευχθούν οι σημαντικοί σκοποί της, αλλά οφείλει να συμπεριλάβει στην εκπαιδευτική διαδικασία, εκτός από τον προγραμματισμό και τη διεύθυνση, τη λήψη αποφάσεων, την πληροφόρηση, την οργάνωση και τον έλεγχο.

2.3 Διευθυντής-ηγέτης

Ο Πασιαρδής (2004) διαχωρίζει τον διευθυντή από τον ηγέτη. Πιστεύει πως ο διευθυντής είναι ένα άτομο με εμπειρία, μόρφωση, ενημερωμένο για τα καθήκοντά του και τηρεί τους νόμους. Βέβαια, δεν παύει πολλές φορές να είναι πολυάσχολος, να μην έχει χρόνο για τους υφισταμένους του και να καταφέρνει να αποξενώνεται από την πραγματικότητα. Οι οδηγίες του δίνονται με σαφήνεια, αλλά δεν δίνει πρωτοβουλίες, είναι ιδιαίτερα αυστηρός με τους άλλους αλλά και με τον ίδιο του τον εαυτό και δεν του αρέσουν τα λάθη. Για τον ηγέτη ο ίδιος πιστεύει πως επικοινωνεί με τους υφισταμένους του όταν χρειάζεται παραβιάζοντας πολλές φορές και την ιεραρχία, είναι απρόβλεπτος, του αρέσουν οι καινοτομίες και οι πρωτοβουλίες, δείχνει σεβασμό στους υφισταμένους του, τους βλέπει σαν συνεργάτες προσπαθεί πολύ είναι ικανοποιημένοι, αναγνωρίζει τα λάθη του, είναι απλός, γνωρίζει πως δεν μπορεί να τα επιληφθεί όλα μόνος του, ενημερώνει για προβλήματα που μπορεί να έχουν

δημιουργηθεί και αναζητά τη λύση μαζί με το προσωπικό, ακόμα είναι οραματιστής και αρκετά κοινωνικός άνθρωπος. Ο Σαΐτης (2008) αναφέρει πως καλύτεροι ηγέτες είναι εκείνοι που γνωρίζουν πως να αξιοποιούν τους ανθρώπους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ο Μπουραντάς (2005β) υποστηρίζει πως ηγέτης είναι αυτός ο οποίος μέσα στα πλαίσια της επίτευξης ενός κοινού σκοπού-έργου καταφέρνει να κερδίζει την θεληματική και πρόθυμη συνεργασία όλων των μελών της ομάδας του. Ο ίδιος ακόμα αναφέρει πως το μάνατζμεντ και η ηγεσία είναι ρόλοι συμπληρωματικοί, καθώς είναι απαραίτητοι και οι δύο για την αποτελεσματικότητα των οργανισμών αλλά και των στελεχών, οπότε ένας άνθρωπος μπορεί και πρέπει να ασκεί και τους δύο ρόλους ταυτόχρονα. Στη σύγχρονη βιβλιογραφία που αφορά την εκπαίδευση, οι έννοιες σχολική διοίκηση, ηγεσία ή μάνατζμεντ κάνουν αναφορά σε άτομα που έχουν διοικητικές θέσεις σε σχολικές μονάδες κατά βάση δηλαδή στους διευθυντές/ντρίες, οι οποίοι έχουν να ασκήσουν διπλό ρόλο, από τη μία τον ρόλο του διορισμένου διοικητικού υπαλλήλου και από την άλλη τον ρόλο του ηγέτη (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008^α). Αναφερόμενοι σε άτομα που ασκούν εξουσία λόγω θέσης, όπως είναι οι διευθυντές σχολικών μονάδων, η ηγεσία ταυτίζεται με την αύξηση της επιρροής που μπορούν να έχουν στους υφισταμένους τους και το πως συμμορφώνονται οι υφιστάμενοι στις οδηγίες τους (Katz & Kahn, 1978). Αυτό το χαρακτηριστικό είναι απαραίτητο σε έναν ηγέτη, γιατί αν οι διευθυντές δεν καταφέρνουν να ασκούν μεγάλη επιρροή στην ομάδα που διοικούν, αλλά απλά προσπαθούν να εφαρμόζουν τους κανόνες της ιεραρχικής οργάνωσης, τότε σε αυτή την περίπτωση δεν μπορούμε να διακρίνουμε έναν ηγέτη και ούτε να μιλήσουμε για το φαινόμενο της ηγεσίας (Αθανασούλα-Ρέππα, 2008β). Ο διευθυντής-ηγέτης μιας εκπαιδευτικής μονάδας θα πρέπει να δημιουργεί όραμα, να αποτελεί ο ίδιος πηγή έμπνευσης για όλο το προσωπικό, να καλλιεργεί κουλτούρα ποιότητας, να ενδυναμώνει το προσωπικό στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και διαρκούς βελτίωσης, να θέλει αλλαγές και καινοτομίες, να οδηγεί τους εκπαιδευτικούς να θέτουν στόχους και να τους ωθεί να τους υλοποιούν και να μπορεί να διαχειρίζεται με αποτελεσματικότητα τον εαυτό του και τις σχέσεις τους με τους άλλους (Ζωγόπουλος, 2012).

2.4 Προφίλ ιδανικού διευθυντή-ηγέτη

Είναι σχεδόν αδύνατο να βρει κάποιος σχολείο που να είναι αποδοτικό χωρίς να υπάρχει σε αυτό, ένας άξιος και ικανός διευθυντής (Sergioyanni, 2001). Ο ρόλος των ηγετικών στελεχών της εκπαίδευσης τα τελευταία χρόνια, είναι ιδιαίτερα απαιτητικός και πολυσύνθετος καθώς και ιδιαίτερα σημαντικός για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και για την υψηλότερου επιπέδου απόδοση εκπαιδευτικών καθώς και μαθητών (Κατσαρός, 2008). Σύμφωνα με τον Κωνσταντίνου (2005), τα σπουδαιότερα χαρακτηριστικά ενός αποδοτικού ηγέτη είναι η συνεργατικότητα, η αντικειμενικότητα, η αξιοπιστία, η συναισθηματική σταθερότητα, η αποφασιστικότητα, η ενεργητικότητα, η ακεραιότητα του χαρακτήρα, η φιλοδοξία, η τόλμη, η διορατικότητα, το όραμα και η ευθυκρισία. Τα χαρακτηριστικά του καλού ηγέτη, όσον αφορά στην προσωπικότητα του, σύμφωνα με τον Fontana (1996) είναι η αμεροληψία, η αποφασιστικότητα, η κυριαρχία, η συνέπεια και η ευστοχία στην κριτική καταστάσεων και ανθρώπων. Ακόμα ο ίδιος αναφέρει, σχετικά με την άποψη του ύφους, ο καλός ηγέτης πρέπει να είναι πρόθυμος να ακούσει τις απόψεις που εκφράζουν δημοκρατικά οι άλλοι άνθρωποι, έχοντας υποστηρικτικές και φιλικές σχέσεις, να παραχωρεί ευθύνες στους άλλους και να απονέμει ανταμοιβές καθώς και ενθαρρύνσεις. Ο Προδρόμου (1992) αναφέρει πως ο ικανός ηγέτης πρέπει να έχει ικανότητες, ευφυΐα, δυναμισμό, να δίνει οδηγίες, να ελέγχει, να εμπνέει ασφάλεια στο προσωπικό του, δηλαδή να είναι άξιος της θέσης που κατέχει.

Ο Σαΐτης (2000), προσπαθώντας να ταξινομήσει τις ηγετικές ικανότητες τις διακρίνει σε τρεις κατηγορίες οι οποίες αφορούν:

- Την ικανότητα να συνεργάζονται. Σε αυτή την κατηγορία περιέχονται η ικανότητα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων και κρίσεων, η υπομονή, η καλή διάθεση, η αντικειμενικότητα, η επιμονή και η γνώση και ικανότητα χειρισμού της ψυχολογικής κατάστασης ατόμων αλλά και ομάδων.
- Την επαγγελματική ικανότητα, την οποία μπορεί να διαθέτει κάποιος μέσα από διοικητική πείρα και καλή επιστημονική κατάρτιση. Σε αυτή την κατηγορία μπορούν να συμπεριληφθούν ικανότητες εκτίμησης καθηκόντων, ευθυνών και προβλημάτων των υφισταμένων, το να μπορούν να εποπτεύουν αποτελεσματικά και να μπορούν να λαμβάνουν σωστές αποφάσεις.

- Την αντιληπτική ικανότητα, η οποία αφορά κυρίως τις ανώτερες ηγετικές βαθμίδες και πρέπει να προσδίδει διοικητική φαντασία, παρατηρητικότητα, ενεργητικότητα, ικανότητα να εντοπίζουν τις αδυναμίες και ικανότητα εφαρμογής και σχεδιασμού.

Ακόμα, ο ίδιος προσθέτει, πως ακόμα μία σημαντική παράμετρος είναι η αλματώδης αύξηση της πληροφορίας και της γνώσης. Αυτές οι αλλαγές λοιπόν καθιστούν απαραίτητο και το σχολείο να αποκτήσει ευέλικτη δομή, καθώς και ηγεσία το ίδιο ευέλικτη και ευπροσάρμοστη. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι ηγέτες στην εκπαίδευση πρέπει να βρίσκονται σε υψηλό επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων αλλά και νοητικών, που είναι συνδεδεμένες με την εκπαίδευση. Αυτές οι δεξιότητες θα πρέπει να συμπληρώνονται από υψηλό επίπεδο συναισθηματικής νοημοσύνης, δηλαδή ικανότητες κοινωνικής επίγνωσης, αυτοδιαχείρισης, διαχείρισης σχέσεων και αυτοεπίγνωσης (Κατσαρός, 2008).

Σε ότι αφορά τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επικοινωνία ο Κατσαρός (2008) αναφέρει πως ο ηγέτης πρέπει να έχει τις παρακάτω αρετές:

Στις διαπροσωπικές σχέσεις πρέπει να είναι ικανός:

- Να ακούει με προσοχή και να μπορεί να αντιληφθεί τι ακριβώς εννοεί ο συνομιλητής του. Για την προώθηση αποτελεσματικής επικοινωνίας πολλοί θεωρούν σημαντικότερη ικανότητα την ενεργητική ακρόαση, καθώς επιφέρει ασφάλεια μεταξύ των συνομιλητών και συναισθηματική προσέγγιση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη συνεχή οπτική επαφή και την ενθάρρυνση του συνομιλητή.
- Να μιλάει απλά, με σαφήνεια, να είναι καλός αφηγητής και να έχει το ίδιο μήκος κύματος με τον συνομιλητή του. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει η σωστή αξιοποίηση του χιούμορ.
- Να διαθέτει ενσυναίσθηση και να μπορεί να συγχρονίζεται κατά τη διάρκεια της επικοινωνίας του. Σημαντικό ρόλο στη μετάδοση των συναισθημάτων μέσα από το διάλογο μεταξύ ατόμων στον προφορικό λόγο κατέχει ο συγχρονισμός των κινήσεων καθώς δείχνει πως τα άτομα που συμμετέχουν συμπαθεί το ένα το άλλο.

Στην τυπική επικοινωνία με τα μέλη του οργανισμού, αλλά και με το περιβάλλον πρέπει να είναι ικανός:

- Να εξασφαλίζει την διακίνηση όλων των απαραίτητων πληροφοριών προς όλους τους εμπλεκόμενους, μέσα από αμφίδρομους διαύλους επικοινωνίας.
- Να εξασφαλίζει σε όλα τα μέλη άμεση επικοινωνία με τον ίδιο, να δέχεται από αυτούς ακόμα και τις αρνητικές κριτικές και να προωθεί τον διάλογο.

Σύμφωνα με τον Παπακωνσταντίνου (2012), όσο περισσότερες γίνονται οι αρμοδιότητες που αναλαμβάνει ο διευθυντής μίας σχολικής μονάδας, τόσο επιτακτική γίνεται η ανάγκη στην εμπειρία του να προστεθεί ένα πτυχίο που αφορά τη διοίκηση ή έστω κάποια επιμόρφωση. Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει γνώσεις σε θέματα διοίκησης καθώς και στη διαχείριση ομάδων, και πιο συγκεκριμένα όσον αφορά τις διοικητικές ικανότητες, θα πρέπει να είναι οραματιστής, να φέρνει καινοτομίες, να έχει δεξιότητες οργάνωσης, προγραμματισμού, αξιολόγησης και διεύθυνσης (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013).

Καταλήγοντας, μετά από διάφορες απόψεις πολλών μελετητών σχετικά με το θέμα, παρουσιάζονται οι βασικές ηγετικές ικανότητες σε συσχέτιση με τις ηγετικές συμπεριφορές στην εκπαίδευση (Κατσαρός, 2008), οι οποίες αποτελούν και τη θέση της ερευνήτριας και χρησιμοποιήθηκαν για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου:

- Δημιουργία οράματος και προώθηση αλλαγών και καινοτομιών: Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει την ικανότητα να δημιουργεί όραμα, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για νέα πράγματα, να διαχειρίζεται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα, να έχει ενσυναίσθηση να σκέφτεται τις ανάγκες των άλλων και να αποδέχεται τις ιδέες τους, την καλλιεργεί την αίσθηση κοινού σκοπού, να ενδυναμώνει τους συνεργάτες προς το κοινό τους όραμα, να εμπνέει εμπιστοσύνη και να είναι διαφανής με πίστη στο όραμα.
- Καθοδήγηση μάθησης για την υλοποίηση των βασικών σκοπών της εκπαίδευσης: Ο ηγέτης θα πρέπει να είναι ικανός να εμπνέει ως προς το έργο της εκπαίδευσης, να εφαρμόζει τις πρακτικές διδασκαλίας και μάθησης, να ερμηνεύει τις πληροφορίες, να προωθεί τον διάλογο για αποτελεσματική διδασκαλία, να αναπτύσσει εκπαιδευτικά προγράμματα και δράσεις και να αναγνωρίζει τις επιτυχίες, να επαινεί αλλά και να αμφισβητεί τις χαμηλές επιδόσεις.
- Ανάπτυξη κουλτούρας συνεργασίας: Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει ενσυναίσθηση και να ενδιαφέρεται πραγματικά για όλους, να καλλιεργεί συνεργατικές σχέσεις, να ακούει, να

επικοινωνεί, να διαχειρίζεται συγκρούσεις, να φροντίζει για συνεργατικότητα και ομαδικότητα, να επηρεάζει τους άλλους θετικά για επίτευξη υψηλών στόχων, να έχει την ικανότητα λήψης και παροχής ανατροφοδότησης και να αποδέχεται και να στηρίζει τους άλλους.

- Διοίκηση του οργανισμού, ανάπτυξη στρατηγικών και κουλτούρας: Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει οργανωτική επίγνωση, θα πρέπει να είναι ικανός να ασκεί διοίκηση καθημερινά, να επηρεάζει, να ιεραρχεί προτεραιότητες, να προγραμματίζει και να οργανώνει τον ίδιο αλλά και τους άλλους, να λαμβάνει τεκμηριωμένες αποφάσεις, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να έχει δημιουργική σκέψη και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.
- Ανάπτυξη υπευθυνότητας και αίσθηση ευθύνης: Ο ηγέτης θα πρέπει να διακατέχεται από διαφάνεια, ειλικρίνεια, ακεραιότητα, ικανότητα πρόληψης, πολιτική διορατικότητα, να μπορεί να κατανέμει ευθύνες ανάλογα με τις ικανότητες και τις κλίσεις του κάθε εκπαιδευτικού, να αναπτύσσει διαδικασίες αυτοαξιολόγησης με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων και να μπορεί να εντοπίζει με αυτό τον τρόπο τις αδυναμίες του σχολείου του.
- Ενδυνάμωση της σχολικής κοινότητας, διαχείριση αλλαγών του περιβάλλοντος, άνοιγμα σχολείου στην κοινωνία: Ο ηγέτης θα πρέπει να έχει κοινωνική επίγνωση, συνεργατικότητα, να ακούει, να αναγνωρίζει την κοινωνική πολυμορφία και της σχολικής κοινότητας αλλά και της τοπικής κοινωνίας, να επικοινωνεί και να αναπτύσσει συνεργασίες με την τοπική κοινότητα.

Σημαντικό όμως και καθοριστικό σημείο για να έχουμε ιδανικούς/ές Διευθυντές/ντριες-ηγέτες στις εκπαιδευτικές μονάδες είναι ο τρόπος που θα γίνονται οι επιλογές τους. Οι διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών στην εκπαίδευση και πιο συγκεκριμένα στις σχολικές μονάδες, είναι αυτές που θα μπορούσαν να αναδείξουν και να βοηθήσουν να επιλεγούν οι πιο ιδανικοί/ές διευθυντές/ντριες-ηγέτες. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα συστήματα επιλογής διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων στην πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

3. Σύστημα επιλογής Διευθυντικών στελεχών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

3.1 Ο θεσμός του Διευθυντή στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Με το διάταγμα 6/18 Φεβρουαρίου 1834, γίνεται μια πρώτη προσπάθεια να οργανωθεί η εκπαίδευση στην Ελλάδα. Με αυτό τον νόμο καθιερώνεται η υποχρεωτική εκπαίδευση για 6 χρόνια, και όσον αφορά τη διοίκηση των σχολικών μονάδων δεν προβλεπόταν ο θεσμός του διευθυντή, αλλά η σύσταση επιτροπών σε τοπικό επίπεδο (Λέφας, 1942). Αυτή η επιτροπή η Επιτοπία Εφορευτική Επιτροπή όπως ονομαζόταν, ήταν ένα είδος διοικητικού συμβουλίου με αρμοδιότητες πειθαρχικές και διοικητικές στο προσωπικό της εκπαιδευτικής μονάδας (Σαΐτης, 2008β· Ανδρέου & Παπακωνσταντίνου, 1994). Σταδιακά απαξιώθηκε ο ρόλος αυτών των επιτροπών και η διοίκηση και εποπτεία των σχολικών μονάδων πέρασε στους δήμους (Ευαγγελόπουλος, 1998).

Με το νόμο ΒΤΜΘ'/1895 (ΦΕΚ 37, τ.Α') καθιερώνεται πλέον και για πρώτη φορά ο θεσμός του Διευθυντή στα Δημοτικά σχολεία της χώρας. Ο συγκεκριμένος νόμος ανέφερε πως τη διοίκηση του δημοτικού σχολείου ασκούσε ο εκπαιδευτικός με τον μεγαλύτερο βαθμό και σε περίπτωση ισοβαθμίας αυτός που είχε τα περισσότερα χρόνια σε αυτόν το βαθμό και τουλάχιστον δύο χρόνια διδασκαλική υπηρεσία (Σαΐτης, 2008β). Εδώ παρατηρούμε πως βασικό κριτήριο για την επιλογή του διευθυντή της σχολικής μονάδας τότε ήταν η αρχαιότητα των εκπαιδευτικών. Αυτό το κριτήριο διατηρείται μέχρι το 1985. Το 1985 με τον νόμο 1566/1985 ορίζεται πως οι θέσεις των διευθυντών σχολικών μονάδων μετατρέπονται αυτοδίκαια σε θέσεις θητείας. Κριτήρια αξιολόγησης των υποψήφιων διευθυντών εκτός από την προϋπηρεσία είναι πλέον οι μεταπτυχιακές σπουδές, το κοινωνικό έργο κ.ά.. Καθιερώνεται για τους διευθυντές το επίδομα θέσης για όσο χρονικό διάστημα ασκούν τα καθήκοντά τους ως διευθυντές. Αρμόδιο όργανο για την επιλογή των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων ορίζεται το Π.Υ.Σ.Π.Ε. (Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης).

Τα επόμενα χρόνια με τις αλλαγές των κυβερνήσεων έχουμε και αλλαγές στη μονιμότητα των διευθυντών των σχολικών μονάδων. Με την αλλαγή της κυβέρνησης, το 1992 επανέρχεται ξανά η μονιμότητα των διευθυντών και για την επιλογή τους μπαίνουν

μετρήσιμα κριτήρια. Με την αλλαγή πάλι της κυβέρνησης, το 1994 καταργείται ξανά η μονιμότητα των διευθυντών με τον νόμο 2188/94. Στη συνέχεια με προεδρικά διατάγματα του 1995 και του 2002 καθιερώνονται ξανά νέα κριτήρια επιλογής διευθυντών. Φαίνεται πάντως, πως η Ελληνική πολιτεία αρχίζει να αναγνωρίζει τον πολυδιάστατο και ηγετικό ρόλο του Διευθυντή μιας σχολικής μονάδας (Ανδρέου, 1985), αυτό φαίνεται και από τις νομοθεσίες που ψηφίζονται για την παιδεία μετά την μεταπολίτευση, που αφορούν τον τρόπο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων καθώς και τις αρμοδιότητες που περνάνε πλέον στους ίδιους. Το Αγγλοσαξονικό μοντέλο εκπαίδευσης αρχίζει να επικρατεί και δίνει μεγάλο βάρος στην αποκέντρωση του συστήματος της εκπαίδευσης καθώς και στην αποτελεσματικότητα και την απόδοση (Λαϊνας, 2000). Ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας αρχίζει να αλλάζει, από απλός διεκπεραιωτής υπηρεσιακών και διοικητικών υποθέσεων (Φασούλης, 2000), αρχίζει η στροφή σε ένα τελείως διαφορετικό μοντέλο διοίκησης με έμφαση στην ηγεσία.

3.2 Νομοθετικό πλαίσιο για τις κρίσεις Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Το ανθρώπινο δυναμικό της σχολικής μονάδας είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για το σχολείο. Από το ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου ο μόνος που επιλέγεται είναι ο διευθυντής. Άρα, η κατάλληλη επιλογή διευθυντή είναι πολύ σημαντική και έχει σημαντική θέση στην επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας, και αυτό φαίνεται στο ότι μία από τις σημαντικότερες αρμοδιότητές του είναι η καλή διαχείριση του διδακτικού προσωπικού, ώστε να βοηθήσει στην αποτελεσματικότητα του σχολείου (Bush & Middlewood, 2005). Επομένως, η διαδικασία με την οποία γίνεται η επιλογή των διευθυντικών στελεχών μιας σχολικής μονάδας είναι καθοριστικής σημασίας. Άρα, είναι σημαντικό η επιλογή τους να γίνεται με αντικειμενικότητα και με κριτήρια που θα απορρέουν από τους στόχους που θα πρέπει να επιτύχουν, τις ανάγκες της θέσης που πρόκειται να καταλάβουν (Μπακάλμπαση & Φωκάς, 2014). Παρακάτω παρουσιάζονται οι κυριότεροι Νόμοι, Υπουργικές Αποφάσεις και Προεδρικά Διατάγματα που αφορούν τις διαδικασίες κρίσης των διευθυντικών στελεχών

σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, τα κριτήρια επιλογής τους καθώς και τα όργανα-φορείς που κάνουν τις επιλογές, από τη μεταπολίτευση ως σήμερα.

3.2.1 Κριτήρια επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση

Ο Νόμος 309/1976 που αφορά την οργάνωση και διοίκηση της γενικής εκπαίδευσης, βάζει θεμέλια για τον εκδημοκρατισμό του συστήματος της εκπαίδευσης της Ελλάδας και αρχίζει σιγά σιγά μετά από μία περίοδο οπισθοδρόμησης (1967-74), να προσαρμόζεται σε νέες πολιτικές και σε νέα κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα. Σε άρθρα του ίδιου Ν. 309/1976 καθορίζονται τα καθήκοντα των διευθυντών και των υποδιευθυντών όλων των σχολικών μονάδων. Το βασικό κριτήριο για να τοποθετηθεί κάποιος εκείνη την περίοδο σε διοικητική θέση ήταν τα χρόνια προϋπηρεσίας. Πιο συγκεκριμένα στο Άρθρο 16 αναφέρεται πως στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση για να προαχθεί κάποιος στο βαθμό του Διευθυντή Α΄, έπρεπε να έχει υπηρετήσει τρία χρόνια στο βαθμό του Διευθυντή Β΄, να έχει έξι χρόνια υπηρεσίας στο βαθμό του διδασκάλου Α΄ και οκτώ χρόνια υπηρετήσει ως απλός δάσκαλος, όπου όλο αυτό σημαίνει πως έπρεπε να είχε 17 χρόνια προϋπηρεσίας. Σημαντικό κριτήριο ακόμα για να είναι κάποιος υποψήφιος διευθυντής σχολικής μονάδας, ήταν η θέση που κατείχε στις αξιολογικές εκθέσεις των «ουσιαστικών προσόντων», που συνέτασσαν οι Επιθεωρητές για το εκπαιδευτικό προσωπικό των σχολείων. Οι πίνακες για τους υποψήφιους διευθυντές ήταν δύο ο «κατ' εκλογήν» που περιλάμβανε υποψήφιους που είχαν θετικές εκθέσεις αξιολόγησης από τους Επιθεωρητές και ο δεύτερος πίνακας ο «κατ' αρχαιότητα» που περιελάμβανε αυτούς που είχαν συμπληρώσει την προϋπηρεσία που χρειαζόταν ως υποχρεωτική αλλά είτε δεν είχαν αξιολογηθεί, είτε δεν είχαν θετικές εκθέσεις στην αξιολόγησή τους. Αν δύο υποψήφιοι ισοβαθμούσαν τότε όριζε ο εκάστοτε Επιθεωρητής ποιος θα καταλάμβανε τη θέση του διευθυντή. Αξίζει να αναφερθεί πως οι διευθυντές τότε δίδασκαν κανονικά και δεν είχαν μειωμένο ωράριο, γεγονός που δυσκόλευε περισσότερο το διοικητικό τους έργο. Επίσης στα καθήκοντά τους ήταν να συντάσσουν ειδικές εκθέσεις για το διδακτικό προσωπικό του σχολείου τους.

Με τον Νόμο 1304/1982 μέσα από αλλαγές που αφορούν την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση καταργείται ο θεσμός των Επιθεωρητών και εποπτών, εισάγεται ο θεσμός του σχολικού συμβούλου, καταργούνται οι πίνακες που συντάσσονταν για τους υποψήφιους

διευθυντές των σχολείων και δημιουργείται ένας ενιαίος πίνακας για κάθε Διεύθυνση Πρωτοβάθμια Εκπαίδευσης σε κάθε Νομό. Με τον ίδιο νόμο περνάει και η διοίκηση των σχολείων κάθε περιοχής στους Προϊσταμένους των Διευθύνσεων και των Γραφείων Εκπαίδευσης. Φαίνεται πως, μέσα από αυτές τις αλλαγές που υπήρχαν εκείνη την περίοδο από τη νέα κυβέρνηση στα θέματα διοίκησης των σχολικών μονάδων καθώς και στον τρόπο επιλογής διευθυντών στην Εκπαίδευση, η πολιτεία υιοθετεί διαδικασίες πιο αξιοκρατικές.

Με τον **Νόμο 1566/1985** έχουμε πάλι αρκετές αλλαγές και μάλιστα ριζικές στην Εκπαίδευση και μερικές από αυτές είναι πως καθιερώνεται για πρώτη φορά ο Σύλλογος Διδασκόντων ως κύριο όργανο Διοίκησης της σχολικής μονάδας, καταργούνται οι μόνιμες θέσεις των διευθυντών που ίσχυε μέχρι τότε και μετατρέπονται σε θέσεις με θητεία τεσσάρων ετών, καθιερώνεται το επίδομα θέσης, προσδιορίζεται το ωράριο διδασκαλίας τους και δίνεται το δικαίωμα να θέσουν υποψηφιότητα για τη θέση όλοι οι εκπαιδευτικοί, αρκεί να έχουν δύο χρόνια υπηρεσία στο βαθμό Α', δηλαδή δέκα χρόνια προϋπηρεσίας. Με το Νόμο αυτό για πρώτη φορά, εκτός από τα χρόνια προϋπηρεσίας, ορίζονται μια σειρά από κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων για τη θέση του Διευθυντή της σχολικής μονάδας. Τα κριτήρια αυτά αφορούν την γνώση των εκπαιδευτικών δρώντων, την υπηρεσιακή κατάρτιση, την ικανότητα στα διοικητικά καθήκοντα, την κοινωνική προσφορά, το εκπαιδευτικό έργο, την προσωπικότητα, τις μεταπτυχιακές σπουδές, την μετεκπαίδευση ή επιμόρφωση καθώς και το συγγραφικό έργο (Ν. 1566/1985· Σαΐτης, 2008β).

Το 1992 και με την αλλαγή της κυβέρνησης, έχουμε αλλαγές και πάλι στα εκπαιδευτικά θέματα και στις κρίσεις διευθυντικών στελεχών. Με τον **Νόμο 2043/1992** επανέρχεται και πάλι η μονιμότητα των διευθυντών των σχολικών μονάδων, μετά από τρία δοκιμαστικά χρόνια σε διευθυντική θέση. Όσον αφορά τις κρίσεις των διευθυντικών στελεχών οι Νομάρχες θα πρέπει αρχικά να χωρίσουν τα σχολεία της περιοχής τους σε ομάδες και στη συνέχεια προκηρύσσουν τις διευθυντικές θέσεις όλως των σχολείων για πλήρωση (Ν.2043/1992· Σαΐτης, 2008β). Δικαίωμα για υποβολή αίτησης έχουν όλοι οι εκπαιδευτικοί που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δώδεκα χρόνια εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας και με την αίτηση τους υποβάλλεται η δήλωση σχολικών μονάδων, κατά σειρά προτίμησης, ενός μόνο Π.Υ.Σ.Π.Ε. και ένα βιογραφικό σημείωμα, όπου αναφέρει ο υποψήφιος τα προσόντα του για την κάλυψη της θέσης. Τα Π.Υ.Σ.Π.Ε. καταρτίζουν αξιολογικούς πίνακες των υποψηφίων,

με βάση τα μετρήσιμα πλέον κριτήρια, ανά περιοχή. Τα κριτήρια χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες που δίνουν συνολικά 100 αξιολογικές μονάδες. Οι κατηγορίες αυτές αφορούν την αρχαιότητα στην υπηρεσία, την επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση, τις εκθέσεις των σχολικών συμβούλων, τις εκθέσεις των διευθυντών των σχολείων και τέλος τη γενική συγκρότηση του υποψηφίου, η οποία εκτιμάται από τα κατά τόπους Π.Υ.Σ.Π.Ε. και από την προσωπική τους συνέντευξη και το βιογραφικό τους (Ν.2043/1992· Σαϊτης, 2008β). Βέβαια, προκαλεί εντύπωση, πως εκείνη τη χρονική περίοδο, κατά τις κρίσεις των διευθυντών των σχολικών μονάδων εφαρμόστηκαν τελικά μόνο τρεις κατηγορίες κριτηρίων η αρχαιότητα, η επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση και η συγκρότηση του υποψηφίου μέσω της συνέντευξης. Οι μονάδες αξιολόγησης ήταν αντίστοιχα 45, 30 και 25 και ήταν τελείως διαφορετικές από την αρχική πρόταση. Καταλυτικό ρόλο σε αυτό σύστημα διορισμών στελεχών στις διοικητικές θέσεις των σχολείων φαίνεται να παίζει η προϋπηρεσία και η συνέντευξη, και φαίνεται πως αποκλείει τους νεότερους εκπαιδευτικούς και δίνει προβάδισμα στους παλαιότερους.

Με το **Νόμο 2188/1994** καταργείται και πάλι η μονιμότητα των διευθυντικών στελεχών των σχολείων, πριν ακόμα εφαρμοστεί στην πράξη και ακόμα έχουμε αλλαγές και στην επιλογή στελεχών με το Προεδρικό Διάταγμα 398/1995. Τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών σύμφωνα με το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα είναι η Επιστημονική-Παιδαγωγική κατάρτιση (35 μονάδες), η υπηρεσιακή κατάσταση (25 μονάδες) και η ικανότητα να ασκούν διοικητικά καθήκοντα, κοινωνική δράση και καθοδηγητικό έργο (40 μονάδες).

Στο **Νόμο 2986/2002** έχουμε και πάλι αλλαγές στην εκπαίδευση, δίνεται το δικαίωμα ψήφου σε ένα σχολικό Σύμβουλο, συμμετέχοντας στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο επιλογής Διευθυντών, δίνοντας έναν πιο αξιοκρατικό χαρακτήρα στη στελέχωση των εκπαιδευτικών μονάδων και αυξάνεται το ειδικό επίδομα θέσης, προσπαθώντας να γίνει μέσω αυτού μια αναβάθμιση του επιπέδου διοίκησης των σχολικών μονάδων. Ακόμα, με το Προεδρικό Διάταγμα 25/2002 έχουμε και πάλι αλλαγές στη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών στις εκπαιδευτικές μονάδες. Σύμφωνα με αυτό το Π.Δ. δικαίωμα υποβολής αίτησης όλοι οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι έχουν οκτώ τουλάχιστον έτη εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού και θα πρέπει να έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα για τουλάχιστον πέντε έτη σε σχολεία. Με την αίτηση επισυνάπτονται βιογραφικό σημείωμα,

αντίγραφα τίτλων μεταπτυχιακών σπουδών, μετεκπαίδευσης ή επιμόρφωσης, πίνακας δημοσιευμένων συγγραφικών εργασιών, πτυχία ξένων γλωσσών ή και άλλων πτυχίων που μπορεί να κατέχει ο υποψήφιος, όποιο άλλο στοιχείο μπορεί να βοηθήσει το συμβούλιο στην κρίση του και την δήλωση με την σειρά προτίμησης των εκπαιδευτικών μονάδων. Τα γενικά κριτήρια επιλογής είναι η επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση των υποψηφίων, οι αξιολογικές εκθέσεις των υποψηφίων και τα κριτήρια που συνεκτιμώνται από το Συμβούλιο Επιλογής και συνάγονται από τον φάκελο των εκπαιδευτικών και δεν έχουν μοριοδοτηθεί. Με το συγκεκριμένο Π.Δ. βλέπουμε πως αρχίζουν να μοριοδοτούνται παραπάνω τα επιστημονικά και παιδαγωγικά κριτήρια και να αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα ενώ αντίθετα αρχίζει να μειώνεται η απαιτούμενη προϋπηρεσία που χρειαζόνταν μέχρι τότε, κάτι που αφήνει περιθώρια και σε πιο νέους εκπαιδευτικούς να διεκδικήσουν τη θέση του Διευθυντή.

Ο **Νόμος 3467/2006** φέρνει νέες αλλαγές στην επιλογή διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης. Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι έχουν βαθμό Α΄ και τουλάχιστον δώδεκα χρόνια εκπαιδευτική προϋπηρεσία, και από αυτά τα οκτώ να είναι τουλάχιστον σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού και τέσσερα τουλάχιστον να ασκούν διδακτικά καθήκοντα. Τα κριτήρια επιλογής των στελεχών των εκπαιδευτικών μονάδων διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες: την υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία, την επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση, την προσωπικότητα και τη συγκρότηση του υποψηφίου που αποτιμάται από τη συνέντευξη και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου μέσα από τις αξιολογικές εκθέσεις του υποψηφίου. Το κριτήριο βέβαια την αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, δεν ελήφθη τελικά υπόψη όταν εφαρμόστηκε ο νόμος, γιατί είχαν μείνει διατάξεις παλαιότερων νόμων ανενεργές. Οι διευθυντές των σχολικών μονάδων τοποθετούνται και πάλι με θητεία τεσσάρων ετών. Παρατηρούμε πως παρότι αυξάνονται τα μόρια στα επιστημονικά προσόντα και στην παιδαγωγική επάρκεια, και τα κριτήρια μοριοδότησης σ' αυτά είναι περισσότερα, φαίνεται πως και πάλι οι μονάδες στην αρχαιότητα αλλά και στη συνέντευξη είναι περισσότερες.

Με τη νέα κυβέρνηση που εκλέχτηκε το 2009, έχουμε και πάλι αλλαγές στην εκπαίδευση που αποτυπώνονται με τον **νόμο 3848/2010**. Το σύστημα επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης αλλάζει και αυτό, οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που καταθέτουν αίτηση για τις

θέσεις των διευθυντών των σχολικών μονάδων, θα πρέπει να έχουν βαθμό Α΄ και οκτώ χρόνια, τουλάχιστον εκπαιδευτική προϋπηρεσία, και από αυτά τουλάχιστον πέντε να ασκούν διδακτικά καθήκοντα. Για την επιλογή των διευθυντικών στελεχών, πλέον θα απαιτείται η κατοχή πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας, το οποίο δεν θα θεωρείται απαραίτητο προσόν, κατά δύο πρώτες φορές που θα εφαρμοστεί αυτός ο νόμος. Ακόμα θα απαιτείται το πιστοποιητικό γνώσεων και δεξιοτήτων στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) επιπέδου Α1, το οποίο και αυτό, δεν θα είναι απαραίτητο προσόν κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου. Δικαίωμα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής στελεχών εκπαίδευσης δεν είχαν, όσοι δεν συμμετείχαν στις διαδικασίες αξιολόγησης με δική τους υπαιτιότητα, και αυτή η διάταξη δεν θα είχε ισχύ, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου, επειδή δεν είχαν μπει σε εφαρμογή μέχρι τότε οι διαδικασίες που αφορούν την αξιολόγηση. Τέλος, δεν είχε δικαίωμα συμμετοχής στις κρίσεις, εκπαιδευτικός που είχε καταδικαστεί για πειθαρχικό παράπτωμα ή άλλο κώλυμα διορισμού σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν.

Κριτήρια επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης αποτελούν:

- Η γνώση του αντικείμενου του έργου που πρέπει να ασκήσουν, η οποία προκύπτει από την επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση (στοιχεία φακέλου με τα δικαιολογητικά), την υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδήγηση και διοικητική εμπειρία (στοιχεία φακέλου).
- Η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου (προφορική συνέντευξη). Η συνέντευξη του Ν.3848/2010 διέφερε από τις συνεντεύξεις των προηγούμενων νομοθεσιών. Η συνέντευξη είχε σαν σκοπό να αξιολογηθούν η προσωπικότητα, οι ικανότητες του υποψηφίου, η επαγγελματική ανάπτυξη, η αντιληπτική ικανότητα καθώς και οι ικανότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, πρωτοβουλιών και η ικανότητα να δημιουργεί κατάλληλο παιδαγωγικό περιβάλλον, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών, η επίλυση προβλημάτων και να εμπνέει τους εκπαιδευτικούς. Για πρώτη φορά χρησιμοποιούνται στη συνέντευξη υποδείγματα εντύπων που περιλαμβάνουν τα αξιολογούμενα στοιχεία. Κάθε μέλος του συμβουλίου υποχρεούνταν να δώσει ξεχωριστή βαθμολογία με την αιτιολόγησή της μαζί. Η συνέντευξη μαγνητοφωνούνταν για να υπάρχει διαφάνεια και ακόμα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ο υποψήφιος έπρεπε να προετοιμαστεί για μία

μελέτη περίπτωσης που έπρεπε να παρουσιάσει σε θέμα που επέλεγε τυχαία ο ίδιος από τράπεζα θεμάτων. Μαζί με τη συνέντευξη συνεκτιμούνταν μία έκθεση αυτοαξιολόγησης και ο προγραμματισμός του έργου του αν εκλεγόταν διευθυντής.

- Η συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο (αξιολογικές εκθέσεις).

Με τον νέο **νόμο του 2010** παρατηρούμε πως άλλαξαν οι αξιολογικές μονάδες στα κριτήρια. Δόθηκε η ευκαιρία και σε νεότερους εκπαιδευτικούς που έχουν επιστημονικά προσόντα να μπορέσουν να διεκδικήσουν διευθυντική θέση, γιατί τα μόρια των επιστημονικών προσόντων αυξάνονται, ενώ μειώνονται στην αρχαιότητα. Ακόμα μειώθηκαν οι μονάδες αξιολόγησης της συνέντευξης και γίνεται πιο αντικειμενική εφόσον μαγνητοφωνείται και έχουμε και την τράπεζα θεμάτων. Σημαντικό επίσης βήμα ήταν η υποχρεωτική πιστοποίηση διοικητικής επάρκειας και οι πιστοποιημένες γνώσεις και δεξιότητες Τ.Π.Ε., επιπέδου Α1.

Σύμφωνα με τον **Νόμο 4327/2015** έχουμε μεγάλες αλλαγές στην επιλογή διευθυντών σε σχολικές μονάδες. Στις διαδικασίες δικαίωμα υποβολής αίτησης για τη θέση του διευθυντή σχολικής μονάδας έχει όποιος εκπαιδευτικός έχει τουλάχιστον δέκα χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας και από αυτά τα οκτώ θα πρέπει να είναι διδακτική υπηρεσία. Στην εκπαιδευτική υπηρεσία προσμετρείται προϋπηρεσία και σε δημόσια αλλά και σε ιδιωτικά σχολεία καθώς και η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών ως αναπληρωτές και ωρομίσθιοι. Τα κριτήρια επιλογής διευθυντών αφορούν:

- Την επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση (τίτλοι σπουδών, επιμορφώσεις, πιστοποιημένες γνώσεις).
- Την υπηρεσιακή κατάσταση και την διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία (προϋπηρεσία, άσκηση διοικητικών καθηκόντων και συμμετοχή και συμβούλια επιλογής στελεχών και υπηρεσιακά συμβούλια ως αιρετός).
- Την συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο και την προσωπικότητα και γενική συγκρότηση του υποψηφίου. Το κριτήριο αυτό αποτιμάται από τον σύλλογο διδασκόντων του κάθε σχολείου που επιλέγει ο υποψήφιος να θέση υποψηφιότητα για τη θέση του διευθυντή και αυτό γίνεται μέσα από διαδικασία μυστικής ψηφοφορίας. Ο σύλλογος διδασκόντων κάνει την αποτίμησή του μετά από εξέταση των τυπικών προσόντων του υποψηφίου, την προσωπικότητά του, την επιστημονική του κατάρτιση καθώς και την παρουσίαση των

απόψεών του και των προθέσεών του, μετά από επίσκεψη που έχει δικαίωμα να κάνει ο ίδιος στη σχολική μονάδα. Για να είναι η ψηφοφορία έγκυρη πρέπει οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στη διαδικασία να συμπληρώνουν τουλάχιστον το 65% του Συλλόγου διδασκόντων και ο κάθε υποψήφιος για τη θέση του διευθυντή θα πρέπει έχει συμπληρώσει τουλάχιστον το 20% των έγκυρων ψήφων, για να μπορέσει να παραμείνει στη διαδικασία, αλλιώς βγαίνει εκτός.

Ο Νόμος 4327/2015 οδήγησε σε πολλές αντιδράσεις και προσφυγές πολλών εκπαιδευτικών στο Συμβούλιο Επικρατείας και έτσι κρίνεται αντισυνταγματικός. Αυτό επέφερε αλλαγή στο σύστημα επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων για ακόμα μια φορά με το **Νόμο 4473/2017** ο οποίος ίσχυε μέχρι σήμερα. Στην ουσία με τον νέο νόμο επανερχόμαστε σχεδόν σε ότι ίσχυε και στη νομοθεσία του 2010 όσον αφορά τις κρίσεις των διευθυντικών στελεχών. Ως διευθυντές σχολικών μονάδων μπορούν να επιλεγούν εκπαιδευτικοί με δέκα χρόνια τουλάχιστον εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας και θα πρέπει τουλάχιστον τα οκτώ από αυτά να ασκούν διδακτικά καθήκοντα. Κριτήρια επιλογής των στελεχών αποτελούν η Παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση, η υπηρεσιακή κατάσταση και η αξιολόγηση της προσωπικότητας μέσω της συνέντευξης, η οποία επαναφέρεται λόγω του ότι κρίθηκε παράνομη η προηγούμενη διαδικασία με την ψηφοφορία των εκπαιδευτικών.

3.2.2 Διαδικασίες επιλογής Διευθυντικών στελεχών εκπαιδευτικών μονάδων και όργανα-φορείς επιλογής τους

Σύμφωνα με τον **Νόμο 309/1976** σημαντικό ρόλο στις διαδικασίες επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, είχαν οι επιθεωρητές, οι οποίοι συνέτασσαν αξιολογικές εκθέσεις των ουσιαστικών προσόντων του εκπαιδευτικού προσωπικού των σχολείων. Σύμφωνα με αυτές τις αξιολογικές εκθέσεις και το πόσο θετικές ήταν δημιουργούταν ένας πίνακας υποψηφίων. Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε πως τον πρώτο λόγο στη στελέχωση των θέσεων διοίκησης των σχολείων είχε το κράτος, καθώς οι εκθέσεις των Επιθεωρητών δεν ήταν πάντα αντικειμενικές γιατί και τα κριτήριά τους δεν ήταν σαφή και μετρήσιμα και αντικειμενικά. Ο θεσμός του επιθεωρητή τελικά καταργείται το 1982, γιατί δημιουργούσε πολλές εντάσεις στα σχολεία καθώς υπήρχαν πολλές ενστάσεις από υποψηφίους (Καραφύλλης, 2002).

Με τον **Νόμο 1566/1985** η επιλογή των διευθυντών γίνεται από το περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Π.Υ.Σ.Π.Ε. με βάση δύο πινάκων υποψηφίων. Ο ένας περιλαμβάνει τους εκπαιδευτικούς που έχουν υποβάλλει οι ίδιοι αίτηση για διευθυντές και ο άλλος εκπαιδευτικούς που το Π.Υ.Σ.Π.Ε κρίνει πως έχουν τα προσόντα για τη θέση αυτή αλλά δεν έχουν υποβάλλει αίτηση. Οι πίνακες αυτοί ισχύουν για δύο χρόνια. Μαζί με την αίτηση επισυνάπτονται το βιογραφικό των υποψηφίων και η δήλωσή τους με τη σειρά προτίμησης των σχολικών μονάδων που επιθυμούν να τοποθετηθούν από έναν έως πέντε νομούς. Με τον Νόμο του 1985 φαίνεται να μπαίνει σε εφαρμογή ένα σύστημα επιλογής πιο αξιοκρατικό. Οι επιλογές γίνονται μέσα από συλλογικά όργανα όπως είναι τα Π.Υ.Σ.Π.Ε., όπου συμμετέχουν σ' αυτά και εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών, όπου θα αξιοποιούν τους ικανότερους στις διοικητικές θέσεις των σχολείων, έχοντας σαν στόχο την αναβάθμιση ποιοτικά του σχολείου (Μελισσόπουλος, 2006).

Με τον **Νόμο 2043/1992** τα κατά τόπους Π.Υ.Σ.Π.Ε. καταρτίζουν αξιολογικούς πίνακες των υποψηφίων με βάση μετρήσιμα κριτήρια και επιλέγουν τους διευθυντές των σχολικών μονάδων εκτιμώντας μέσα από την προσωπική συνέντευξη και το βιογραφικό τους.

Στο **Νόμο 2986/2002** δίνεται το δικαίωμα ψήφου σε ένα σχολικό Σύμβουλο, συμμετέχοντας στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο επιλογής Διευθυντών, δίνοντας έναν πιο αξιοκρατικό χαρακτήρα στη στελέχωση των εκπαιδευτικών μονάδων. Η συνέντευξη συνεχίζει ακόμα να έχει καταλυτικό ρόλο στις επιλογές των στελεχών.

Με τον **νόμο 3448/2010** η επιλογή των διευθυντών γίνεται από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο όπου σε αυτό συμμετέχουν επιπλέον ένας σχολικός σύμβουλος και ένας διευθυντής σχολικής μονάδας της περιφέρειας. Με βάση τη σειρά τους στους πίνακες αλλά και τη δήλωση προτίμησης των υποψηφίων, τοποθετούνται οι νέοι διευθυντές των σχολικών μονάδων και η θητεία τους διαρκεί τέσσερα χρόνια.

Σύμφωνα με τον **Νόμο 4327/2015** τα διευρυμένα υπηρεσιακά συμβούλια, είναι υπεύθυνα για τη επιλογή των στελεχών, μέσα από τους αξιολογικούς πίνακες που ορίστηκαν με βάση τα απαιτούμενα κριτήρια, προσόντα και την αίτησή τους. Σημαντικό ρόλο με τον συγκεκριμένο νόμο έχει και ο σύλλογος διδασκόντων, μέσα από τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας. Όπου μέσω αυτής καλέστηκαν οι εκπαιδευτικοί να αξιολογήσουν το εκπαιδευτικό έργο, την

προσωπικότητα και τη γενική συγκρότηση των υποψηφίων διευθυντών. Ο νόμος αυτός όμως τελικά κρίθηκε αντισυνταγματικός.

3.3 Ευρωπαϊκά συστήματα επιλογής Διευθυντών Σχολικών Μονάδων

Από χώρα σε χώρα και ανάλογα με τις οικονομικές, πολιτιστικές αλλά και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε μία από αυτές, παρατηρούμε πως και οι διαδικασίες επιλογής Διευθυντών Σχολικών Μονάδων διαφέρουν και αυτές αντίστοιχα. Τα τελευταία χρόνια παρότι γίνονται προσπάθειες εναρμόνισης των πολιτικών που ακολουθούν οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχει μεγάλη διαφορά όχι απλά στις διαδικασίες επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης αλλά και γενικότερα στην εκπαιδευτική πολιτική που ακολουθεί κάθε χώρα. Σύμφωνα με τον Κατσαρό (2008) οι διαφορές στην επιλογή διευθυντικών στελεχών των εκπαιδευτικών μονάδων αφορούν πιο συγκεκριμένα την διαδικασία επιλογής, τις συνθήκες εκτέλεσης του διευθυντικού έργου αλλά και την προϋπηρεσία που απαιτείται καθώς και κατάρτιση του κάθε υποψηφίου.

Κάνοντας μια σύντομη αναφορά στις επιλογές διευθυντών σχολικών μονάδων σε Ευρωπαϊκές χώρες εντοπίζουμε πως ελάχιστες χώρες, ανάμεσα σε αυτές και η Ελλάδα χρησιμοποιούν πίνακα υποψηφίων ως μέσο επιλογής στελεχών (Ευρυδίκη, 2013). Στις υπόλοιπες χώρες για τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται, είναι αρμόδιο το σχολείο για την προκήρυξη αλλά και κάλυψη της θέσης του Διευθυντή ή σε άλλες περιπτώσεις διεξάγονται κεντρικά οργανωμένοι διαγωνισμοί. Ακόμα παρατηρείται πως στις περισσότερες χώρες υπάρχει προϋπόθεση για ελάχιστη διδακτική εμπειρία ανάμεσα σε 3 ως 5 χρόνια. Σε αντίθεση με το παραπάνω έρχεται το Βέλγιο, η Ολλανδία, η Λετονία και η Σουηδία που δεν υπάρχει σε αυτές σαν προϋπόθεση καθόλου η διδακτική εμπειρία.

Σύμφωνα με την έκθεση του National College for leadership στην Αγγλία A guide to recruiting and selecting new headteacher (2012) αρχικά για να ξεκινήσει η διαδικασία επιλογής στελεχών πρέπει να προκηρυχτεί η θέση και να γίνει περιγραφή της. Στην ουσία μέσα από τον σαφή προσδιορισμό των ευθυνών αλλά και των αρμοδιοτήτων της θέσης, προκύπτουν και οι δεξιότητες καθώς και οι γνώσεις που θα πρέπει να έχει ο υποψήφιος, ώστε να συλλεχθούν οι κατάλληλοι υποψήφιοι. Έπειτα τα διοικητικά όργανα που είναι υπεύθυνα

για την επιλογή, θα επιλέξουν τις διαδικασίες που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες του κάθε σχολείου. Τελευταίο μέρος όλης της διαδικασίας είναι η συνέντευξη όσων υποψηφίων έχουν πάρει έγκριση για την τελική επιλογή. Τα κριτήρια επιλογής θα μπορούσαμε να πούμε πως είναι η εμπειρία, τα προσόντα, οι προσωπικές ικανότητες και οι επαγγελματικές γνώσεις. Ακόμα, μπορούμε να διακρίνουμε σύμφωνα με το European Trade union Committee for Education (2012) πως από χώρα σε χώρα οι διαδικασίες για την επιλογή Διευθυντών στην εκπαίδευση διαφέρουν και εξαρτώνται από τις εθνικές πολιτικές. Στις περισσότερες χώρες φαίνεται να δίνεται προτεραιότητα στα διδασκαλικά προσόντα του υποψηφίου ταυτόχρονα και με τις διοικητικές αλλά και ηγετικές ικανότητες του καθενός. Ωστόσο όμως ελάχιστες είναι οι χώρες όπου έχουν σαν προϋπόθεση τα 3 έως 5 χρόνια εμπειρίας σε διοικητική θέση. Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δύσκολα μπορούν να επιλεγούν ειδικευμένα διευθυντικά στελέχη, γιατί φαίνεται πως δίνεται περισσότερο προτεραιότητα στη διδακτική εμπειρία και λιγότερο σε ηγετικές ικανότητες.

3.4 Βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών

Σημαντικό ζήτημα στην εκπαίδευση ήταν πάντα η επιλογή στελεχών της. Η σημασία της επιλογής του ιδανικού Διευθυντή σχολικής μονάδας, οδήγησε στη διεξαγωγή πολλών σχετικών ερευνών. Οι έρευνες αυτές αφορούν τα συστήματα επιλογής διευθυντικών στελεχών των εκπαιδευτικών μονάδων, τα κριτήρια επιλογής τους, τα όργανα-φορείς επιλογής καθώς και τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται στην επιλογή. Αφορμή βέβαια και για τη διεξαγωγή περισσότερων σχετικών ερευνών το τελευταίο χρονικό διάστημα είναι η αντισυνταγματικότητα του νόμου 4327/2015. Παρακάτω παρουσιάζονται κάποιες σχετικές έρευνες.

Ο Μελισσόπουλος (2006) στην μεταπτυχιακή του εργασία πραγματοποίησε έρευνα σε Διευθυντές της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Νομών Ξάνθης και Ροδόπης. Διαπίστωσε πως στην πλειοψηφία οι διευθυντές θεωρούσαν σωστό το Π.Δ.25/2002 που αφορούσε τις κρίσεις διευθυντών σχολικών μονάδων, δεν επιθυμούν την διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων, θέλουν τη συμμετοχή των αιρετών στα συμβούλια επιλογής, διαφωνούν με τη συμμετοχή των

γονέων στις κρίσεις και πως οι κρίσεις είχαν γίνει με κομματικά κριτήρια. Σε σχέση με τη συνέντευξη οι απόψεις μοιράζονταν.

Η Σπυροπούλου (2010) στη διπλωματική της εργασία για μεταπτυχιακές σπουδές, ασχολήθηκε με την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Η έρευνα αφορούσε διευθυντές σχολικών μονάδων και κατέληξε στα συμπεράσματα πως οι ίδιοι θεωρούν απαραίτητη τη συνέντευξη όμως είχαν επιφυλάξεις για τον τρόπο με τον οποίο διενεργείται. Ακόμη, διαπίστωσαν πως με τον Νόμο 3467/2006 επικρατούσε ο αρχαιότερος, όπου συχνά φαινόταν πως υπολειπόταν σε θέματα που αφορούσαν την κατάρτιση στη σχολική διοίκηση.

Η Τζέκη (2013) στη διπλωματικής εργασία στα πλαίσια του μεταπτυχιακού της, προσπαθεί να καταγράψει τις απόψεις των εκπαιδευτικών, διευθυντών καθώς και γονέων σχετικά με την επιλογή και αξιολόγηση των διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα. από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται πως όλοι επιθυμούν την πτυχιακή εξειδίκευση του υποψήφιου Διευθυντή, ταυτόχρονα όμως δίνουν μεγάλη σημασία και στην εκπαιδευτική προϋπηρεσία. Οι εκπαιδευτικοί δίνουν μεγάλη έμφαση στις διοικητικές ικανότητες που θα πρέπει να έχει ο Διευθυντής. Ακόμα οι εκπαιδευτικοί είναι αρνητικοί σε οποιαδήποτε εμπλοκή των γονέων στην επιλογή του Διευθυντή.

Η Δούμα (2014) στη διπλωματική της εργασία στα πλαίσια του μεταπτυχιακού της ερεύνησε τις απόψεις των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων για την επιλογή στελεχών εκπαίδευσης. Η έρευνα αφορά τον Νόμο 3848/2010 και καταλήγει στο συμπέρασμα πως ο συγκεκριμένος νόμος δίνει το δικαίωμα σε εκπαιδευτικούς με επιπρόσθετα προσόντα να διεκδικήσουν μια θέση στελέχους στην εκπαίδευση. Ακόμα φαίνεται πως προσόντα όπως η εμπειρία στη διοίκηση, η προϋπηρεσία, η επιστημονική συγκρότηση και άλλα τυπικά προσόντα που μπορεί να έχει ο υποψήφιος δεν αμφισβητούνται από τους περισσότερους εκπαιδευτικούς.

Στην έρευνα των Μπακάλμπαση & Δημητρίου (2016), αποτυπώνονται οι απόψεις Διευθυντών σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Λάρισας για το σύστημα επιλογής διευθυντών που διαμορφώθηκε με τον Νόμο 4327/2015. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι εξέφρασαν τη δυσaréσκειά τους για τη συνολική διαδικασία

αξιολόγησης των υποψηφίων και θεωρούν πως το σύστημα αυτό δεν είναι αντικειμενικό, κυρίως λόγω της ψηφοφορίας του Συλλόγου Διδασκόντων και της υποβάθμισης των προσόντων όπως είναι τα μεταπτυχιακά, τα διδακτορικά οι ξένες γλώσσες κ.ά.. Η πλειοψηφία αμφισβητεί την αντικειμενικότητα του Συλλόγου Διδασκόντων, εξ αιτίας των επιρροών που μπορεί να υπάρχουν από άλλους παράγοντες.

Στην έρευνα της η Κουρούση (2016) διερεύνησε τις απόψεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Αργολίδας για τις επιλογές Διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων σύμφωνα με τον Νόμο 4327/2015. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν πως θεωρούν την εκλογή από τον Σύλλογο Διδασκόντων πιο αποτελεσματική σαν διαδικασία σε σχέση με την συνέντευξη. Πιο σημαντικά κριτήρια για την επιλογή των στελεχών θεωρούν τα επιστημονικά προσόντα καθώς και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και διοικητικού έργου. Κατά την ψηφοφορία οι εκπαιδευτικοί φαίνεται πως έλαβαν υπόψη τους την προσωπικότητα αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις με τους υποψηφίους. Τα συμπεράσματα για την εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων, με την διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας, δεν είναι και τόσο ξεκάθαρα. Υπήρχαν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε συγκεκριμένες ομάδες του δείγματος και φάνηκε πως όλη η διαδικασία επηρέασε το κλίμα της σχολικής μονάδας.

Συνοψίζοντας, μπορούμε να καταλήξουμε στα συμπεράσματα πως, γενικότερα όλοι οι ερωτώμενοι είναι τελείως αρνητικοί με τη συμμετοχή των γονέων στις κρίσεις διευθυντών, συμφωνούν με τη διαδικασία της συνέντευξης αλλά με επιφυλάξεις για τον τρόπο που θα γίνει ακόμα φαίνεται πως δεν πιστεύουν πως αρκεί μόνο η προϋπηρεσία σαν κριτήριο για την επιλογή. Στα βασικά κριτήρια επιλογής φαίνεται πως συμφωνούν οι περισσότεροι στο να υπάρχουν οι διοικητικές ικανότητες, να έχουν κάποια ειδικές σπουδές, να αξιολογείται το εκπαιδευτικό αλλά και διοικητικό τους έργο. Όσο αφορά τον νόμο 4327/2015 δεν θεωρείται ιδιαίτερα αντικειμενικός και πιστεύεται πως υποβαθμίζει τα προσόντα των υποψηφίων.

4. Μεθοδολογία της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα επιλέγεται η ποσοτική προσέγγιση, γιατί μπορεί να συσχετίσει μεταβλητές με ευκολία (Singh, 2007) και να εξασφαλίσει μεγαλύτερη αντικειμενικότητα και αμεροληψία σε σχέση με την ποιοτική έρευνα (Creswell, 2011). Ακόμα, καθώς η έρευνα έχει σαν στόχο τη συλλογή πληροφοριών που να είναι μετρήσιμες ποσοτικά, ιδανική είναι η αξιοποίηση της ποσοτικής προσέγγισης σε τέτοιες περιπτώσεις.

4.1 Το δείγμα της έρευνας

Βασική προεργασία πριν ξεκινήσει η διαδικασία συγκέντρωσης ερευνητικών δεδομένων, είναι να προσδιοριστούν οι άνθρωποι εκείνοι οι οποίοι θα λάβουν μέρος στην έρευνα και θα είναι αυτοί οι οποίοι θα μελετηθούν (Creswell, 2011). Αυτοί οι άνθρωποι αποτελούν τον πληθυσμό της έρευνας και ο προσδιορισμός τους είναι το πρώτο βήμα στο σχεδιασμό μιας έρευνας. Ο πληθυσμός (population) κάθε ερευνητικής μελέτης αποτελείται από μία ομάδα ανθρώπων με κοινά χαρακτηριστικά (Creswell, 2011). Η συλλογή δεδομένων που αφορούν συνολικά όλο τον πληθυσμό μιας έρευνας, είναι κάτι το αδύνατο γιατί είναι ανέφικτο να καταφέρει να προσεγγίσει κάποιος όλα τα άτομα που αποτελούν το πληθυσμό και γιατί απαιτείται μεγάλο χρονικό διάστημα για να μπορέσει να μελετηθεί ολόκληρος ο πληθυσμός. Για τους παραπάνω λόγους οι ερευνητές, επιλέγουν συνήθως, να μελετήσουν ένα δείγμα (sample) του πληθυσμού. Σύμφωνα με τον Creswell (2011), το δείγμα, είναι μια μικρότερη ομάδα του πληθυσμού, που το ορίζει ο ερευνητής για να μπορέσει να το μελετήσει και έπειτα μέσω αυτού να μπορέσει να το γενικεύσει για όλο τον πληθυσμό. Βέβαια για να μπορέσουν τα συμπεράσματα να γενικευθούν, σημαντικό είναι το δείγμα της έρευνας να είναι αντιπροσωπευτικό. Για να χαρακτηρίσουμε ένα δείγμα αντιπροσωπευτικό, θα πρέπει τα άτομα που επιλέγονται για μελέτη, να χαρακτηρίζουν τον πληθυσμό που μελετά η έρευνα (Creswell, 2011). Οπότε, μπορούμε να πούμε πως ο τρόπος που επιλέγει κάθε ερευνητής το δείγμα της έρευνάς του, βοηθάει σημαντικά στην επιτυχία της.

Στη συγκεκριμένη έρευνα, επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η βολική δειγματοληπτική προσέγγιση. Επιλέχτηκε αυτή η προσέγγιση γιατί εξυπηρετεί στο να σταλεί σε πολύ κόσμο και να έχω μεγάλο δείγμα, ωστόσο όμως δεν μπορεί να εξασφαλίσει τυχαιότητα. Όσον

αφορά το πλήθος του δείγματος, είναι καλό για να μπορέσουν να είναι ελάχιστα τα σφάλματα στη δειγματοληψία, το δείγμα να είναι όσο το δυνατόν μεγαλύτερο σε σχέση με τον πληθυσμό (Creswell, 2011).

Η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2019 και σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας. Πρόκειται για μια πανελλαδική έρευνα. Από την συγκεκριμένη έρευνα συγκεντρώθηκαν 348 ερωτηματολόγια, που αντιστοιχεί σε πληθυσμό 60000 ατόμων με σφάλμα 5%. Τα στοιχεία συγκεντρώθηκαν ηλεκτρονικά με χρήση της δωρεάν υπηρεσίας GoogleForms, η οποία επιτρέπει την συμπλήρωση ερωτηματολογίων και την ευκολότερη επεξεργασία τους με χρήση αρχικά υπολογιστικών φύλλων και στη συνέχεια στατιστικών πακέτων.

4.2 Το εργαλείο συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων στην παρούσα έρευνα, έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου. Στην ποσοτική έρευνα το ερωτηματολόγιο, αποτελεί το πιο σημαντικό ερευνητικό εργαλείο και είναι το πιο κατάλληλο εργαλείο όταν έχουμε να μελετήσουμε ένα μεγάλο δείγμα, ώστε να μπορέσουμε να γενικεύσουμε και τα αποτελέσματά της. Οι παράγοντες που βοηθάνε στην επιστημονική αναγνώριση ενός ερωτηματολογίου είναι δύο, ο συντάκτης του και αυτοί οι οποίοι θα απαντήσουν (Βάμβουκας, 1993). Σύμφωνα με τον Βάμβουκα (2000), ο συντάκτης του ερωτηματολογίου είναι αυτός που πρέπει να μεριμνήσει για την πλήρη κάλυψη εννοιών καθώς και τη σωστή και ξεκάθαρη διατύπωση των ερωτημάτων.

Για την συγκεκριμένη μελέτη επιλέχτηκε το ερωτηματολόγιο, ως πιο κατάλληλο εργαλείο για τη συλλογή των δεδομένων, διότι έχει αρκετά πλεονεκτήματα (Cohen & Manion, 1994):

- Είναι ιδιαίτερα εύχρηστο καθώς δεν χρειάζεται η φυσική παρουσία του ερευνητή.
- Είναι το πιο οικονομικό εργαλείο συλλογής δεδομένων.
- Ο τρόπος συλλογής είναι πολύ εύκολος και γρήγορος.
- Η κωδικοποίηση και η εξαγωγή των συμπερασμάτων είναι πιο εύκολη.

- Είναι πιο αξιόπιστο ερευνητικό εργαλείο, γιατί εξασφαλίζει την ανωνυμία και την ειλικρίνεια των υποκειμένων.

Βέβαια, το ερωτηματολόγιο έχει και τα μειονεκτήματά του (Cohen & Manion, 1994):

- Δεν μπορούν να δοθούν διευκρινήσεις, γιατί δεν βρίσκεται ο ερευνητής εκεί.
- Πολλές φορές τα υποκείμενα απαντούν αναφερόμενα σε αυτό που πιστεύουν πως θα έπρεπε να είναι η πραγματικότητα και όχι στην πραγματικότητα.
- Καθώς δεν μπορούμε να γνωρίζουμε τα κίνητρα των υποκειμένων, με αυτό τον τρόπο μπορεί να μειωθεί η εγκυρότητα των απαντήσεων.
- Στα ερωτηματολόγια υπάρχει και η πιθανότητα να μην επιστραφούν, φαινόμενο που μειώνει την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος.

Για την παρούσα έρευνα, επιλέχθηκε ως εργαλείο, να χρησιμοποιηθεί, το ανώνυμο σε ηλεκτρονική μορφή ερωτηματολόγιο. Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας δημιουργήθηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο προσπαθεί να αντιμετωπίσει τα ελαττώματα που έχουν γενικότερα τα ερωτηματολόγια. Πιο συγκεκριμένα, η διάρθρωσή του και η σύνταξη του είναι τέτοια, ώστε να είναι κατανοητό στους συμμετέχοντες, οι οδηγίες είναι σαφείς και η διατύπωση των ερωτήσεων απλή, ώστε να μην υπάρχουν πιθανές παρερμηνείες. Σύμφωνα με τους Cohen & Manion (1994), η εμφάνιση του ερωτηματολογίου μπορεί να βοηθήσει στην αύξηση των συμμετεχόντων και πολύ περισσότερο όταν φαίνεται πως είναι εύκολο και ελκυστικό. Ακόμα, η έκταση του ερωτηματολογίου είναι όση χρειάζεται χωρίς υπερβολές ώστε, να μην διστάσουν και αποθαρρυνθούν οι συμμετέχοντες να το συμπληρώσουν. Τη σύνταξη του ερωτηματολογίου επιμελήθηκε ο ερευνητής, ο οποίος επέλεξε και τον πιο κατάλληλο τύπο ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις της παρούσας έρευνας είναι μόνο κλειστού τύπου, γιατί οι ερωτήσεις κλειστού τύπου εξασφαλίζουν πιο πλήρη ανάλυση στατιστικά (Javeau, 2000). Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου προσφέρονται όταν απαιτείται ακρίβεια στην καταχώρηση και κωδικοποίηση των δεδομένων, ακρίβεια και σαφήνεια στις απαντήσεις, στην ανάλυση και εξαγωγή των αποτελεσμάτων (Cohen & Manion, 1994). Στις ερωτήσεις κλειστού τύπου του ερωτηματολογίου, που μπορούν να απαντηθούν με κλίμακα, επιλέχθηκε η πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert (1-καθόλου, 2-λίγο, 3-αρκετά, 4-πολύ, 5-πάρα πολύ). Σύμφωνα με τον Javeau (2000), οι ερωτήσεις στο ερωτηματολόγιο θα πρέπει να

έχουν συνάφεια μεταξύ τους και μια λογική σειρά. Έτσι και στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, οι γενικές ερωτήσεις βρίσκονται στην αρχή και έπειτα βρίσκονται οι πιο ειδικές ερωτήσεις. Ακόμα, οι ερωτήσεις είναι χωρισμένες σε ενότητες που αναφέρονται στην ίδια κατηγορία.

Πιο συγκεκριμένα το πρώτο τμήμα του ερωτηματολογίου περιελάμβανε ερωτήσεις σε σχέση με τα υπηρεσιακά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα. Σε αυτά περιλαμβάνονται το φύλο, ο κλάδος, τα έτη υπηρεσίας, η κατοχή θέσης ευθύνης και το επίπεδο σπουδών. Τα παραπάνω στοιχεία μπορεί να αποτελέσουν κριτήρια ανάλυσης ως προς τη διαφοροποίηση ή μη των απαντήσεων σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα.

Στη συνέχεια ακολουθούν οι ερωτήσεις που είναι σχετικές με τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Σε αυτές περιλήφθηκαν ερωτήσεις σχετικές με τα ηγετικά χαρακτηριστικά, την ηγετική συμπεριφορά των διευθυντών/ντριών και τα προτεινόμενα κριτήρια επιλογής από την νομοθεσία. Επίσης υπήρξαν ερωτήσεις σχετικές με τα εργαλεία αξιολόγησης των υποψηφίων και τους φορείς που διενεργούν τις διαδικασίες επιλογής. Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σχετικά με την διαδικασία της ψηφοφορίας και την συμβολή της στην βελτίωση πτυχών του έργου των διευθυντών/ντριων των σχολικών μονάδων. Τέλος διερευνήθηκε η στάση των συμμετεχόντων σε σχέση με το ισχύον σύστημα επιλογής και σε σχέση με τις δυνατότητες των διάφορων εργαλείων επιλογής να εξασφαλίζουν την επιλογή των ιδανικών στελεχών.

Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου ήταν πολλαπλής επιλογής, διχοτομικές και ερωτήσεις κλίμακας. Κατεβλήθη προσπάθεια για τον περιορισμό των αδυναμιών των ερωτήσεων κλειστού τύπου, ώστε να εξασφαλιστεί ένα επαρκές εύρος απαντήσεων και να μην «περιοριστούν» οι συμμετέχοντες σε συγκεκριμένες απαντήσεις. Αυτό μπόρεσε να γίνει εφικτό καθώς το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε μετά από μελέτη του θεωρητικού πλαισίου και της βιβλιογραφίας ώστε να δοθούν σωστές επιλογές απαντήσεων.

4.2.1 Διασφάλιση εγκυρότητας και αξιοπιστίας της έρευνας

Η αξιοπιστία ενός εργαλείου φαίνεται μέσα από την σταθερότητα αλλά και την συνέπεια των τιμών του. Όταν το ερευνητικό εργαλείο, δίνεται πολλές φορές σε διάφορες χρονικές περιόδους και προκύπτουν σχεδόν οι ίδιες τιμές και απαντούν με τον ίδιο τρόπο, τότε μιλάμε για αξιοπιστία του εργαλείου (Creswell, 2011). Σύμφωνα με τον Creswell (2011) η εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου αφορά στο να καταλήγει σε σωστά συμπεράσματα για τον πληθυσμό, τα οποία προέκυψαν από τιμές που έχουν σημασία και νόημα.

Για την διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της παρούσας έρευνας:

- Επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο ως εργαλείο συλλογής δεδομένων, το οποίο είναι ανώνυμο και πιο αξιόπιστο σε σχέση με τη συνέντευξη, γιατί δεν υπάρχει η παρουσία του ερευνητή κατά τη συμπλήρωσή του, ώστε να επηρεάζονται οι συμμετέχοντες.
- Πριν δοθεί το ερωτηματολόγιο πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα με σκοπό να γίνουν βελτιώσεις, ώστε να υπάρξει σαφήνεια, ακρίβεια, περιεκτικότητα στην διατύπωση των ερωτήσεων.
- Υπήρξε στην αρχή του ερωτηματολογίου, εισαγωγικό σημείωμα, όπου αναφερόταν το θέμα και ο σκοπός της έρευνας καθώς επίσης διασφαλίστηκε η προστασία προσωπικών δεδομένων, ώστε να διασφαλιστούν ειλικρινείς απαντήσεις και να υπάρχει μεγαλύτερη συμμετοχή.
- Οι συμμετέχοντες μπορούσαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο όχι μόνο στο σχολείο αλλά και στον προσωπικό τους χώρο, καθώς και το χρονικό διάστημα που είχαν στη διάθεση τους να το συμπληρώσουν ήταν εύλογο. Αυτοί οι λόγοι βοηθούν στο να δοθούν ειλικρινείς απαντήσεις.
- Επιλέχθηκε αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού, με απλή τυχαία δειγματοληψία, η οποία εξασφαλίζει εσωτερική εγκυρότητα και επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων.

4.3 Ερευνητική διαδικασία

Η προσπάθεια της ερευνήτριας επικεντρώθηκε στην ορθή προετοιμασία του ερωτηματολογίου και στην διατύπωση των ερωτήσεων, με στόχο τον περιορισμό των μειονεκτημάτων του εργαλείου. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε αρχικά σε μικρό αριθμό ατόμων και καταγράφηκαν οι παρατηρήσεις και τα σχόλιά τους. Στη συνέχεια μετά από τις κατάλληλες διορθώσεις το ερωτηματολόγιο επαναδιανεμήθηκε και δεν διαπιστώθηκαν περαιτέρω παρατηρήσεις, σε σχέση με τις ερωτήσεις. Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου παρουσιάζεται στο παράρτημα της εργασίας. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στην δωρεάν υπηρεσία googleforms, η οποία επιτρέπει τη συλλογή των δεδομένων και την αποθήκευσή τους σε μορφή λογιστικού φύλλου. Το ερωτηματολόγιο συνοδεύεται από ένα εισαγωγικό σημείωμα όπου σε αυτό αναφέρεται το θέμα και ο σκοπός της έρευνας, γίνεται αναφορά στην ανωνυμία του και πως τα ερευνητικά δεδομένα θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας.

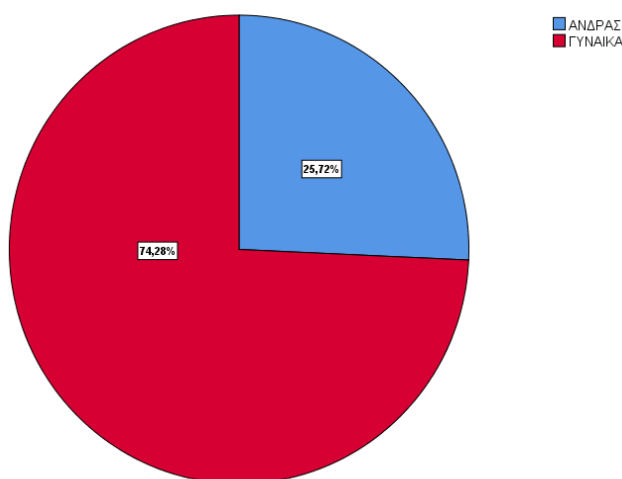
Για τη στατιστική ανάλυση την εξαγωγή συμπερασμάτων απαιτείται η επεξεργασία των δεδομένων. Η επεξεργασία συνίσταται στην ομαδοποίηση, την ταξινόμηση και την κωδικοποίηση, και στην μετατροπή των δεδομένων σε μετρήσιμα μεγέθη. Τελικά οι απαντήσεις πήραν τη μορφή μεταβλητών, οι οποίες χωρίζονται σε, ονοματικές, τακτικές, διαστημικές και αναλογικές (Stevens, 1946). Για την επεξεργασία χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά πακέτα SPSS 25, καθώς και το υπολογιστικό πρόγραμμα Excel 2016.

5. Αποτελέσματα

5.1 Η περιγραφή του δείγματος

Φύλο

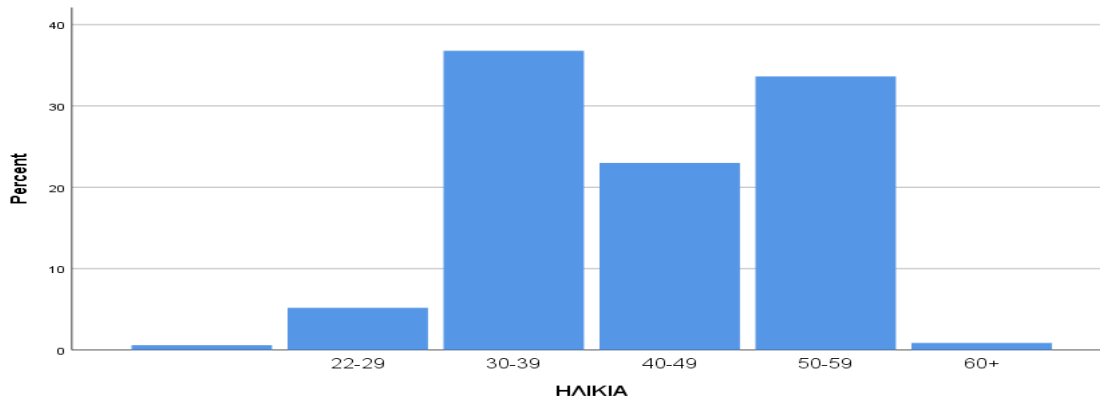
Σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων διαπιστώνουμε ότι σχεδόν τα 3/4 ήταν γυναίκες (74,3%). Το ποσοστό αυτό είναι σχετικά μεγαλύτερο από την αναλογία του γενικού πληθυσμού, όπου οι γυναίκες είναι το 51% του συνολικού πληθυσμού στην Ελλάδα. Όπως όμως φαίνεται στην συνέχεια δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των απαντήσεων των δύο φύλων (βλ παράρτημα σελ...). Παρακάτω φαίνεται το γράφημα της κατανομής των συμμετεχόντων, σε σχέση με το φύλο.



Εικόνα 1-5 Κατανομή συμμετεχόντων ανά φύλο

Ηλικία

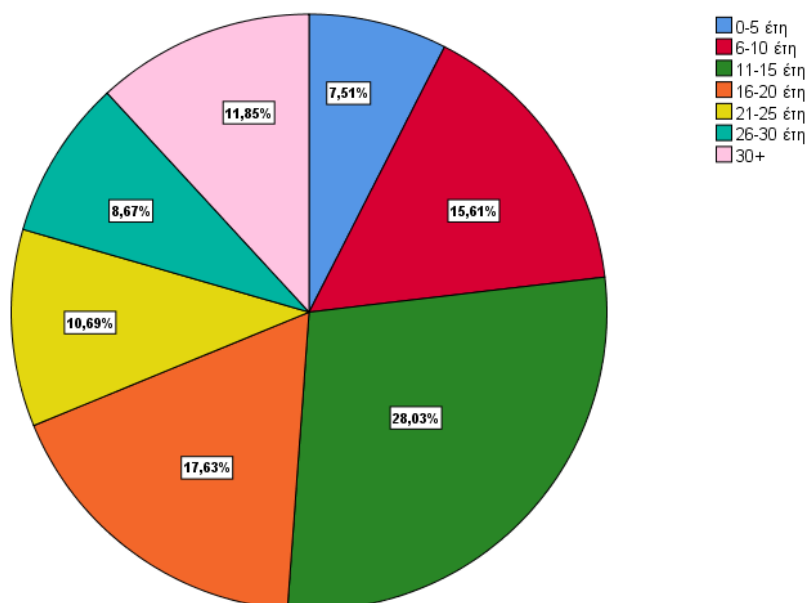
Σε σχέση με την ηλικία των συμμετεχόντων, παρατηρούμε ότι ο κύριος όγκος τους αφορά σε εκπαιδευτικούς μεγαλύτερους από 30 ετών (95,3%). Το γεγονός είναι ο απόλυτα αναμενόμενο λόγω της έλλειψης προσλήψεων τα τελευταία χρόνια μέσω διαγωνισμών, της προτίμησης αναπληρωτών με μεγαλύτερη προϋπηρεσία από το σύστημα προσλήψεων αλλά και της αναπόφευκτης γήρανσης του εκπαιδευτικού προσωπικού.



Εικόνα 5 Κατανομή συμμετεχόντων ανά ηλικία

Έτη προϋπηρεσίας

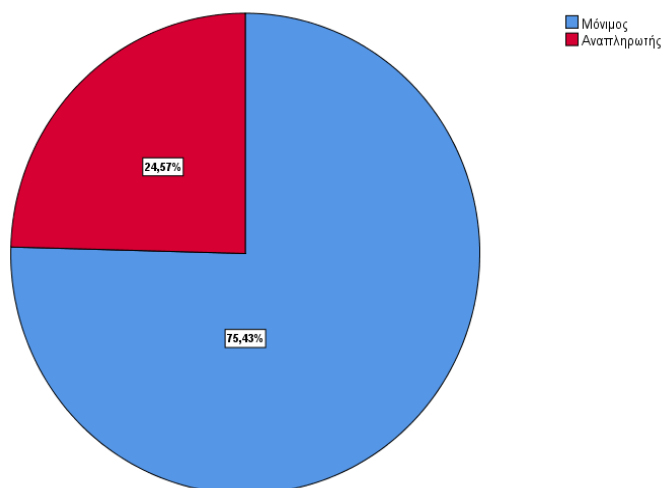
Αντίστοιχη με την κατανομή της ηλικίας είναι και αυτή των ετών υπηρεσίας. Μόνο το 7,5% υπηρετεί λιγότερο από 5 έτη. Αντίθετα το 28,03% υπηρετεί μεταξύ 11 και 15 ετών, ακολουθούν όσοι υπηρετούν μεταξύ 16 και 20 ετών (17,63%) και μεταξύ 6 και 10 ετών (15,61%). Σημαντικό είναι το ποσοστό όσων υπηρετούν πάνω από 30 έτη (11,85%).



Εικόνα 6 Κατανομή συμμετεχόντων ανά έτη υπηρεσίας.

Εργασιακή σχέση

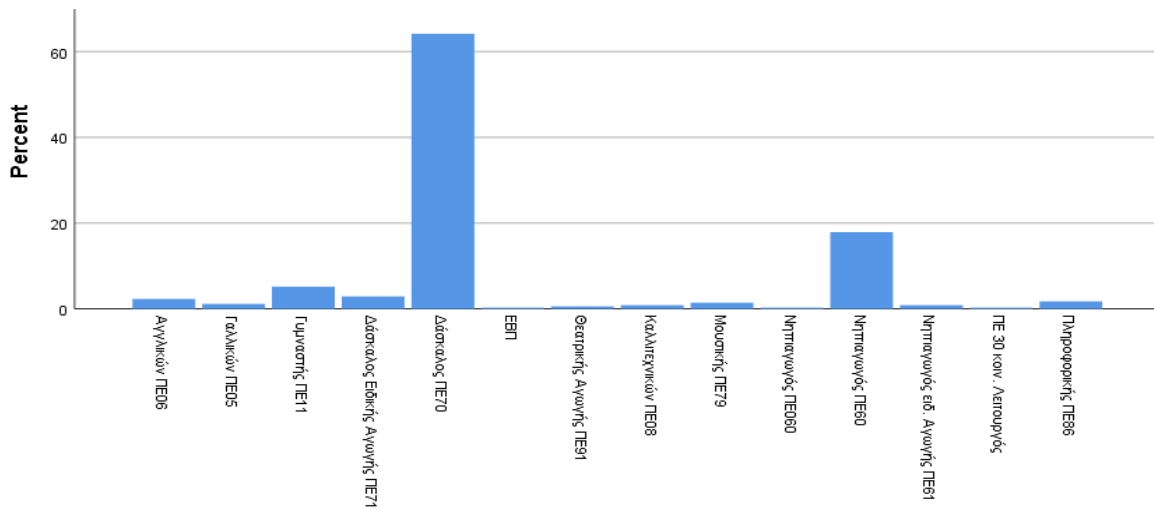
Σε σχέση με την μορφή της σχέσης εργασίας, ο κύριος όγκος των συμμετεχόντων είναι μόνιμοι εκπαιδευτικοί, αποτελώντας το 75,43% του δείγματος. Η μεγάλη συμμετοχή μόνιμων επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, λόγω της μικρότερης κινητικότητας των μόνιμων μεταξύ σχολείων. Γεγονός που επιτρέπει την παρακολούθηση από κοντά της διαδικασίας επιλογής.



Εικόνα 7 Κατανομή συμμετεχόντων ανά σχέση εργασίας

Ειδικότητα

Σε σχέση με την ειδικότητα των συμμετεχόντων κυριαρχούν οι Δάσκαλοι με 63,8% και οι Νηπιαγωγοί με 18,1%. Αυτό είναι αναμενόμενο με βάση την κατανομή του διδακτικού προσωπικού στα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Μικρότερα ποσοστά έχουν οι Γυμναστές (5,2%) και ακόμα μικρότερα παρουσιάζουν οι υπόλοιπες ειδικότητες. Στο δείγμα μας περιλαμβάνονται και ειδικότητες της Ειδικής Αγωγής.

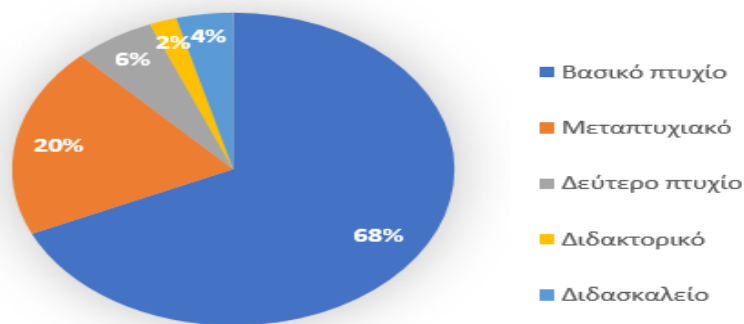


Εικόνα 5 Κατανομή συμμετεχόντων ανά ειδικότητα

Επίπεδο σπουδών

Σε σχέση με το επίπεδο σπουδών, το 68% των συμμετεχόντων κατέχει μόνο τον βασικό τίτλο, το 20% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Μικρά ποσοστά είναι κάτοχοι τίτλων διδασκαλείου 4% και δεύτερου πτυχίου 6%.

Επίπεδο σπουδών



Εικόνα 8 Κατανομή συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών

5. 2 Διερεύνηση ερευνητικών ερωτημάτων

5.2.1 Προφίλ ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη

Με το συγκεκριμένο ερώτημα διερευνήθηκαν οι απόψεις σχετικά με το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας – ηγέτη, σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς καθώς και τους διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Δόθηκαν προς κρίση συγκεκριμένα ηγετικά χαρακτηριστικά αλλά και τρόποι ηγετικής συμπεριφοράς, σύμφωνα με την διοικητική θεωρία, ώστε να επιλέξουν ποια από αυτά επιθυμούν να έχουν περισσότερο και ποια λιγότερο οι διευθυντές. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα Likert, όπου το ένα (1) αντιστοιχήθηκε στην πλήρη διαφωνία με την ανάγκη ύπαρξης του χαρακτηριστικού ή της συμπεριφοράς και το πέντε (5) στην πλήρη συμφωνία με την ανάγκη ύπαρξης. Η ουδέτερη στάση (μέτρια συμφωνία) αντιστοιχούσε στο τρία (3). Για τον στατιστικό έλεγχο και την επαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το OnesampleT-Test, το οποίο επιτρέπει τον έλεγχο ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών από την ουδέτερη στάση. Το επίπεδο σημαντικότητας που επιλέχθηκε ήταν το 5%.

Οι αντίστοιχες στατιστικές υποθέσεις μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

H₀: Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση με την σημασία του χαρακτηριστικού ή της συμπεριφοράς.

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την σημασία του χαρακτηριστικού ή της συμπεριφοράς.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου σε σχέση με τα ηγετικά χαρακτηριστικά.

Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα, οι συμμετέχοντες συμφωνούν με τα προτεινόμενα χαρακτηριστικά με την πλειοψηφία των περιπτώσεων να παρουσιάζει μέση τιμή μεγαλύτερη το 4, το οποίο αντιστοιχεί σε έντονη συμφωνία. Σε όλες τις περιπτώσεις δύναται να γίνει επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό αφού το sig.(1-tailed) ισούται με μηδέν και είναι μικρότερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Αυτό οδηγεί στη απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης και στην αποδοχή της εναλλακτικής ότι δηλαδή οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την σημασία όλων των ηγετικών χαρακτηριστικών, κάτι που αναμένεται να ισχύει και στον γενικό πληθυσμό.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων φαίνεται να συμφωνεί έντονα με τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής/ντρια ηγέτης, αυτό φαίνεται να συνάδει και με τις κυρίαρχες θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο. Τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ο/η διευθυντής/ντρια – ηγέτης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας με βάση τον βαθμό συμφωνίας, όπως εκφράζεται από τον μέσο όρο είναι αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια, ανάληψη ευθύνης, συνεργατικότητα, υπομονή, επιμονή, υποστηρικτικότητα, θετική διάθεση, ευελιξία όραμα για ένα καλύτερο σχολείο, αντίληψη και διορατικότητα, αποφασιστικότητα, τόλμη, ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους, δυναμισμό, ενεργητικότητα, αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, υψηλούς στόχους, πειθώ, επιρροή, ευφυΐα και φιλοδοξία.

Πίνακας 5 One-Sample Statistics Ηγετικά χαρακτηριστικά

One-Sample Statistics Test Value = 3	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. ενσυναίσθηση. ευαισθησία για τους ανθρώπους	346	4.44	0.675	39.659	0.000
2. συνεργατικότητα	346	4.71	0.544	58.354	0.000
3. θετική διάθεση	346	4.58	0.6	48.884	0.000
4. υπομονή, επιμονή	346	4.63	0.605	50.185	0.000
5. υποστηρικτικότητα	346	4.6	0.601	49.618	0.000
6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια	346	4.73	0.541	59.342	0.000
7. ανάληψη ευθύνης	346	4.72	0.573	55.896	0.000
8. ευελιξία	346	4.54	0.681	41.996	0.000
9. πειθώ, επιρροή	346	4.27	0.778	30.467	0.000
10. αποφασιστικότητα, τόλμη	346	4.47	0.686	39.836	0.000
11. υψηλούς στόχους	346	4.31	0.747	32.693	0.000
12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο	344	4.54	0.665	42.915	0.000
13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση	344	4.42	0.708	37.186	0.000
14. φιλοδοξία	344	3.72	0.921	14.512	0.000
15. ευφυΐα	344	4.2	0.793	28.144	0.000
16. δυναμισμό, ενεργητικότητα	344	4.43	0.725	36.525	0.000
17. αντίληψη, διορατικότητα	344	4.53	0.691	41.223	0.000

Σε σχέση με την συμπεριφορά του ηγέτη διενεργήθηκε το ίδιο στατιστικό test, τα αποτελέσματά του φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Παρατηρούμε ότι και στην περίπτωση της συμπεριφοράς του ηγέτη υπάρχει συμφωνία. Σε όλες τις προτεινόμενες συμπεριφορές οι συμμετέχοντες απάντησαν με Μέση τιμή πολύ κοντά ή πάνω από το 4 που αντιστοιχεί σε έντονη συμφωνία. Και σε αυτή την περίπτωση δύναται να γίνει επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό αφού το sig.(1-tailed) ισούται με μηδέν και είναι μικρότερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=5\%$. Αυτό οδηγεί στη απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης και στην αποδοχή της εναλλακτικής ότι δηλαδή οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την σημασία όλων των προτεινόμενων συμπεριφορών του ηγέτη, ενώ το ίδιο αναμένεται και στον γενικό πληθυσμό.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων και σε αυτό το ερώτημα φαίνεται πως συμφωνεί έντονα με τη συμπεριφορά που πρέπει να διαθέτει ο ιδανικός διευθυντής/ντρια ηγέτης, όπως παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας ο ιδανικός διευθυντής/ντρια ηγέτης θα πρέπει να έχει τις παρακάτω ηγετικές συμπεριφορές:

- διαμορφώνει κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο
- εφαρμόζει καινοτομίες στη σχολική μονάδα
- προωθεί την επιμόρφωση του ίδιου αλλά και των εκπαιδευτικών
- προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία
- σκέφτεται τις ανάγκες των άλλων, να αποδέχεται τις ιδέες τους
- στηρίζει την ενεργή συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων
- ενισχύει τη συνεργατικότητα, αναπτύσσει το αίσθημα της ομάδας
- υποστηρίζει, επιβραβεύει το διδακτικό προσωπικό
- ασκεί διοίκηση, έχει οργανωτική κουλτούρα
- διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσεις

- χειρίζεται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα
- εξασφαλίζει την καλύτερη δυνατή υλικοτεχνική και κτιριακή υποδομή του σχολείου
- εμπνέει εμπιστοσύνη, ασφάλεια και να είναι διαφανής
- προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

Πίνακας 6 One-Sample Statistics Ηγετική συμπεριφορά

One-Sample Statistics Test Value = 3	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. διαμορφώνει κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο	346	4.27	0.761	30.962	0.000
2. εφαρμόζει καινοτομίες στη σχολική μονάδα	346	4.07	0.808	24.687	0.000
3. προωθεί την επιμόρφωση του ίδιου αλλά και των εκπαιδευτικών	346	4.21	0.831	27.175	0.000
4. προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία	346	3.9	1.01	16.493	0.000
5. σκέφτεται τις ανάγκες των άλλων, να αποδέχεται τις ιδέες τους	346	4.34	0.741	33.591	0.000
6. στηρίζει την ενεργή συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων	346	4.41	0.718	36.609	0.000
7. ενισχύει τη συνεργατικότητα, αναπτύσσει το αίσθημα της ομάδας	346	4.58	0.634	46.235	0.000
8. υποστηρίζει, επιβραβεύει το διδακτικό προσωπικό	346	4.42	0.691	38.377	0.000
9. ασκεί διοίκηση, έχει οργανωτική κουλτούρα	346	4.4	0.721	36.182	0.000
10. διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσεις	346	4.65	0.615	50.022	0.000
11. χειρίζεται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα	346	4.61	0.6	50.016	0.000
12. εξασφαλίζει την καλύτερη δυνατή υλικοτεχνική και κτιριακή υποδομή του σχολείου	346	4.37	0.744	34.329	0.000
13. εμπνέει εμπιστοσύνη, ασφάλεια και να είναι διαφανής	346	4.72	0.555	57.545	0.000
14. προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	346	4.2	0.844	26.494	0.000

5.2.2 Κριτήρια επιλογής για την ανάδειξη του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη

Με το συγκεκριμένο ερώτημα διερευνήθηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τα κριτήρια που θεωρούνται ως τα πιο ιδανικά για την επιλογή του ιδανικού διευθυντή/ντρια-ηγέτη. Στους συμμετέχοντες προτάθηκαν συγκεκριμένα κριτήρια που χρησιμοποιούνται σύμφωνα με την νομοθεσία για την επιλογή των στελεχών των σχολείων, με τη μορφή σειράς δηλώσεων. Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα Likert, όπου το ένα (1) αντιστοιχήθηκε στην πλήρη διαφωνία με την ανάγκη ύπαρξης του κριτηρίου και το πέντε (5) στην πλήρη συμφωνία με το κριτήριο. Η ουδέτερη στάση (μέτρια συμφωνία) αντιστοιχούσε στο τρία (3). Για τον στατιστικό έλεγχο και την επαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το OnesampleT- Test, το οποίο επιτρέπει τον έλεγχο ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών από την ουδέτερη στάση. Το επίπεδο σημαντικότητας που επιλέχθηκε ήταν το 5%.

Οι αντίστοιχες στατιστικές υποθέσεις μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

H₀: Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση με την σημασία του κριτηρίου.

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική ή αρνητική (σε όσες προτάσεις ο μέσος όρος είναι μικρότερος το 3) στάση σε σχέση με την σημασία του κριτηρίου.

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρούνται δύο τάσεις. Ενώ υπάρχει στατιστικά σημαντική συμφωνία ως προς τα περισσότερα κριτήρια (με εξαίρεση στις σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων ($\text{sig-1Tailed} = 0.194$)), υπάρχει και στατιστικά σημαντική διαφωνία σε έναν σημαντικό αριθμό κριτηρίων όπως: α) Η συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (μ.ο 2,69), β) Το συγγραφικό έργο, ανεξάρτητα αν αφορά στην διοίκηση σχολικών μονάδων ή όχι (μ.ο 2,63 και 2,13 αντίστοιχα), γ) Την συμμετοχή σε συνέδρια (μ.ο. 2,81) και δ) Το ερευνητικό έργο (μ.ο. 2,64).

Σε όλες τις περιπτώσεις, εκτός των σπουδών που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, δύναται να γίνει επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό αφού το sig.(1-tailed) ισούται με μηδέν και είναι μικρότερο από το επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 5\%$. Αυτό οδηγεί στη απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης και στην αποδοχή της εναλλακτικής, περί θετικής ή αρνητικής στάσης, όπως αναφέρθηκε παραπάνω.

Παρατηρούμε πως υπάρχει σημαντική συμφωνία των ερωτώμενων ως προς τα περισσότερα κριτήρια επιλογής διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων, τα οποία έχουν χρησιμοποιηθεί κατά καιρούς από διάφορες διαδικασίες επιλογής, όπως φαίνεται και στην παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου, ώστε να επιλεγεί ο ιδανικός διευθυντής/ντρια- ηγέτης..

Πίνακας 7 One-Sample Statistics Κριτήρια επιλογής

One-Sample Statistics Test Value = 3

	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)	346	4.06	0.871	22.652	0.000
2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών	346	3.20	1.018	3.645	0.000
3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)	346	3.92	1.047	16.434	0.000
4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)	346	3.05	1.055	0.866	0.194
5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων	346	2.63	1.112	-6.234	0.000
6. άλλο συγγραφικό έργο	346	2.15	0.954	-16.563	0.000
7. συμμετοχή σε συνέδρια	344	2.81	1.097	-3.195	0.002
8. ερευνητικό έργο	344	2.64	1.116	-5.990	0.000
9. χρόνια προϋπηρεσίας	346	3.73	0.970	13.970	0.000
10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση	346	3.68	1.065	11.861	0.000
11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος	346	3.25	1.186	3.944	0.000
12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα	346	3.92	0.979	17.410	0.000
13. προσωπικότητα	344	4.46	0.723	37.422	0.000

14. γενική συγκρότηση	344	4.53	0.665	42.554	0.000
15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	344	4.59	0.641	46.079	0.000
16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα	344	4.65	0.601	51.058	0.000
17. συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά θέματα	344	4.38	0.719	35.691	0.000
18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου	344	4.39	0.712	36.258	0.000
19. κοινωνική προσφορά	344	3.66	0.989	12.380	0.000
20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο	344	4.00	0.854	21.725	0.000
21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)	344	2.69	1.211	-4.718	0.000
22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος	344	4.40	0.746	34.858	0.000
23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	344	4.67	0.612	50.464	0.000

5.2.3 Διαδικασίες και όργανα επιλογής για την ανάδειξη ιδανικών διευθυντών/ντριών – ηγετών

Στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα αναζητήθηκαν οι διαδικασίες και τα πιθανά όργανα επιλογής που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές/ντριες ως ιδανικά για τη διαμόρφωση ενός συστήματος επιλογής, το οποίο θα μπορεί να συμβάλει στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών-ηγετών. Για την διερεύνηση του ερωτήματος δόθηκαν προς κρίση οι διαδικασίες που κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί ή προταθεί. Ο στατιστικός έλεγχος έγινε με την χρήση του OneSampleT -Test, όπου η τιμή προς έλεγχο ήταν το 3 το οποίο αντιστοιχεί σε ουδέτερη στάση, ενώ ως επίπεδο σημαντικότητας χρησιμοποιήθηκε το 0,05. Οι παρακάτω στατιστικές υποθέσεις αφορούν σε μονόπλευρο έλεγχο.

H_0 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση με την σημασία της διαδικασίας για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την σημασία της διαδικασίας για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

Εναλλακτικά σε περίπτωση που οι μέσοι όροι του δείγματος είναι μικρότεροι του 3 η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνεται ως ακολούθως:

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση με την σημασία της διαδικασίας για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

Παρατηρούμε αρχικά στατιστική σημαντικότητα (sig 1-tailed<0.05) σε όλες τις περιπτώσεις εκτός της συνέντευξης. Αυτό μας επιτρέπει την επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό της έρευνας. Συγκεκριμένα θετική στάση σε σχέση με την αξία της μεθόδου υπήρξε, κατά σειρά, ως προς α) την αξιολόγηση διοικητικού έργου (μ.ο. 4,04, τ.α. 0,964), β) την αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου (μ.ο. 3,36, τ.α. 1,125), γ) την εξέταση του βιογραφικού (μ.ο. 3,51, τ.α. 1,091) και δ) την εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων (μ.ο. 3,27, τ.α. 1,290).

Αντίθετα, υπήρξε αρνητική στάση ως προς α) την εκλογή από τον σύλλογο γονέων (μ.ο. 1,54, τ.α. 0,865), β) την αξιολόγηση από τους μαθητές (μ.ο. 1,90, τ.α. 1,125) και γ) τις γραπτές εξετάσεις (μ.ο. 2,56, τ.α. 1,361). Σε σχέση με την συνέντευξη (μ.ο. 3,09, τ.α. 1,131) η έλλειψη στατιστικής σημαντικότητας οδηγεί στην αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης περί ουδέτερης στάσης.

Πίνακας 8 One-Sample Statistics Διαδικασίες επιλογής

Οι παρακάτω διαδικασίες επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, κατά πόσο πιστεύετε, εξασφαλίζουν την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη

One-Sample Statistics Test Value = 3					
	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. συνέντευξη	346	3.09	1.131	1.522	0.064
2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων	346	3.27	1.290	3.916	0.000
3. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	346	3.63	1.125	10.417	0.000
4. εξέταση βιογραφικού	346	3.51	1.091	8.674	0.000

5. αξιολόγηση διοικητικού έργου	346	4.04	0.964	20.024	0.000
6. εκλογή από τον σύλλογο γονέων	346	1.54	0.865	-31.456	0.000
7. γραπτές εξετάσεις	346	2.56	1.361	-6.042	0.000
8. αξιολόγηση από τους μαθητές	346	1.90	1.125	-18.263	0.000

Για την διερεύνηση των στάσεων απέναντι στα προτεινόμενα όργανα επιλογής χρησιμοποιήθηκε ο στατιστικός έλεγχος OneSampleT -Test, όπου η τιμή προς έλεγχο ήταν το 3 το οποίο αντιστοιχεί σε ουδέτερη στάση, ενώ ως επίπεδο σημαντικότητας χρησιμοποιήθηκε το 0,05. Οι παρακάτω στατιστικές υποθέσεις αφορούν σε μονόπλευρο έλεγχο.

H₀: Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση με την σημασία του οργάνου για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την σημασία του οργάνου για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

Εναλλακτικά σε περίπτωση που οι μέσοι όροι του δείγματος είναι μικρότεροι του 3 η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνεται ως ακολούθως:

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση με την σημασία του οργάνου για την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη.

Παρατηρούμε στατιστική σημαντικότητα σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$ ως προς όλες τις ερωτήσεις, εκτός από την επιλογή από επιστημονική επιτροπή. Ως προς τις υπόλοιπες προτάσεις του ερωτηματολογίου υπάρχουν διαφορετικές στάσεις. Συγκεκριμένα θετική στάση υπάρχει ως προς την επιλογή α) από την εκπαιδευτική διοίκηση, β) τον σύλλογο διδασκόντων, γ) από την εκπαιδευτική διοίκηση και από τον σύλλογο διδασκόντων.

Αρνητική στάση υπάρχει ως προς την επιλογή α) του εκπαιδευτικού με τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα, β) από τα υπηρεσιακά συμβούλια (Π.Υ.Σ.Π.Ε.), γ) από διευρυμένο Π.Υ.Σ.Π.Ε. δ) από τους Δήμους, ε) από την επιτροπή παιδείας του Δήμου.

στ) από τους Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου (σχολικοί σύμβουλοι), ζ) από τον σύλλογο γονέων και η) από μαθητικά συμβούλια.

Πίνακας 5 One-Sample Statistics Όργανα επιλογής

One-Sample Statistics Test Value = 3

	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. από την εκπαιδευτική διοίκηση	346	3.24	1.076	4.196	0.000
2. από τον σύλλογο διδασκόντων	346	3.40	1.316	5.680	0.000
3. από την εκπαιδευτική διοίκηση και από τον σύλλογο διδασκόντων	346	3.66	1.257	9.791	0.000
4. να επιλέγεται ο εκπαιδευτικός με τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα	346	2.01	1.075	-17.048	0.000
5. από επιστημονική επιτροπή	346	3.00	1.292	0.000	0.500
6. από τα υπηρεσιακά συμβούλια (Π.Υ.Σ.Π.Ε.)	344	2.52	1.127	-7.892	0.000
7. από διευρυμένο Π.Υ.Σ.Π.Ε.	344	2.70	1.234	-4.543	0.000
8. από τους Δήμους	344	1.23	0.569	-57.757	0.000
9. από την επιτροπή παιδείας του Δήμου	344	1.35	0.729	-41.917	0.000
10. από τους Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου (σχολικοί σύμβουλοι)	344	2.21	1.165	-12.542	0.000
11. από τον σύλλογο γονέων	344	1.33	0.764	-40.507	0.000
12. από μαθητικά συμβούλια	344	1.35	0.756	-40.498	0.000

5.2.4 Επιδράσεις των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των νόμων του 2015 και 2017.

Με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα εξετάστηκαν οι απόψεις των συμμετεχόντων σε σχέση με τις επιδράσεις που προκάλεσαν οι εφαρμογές των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των πρόσφατων σχετικών νόμων 4327/2015 και 4473/2017. Κυρίως αναφερόμαστε στις επιδράσεις της μυστικής ψηφοφορίας και της διατύπωσης της γνώμης των εκπαιδευτικών για τους υποψηφίους/ες. Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν σχετικά με τις πιθανές θετικές και αρνητικές επιδράσεις των διαδικασιών. Οι απαντήσεις δοθήκαν σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert, το επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε στο 0,05 και οι στατιστικές υποθέσεις μπορούν να εκφραστούν ως ακολούθως:

H₀: Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση με την επίδραση α) της ψηφοφορίας και β) της έκφρασης γνώμης.

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση με την επίδραση α) της ψηφοφορίας και β) της έκφρασης γνώμης.

Εναλλακτικά σε περίπτωση που οι μέσοι όροι του δείγματος είναι μικρότεροι του 3 η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνεται ως ακολούθως:

H₁: Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση με την επίδραση α) της ψηφοφορίας και β) της έκφρασης γνώμης.

Βασική παρατήρηση έχει να κάνει με τους χαμηλούς μέσους όρους των απαντήσεων σε όλο το εύρος των προτάσεων που δόθηκαν, οδηγώντας στην απόρριψη της μηδενικής και την αποδοχή της εναλλακτικής υπόθεσης (sig 1-tailed<0.05). Τόσο ως προς τις θετικές, όσο και ως προς τις αρνητικές προτάσεις των ερωτήσεων οι συμμετέχοντες απάντησαν κάτω από την ουδέτερη στάση. Σε όλες τις περιπτώσεις, εκτός της δημιουργίας προβλημάτων από αντιτιθέμενες ομάδες, υπήρξε και στατιστική σημαντικότητα (sig 1-tailed<0.05). Οι μέσοι όροι των απαντήσεων κινήθηκαν στα επίπεδα της μικρής επίδρασης της ψηφοφορίας (λίγο πάνω του 2).

Όπως παρατηρείται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, η στάση τους απέναντι διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας από τον σύλλογο διδασκόντων, όσον αφορά τις επιδράσεις που είχε, είναι πολύ ουδέτερη. Δεν φαίνεται ξεκάθαρα αν επηρέασε θετικά ή αρνητικά το κλίμα

της σχολικής μονάδας, αν έφερε συγκρούσεις, αν δημιούργησε κινδύνους, προβλήματα, ευκαιρίες, αν έφερε βελτιώσεις γενικότερα σε διαδικασίες της σχολικής μονάδας. Από τις απαντήσεις φάνηκε πως η επίδραση της συγκεκριμένης διαδικασίας επιλογής διευθυντικών στελεχών ήταν πολύ μικρή και δεν επηρέασε ούτε θετικά αλλά ούτε και αρνητικά, κάτι που παρατηρήθηκε και στο θεωρητικό πλαίσιο, όπου και εκεί τα συμπεράσματα δεν ήταν πολύ ξεκάθαρα.

Πίνακας 6 One-Sample Statistics Ψηφοφορία

Πιστεύετε πως η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας

One-Sample Statistics Test Value = 3	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	344	2.38	1.145	-9.986	0.000
2. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς	344	2.40	1.164	-9.543	0.000
3. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα	344	2.47	1.124	-8.824	0.000
4. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία	344	2.49	1.125	-8.485	0.000
15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις απόμων ή ομάδων εντός του σχολείου	344	2.50	1.195	-7.804	0.000
6. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες	346	2.51	1.160	-7.923	0.000
7. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνεύουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς	344	2.52	1.165	-7.588	0.000
8. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών	346	2.55	1.187	-7.113	0.000
9. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την πρόωση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο	344	2.56	1.129	-7.309	0.000

10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση	344	2.56	1.154	-7.101	0.000
11. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο	344	2.57	1.133	-7.089	0.000
12. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο	346	2.61	1.153	-6.297	0.000
13. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες	346	2.73	1.233	-4.140	0.000
14. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή	344	2.81	1.161	-3.017	0.001
15. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών	346	2.83	1.223	-2.549	0.055
16. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών	346	2.88	1.257	-1.797	0.038

Κριτήρια επιλογής κατά την ψηφοφορία του συλλόγου

Αναζητώντας τα κριτήρια επιλογής του συλλόγου διδασκόντων κατά την διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας του ν. 4327/2015 τέθηκαν συγκεκριμένες προτάσεις προς κρίση από τους συμμετέχοντες. Η κριτική τιμή αφορούσε στην ουδέτερη στάση (3) και το επίπεδο σημαντικότητας ήταν το 5%. Οι στατιστικές υποθέσεις εκφράζονται ως:

H_0 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση κριτήριο

H_1 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση κριτήριο

Εναλλακτικά σε περίπτωση που οι μέσοι όροι του δείγματος είναι μικρότερο του 3 η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνεται ως ακολούθως:

H_1 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση κριτήριο

Σε όλες τις περιπτώσεις υπάρχει στατιστικής σημαντικότητα σε $\alpha=0,05$. Οι απαντήσεις χωρίζονται σε θετική στάση, που αφορά 1. Στην προσωπικότητα υποψηφίου, 2. Στις ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων, 3. Στην ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, 4. Στην επίδειξη συνεργατικότητας, 5. Στην ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και 6. Στην επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου, 7. Στα υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο και 8. Στην προσωπική σχέση με τον υποψήφιο

Αντίθετα αρνητική στάση υπήρξε σε σχέση με 1. Το βιογραφικό σημείωμα, 2. Τους πολιτικούς παράγοντες, 3. Την κοινωνική προσφορά.

Πίνακας 7 One-Sample Statistics Κριτήρια Μυστική ψηφοφορία

<i>One-Sample Statistics Test Value = 3</i>				
Ο σύλλογος διδασκόντων κατά τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας, κατά πόσο πιστεύετε πως έλαβε υπόψιν του, τα παρακάτω κριτήρια	N	Mean	t	Sig. (1-tailed)
1. προσωπικότητα υποψηφίου	346	3.52	8.780	0.000
2. ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων	346	3.44	7.037	0.000
3. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	344	3.54	8.665	0.000
4. επίδειξη συνεργατικότητας	344	3.79	13.181	0.000
5. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	344	3.76	12.139	0.000
6. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου	344	3.69	11.470	0.000
7. κοινωνική προσφορά	344	2.80	-3.072	0.001
8. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο	344	3.22	3.365	0.001
9. βιογραφικό σημείωμα	346	2.59	-6.731	0.000
10. πολιτικούς παράγοντες	346	2.43	-8.368	0.000
11. υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο	346	3.25	3.299	0.001
12. προσωπική σχέση με τον υποψήφιο	346	3.90	13.177	0.000

Διατύπωση γνώμης

Αντίστοιχη είναι η εικόνα σε σχέση με την διαδικασία διατύπωσης της γνώμης του οικείου συλλόγου διδασκόντων. Και σε αυτή την περίπτωση υπήρξε στατιστικά σημαντική αρνητική στάση, ως προς την επίδραση της διατύπωσης γνώμης (Sig. (1-tailed)=0,000<0,05). Οι μέσοι όροι των απαντήσεων κινήθηκαν στα επίπεδα του 2, της μικρής δηλαδή επίδρασης.

Πίνακας 8 One-Sample Statistics Διατύπωση γνώμης

Πιστεύετε πως η διαδικασία διατύπωσης της γνώμης του οικείου συλλόγου διδασκόντων για τον υποψήφιο (N.4473/2017)

One-Sample Statistics Test value=3	N	Mean	Std. Deviation	t	df	Sig. (1-tailed)
1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες	344	2.59	1.119	-6.843	343	0.000
2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών	344	2.64	1.145	-5.841	343	0.000
3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών	344	2.65	1.146	-5.648	343	0.000
4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών	344	2.50	1.083	-8.616	343	0.000
5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες	344	2.50	1.096	-8.412	343	0.000
6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο	344	2.65	1.102	-5.921	343	0.000
7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την πρόωση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο	344	2.59	1.119	-6.843	343	0.000
8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς	344	2.41	1.134	-9.601	343	0.000
9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς	344	2.57	1.115	-7.110	343	0.000

10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα	344	2.57	1.158	-6.888	343	0.000
11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή	344	2.76	1.155	-3.922	343	0.000
12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία	344	2.55	1.113	-7.506	343	0.000
13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο	344	2.63	1.133	-6.137	343	0.000
14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση	344	2.59	1.137	-6.734	343	0.000
15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις απόμων ή ομάδων εντός του σχολείου	344	2.53	1.153	-7.531	343	0.000
16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	344	2.44	1.129	-9.124	343	0.000

Κριτήρια επιλογής κατά την διατύπωση γνώμης του συλλόγου

Αντίστοιχα με παραπάνω αναζητήθηκαν τα κριτήρια επιλογής του συλλόγου διδασκόντων κατά την διαδικασία της διατύπωσης γνώμης του ν. 4473/2015. Η κριτική τιμή αφορούσε στην ουδέτερη στάση (3) και το επίπεδο σημαντικότητας ήταν το 5%. Οι στατιστικές υποθέσεις εκφράζονται ως:

H_0 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση κριτήριο

H_1 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν θετική στάση σε σχέση κριτήριο

Εναλλακτικά σε περίπτωση που οι μέσοι όροι του δείγματος είναι μικρότερο του 3 η εναλλακτική υπόθεση διατυπώνεται ως ακολούθως:

H_1 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση κριτήριο

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα.

Τα αποτελέσματα είναι πανομοιότυπα με αυτά της διαδικασίας της μυστικής ψηφοφορίας τόσο σε σχέση με την θετική ή αρνητική στάση απέναντι στα προτεινόμενα κριτήρια, όσο και απέναντι στην «ένταση» της στάσης. Επίσης σε όλες τις περιπτώσεις η στάση, μετρούμενη στην κλίμακά Likert 1-5 παρέμεινε ίδια.

Όπως φαίνεται και κατά τη διαδικασία της διατύπωσης της γνώμης του συλλόγου διδασκόντων, όσον αφορά και πάλι τα κριτήρια επιλογής που έλαβαν υπόψιν αλλά και τις επιδράσεις που είχε αυτή η διαδικασία, τα αποτελέσματα είναι πανομοιότυπα.

Πίνακας 9 One-Sample Statistics Διατύπωση γνώμης Κριτήρια

One-Sample Statistics

4. Ο σύλλογος διδασκόντων κατά τη διαδικασία της διατύπωσης της γνώμης του για τον υποψήφιο (N.4473/2017), κατά πόσο πιστεύετε πως έλαβε υπόψιν του, τα παρακάτω κριτήρια	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (1-tailed)
1.προσωπικότητα υποψηφίου	344	3.49	1.099	8.343	0.000
2. ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων	344	3.50	1.166	8.002	0.000
3. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	344	3.53	1.158	8.429	0.000
4. επίδειξη συνεργατικότητας	344	3.74	1.161	11.847	0.000
5. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	344	3.74	1.151	11.898	0.000
6. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου	344	3.58	1.109	9.725	0.000
7. κοινωνική προσφορά	344	2.76	1.157	-3.913	0.000
8. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο	344	3.14	1.138	2.322	0.010
9. βιογραφικό σημείωμα	344	2.61	1.093	-6.562	0.000
10. πολιτικούς παράγοντες	344	2.51	1.305	-7.024	0.000
11. υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο	344	3.14	1.378	1.878	0.031
12. προσωπική σχέση με τον υποψήφιο	344	3.87	1.241	12.952	0.000

Στάση απέναντι στο ισχύον σύστημα

Τέλος αναζητήθηκαν οι στάσεις των συμμετεχόντων σε σχέση με την ικανότητα του ισχύοντος συστήματος στην αντικειμενικότητα, στην αξιοκρατία και την εξακρίβωση ηγετικών χαρακτηριστικών. Και στην περίπτωση αυτή οι απαντήσεις δόθηκαν σε πεντάβαθμη κλίμακα Likert, όπου το 1 αντιστοιχούσε σε πλήρη διαφωνία, το πέντε σε πλήρη συμφωνία και το τρία σε ουδέτερη στάση. Με αντίστοιχη μεθοδολογία με τα ανωτέρω ερωτήματα εκτελέστηκε το OneSampleT-Test σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05, με τις στατιστικές υποθέσεις να αναφέρονται ως:

H_0 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν ουδέτερη στάση σε σχέση το ισχύον σύστημα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων.

H_1 : Οι συμμετέχοντες διατηρούν αρνητική στάση σε σχέση το ισχύον σύστημα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων..

Παρατηρείται αρνητική στάση σε σχέση με όλες τις προτάσεις. Η στάση κρίνεται στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05, ενώ οι μέσοι όροι των απαντήσεων κινούνται λίγο πάνω του 2 («Διαφωνώ»). Καταλήγουμε λοιπόν στην απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης και στο συμπέρασμα ότι αναμένουμε στο γενικό πληθυσμό να υπάρχει αρνητική στάση σε σχέση με την ικανότητα του συστήματος επιλογής να εξακριβώνει τις ηγετικές ικανότητες, την αξιοκρατία, την αντικειμενικότητα, αλλά και σε σχέση με την ψηφοφορία και την διατύπωση γνώμης.

Πίνακας 10 One-Sample Statistics Στάση απέναντι στο σύστημα επιλογής

Με το ισχύον σύστημα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, πιστεύετε πως:

One-Sample Statistics Test Value=3	N	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
1. εξακριβώνονται οι ηγετικές ικανότητες και τα ηγετικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων;	346	2.37	0.918	-12.704	0.000
2. εξασφαλίζεται αξιοκρατία;	346	2.40	0.943	-11.855	0.000
3. εξασφαλίζεται αντικειμενικότητα;	344	2.40	0.904	-12.343	0.000
4. η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων, αποτελεί αξιόπιστο, έγκυρο και αντικειμενικό τρόπο κρίσης της ηγετικής προσωπικότητας του υποψηφίου;	346	2.73	1.299	-3.849	0.000
5. η διατύπωση γνώμης από τον οικείο σύλλογο διδασκόντων του υποψηφίου, αποτελεί αξιόπιστο, έγκυρο και αντικειμενικό τρόπο κρίσης της ηγετικής προσωπικότητάς του;	344	2.81	1.148	-3.006	0.003

5.3 Διαφοροποίηση αποτελεσμάτων

Προκειμένου να εξετάσουμε κατά πόσο οι απαντήσεις των συμμετεχόντων διαφοροποιούνται με βάση τα δημογραφικά και υπηρεσιακά τους χαρακτηριστικά, εκτελέστηκαν αντίστοιχοι στατιστικοί έλεγχοι. Δεδομένης της κανονικότητας των απαντήσεων πραγματοποιήθηκαν οι παρακάτω έλεγχοι.

Πραγματοποιήθηκε έλεγχος σε σχέση με τις αντίστοιχες προτάσεις κάθε ερευνητικού ερωτήματος, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις στάσεις των συμμετεχόντων, ανά κατηγορία δημογραφικού- υπηρεσιακού χαρακτηριστικού.

Πίνακας 11 Επιλογή στατιστικού ελέγχου

Δημογραφικό Χαρακτηριστικό	Στατιστικός Έλεγχος
Φύλο	IndependentSamplesT-Test
Εργασιακή Σχέση	IndependentSamplesT-Test
Διευθυντική Θέση	IndependentSamplesT-Test
Ειδικότητα	One wayAnova
Έτη Υπηρεσίας	One wayAnova

Πρώτο ερευνητικό ερώτημα

Φύλο

Παρακάτω παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις των απαντήσεων στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, ανάμεσα στα φύλα. Παρατηρούμε ότι αν και οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές, δεν παρουσιάζουν διαφοροποίηση στην κλίμακα Likert (μ.ο. πάνω από 4). Αυτό μας επιτρέπει να θεωρήσουμε ότι οι απόψεις δεν αλλάζουν ουσιαστικά ανάμεσα στα φύλα.

Πίνακας 12 Ερώτημα 1 Independent Samples T-Test Φύλο

	t	Sig. (2-tailed)	Mean ανδρών	Mean Γυναικών
ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους	1.995	0.047	4.56	4.40
πειθώ, επιρροή	2.640	0.009	4.46	4.21
υψηλούς στόχους	2.624	0.009	4.47	4.26
αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση	2.751	0.007	4.58	4.36
εφαρμόζει καινοτομίες στη σχολική μονάδα	2.334	0.021	4.25	4.01
προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία	1.988	0.048	4.08	3.83
διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσει	2.363	0.019	4.76	4.61

Εργασιακή Σχέση

Στον συγκεκριμένο έλεγχο υπήρξαν λίγες στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις. Όπως και παραπάνω, ανεξάρτητα της στατιστικής σημαντικότητας της διαφοράς, οι απαντήσεις δεν

διαφοροποιούνται με βάση την κλίμακα Likert ($\mu.o > 4$). Οι μέσοι όροι αντιστοιχούν σε συμφωνία τόσο για τους μόνιμους όσο και για τους αναπληρωτές.

Πίνακας 13 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση

	t	Sig. (2-tailed)	Mean Μόνιμων	Mean Αναπληρωτών
θετική διάθεση	2.047	0.043	4.620	4.460
ευελιξία	2.738	0.007	4.600	4.350
πειθώ, επιρροή	2.810	0.005	4.360	4.070
αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση	2.898	0.004	4.480	4.230
υποστηρίζει, επιβραβεύει το διδακτικό προσωπικό	2.203	0.028	4.470	4.280
διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσεις	1.989	0.049	4.690	4.530

Διευθυντική Θέση

Παρόμοιο είναι το συμπέρασμα και σε σχέση με την υπηρετήση ή όχι σε θέση διευθυντή/ντριας. Μόνη παρατήρηση αφορά στο υψηλότερο score που δίνουν όσοι υπηρετούν σε θέση ευθύνης, σε σχέση με τους απλούς εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 14 Independent Samples T-Test Διευθυντική θέση

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε, ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής/ντρια-ηγέτης, τα παρακάτω χαρακτηριστικά	t	Sig. (2-tailed)	Mean Διευθυντών	Mean Εκπαιδευτικών
πειθώ, επιρροή	3.325	0.001	4.49	4.20
υψηλούς στόχους	3.702	0.000	4.54	4.24
αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση	4.386	0.000	4.67	4.34
προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία	3.144	0.002	4.20	3.80
προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	2.269	0.024	4.38	4.14

Ειδικότητα

Από τον έλεγχο Oneway Anova που εκτελέστηκε δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών διαφορετικών ειδικοτήτων. Σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή του Sig. του πίνακα Anova ήταν μεγαλύτερη της κριτικής τιμής 0,05 (παράρτημα).

Έτη Υπηρεσίας

Από το αντίστοιχο έλεγχο Anova διαπιστώθηκε μία μόνο διαφοροποίηση σε σχέση με την πειθώ και την επιρροή του ηγέτη, μεταξύ των εκπαιδευτικών με 6-10 έτη υπηρεσία και όσων υπηρετούν 20-25 έτη (sig 0.002<0.05). Στο σύνολο των υπολοίπων περιπτώσεων δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα

Φύλο

Στην περίπτωση αυτή οι στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν οδηγούν σε ουσιαστική διαφοροποίηση στο είδος της απάντησης, ενισχύοντας τα ευρήματα του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος.

Πίνακας 15 Ερώτημα 2 Independent Samples T-Test Φύλο

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τα παρακάτω κριτήρια επιλογής Διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων σημαντικά, για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής Διευθυντή/ντριας-ηγέτη	t	Sig. (2-tailed)	Mean ανδρών	Mean Γυναικών
συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων	2.357	0.019	2.87	2.54
ερευνητικό έργο	2.003	0.046	2.84	2.57
προσωπικότητα	2.581	0.011	4.62	4.40
συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)	2.606	0.010	2.98	2.59

Εργασιακή Σχέση

Αντίστοιχα με τα προηγούμενα, βλέπουμε ότι οι στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς στον τρόπο απάντησης μεταξύ μονίμων και αναπληρωτών δεν έχει σχέση με την «ποιοτική» διάσταση. Παρά τις διαφορές οι στάσεις παραμένουν ίδιες, στα επίπεδα της συμφωνίας.

Πίνακας 16 ερώτημα 2 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τα παρακάτω κριτήρια επιλογής Διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων σημαντικά, για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής Διευθυντή/ντριας-ηγέτη	t	Sig. (2-tailed)	Mean Μονίμων	Mean Αναπληρωτών
ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	2.3890087	0.0185	4.65	4.43
κοινωνική προσφορά]	2.8776552	0.0042	3.75	3.39
συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος	2.4929797	0.0131	4.46	4.23
ικανότητα επίλυσης προβλημάτων	2.8704796	0.0048	4.73	4.48

Διευθυντική Θέση

Όμοια και στην περίπτωση της κατοχής διευθυντικής θέσης, οι διευθυντές αξιολογούν λίγο περισσότερο την σημασία ορισμένων κριτηρίων. Όμως το σύνολο των συμμετεχόντων κινείται στα επίπεδα της συμφωνίας.

Πίνακας 17 ερώτημα 2 IndependentSamples T-Test Διευθυντική Θέση

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τα παρακάτω κριτήρια επιλογής Διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων σημαντικά, για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής Διευθυντή/ντριας-ηγέτη	t	Sig. (2-tailed)	MeanΔιευθυντώ v	MeanΕκπαιδευτικό v
χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα	2.093	0.037	4.11	3.85
προσωπικότητα	2.086	0.039	4.59	4.42
γενική συγκρότηση	1.972	0.050	4.64	4.49
ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες	2.119	0.035	4.70	4.56
κοινωνική προσφορά	2.556	0.012	3.89	3.59
συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο	2.094	0.037	4.17	3.95
συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος	2.379	0.019	4.56	4.35
χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση	3.804	0.000	4.04	3.57

Ειδικότητα

Από τον έλεγχο OnewayAnova που εκτελέστηκε δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών διαφορετικών ειδικοτήτων. Σε όλες τις περιπτώσεις η τιμή του Sig. του πίνακα Anova ήταν μεγαλύτερη της κριτικής τιμής 0,05(παράρτημα).

Έτη υπηρεσίας

Σε σχέση με την ειδικότητα, παρουσιάζονται πολύ λίγες περιπτώσεις διαφοροποίησης των απαντήσεων. Συγκεκριμένα, διαφορετικά απάντησαν σε σχέση με την σημασία του

«ερευνητικού έργου» όσοι εργάζονται 6-10 έτη (μ.ο 2,50) σε σχέση με όσους υπηρετούν πάνω από 30 έτη (μ.ο. 2,30), sig 0,015<0,05). Επίσης διαφορετικά απάντησαν για την σημασία της συμμετοχής σε υπηρεσιακά συμβούλια όσοι υπηρετούν από 1-5 έτη (μ.ο. 3,54), σε σχέση με όσους υπηρετούν μεταξύ 11-15 (μ.ο. 2.46) και 16-20 ετών (μ.ο.2.67) sig 0,007<0,05). Μολονότι οι μέσοι όροι αντιστοιχούν σε διαφορετικές στάσεις, αυτό αφορά μόνο σε μία περίπτωση.

Τρίτο ερευνητικό ερώτημα

Φύλο

Σχετικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, αν και από το Independent T- test προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά σε κάποιες ερωτήσεις, αυτή δεν αντανακλά σε διαφοροποίηση της στάσης μεταξύ των φύλων. Οι στάσεις, μετρούμενες στην κλίμακα Likert (1-5) παραμένουν ίδιες.

Πίνακας 18 Ερώτημα 3 Independent Samples T-Test Φύλο

Οι παρακάτω διαδικασίες επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, κατά πόσο πιστεύετε, εξασφαλίζουν την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη	t	Sig. (2-tailed)	Mean ανδρών	Mean Γυναικών
εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων	-2.006	0.047	3,01	3,36
εκλογή από τον σύλλογο γονέων	-1.865	0.064	1,40	1,58
αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	-3.677	0.000	3,22	3,77
εξέταση βιογραφικού	-2.647	0.008	3,25	3,60
αξιολόγηση από τους μαθητές	-2.171	0.031	1,67	1,93

Εργασιακή Σχέση

Παρόμοια αποτελέσματα υπάρχουν και σε σχέση με την εργασιακή σχέση στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα. Παρά τις στατιστικά σημαντικές διαφορές, η στάση δεν αλλάζει ουσιαστικά.

Πίνακας 19 Ερώτημα 3 Independent Samples T-Test Εργασιακή σχέση

Οι παρακάτω διαδικασίες επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, κατά πόσο πιστεύετε, εξασφαλίζουν την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντοιας-ηγέτη

	t	Sig. (2-tailed)	Mean	Mean
εκλογή από τον σύλλογο γονέων	-2.104	0.038	1,48	1,73
αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	-2.170	0.031	3,56	3,86
αξιολόγηση από τους μαθητές	-1.949	0.054	1,82	2,12

Διευθυντική Θέση

Δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στον τρόπο απάντησης του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος με βάση την κατοχή ή όχι διευθυντικής θέσης.

Ειδικότητα

Αν και προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις απαντήσεις μεταξύ των ειδικοτήτων, με την χρήση του OneWayAnova ως προς την σημασία του «βιογραφικού» (F 1.832, sig. 0.048), αυτές οφείλονται κυρίως στον μικρό αριθμό συμμετεχόντων από κάποιες ειδικότητες. Συγκεκριμένα συμμετείχε μόνο ένας κοινωνικός λειτουργός (μ.ο. 2.000, τ.α. 0,000) και τρεις εκπαιδευτικοί καλλιτεχνικών (μ.ο. 5.000, τ.α. 0,000), από τους οποίους προέκυψε η διαφορά. Όμως στις υπόλοιπες ειδικότητες και κυρίως στους δασκάλους και τους νηπιαγωγούς δεν παρουσιάστηκαν διαφορές. Παρακάτω παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των απαντήσεων των ειδικοτήτων στην συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 20 Ερώτημα 3 Σημασία του βιογραφικού

Ειδικότητα	N	Mean	Std.
Δάσκαλος ΠΕ70	222	3.43	1.094
Νηπιαγωγός ΠΕ60	63	3.78	1.023
Αγγλικών ΠΕ06	8	2.75	1.488
Γαλλικών ΠΕ05	4	3.75	0.500
Γυμναστής ΠΕ11	18	3.61	1.092
Θεατρικής Αγωγής ΠΕ91	2	4.50	0.707
Καλλιτεχνικών ΠΕ08	3	5.00	0.000
Μουσικής ΠΕ79	5	3.20	1.304
Νηπιαγωγός ειδ. Αγωγής ΠΕ61	3	3.00	0.000
Δάσκαλος Ειδικής Αγωγής ΠΕ71	10	3.70	0.823
ΠΕ 30 κοιν. Λειτουργός	1	2.00	0.000
Πληροφορικής ΠΕ86	6	3.50	1.225

Έτη υπηρεσίας

Από τον έλεγχο OnewayAnova στις απαντήσεις του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο σε σχέση με την αξία της «συνέντευξης» ($F_{2,574}$, sig.0,019). Συγκεκριμένα, διαφορετικά απάντησαν όσοι υπηρετούν 0-5 έτη (μ.ο. 3,62, τ.α. 0,983) σε σχέση με αυτούς που υπηρετούν 11-15 (μ.ο. 2,82 , τ.α. 1,146), (sig. 0.001) και πάνω από 30 έτη (μ.ο. 3,00 , τ.α. 1,162)), (sig 0.028). Επίσης διαφορετικά απάντησαν όσοι υπηρετούν μεταξύ 11-15 ετών (μ.ο. 2,82 , τ.α. 1,146) και α) 6-10 ετών (μ.ο. 3,22 , τ.α 0,965), (sig 0.037) καθώς και β) 26-30 ετών (μ.ο. 3,43 , τ.α 1,305), (sig0.009).

Παρατηρούμε ότι υπάρχει μια διαφοροποίηση γύρω από την ουδέτερη στάση, σε σχέση με την σημασία της συνέντευξης ως εργαλείου. Αυτό εξηγεί και το γεγονός ότι η συνέντευξη ήταν το μόνο κριτήριο που δεν παρουσίασε στατιστικά σημαντική διαφορά από την ουδέτερη στάση, όπως είδαμε στην ανάλυση του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος.

Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα

Φύλο

Στο τέταρτο ερευνητικό ερώτημα υπήρξε μια διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δύο από τις δεκαέξι προτάσεις που ήταν σχετικές με την ψηφοφορία. Παρακάτω βλέπουμε αναλυτικά τον τρόπο απάντησης σε σχέση με την ψηφοφορία. Μόνο σε σχέση με την «δημιουργία συγκρούσεων» μεταβλήθηκε η στάση.

Πίνακας 21 Ερώτημα 4 Ψηφοφορία ανά Φύλο

Πιστεύετε πως η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας	t	Sig. (2-tailed)	Mean Ανδρών	Mean Γυναικών
επηρέασε αρνητικά το <u>κλίμα</u> του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντρίες	2.149	0.032	2.970	2.640
έφερε <u>συγκρούσεις</u> μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών	2.015	0.046	3.120	2.790

Αντίστοιχα υπήρξαν τρεις περιπτώσεις, σχετικά με την «διατύπωση γνώμης», όπου οι άνδρες απάντησαν διαφορετικά από τις γυναίκες. Όμως οι απαντήσεις δεν οδήγησαν σε διαφορετική στάση απέναντι στις προτάσεις του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 22 Ερώτημα 4 Διατύπωση γνώμης ανά Φύλο

Πιστεύετε πως η διαδικασία διατύπωσης της γνώμης του οικείου συλλόγου διδασκόντων για τον υποψήφιο (N.4473/2017)	t	Sig. (2-tailed)	Mean Ανδρών	Mean Γυναικών
βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο	-1.918	0.057	2.440	2.720

βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο	1.365	-0.337	2.340	2.670
ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή	-2.150	0.033	2.520	2.840
βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση	-2.171	0.032	2.350	2.670

Εργασιακή Σχέση

Σε σχέση με την εργασιακή σχέση υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μόνο σε σχέση με την ψηφοφορία. Σε όλες όμως τις περιπτώσεις οι στάσεις μεταξύ των μονίμων και αναπληρωτών δεν διαφοροποιούνται με βάση την κλίμακα Likert.. Αντίθετα δεν υπήρξε καμία στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση στις απαντήσεις για την έκφραση γνώμης του συλλόγου διδασκόντων.

Πίνακας 23 Ερώτημα 4 Ψηφοφορία ανά Σχέση εργασίας

	t	Sig. (2-tailed)	Mean Μονίμων	Mean Αναπληρωτών
Πιστεύετε πως η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας	-			
ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	2.6074768	0.009	2.45	2.84
βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες	2.1649961	0.031	2.43	2.74
βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο	-2.086575	0.037	2.54	2.84
ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς	2.3115391	0.021	2.32	2.65
βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου	2.7166827	0.007	2.4	2.79

Διευθυντική Θέση, Ειδικότητα, Έτη υπηρεσίας

Δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά στον τρόπο απάντησης του τέταρτου ερευνητικού ερωτήματος με βάση την κατοχή ή όχι διευθυντικής θέσης, την ειδικότητα και τα έτη υπηρεσίας.

Οι διαφοροποιήσεις συνολικά

Οι διαφοροποιήσεις συνολικά δεν κρίνονται ουσιαστικά σημαντικές. Αρχικά ο αριθμός των προτάσεων που παρουσιάστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις είναι πολύ μικρός σε σχέση με το σύνολο. Επιπροσθέτως στην μεγάλη τους πλειοψηφία οι διαφοροποιήσεις δεν μετέβαλαν την καταγεγραμμένη στάση των συμμετεχόντων με βάση την κλίμακα Likert. Το γεγονός αυτό επιτρέπει να θεωρήσουμε ότι οι στάσεις που καταγράφηκαν παρουσιάζουν ομοιογένεια. Συγκεντρωτικά τα συμπεράσματα από τα ερευνητικά ερωτήματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 24 Συγκεντρωτικά συμπεράσματα ερευνητικών ερωτημάτων

Ερευνητικό ερώτημα	Διατύπωση	Στάση
Πρώτο	Χαρακτηριστικά και συμπεριφορά του/της διευθυντή/ντριας -ηγέτη	Συμφωνία με τις προτάσεις
Δεύτερο	Κριτήρια επιλογής	Συμφωνία με τις προτάσεις
Τρίτο	Διαδικασίες επιλογής	Μερική συμφωνία με τις προτάσεις
Τέταρτο	Επιδράσεις της ψηφοφορίας και της διατύπωσης γνώμης του συλλόγου διδασκόντων	Μικρή επίδραση

6. Συμπεράσματα

Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης ήταν να διερευνηθεί ποιο είναι το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη, σύμφωνα με τις απόψεις εκπαιδευτικών αλλά και διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ακόμα, να διερευνηθούν οι απόψεις τους για τη δυνατότητα συμβολής του συστήματος επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών.

Ειδικότερα, στόχοι της έρευνας ήταν να διερευνηθεί το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, καθώς και τα κριτήρια που θεωρούν ως τα πιο ιδανικά για την επιλογή του ιδανικού διευθυντή/ντρια- ηγέτη. Ακόμα να διερευνηθούν τα κριτήρια που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές/ντριες ως τα ιδανικά για τη διαμόρφωση ενός συστήματος επιλογής που θα μπορεί να συμβάλει στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών-ηγετών, καθώς και οι επιδράσεις (κλίμα του σχολείου, αν μας πάει μπροστά, αν δημιουργήσει συγκρούσεις ή προβλήματα, κίνδυνοι ή ευκαιρίες) που είχαν οι εφαρμογές των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των πρόσφατων σχετικών νόμων 4327/2015 και 4473/2017.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια να απαντηθούν ξανά λίγο πιο γενικευμένα τα ερευνητικά ερωτήματα και να εξαχθούν κάποια συμπεράσματα μέσα από τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε και παρουσιάστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο σε σχέση και με την βιβλιογραφική επισκόπηση που παρουσιάστηκε στα αρχικά κεφάλαια της παρούσας μελέτης.

6.1 Προφίλ ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη

Στο 1^ο ερευνητικό ερώτημα που αφορά το προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, οι συμμετέχοντες απάντησαν σε σχέση με τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ο/η διευθυντής/ντρια- ηγέτης αλλά και σε σχέση με τη συμπεριφορά του.

Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ο/η διευθυντής/ντρια- ηγέτης οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν έντονα με τα προτεινόμενα χαρακτηριστικά που αφορούν την

ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους, συνεργατικότητα, θετική διάθεση, υπομονή, επιμονή, υποστηρικτικότητα, αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια, ανάληψη ευθύνης, ευελιξία, πειθώ, επιρροή, αποφασιστικότητα, τόλμη, υψηλούς στόχους, το όραμα για ένα καλύτερο σχολείο, αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, φιλοδοξία, ευφυΐα, δυναμισμό, ενεργητικότητα, αντίληψη και διορατικότητα.

Όσον αφορά τη συμπεριφορά του/ης διευθυντή/ντριας – ηγέτη παρατηρούμε πως και εδώ υπάρχει έντονη συμφωνία με τις προτεινόμενες συμπεριφορές και μπορεί να γίνει και επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί πιστεύουν πως ο ιδανικός διευθυντής/ντρια ηγέτης θα πρέπει να έχει τις παρακάτω ηγετικές συμπεριφορές: να διαμορφώνει κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο, να εφαρμόζει καινοτομίες στη σχολική μονάδα, να προωθεί την επιμόρφωση του ίδιου αλλά και των εκπαιδευτικών, να προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, να προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία, να σκέφτεται τις ανάγκες των άλλων, να αποδέχεται τις ιδέες τους, να στηρίζει την ενεργή συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων, να ενισχύει τη συνεργατικότητα, να αναπτύσσει το αίσθημα της ομάδας, να υποστηρίζει, επιβραβεύει το διδακτικό προσωπικό, να ασκεί διοίκηση, να έχει οργανωτική κουλτούρα, να διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσεις, να χειρίζεται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα, να εξασφαλίζει την καλύτερη δυνατή υλικοτεχνική και κτιριακή υποδομή του σχολείου, να εμπνέει εμπιστοσύνη, ασφάλεια και να είναι διαφανής και να προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία.

6.2 Κριτήρια επιλογής για την ανάδειξη του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας- ηγέτη

Στο 2^ο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τα κριτήρια που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολικών μονάδων ως τα πιο ιδανικά για την επιλογή του ιδανικού διευθυντή/ντρια- ηγέτη, φαίνεται πως υπάρχει σημαντική συμφωνία ως προς τα περισσότερα κριτήρια (μόνη εξαίρεση υπάρχει στις σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων), αλλά υπάρχει και σημαντική διαφωνία σε αρκετά από αυτά. Σε όλες τις

περιπτώσεις μπορεί να γίνει γενίκευση των αποτελεσμάτων, εκτός από τις σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων.

Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες πιστεύουν πως για την επιλογή του/ης ιδανικού/ ής Διευθυντή/ ντριας – ηγέτη, τα κριτήρια επιλογής Διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων με τη μεγαλύτερη σημασία είναι: πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.), πιστοποίηση ξένων γλωσσών, σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό), άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό), συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, χρόνια προϋπηρεσίας, χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση, προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος, χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα, προσωπικότητα, γενική συγκρότηση, ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να επιδεικνύει συνεργατικότητα, συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά ζητήματα, επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου, κοινωνική προσφορά, συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο, συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Ενώ υπάρχει έντονη διαφωνία για τα παρακάτω κριτήρια: η συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια, το συγγραφικό έργο, ανεξάρτητα αν αφορά στην διοίκηση σχολικών μονάδων ή όχι, την συμμετοχή σε συνέδρια και το ερευνητικό έργο. Τα αποτελέσματα φαίνεται πως συνάδουν με τις κυρίαρχες θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο, όπου διαφαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την πτυχιακή εξειδίκευση, την προϋπηρεσία και κυρίως τις διοικητικές ικανότητες. Ακόμα φαίνεται πως τα αποτελέσματα συνάδουν σύμφωνα και με την ανασκόπηση άλλων ερευνών, όπως συμβαίνει με την έρευνα της Τζέκη (βλ. Κεφάλαιο 3.4), όπου διαφαίνεται πως οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την πτυχιακή εξειδίκευση, την προϋπηρεσία και κυρίως τις διοικητικές ικανότητες.

6.3 Διαδικασίες και όργανα επιλογής για την ανάδειξη ιδανικών διευθυντών/ντριών –ηγετών

Το 3^ο ερευνητικό ερώτημα αφορά τις διαδικασίες και τα όργανα επιλογής που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές/ντριες ως τα ιδανικά για τη διαμόρφωση ενός συστήματος επιλογής που θα μπορεί να συμβάλει στην ανάδειξη ιδανικών διευθυντών-ηγετών.

Όσον αφορά τις διαδικασίες επιλογής παρατηρήσαμε στατιστική σημαντικότητα σε όλες τις περιπτώσεις εκτός της συνέντευξης, οπότε μας επιτρέπεται η επαγωγή των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί είχαν θετική στάση, κατά σειρά, ως προς : την αξιολόγηση διοικητικού έργου, την αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου, την εξέταση του βιογραφικού και την εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων. Αντίθετα, φάνηκε πως οι συμμετέχοντες ήταν αντίθετοι ως προς : την εκλογή από τον σύλλογο γονέων, την αξιολόγηση από τους μαθητές και τις γραπτές εξετάσεις. Σε σχέση με την συνέντευξη υπήρχε ουδέτερη στάση.

Όσον αφορά τα όργανα-φορείς που επιλέγουν τους διευθυντές σχολικών μονάδων παρατηρήσαμε στατιστική σημαντικότητα σε όλες τις ερωτήσεις, εκτός από την επιλογή από επιστημονική ομάδα, οπότε μπορούμε να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν να επιλέγονται οι διευθυντές σχολικών μονάδων από : από την εκπαιδευτική διοίκηση, τον σύλλογο διδασκόντων και από την εκπαιδευτική διοίκηση και από τον σύλλογο διδασκόντων μαζί. Αντίθετα, αρνητικοί ήταν στο να επιλέγονται : οι εκπαιδευτικοί με τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα, από τα υπηρεσιακά συμβούλια (Π.Υ.Σ.Π.Ε.), από διευρυμένο Π.Υ.Σ.Π.Ε., από τους Δήμους, από την επιτροπή παιδείας του Δήμου, από τους Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου (σχολικοί σύμβουλοι), από τον σύλλογο γονέων και από μαθητικά συμβούλια.

Τα αποτελέσματα που αφορούν τα όργανα-φορείς που θα πρέπει να επιλέγουν τους διευθυντές σχολικών μονάδων καθώς και τις διαδικασίες επιλογής τους, ώστε να επιλεγεί ο/η ιδανικότερος/η διευθυντής/ντρια-ηγέτης, φαίνεται να συνάδουν με τις κυρίαρχες θεωρητικές προσεγγίσεις, όπως παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο. Ακόμα υπάρχουν σημεία που συνάδουν και με τις έρευνες των Τζέκη και Κουρούση (βλ. Κεφάλαιο 3.4) που αφορούν, πως πιστεύουν οι ερωτώμενοι πως ο Σύλλογος Διδασκόντων πρέπει να συμμετέχει ως όργανο

επιλογής των διευθυντών και φαίνεται πως είναι τελείως αρνητικοί με την οποιαδήποτε εμπλοκή των γονέων. Ακόμα παρατηρούμε πως δίνεται πολύ μεγάλη σημασία στην αξιολόγηση του διοικητικού αλλά και εκπαιδευτικού έργου για να επιλεγθεί ο/η ιδανικός/ή διευθυντής/ντρια- ηγέτης.

6.4 Επιδράσεις των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των νόμων του 2015 και 2017.

Στο 4^ο ερευνητικό ερώτημα που αφορά τις απόψεις των συμμετεχόντων σε σχέση με τις επιδράσεις που προκάλεσαν οι εφαρμογές των διαδικασιών επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων των πρόσφατων σχετικών νόμων 4327/2015 και 4473/2017, αναφερόμαστε πιο συγκεκριμένα στις επιδράσεις της μυστικής ψηφοφορίας του Συλλόγου Διδασκόντων και στη διατύπωση της γνώμης των εκπαιδευτικών για τους υποψηφίους αλλά και γίνεται και γενικότερα μια κριτική στο ισχύον σύστημα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων.

Όσον αφορά τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας οι συμμετέχοντες τόσο στις θετικές προτάσεις, όσο και στις αρνητικές είχαν ουδέτερη στάση. Από εδώ συμπεραίνουμε πως οι επιδράσεις της μυστικής ψηφοφορίας ήταν μηδαμινές. Δεν έφερε τίποτα θετικό αλλά και τίποτα αρνητικό στη διαδικασία, κάτι που παρατηρήθηκε και στην έρευνα της Κουρούση (βλ. Κεφάλαιο 3.4), όπου και εκεί τα συμπεράσματα δεν ήταν πολύ ξεκάθαρα. Σε σχέση τώρα με τα κριτήρια που έλαβε υπόψιν του ο σύλλογος διδασκόντων στην ίδια διαδικασία είναι τα εξής: προσωπικότητα υποψηφίου, ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων, ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, επίδειξη συνεργατικότητας, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου, υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο και προσωπική σχέση με τον υποψήφιο. Η προσωπικότητα του υποψηφίου καθώς και οι διοικητικές του ικανότητες είναι κριτήρια που φάνηκε πως ξεχωρίζουν και στην βιβλιογραφική ανασκόπηση ερευνών, όπως φαίνεται και στην έρευνα της Κουρούση (βλ. Κεφάλαιο 3.4). Ενώ τα κριτήρια που δεν έλαβε υπόψη του είναι: βιογραφικό σημείωμα, πολιτικούς παράγοντες και την κοινωνική προσφορά. Τα επιστημονικά προσόντα, τα οποία διαφαίνονται μέσα από το βιογραφικό σημείωμα, ήταν ένα

κριτήριο που έλαβαν υπόψιν για την επιλογή τους στην βιβλιογραφική ανασκόπηση, στην συγκεκριμένη έρευνα όμως, οι συμμετέχοντες το έλαβαν ελάχιστα υπόψιν τους.

Όσον αφορά την διατύπωση γνώμης η εικόνα είναι αντίστοιχη με τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας. Και εδώ οι επιδράσεις ήταν μηδαμινές και δεν έφεραν τίποτα θετικό αλλά και τίποτα αρνητικό στη διαδικασία. Σε σχέση τώρα με τα κριτήρια που έλαβε υπόψιν του ο σύλλογος διδασκόντων στην ίδια διαδικασία τα αποτελέσματα είναι πανομοιότυπα με την μυστική ψηφοφορία.

Σε σχέση τώρα με την στάση των συμμετεχόντων απέναντι στο ισχύον σύστημα παρατηρείται αρνητική στάση σε σχέση με όλες τις προτάσεις. Καταλήγουμε λοιπόν στο συμπέρασμα πως υπάρχει αρνητική στάση των εκπαιδευτικών σε σχέση με την ικανότητα του ισχύοντος συστήματος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων να καταφέρνει να εξακριβώνει τις ηγετικές ικανότητες και χαρακτηριστικά των υποψηφίων, να εξασφαλίζει την αξιοκρατία και την αντικειμενικότητα, αλλά και σε σχέση και με τις δύο διαδικασίες που αναφέρθηκαν πιο πάνω την μυστική ψηφοφορία και τη διατύπωση γνώμης.

Φαίνεται λοιπόν πως και τα δύο αυτά συστήματα επιλογής δεν κατάφεραν να φέρουν αξιοκρατία και αντικειμενικότητα στην επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, ούτε κατάφεραν να εξακριβώσουν τις ηγετικές ικανότητες και χαρακτηριστικά των υποψηφίων. Όσον αφορά την διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας φαίνεται πως τα αποτελέσματα συμπίπτουν με αυτά της βιβλιογραφικής ανασκόπησης ερευνών, όπως φαίνεται και από την έρευνα των Μπακάλμπαση & Δημητρίου (βλ. Κεφάλαιο 3.4) όπου τα αποτελέσματα συμπίπτουν.

6.5 Προτάσεις και περιορισμοί της έρευνας

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας βλέπουμε πως χρειάζεται να δημιουργηθεί ένα σύστημα επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων που να είναι αξιοκρατικό, αντικειμενικό και να ανιχνεύει τα ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες των υποψηφίων διευθυντών, ώστε να επιλέγονται οι πιο ιδανικοί/ές διευθυντές/ντριες- ηγέτες. Αυτό δεν μπορεί να συμβεί όταν κάθε κυβέρνηση φέρνει αλλαγές στις κρίσεις των στελεχών χωρίς να τις μελετάει σε

βάθος και χρησιμοποιώντας επιστημονικά κριτήρια, κάνοντας προφανώς βιάστηκα τις διαδικασίες, κάτι που διαφάνηκε και με τις τελευταίες κρίσεις του 2015 και 2017, όπου και τελικά κρίθηκαν και αντισυνταγματικές κάποιες από τις σχετικές νομοθεσίες. Οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων θα πρέπει να είναι ηγέτες, η πολιτεία οφείλει να νομοθετήσει διαδικασίες που να εγγυούνται διαφάνεια, αξιοκρατία και αντικειμενικότητα, και κυρίως να μπορεί να αναδείξει μέσα από τους υποψήφιους Διευθυντές/ντριες ηγέτες. Μέσα στα όργανα- φορείς που θα επέλεγαν του Διευθυντές των σχολικών μονάδων, θα μπορούσαν ίσως να συμμετάσχουν ακαδημαϊκοί ή ερευνητές που ο τομέας τους είναι η διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, ώστε να μπορέσουν οι συγκεκριμένοι να εντοπίσουν ηγετικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου.

Ένα σημαντικό κομμάτι ακόμα που αναδεικνύεται μέσα από την έρευνα είναι η αναγκαιότητα των συναφών σπουδών με την εκπαιδευτική διοίκηση από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων. Το τελευταίο χρονικό διάστημα έχει διαπιστωθεί από όλους τους εκπαιδευτικούς καθώς και τους διευθυντές, ο μεγάλος φόρτος εργασίας που έχει ανατεθεί στους Διευθυντές των σχολείων και φαίνεται πως έχουν συνειδητοποιήσει τις ιδιαιτερότητες και δυσκολίες που έχει η διοίκηση μιας σχολικής μονάδας φαινόμενο που αποδεικνύει πόσο χρήσιμες είναι πλέον οι εξειδικευμένες γνώσεις στη διοίκηση σχολικών μονάδων. Η πολιτεία θα πρέπει να λάβει υπόψη της το μεγάλο κενό που υπάρχει στην εκπαίδευση σχετικά με τις επιμορφώσεις στη χώρα μας το τελευταίο χρονικό διάστημα. Οι επιμορφώσεις θα μπορούσαν να βοηθήσουν ουσιαστικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης ή στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ώστε να έχουμε ικανούς Διευθυντές- ηγέτες.

Όπως σχεδόν στις περισσότερες έρευνες, έτσι και στην συγκεκριμένη υπήρξαν κάποιοι περιορισμοί, οι οποίοι βέβαια δεν μπορούν να αμφισβητήσουν την αξιοπιστία και την εγκυρότητά της. Η στενότητα του χρόνου για τη διεξαγωγή της έρευνας, ήταν ένας περιορισμός. Καθώς έπρεπε μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα να δημιουργηθεί το ερωτηματολόγιο, να συγκεντρωθούν τα δεδομένα και να γίνει η ανάλυσή τους. Ένας ακόμα περιορισμός είναι πως η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε μόνο την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και όχι την Δευτεροβάθμια ώστε να μπορέσουν τα αποτελέσματα να διατυπωθούν για την εκπαίδευση γενικότερα.

Εδώ λοιπόν προκύπτει και το ερώτημα για περαιτέρω διερεύνηση, για το πως μπορεί να δημιουργηθεί μια διαδικασία για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων αξιοκρατική και αντικειμενική που να καταφέρει να επιλεγούν μέσω αυτής οι πιο άξιοι με ηγετικά χαρακτηριστικά και ικανότητες που θα μπορούν να ανταπεξέρχονται σε όλα τα θέματα της σχολικής μονάδας.

Θα μπορούσε ακόμα να γίνει περαιτέρω εμβάθυνση της παρούσας έρευνας, χρησιμοποιώντας τη διεξαγωγή συνεντεύξεων, για να μελετηθούν διεξοδικότερα οι απόψεις των εκπαιδευτικών για το συγκεκριμένο θέμα, ώστε να έχουμε πιο εμπλουτισμένα συμπεράσματα.

Ενδιαφέρον θα είχε ακόμα, η πραγματοποίηση μιας έρευνας όπου θα διερευνούσε τα ηγετικά χαρακτηριστικά και συμπεριφορά διευθυντών σχολικών μονάδων σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία τους, τις σπουδές τους και τη διοικητική εμπειρία τους, για να μπορέσουμε να διαπιστώσουμε κατά πόσο οι παράγοντες αυτοί μπορούν να εξασφαλίσουν την επιλογή ιδανικών διευθυντών- ηγετών.

Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία Ελληνική

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008^α). *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ-Γ. Παρίκος & Σία Ε.Ε.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008β). Λήψη αποφάσεων στο χώρο της εκπαίδευσης. Στο Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Α. Δακοπούλου, Μ. Κουτούζης, Μ. Μαυρογιώργος, & Δ. Χαλκιώτης, *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική*, Α. (2^η εκδ.). (σελ.71-118). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Ανδρέου, Α. (1985). Η διοίκηση της εκπαίδευσης: γραφειοκρατία, συγκεντρωτισμός και μορφές νομιμοποίησης της κρατικής εξουσίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 24, 57-61.

Ανδρέου, Α., & Παπακωνσταντίνου, Γ. (1994). *Εξουσία και οργάνωση- διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος*. Αθήνα: Λιβάνης- Νέα Σύνορα.

Βάμβουκας, Μ. (2000). *Εισαγωγική στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Cohen, L., & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Μτφ. Χ. Μητσοπούλου, & Φιλοπούλου, Μ.. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Creswell, J., W., (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. (Επιμ. Χ. Τζορμπατζούδης). Αθήνα: Ίων.

Δούμα, Μ. (2014). *Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία: Οι απόψεις των Εκπαιδευτικών Π.Ε. του Ν. Ιωαννίνων για την Επιλογή Στελεχών Εκπαίδευσης*. Πάτρα: ΕΑΠ, Σπουδές στην Εκπαίδευση

Ευαγγελόπουλος, Σπ.(1998).*Ελληνική Εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

European Trade Union Committee for Education (E.T.U.C.E). (2012). *School leadership in Europe: issues, challenges and opportunities*. Brussels: Trade Union Committee for Education.

- Eurydice, (2013). *Αριθμοί, κλειδιά για εκπαιδευτικούς και διευθυντές σχολείων στην Ευρώπη*. Ανακτήθηκε από: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php
- Fontana, D. (1996). *Ο Εκπαιδευτικός στην τάξη*. Μετάφραση Λώμη, Μ. Αθήνα: Σαββάλας.
- Ζωγόπουλος, Ε. (2012). Σχολική μονάδα και διοίκηση ολικής ποιότητας. *Τα Εκπαιδευτικά*, 101-102, 37-51.
- Θεοφανίδης, Στ. (1985). *Θεωρία και Τεχνική της Κοινωνικής Λογιστικής*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με το ερωτηματολόγιο: το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*. Μτφ: Κ. Τζαννόνε- Τζώρτζη. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καραφύλλης, Α. (2002). *Νεοελληνική εκπαίδευση. Δύο αιώνες μεταρρυθμιστικών προσπαθειών*. Αθήνα: Κριτική Α.Ε.
- Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κουρούση, Δ. (2016). *Διπλωματική εργασία: Διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών και διευθυντών για το νόμο 4327/2015 ως προς την επιλογή των νέων διευθυντών σχολικών μονάδων στις κρίσεις του 2015*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κουτούζης, Μ. (1999). *Η εκπαιδευτική μονάδα ως οργανισμός*. Πάτρα: ΕΑΠ.
- Κωνσταντίνου, Α. (2005). *Πώς θα Διευθύνεις Αποτελεσματικά το Σχολείο σου*. Λευκωσία: Καντζηλάρη.
- Λαΐνας, Αθ. (2000). *Διοίκηση και Προγραμματισμός σχολικών μονάδων: Επιστημονικές προσεγγίσεις και Ελληνική πραγματικότητα*. Στο Ζ. Παπαναούμ (επιμ.). *Ο Προγραμματισμός του Εκπαιδευτικού Έργου στη Σχολική Μονάδα*. Θεσσαλονίκη: Αυτοέκδοση.
- Λεμονή, Ι., & Κολεζάκης, Α. (2013). Το πολυσύνθετο έργο του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας και η έλλειψη σχετικής κατάρτισής του στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων. *Εκπαιδευτικός Κύκλος*, 3 (1), 165 – 182.
- Λέφας, Χ. (1942). *Ιστορία της Εκπαιδευσεως*. Αθήναι.
- Μελισσόπουλος, Σ. (2006). *Η Επιλογή του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας. Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη Α.Ε.

- Montana, P. & Charnov, B. H. (1993). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος
- Μπακάλμπαση, Ε., & Φωκάς, Ε. (2014). Απόψεις διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το σύστημα επιλογής τους και την επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 2, 145-166.
- Μπακάλμπαση, Ε., & Δημητρίου, Ι. (2016). Στάσεις και απόψεις των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το ισχύον σύστημα επιλογής τους, όπως αυτό ορίζεται από το νόμο 4327/2015. Προτάσεις αλλαγής του συστήματος. *Εκπαιδευτικός Κύκλος*, 4(1), 143-170.
- Μπουραντάς, Δ. (2005^α). Ηγεσία: Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Μπουραντάς, Δ. (2005^β). Ηγεσία: Ο δρόμος της Διαρκούς Επιτυχίας. Αθήνα: Κριτική.
- Παπακωνσταντίνου, Γ. (2012). Κράτος – αποκέντρωση – αυτοτέλεια: σκοπούμενες αλλαγές. *Νέα Παιδεία*, 141, 25 – 50.
- Πασιαρδής, Π. (2004). Εκπαιδευτική ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Πασιαρδής, Π. (2014). Εκπαιδευτική Ηγεσία – Από την Περίοδο της Ευμενούς Αδιαφορίας στην Σύγχρονη Εποχή, Β΄ έκδ.. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Παυλόπουλος, Π. (1983). *Το Διοικητικό φαινόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των οργανώσεων*. Αθήνα- Κομοτηνή: Σάκκουλα.
- Προδρόμου, Γ. (1992). Εκπαιδευτικά Θέματα: Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, Επιθεώρηση-ενδοϋπηρεσιακή βελτίωση, αλλαγή προγραμμάτων. Λευκωσία: Ελληνική Παιδεία της Κύπρου.
- Σαΐτης, Χ. (2000). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα.
- Σαΐτης, Χ. (2005). *Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2008^α). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. 5η έκδοση, Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2008^β). *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*. Αθήνα: Π.Ι..

Σπυροπούλου, Ε.-Ι. (2010). Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία: *Η επιλογή Διευθυντή Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Θεσσαλονίκη: ΑΠΘ. Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής.

Τζέκη, Μ. (2013). Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία: *Επιλογή και Αξιολόγηση των Διευθυντών των σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση στην Ελλάδα*. Πάτρα: ΕΑΠ, Σπουδές στην Εκπαίδευση.

Yukl, G. (2009). *Η ηγεσία στους οργανισμούς* (6^η έκδ.). (Α. -Σ. Αντωνίου, μετάφραση). Αθήνα: Κλειδάριθμος (Πρωτότυπη έκδοση, 2006).

Φασούλης, Κ. (2000). *Ο ρόλος των οργάνων διοίκησης της σχολικής μονάδας. Θεσμικά προβλήματα και αντιφάσεις της σύγχρονης πραγματικότητας*. Στο: 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο Σχολικής Μάθησης: Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα, Αθήνα.

Βιβλιογραφία ξενόγλωσση

- Bennis, W. G. (1989) *On Becoming a Leader*. Reading, MA: Addison – Wesley
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and managing people in education*. London: SAGE.
- Edmonds, R.R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1),15-27.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social psychology of organizations* (2nd .ed.). New York: John Wiley.
- Kenzevich, S. (1975). *Administration of Public Education*, 3rd edn. New York: Harper and Row.
- National college for leadership (2012). *A guide to recruiting and selecting new headteacher*. Ανακτήθηκε στις 22/9/2015 από: www.gov.uk/government/publications/a-guide-to-recruiting-and-selecting-a-new-headteacher
- Sergiovanni, J.T. (2001). *Leadership: What's in it for Schools?* London: Routledge Falmer.
- Singh, K. (2007). *Quantitative social research methods*. India: Sage Publications.
- Stevens, S. (1946). On the Theory of Scales of Measurement. *Science, New Series*, 103(2684), σσ. 677-680.
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74 (3), 255–316.

Νόμοι

- Νόμος 309/1976, «Περί οργανώσεως και διοικήσεως της Γενικής Εκπαιδεύσεως».
- Νόμος 1304/1982, «Για την επιστημονική- παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και τη Μέση τεχνική- επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις»

Νόμος 1566/85, , «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»,(ΦΕΚ 167/1985).

Νόμος 2043/1992, «Εποπτεία και διοίκηση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 79/Α/19-05-1992).

Νόμος 2188/1994, «Ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 18/Α/16-2-1994)

Π.Δ. 398/1995, «Καθορισμός προσόντων, κριτηρίων και διαδικασίας επιλογής των στελεχών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης».

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».

Π.Δ. 25/2002, «Αναπροσδιορισμός των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής αυτών».

Νόμος 3467/06, ΦΕΚ 128 Α/21-6-2006, «Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».

Νόμος 3848/10, ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010, «Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις».

Νόμος 4327/15, ΦΕΚ 50/Α/14-05-2015, «Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις».

Νόμος 4473/2017, «Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου σε θέματα εκπαίδευσης».

Παράρτημα Α: Ερωτηματολόγιο

Ηγεσία στην Εκπαίδευση και Σύστημα Επιλογής Διευθυντών Σχολικών Μονάδων στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Αγαπητοί/ες συνάδελφοι/ισσες,

στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών μου σπουδών, στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, διεξάγω μία έρευνα σε σχέση με την "ηγεσία και τα συστήματα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση".

Θα σας παρακαλούσα να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο, προκειμένου να διεξαχθεί η έρευνα και να σχηματιστεί μια όσο το δυνατό πληρέστερη εικόνα για το εν λόγω θέμα.

Για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία της έρευνας, το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις θα αξιοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς.

Τα συμπεράσματα της έρευνας θα προστεθούν στην ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία, με σκοπό τη βελτίωση της εκπαίδευσης.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων,

Λαζάρου Δήμητρα

A. Γενικά στοιχεία

Φύλο άνδρας γυναίκα

Ηλικία 22-29 30-39 40-49 50-59 60+

Έτη προϋπηρεσίας

0-5 6-10 11-15 16-20 21-25 26-30 30+

Εργασιακή σχέση

μόνιμος αναπληρωτής ωρομίσθιος

Ειδικότητα

δάσκαλος ΠΕ70 νηπιαγωγός ΠΕ60 δάσκαλος ειδ. αγωγής ΠΕ71
νηπιαγωγός ειδ. αγωγής ΠΕ61 αγγλικών ΠΕ06 γυμναστής ΠΕ11
μουσικής ΠΕ79 θεατρική αγωγής ΠΕ91 πληροφορικής ΠΕ86 γαλλικών
ΠΕ05 καλλιτεχνικών ΠΕ08 άλλο (σημειώστε)...

Επίπεδο σπουδών

Βασικό πτυχίο

Δεύτερο πτυχίο

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Διδασκαλείο

Διπλωματική Εργασία

Άλλο (σημειώστε τι).....

Υπηρετείτε ως Διευθυντής/ντρια στη σχολική σας μονάδα

Ναι όχι

B. Προφίλ του/ης ιδανικού/ής διευθυντή/ντριας ηγέτη

1. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε, ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής/ντρια - ηγέτης, τα παρακάτω χαρακτηριστικά.

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους
2. συνεργατικότητα
3. θετική διάθεση
4. υπομονή, επιμονή
5. υποστηρικτικότητα
6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια
7. ανάληψη ευθύνης
8. ευελιξία
9. πειθώ, επιρροή
10. αποφασιστικότητα, τόλμη
11. υψηλούς στόχους
12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο
13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση
14. φιλοδοξία
15. ευφυΐα
16. δυναμισμό, ενεργητικότητα
17. αντίληψη, διορατικότητα

2. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως ο ιδανικός διευθυντής/ντρια-ηγέτης, πρέπει να

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. διαμορφώνει κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο
2. εφαρμόζει καινοτομίες στη σχολική μονάδα
3. προωθεί την επιμόρφωση του ίδιου αλλά και των εκπαιδευτικών
4. προγραμματίζει, συντονίζει και παρακολουθεί το διδακτικό έργο, προωθεί την αποτελεσματική διδασκαλία
5. σκέφτεται τις ανάγκες των άλλων, να αποδέχεται τις ιδέες τους
6. στηρίζει την ενεργή συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων
7. ενισχύει τη συνεργατικότητα, αναπτύσσει το αίσθημα της ομάδας
8. υποστηρίζει, επιβραβεύει το διδακτικό προσωπικό
9. ασκεί διοίκηση, έχει οργανωτική κουλτούρα
10. διαχειρίζεται συγκρούσεις ή κρίσεις
11. χειρίζεται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα
12. εξασφαλίζει την καλύτερη δυνατή υλικοτεχνική και κτιριακή υποδομή του σχολείου
13. εμπνέει εμπιστοσύνη, ασφάλεια και να είναι διαφανής
14. προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

Γ. Διαδικασία επιλογής Διευθυντών/ντριών Σχολικών Μονάδων

1. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τα παρακάτω κριτήρια επιλογής Διευθυντών/ντριών σχολικών μονάδων σημαντικά, για την επιλογή του/ης ιδανικού/ής Διευθυντή/ντριας-ηγέτη

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)
2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών

3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)
4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)
5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων
6. άλλο συγγραφικό έργο
7. συμμετοχή σε συνέδρια
8. ερευνητικό έργο
9. χρόνια προϋπηρεσίας
10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση
11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος
12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα
13. προσωπικότητα
14. γενική συγκρότηση
15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες
16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα
17. συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά ζητήματα
18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου
19. κοινωνική προσφορά
20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο
21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)
22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος
23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων

2. Από ποια όργανα-φορείς, θεωρείτε πως πρέπει να επιλέγονται οι διευθυντές σχολικών μονάδων, ώστε να επιλέγεται, ο/η ιδανικότερος/η διευθυντής/ντρια- ηγέτης

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. από την εκπαιδευτική διοίκηση
2. από τον σύλλογο διδασκόντων
3. από την εκπαιδευτική διοίκηση και από τον σύλλογο διδασκόντων
4. να επιλέγεται ο εκπαιδευτικός με τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στη σχολική μονάδα
5. από επιστημονική επιτροπή
6. από τα υπηρεσιακά συμβούλια (Π.Υ.Σ.Π.Ε.)
7. από διευρυμένο Π.Υ.Σ.Π.Ε.
8. από τους Δήμους
9. από την επιτροπή παιδείας του Δήμου
10. από τους Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου (σχολικοί σύμβουλοι)
11. από τον σύλλογο γονέων
12. από μαθητικά συμβούλια

3. Οι παρακάτω διαδικασίες επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, κατά πόσο πιστεύετε, εξασφαλίζουν την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας- ηγέτη

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. συνέντευξη
2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων
3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων
4. γραπτές εξετάσεις
5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου
6. εξέταση βιογραφικού
7. αξιολόγηση διοικητικού έργου
8. αξιολόγηση από τους μαθητές

Δ. Διερεύνηση των επιδράσεων που είχαν οι νόμοι 4327/2015 και 4473/2017, με τις αλλαγές που έφεραν στη διαδικασία επιλογής Διευθυντών/ντριων Σχολικών Μονάδων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση

1. Με το ισχύον σύστημα επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, πιστεύετε πως

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. εξακριβώνονται οι ηγετικές ικανότητες και τα ηγετικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων;
2. Εξασφαλίζεται αξιοκρατία;
3. Εξασφαλίζεται αντικειμενικότητα;
4. η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων, αποτελεί αξιόπιστο, έγκυρο και αντικειμενικό τρόπο κρίσης της ηγετικής προσωπικότητας του υποψηφίου;
5. η διατύπωση γνώμης από τον οικείο σύλλογο διδασκόντων του υποψηφίου, αποτελεί αξιόπιστο, έγκυρο και αντικειμενικό τρόπο κρίσης της ηγετικής προσωπικότητάς του;

2. Ο σύλλογος διδασκόντων κατά τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας, κατά πόσο πιστεύετε πως έλαβε υπόψιν του, τα παρακάτω κριτήρια

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. προσωπικότητα υποψηφίου
2. ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων
3. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες
4. επίδειξη συνεργατικότητας
5. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων
6. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου
7. κοινωνική προσφορά
8. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο
9. βιογραφικό σημείωμα
10. πολιτικούς παράγοντες
11. υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο
12. προσωπική σχέση με τον υποψήφιο

3. Πιστεύετε πως η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες
2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών
3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών
4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών
5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες
6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο
7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο
8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς
9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς
10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα

11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή
12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία
13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο
14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση
15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου
16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

4. Ο σύλλογος διδασκόντων κατά τη διαδικασία της διατύπωσης της γνώμης του για τον υποψήφιο (Ν.4473/2017), κατά πόσο πιστεύετε πως έλαβε υπόψιν του, τα παρακάτω κριτήρια

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. προσωπικότητα υποψηφίου
2. ηγετικές ικανότητες στη διοίκηση σχολικών μονάδων
3. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες
4. επίδειξη συνεργατικότητας
5. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων
6. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου
7. κοινωνική προσφορά
8. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο
9. βιογραφικό σημείωμα
10. πολιτικούς παράγοντες
11. υπηρεσιακά οφέλη από τον υποψήφιο
12. προσωπική σχέση με τον υποψήφιο

5. Πιστεύετε πως η διαδικασία διατύπωσης της γνώμης του οικείου συλλόγου διδασκόντων για τον υποψήφιο (Ν.4473/2017)

(καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ)

1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες

2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών
3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών
4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών
5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες
6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο
7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο
8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς
9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς
10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα
11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή
12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία
13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο
14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση
15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου
16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

Παράρτημα Β: Έλεγχοι διαφοροποίησης απαντήσεων

Ερευνητικό ερώτημα 1

1. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε, ότι πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής/ντρια-ηγέτης, τα παρακάτω χαρακτηριστικά.

Φύλο

GroupStatistics

	1. Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,56	,639	,068
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,40	,683	,043
[2. συνεργατικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,69	,576	,061
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,71	,533	,033
[3. θετική διάθεση]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,64	,589	,062
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,56	,604	,038
[4. υπομονή, επιμονή]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,64	,644	,068
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,63	,593	,037
[5. υποστηρικτικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,55	,657	,070
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,62	,581	,036
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,74	,554	,059
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,72	,537	,033
[7. ανάληψη ευθύνης]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,79	,593	,063
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,70	,566	,035
[8. ευελιξία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,63	,646	,069

	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,51	,691	,043
[9. πειθώ, επιρροή]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,46	,708	,075
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,21	,792	,049
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,51	,740	,078
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,46	,667	,042
[11. υψηλούς στόχους]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,47	,623	,066
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,26	,778	,049
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,60	,719	,076
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,52	,645	,040
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,58	,636	,067
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,36	,723	,045
[14. φιλοδοξία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,85	,972	,103
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	3,67	,901	,056
[15. ευφυΐα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,27	,794	,084
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,18	,793	,050
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,51	,693	,073
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,40	,735	,046
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,55	,707	,075
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,53	,686	,043

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality		t-test for Equality of Means						
		of Variances								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	Std. ErrorDiffer ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	Equalvariancesassu med	1,337	,248	1,995	344	,047	,165	,083	,002	,328
	Equalvariancesnotas sumed			2,061	162,762	,041	,165	,080	,007	,323
[2. συνεργατικότητα]	Equalvariancesassu med	,862	,354	-,398	344	,691	-,027	,067	-,158	,105
	Equalvariancesnotas sumed			-,384	143,570	,702	-,027	,070	-,164	,111
[3. θετική διάθεση]	Equalvariancesassu med	1,465	,227	1,138	344	,256	,084	,074	-,061	,229
	Equalvariancesnotas sumed			1,153	156,732	,251	,084	,073	-,060	,228
[4. υπομονή, επιμονή]	Equalvariancesassu med	,005	,946	,135	344	,892	,010	,075	-,137	,157
	Equalvariancesnotas sumed			,130	142,943	,897	,010	,078	-,143	,164
[5. υποστηρικτικότητα]	Equalvariancesassu med	2,732	,099	-,974	344	,331	-,072	,074	-,217	,073
	Equalvariancesnotas sumed			-,917	138,556	,361	-,072	,079	-,227	,083
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα,	Equalvariancesassu med	,199	,656	,326	344	,744	,022	,067	-,109	,153

διαφάνεια και ειλικρίνεια]	Equalvariancesnotas sumed			,321	149,050	,749	,022	,068	-,112	,155
[7. ανάληψη ευθύνης]	Equalvariancesassu med	3,752	,054	1,223	344	,222	,086	,070	-,052	,225
	Equalvariancesnotas sumed			1,195	147,189	,234	,086	,072	-,056	,229
[8. ευελιξία]	Equalvariancesassu med	3,464	,064	1,475	344	,141	,123	,084	-,041	,288
	Equalvariancesnotas sumed			1,524	162,689	,129	,123	,081	-,036	,283
[9. πειθώ, επιρροή]	Equalvariancesassu med	1,106	,294	2,640	344	,009	,251	,095	,064	,437
	Equalvariancesnotas sumed			2,788	169,868	,006	,251	,090	,073	,428
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	Equalvariancesassu med	,109	,742	,597	344	,551	,050	,084	-,116	,216
	Equalvariancesnotas sumed			,567	140,516	,572	,050	,089	-,125	,226
[11. υψηλός στόχος]	Equalvariancesassu med	4,444	,036	2,358	344	,019	,215	,091	,036	,395
	Equalvariancesnotas sumed			2,624	189,689	,009	,215	,082	,053	,377
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	Equalvariancesassu med	,001	,973	,951	342	,342	,078	,082	-,083	,239
	Equalvariancesnotas sumed			,903	140,600	,368	,078	,086	-,093	,248
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	Equalvariancesassu med	3,286	,071	2,587	342	,010	,223	,086	,054	,393

	Equalvariancesnotas			2,751	173,054		,007	,223	,081	,063	,384
	sumed										
[14. φιλοδοξία]	Equalvariancesassu med	1,698	,193	1,585	342	,114	,179	,113	-,043		,402
	Equalvariancesnotas sumed			1,528	144,170	,129	,179	,117	-,053		,412
[15. ευφύια]	Equalvariancesassu med	,315	,575	,914	342	,361	,089	,098	-,103		,281
	Equalvariancesnotas sumed			,913	153,423	,363	,089	,098	-,104		,282
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	Equalvariancesassu med	1,092	,297	1,184	342	,237	,106	,089	-,070		,281
	Equalvariancesnotas sumed			1,219	162,028	,225	,106	,087	-,066		,277
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	Equalvariancesassu med	,061	,805	,248	342	,804	,021	,085	-,146		,189
	Equalvariancesnotas sumed			,245	149,681	,807	,021	,086	-,150		,192

Σχέση εργασίας

GroupStatistics

4. Εργασιακή σχέση		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	Μόνιμος	261	4,47	,676	,042
	Αναπληρωτής	85	4,35	,667	,072
[2. συνεργατικότητα]	Μόνιμος	261	4,72	,537	,033
	Αναπληρωτής	85	4,67	,565	,061

[3. θετική διάθεση]	Μόνιμος	261	4,62	,587	,036
	Αναπληρωτής	85	4,46	,628	,068
[4. υπομονή, επιμονή]	Μόνιμος	261	4,66	,590	,037
	Αναπληρωτής	85	4,55	,646	,070
[5. υποστηρικτικότητα]	Μόνιμος	261	4,61	,601	,037
	Αναπληρωτής	85	4,58	,605	,066
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	Μόνιμος	261	4,74	,527	,033
	Αναπληρωτής	85	4,68	,582	,063
[7. ανάληψη ευθύνης]	Μόνιμος	261	4,76	,554	,034
	Αναπληρωτής	85	4,61	,619	,067
[8. ευελιξία]	Μόνιμος	261	4,60	,653	,040
	Αναπληρωτής	85	4,35	,735	,080
[9. πειθώ, επιρροή]	Μόνιμος	261	4,34	,751	,046
	Αναπληρωτής	85	4,07	,828	,090
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	Μόνιμος	261	4,51	,677	,042
	Αναπληρωτής	85	4,35	,702	,076
[11. υψηλούς στόχους]	Μόνιμος	261	4,34	,736	,046
	Αναπληρωτής	85	4,21	,773	,084
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	Μόνιμος	260	4,57	,651	,040
	Αναπληρωτής	84	4,44	,700	,076
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	Μόνιμος	260	4,48	,672	,042

	Αναπληρωτής	84	4,23	,782	,085
[14. φιλοδοξία]	Μόνιμος	260	3,73	,925	,057
	Αναπληρωτής	84	3,70	,915	,100
[15. ευφύια]	Μόνιμος	260	4,21	,812	,050
	Αναπληρωτής	84	4,19	,736	,080
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	Μόνιμος	260	4,43	,740	,046
	Αναπληρωτής	84	4,42	,680	,074
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	Μόνιμος	260	4,57	,692	,043
	Αναπληρωτής	84	4,44	,683	,075

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differ ence	Std. Error Differ ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	Equal variances assumed	,026	,873	1,360	344	,175	,114	,084	-,051	,280
	Equal variances not assumed			1,369	144,394	,173	,114	,084	-,051	,280
[2. συνεργατικότητα]	Equal variances assumed	1,265	,261	,675	344	,500	,046	,068	-,088	,180

	Equalvariancesnotas		,659	136,977		,511	,046	,070	-,092	,184
	sumed									
[3. θετική διάθεση]	Equalvariancesassu	3,183	,075	2,118	344	,035	,158	,075	,011	,305
	med									
	Equalvariancesnotas		2,047	135,163		,043	,158	,077	,005	,311
	sumed									
[4. υπομονή, επιμονή]	Equalvariancesassu	4,241	,040	1,405	344	,161	,106	,075	-,042	,255
	med									
	Equalvariancesnotas		1,343	132,817		,182	,106	,079	-,050	,262
	sumed									
[5. υποστηρικτικότητα]	Equalvariancesassu	,355	,552	,486	344	,627	,037	,075	-,111	,184
	med									
	Equalvariancesnotas		,485	141,920		,629	,037	,075	-,113	,186
	sumed									
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	Equalvariancesassu	2,556	,111	,845	344	,399	,057	,068	-,076	,190
	med									
	Equalvariancesnotas		,804	131,915		,423	,057	,071	-,083	,198
	sumed									
[7. ανάληψη ευθύνης]	Equalvariancesassu	9,048	,003	2,061	344	,040	,147	,071	,007	,287
	med									
	Equalvariancesnotas		1,948	130,662		,054	,147	,075	-,002	,296
	sumed									
[8. ευελιξία]	Equalvariancesassu	4,238	,040	2,909	344	,004	,245	,084	,079	,410
	med									
	Equalvariancesnotas		2,738	129,881		,007	,245	,089	,068	,422
	sumed									
[9. πειθώ, επιρροή]	Equalvariancesassu	,000	,993	2,810	344	,005	,270	,096	,081	,460
	med									

	Equalvariancesnotas			2,674	131,993		,008	,270	,101	,070	,470
	sumed										
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	Equalvariancesassu med	,811	,368	1,790	344	,074	,153	,085	-,015		,321
	Equalvariancesnotas			1,758	138,500	,081	,153	,087	-,019		,325
	sumed										
[11. υψηλούς στόχους]	Equalvariancesassu med	,423	,516	1,429	344	,154	,133	,093	-,050		,316
	Equalvariancesnotas			1,394	137,116	,165	,133	,095	-,056		,322
	sumed										
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	Equalvariancesassu med	1,784	,183	1,547	342	,123	,129	,083	-,035		,292
	Equalvariancesnotas			1,490	132,503	,139	,129	,086	-,042		,300
	sumed										
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	Equalvariancesassu med	1,680	,196	2,898	342	,004	,255	,088	,082		,427
	Equalvariancesnotas			2,682	125,073	,008	,255	,095	,067		,442
	sumed										
[14. φιλοδοξία]	Equalvariancesassu med	,066	,798	,212	342	,832	,025	,116	-,203		,252
	Equalvariancesnotas			,213	141,841	,832	,025	,115	-,203		,252
	sumed										
[15. ευφύια]	Equalvariancesassu med	,662	,416	,173	342	,863	,017	,100	-,179		,213
	Equalvariancesnotas			,182	153,526	,856	,017	,095	-,170		,204
	sumed										
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	Equalvariancesassu med	,560	,455	,155	342	,877	,014	,091	-,165		,193

	Equalvariancesnotas			,162	151,448		,872	,014	,087	-,158	,187
	sumed										
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	Equalvariancesassu med	,912	,340	1,443	342	,150	,125	,087	-,045	,295	
	Equalvariancesnotas			1,453	142,129	,148	,125	,086	-,045	,295	
	sumed										

Υπηρεσία ως Διευθυντής/ντρια

Group Statistics

8. Υπηρετείτε ως Διευθυντής στη σχολική σας μονάδα		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	ΝΑΙ	81	4,51	,615	,068
	ΟΧΙ	263	4,41	,693	,043
[2. συνεργατικότητα]	ΝΑΙ	81	4,69	,539	,060
	ΟΧΙ	263	4,71	,547	,034
[3. θετική διάθεση]	ΝΑΙ	81	4,60	,563	,063
	ΟΧΙ	263	4,57	,613	,038
[4. υπομονή, επιμονή]	ΝΑΙ	81	4,64	,577	,064
	ΟΧΙ	263	4,63	,616	,038

[5. υποστηρικτικότητα]	ΝΑΙ	81	4,57	,590	,066
	ΟΧΙ	263	4,61	,607	,037
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	ΝΑΙ	81	4,65	,574	,064
	ΟΧΙ	263	4,75	,531	,033
[7. ανάληψη ευθύνης]	ΝΑΙ	81	4,77	,618	,069
	ΟΧΙ	263	4,71	,561	,035
[8. ευελιξία]	ΝΑΙ	81	4,65	,655	,073
	ΟΧΙ	263	4,50	,687	,042
[9. πειθώ, επιρροή]	ΝΑΙ	81	4,49	,654	,073
	ΟΧΙ	263	4,20	,802	,049
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	ΝΑΙ	81	4,53	,672	,075
	ΟΧΙ	263	4,44	,691	,043
[11. υψηλούς στόχους]	ΝΑΙ	81	4,54	,613	,068
	ΟΧΙ	263	4,24	,770	,047
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	ΝΑΙ	81	4,64	,619	,069
	ΟΧΙ	263	4,51	,676	,042
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	ΝΑΙ	81	4,67	,524	,058
	ΟΧΙ	263	4,34	,739	,046
[14. φιλοδοξία]	ΝΑΙ	81	3,84	,915	,102
	ΟΧΙ	263	3,68	,922	,057
[15. ευφυΐα]	ΝΑΙ	81	4,25	,783	,087

	OXI	263	4,19	,797	,049
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	NAI	81	4,51	,727	,081
	OXI	263	4,40	,724	,045
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	NAI	81	4,59	,721	,080
	OXI	263	4,52	,681	,042

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differ- ence	Std. Error Differ- ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	Equalvariancesassumed	1,946	,164	1,069	342	,286	,092	,086	-,077	,261
	Equalvariancesnot assumed			1,138	147,924	,257	,092	,081	-,068	,251
[2. συνεργατικότητα]	Equalvariancesassumed	,074	,786	-,229	342	,819	-,016	,069	-,152	,120
	Equalvariancesnot assumed			-,231	134,606	,818	-,016	,069	-,152	,120
[3. θετική διάθεση]	Equalvariancesassumed	1,124	,290	,502	342	,616	,038	,076	-,112	,189
	Equalvariancesnot assumed			,525	143,340	,600	,038	,073	-,106	,183

[4. υπομονή, επιμονή]	Equalvariancesassu med	,499	,481	,189	342	,850	,015	,077	-,137	,166
	Equalvariancesnotas sumed			,196	140,809	,845	,015	,075	-,133	,162
[5. υποστηρικτικότητα]	Equalvariancesassu med	,144	,705	-,578	342	,564	-,044	,077	-,195	,106
	Equalvariancesnotas sumed			-,586	136,123	,559	-,044	,076	-,194	,105
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	Equalvariancesassu med	3,179	,075	-,322	342	,187	-,091	,069	-,226	,044
	Equalvariancesnotas sumed			-,269	125,178	,207	-,091	,072	-,233	,051
[7. ανάληψη ευθύνης]	Equalvariancesassu med	1,303	,254	,797	342	,426	,058	,073	-,085	,202
	Equalvariancesnotas sumed			,757	123,349	,450	,058	,077	-,094	,210
[8. ευελιξία]	Equalvariancesassu med	4,252	,040	1,808	342	,071	,156	,086	-,014	,326
	Equalvariancesnotas sumed			1,855	138,585	,066	,156	,084	-,010	,323
[9. πειθώ, επιρροή]	Equalvariancesassu med	4,325	,038	2,989	342	,003	,292	,098	,100	,485
	Equalvariancesnotas sumed			3,325	160,569	,001	,292	,088	,119	,466
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	Equalvariancesassu med	2,131	,145	,986	342	,325	,086	,087	-,086	,258
	Equalvariancesnotas sumed			1,000	136,034	,319	,086	,086	-,084	,256

[11. υψηλούς στόχους]	Equalvariancesassu med	4,148	,042	3,286	342	,001	,307	,094	,123	,492
	Equalvariancesnotas sumed			3,702	164,681	,000	,307	,083	,143	,471
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	Equalvariancesassu med	4,126	,043	1,617	342	,107	,136	,084	-,029	,302
	Equalvariancesnotas sumed			1,695	143,731	,092	,136	,080	-,023	,295
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	Equalvariancesassu med	13,963	,000	3,674	342	,000	,324	,088	,151	,498
	Equalvariancesnotas sumed			4,386	186,571	,000	,324	,074	,179	,470
[14. φιλοδοξία]	Equalvariancesassu med	,004	,948	1,326	342	,186	,155	,117	-,075	,385
	Equalvariancesnotas sumed			1,332	133,936	,185	,155	,116	-,075	,385
[15. ευφυΐα]	Equalvariancesassu med	,001	,972	,563	342	,574	,057	,101	-,142	,255
	Equalvariancesnotas sumed			,568	135,011	,571	,057	,100	-,141	,254
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	Equalvariancesassu med	,095	,759	1,120	342	,263	,103	,092	-,078	,284
	Equalvariancesnotas sumed			1,118	132,583	,266	,103	,092	-,079	,286
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	Equalvariancesassu med	,266	,607	,860	342	,390	,075	,088	-,097	,248
	Equalvariancesnotas sumed			,835	127,177	,405	,075	,090	-,103	,254

Oneway

Ειδικότητα

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για τους ανθρώπους]	BetweenGroups	4,146	11	,377	,831	,609
	WithinGroups	151,002	333	,453		
	Total	155,148	344			
[2. συνεργατικότητα]	BetweenGroups	2,649	11	,241	,832	,608
	WithinGroups	96,365	333	,289		
	Total	99,014	344			
[3. θετική διάθεση]	BetweenGroups	3,957	11	,360	1,016	,432
	WithinGroups	117,938	333	,354		
	Total	121,896	344			
[4. υπομονή, επιμονή]	BetweenGroups	4,359	11	,396	1,106	,356
	WithinGroups	119,352	333	,358		
	Total	123,710	344			
[5. υποστηρικτικότητα]	BetweenGroups	3,747	11	,341	,958	,485
	WithinGroups	118,427	333	,356		
	Total	122,174	344			

[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	BetweenGroups	4,121	11	,375	1,330	,206
	WithinGroups	93,810	333	,282		
	Total	97,930	344			
[7. ανάληψη ευθύνης]	BetweenGroups	3,794	11	,345	1,077	,379
	WithinGroups	106,595	333	,320		
	Total	110,388	344			
[8. ευελιξία]	BetweenGroups	7,100	11	,645	1,468	,142
	WithinGroups	146,454	333	,440		
	Total	153,554	344			
[9. πειθώ, επιρροή]	BetweenGroups	7,484	11	,680	1,134	,334
	WithinGroups	199,803	333	,600		
	Total	207,287	344			
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	BetweenGroups	4,180	11	,380	,812	,628
	WithinGroups	155,808	333	,468		
	Total	159,988	344			
[11. υψηλούς στόχους]	BetweenGroups	5,811	11	,528	,952	,490
	WithinGroups	184,752	333	,555		
	Total	190,562	344			
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	BetweenGroups	2,680	11	,244	,551	,868
	WithinGroups	146,457	331	,442		
	Total	149,137	342			

[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	BetweenGroups	7,851	11	,714	1,460	,145
	WithinGroups	161,852	331	,489		
	Total	169,703	342			
[14. φιλοδοξία]	BetweenGroups	12,054	11	1,096	1,302	,222
	WithinGroups	278,634	331	,842		
	Total	290,688	342			
[15. ευφυΐα]	BetweenGroups	7,540	11	,685	1,097	,362
	WithinGroups	206,763	331	,625		
	Total	214,303	342			
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	BetweenGroups	3,269	11	,297	,563	,859
	WithinGroups	174,871	331	,528		
	Total	178,140	342			
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	BetweenGroups	4,397	11	,400	,844	,596
	WithinGroups	156,822	331	,474		
	Total	161,219	342			

Έτη Υπηρεσίας

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. ενσυναίσθηση, ευαισθησία για	BetweenGroups	4,092	6	,682	1,510	,174

τους ανθρώπους]	WithinGroups	153,134	339	,452		
	Total	157,225	345			
	<hr/>					
[2. συνεργατικότητα]	BetweenGroups	1,630	6	,272	,918	,482
	WithinGroups	100,300	339	,296		
	Total	101,931	345			
<hr/>						
[3. θετική διάθεση]	BetweenGroups	2,013	6	,336	,929	,474
	WithinGroups	122,380	339	,361		
	Total	124,393	345			
<hr/>						
[4. υπομονή, επιμονή]	BetweenGroups	3,249	6	,542	1,491	,180
	WithinGroups	123,135	339	,363		
	Total	126,384	345			
<hr/>						
[5. υποστηρικτικότητα]	BetweenGroups	1,735	6	,289	,797	,573
	WithinGroups	123,020	339	,363		
	Total	124,754	345			
<hr/>						
[6. αντικειμενικότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και ειλικρίνεια]	BetweenGroups	,992	6	,165	,561	,761
	WithinGroups	99,924	339	,295		
	Total	100,916	345			
<hr/>						
[7. ανάληψη ευθύνης]	BetweenGroups	2,705	6	,451	1,381	,221
	WithinGroups	110,660	339	,326		
	Total	113,364	345			
<hr/>						
[8. ευελιξία]	BetweenGroups	6,729	6	1,121	2,480	,023

	WithinGroups	153,283	339	,452		
	Total	160,012	345			
[9. πειθώ, επιρροή]	BetweenGroups	12,113	6	2,019	3,478	,002
	WithinGroups	196,803	339	,581		
	Total	208,916	345			
[10. αποφασιστικότητα, τόλμη]	BetweenGroups	3,550	6	,592	1,265	,273
	WithinGroups	158,600	339	,468		
	Total	162,150	345			
[11. υψηλούς στόχους]	BetweenGroups	7,284	6	1,214	2,225	,040
	WithinGroups	185,005	339	,546		
	Total	192,289	345			
[12. όραμα για ένα καλύτερο σχολείο]	BetweenGroups	2,727	6	,455	1,029	,406
	WithinGroups	148,782	337	,441		
	Total	151,509	343			
[13. αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση]	BetweenGroups	8,032	6	1,339	2,756	,013
	WithinGroups	163,689	337	,486		
	Total	171,721	343			
[14. φιλοδοξία]	BetweenGroups	2,196	6	,366	,427	,861
	WithinGroups	289,013	337	,858		
	Total	291,209	343			
[15. ευφυΐα]	BetweenGroups	4,152	6	,692	1,102	,361

	WithinGroups	211,604	337	,628		
	Total	215,756	343			
<hr/>						
[16. δυναμισμό, ενεργητικότητα]	BetweenGroups	3,077	6	,513	,976	,441
	WithinGroups	177,106	337	,526		
	Total	180,183	343			
<hr/>						
[17. αντίληψη, διορατικότητα]	BetweenGroups	2,621	6	,437	,915	,484
	WithinGroups	160,960	337	,478		
	Total	163,581	343			
<hr/>						

Ερευνητικό ερώτημα 2

Φύλο

GroupStatistics

	1. Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,12	,809	,086
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,04	,892	,056
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,09	1,104	,117
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,24	,985	,061
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,85	1,072	,114
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,95	1,039	,065
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,92	1,068	,113
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,09	1,049	,065
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,87	1,227	,130
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,54	1,060	,066
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,24	1,045	,111
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,12	,921	,057

[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,79	1,238	,131
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,82	1,046	,065
[8. ερευνητικό έργο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,84	1,242	,132
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,57	1,062	,067
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,74	,960	,102
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,72	,975	,061
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,84	,940	,100
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,62	1,101	,069
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,07	1,214	,129
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,32	1,172	,073
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,94	,946	,100
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,91	,992	,062
[13. προσωπικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,62	,649	,069
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,40	,741	,046
[14. γενική συγκρότηση]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,60	,598	,063
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,50	,687	,043
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,64	,626	,066
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,58	,647	,041
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,67	,579	,061
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,65	,609	,038
[17. συστηματική ενημέρωση σε	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,31	,763	,081

εκπαιδευτικά θέματα]	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,41	,703	,044
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,40	,750	,079
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,39	,700	,044
[19. κοινωνική προσφορά]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,78	,962	,102
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	3,62	,996	,062
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,00	,866	,092
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,00	,851	,053
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,98	1,314	,139
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,59	1,160	,073
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,45	,769	,082
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,38	,738	,046
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,76	,544	,058
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	4,63	,632	,040

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες med	Equalvariancesassu	,325	,569	,790	344	,430	,085	,107	-,126	,296

(Τ.Π.Ε.)]	Equalvariancesnotas		,828	167,395		,409	,085	,102	-,117	,287
	sumed									
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	Equalvariancesassu med	,969	,326	-1,179	344	,239	-,147	,125	-,393	,099
	Equalvariancesnotas sumed		-1,116	139,578		,267	-,147	,132	-,409	,114
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Equalvariancesassu med	,127	,722	-,741	344	,459	-,095	,129	-,349	,158
	Equalvariancesnotas sumed		-,730	149,155		,467	-,095	,131	-,354	,163
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Equalvariancesassu med	,001	,973	-1,327	344	,185	-,172	,130	-,427	,083
	Equalvariancesnotas sumed		-1,315	150,800		,190	-,172	,131	-,430	,086
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	Equalvariancesassu med	2,349	,126	2,357	344	,019	,320	,136	,053	,588
	Equalvariancesnotas sumed		2,197	136,293		,030	,320	,146	,032	,609
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	Equalvariancesassu med	4,457	,035	,983	344	,327	,115	,117	-,116	,346
	Equalvariancesnotas sumed		,924	138,327		,357	,115	,125	-,131	,362
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	Equalvariancesassu med	5,064	,025	-,245	342	,807	-,033	,135	-,299	,233

	Equalvariances	notas		1,222	174,879		,223	,094	,077	-,058	,245
	sumed										
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	Equalvariances	sassu	,686	,408	,810	342	,418	,064	,079	-,091	,219
	med										
	Equalvariances	notas			,823	158,165	,412	,064	,078	-,090	,218
	sumed										
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	Equalvariances	sassu	,391	,532	,366	342	,715	,027	,074	-,119	,173
	med										
	Equalvariances	notas			,375	160,675	,708	,027	,072	-,116	,170
	sumed										
[17. συστηματική ενημέρωση εκπαιδευτικά θέματα]	Equalvariances	sassu	,740	,390	-1,053	342	,293	-,093	,089	-,267	,081
	med										
	Equalvariances	notas			-1,013	143,577	,313	-,093	,092	-,275	,089
	sumed										
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	Equalvariances	sassu	1,181	,278	,185	342	,853	,016	,088	-,156	,189
	med										
	Equalvariances	notas			,179	145,124	,858	,016	,091	-,163	,196
	sumed										
[19. κοινωνική προσφορά]	Equalvariances	sassu	,948	,331	1,280	342	,201	,156	,122	-,083	,395
	med										
	Equalvariances	notas			1,302	158,457	,195	,156	,120	-,081	,392
	sumed										
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	Equalvariances	sassu	,231	,631	,000	342	1,000	,000	,105	-,207	,207
	med										
	Equalvariances	notas			,000	151,372	1,000	,000	,106	-,210	,210
	sumed										
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά	Equalvariances	sassu	1,210	,272	2,606	342	,010	,385	,148	,094	,676
	med										

συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	Equalvariancesnotas sumed		2,453	138,790		,015	,385	,157	,075	,696
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	Equalvariancesassu med	,058	,811	,709	342	,479	,065	,092	-,116	,246
	Equalvariancesnotas sumed		,695	148,376		,488	,065	,094	-,120	,250
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	Equalvariancesassu med	9,015	,003	1,766	342	,078	,133	,075	-,015	,280
	Equalvariancesnotas sumed		1,897	176,741		,059	,133	,070	-,005	,271

Σχέση Εργασίας

GroupStatistics

4. Εργασιακή σχέση		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	Μόνιμος	261	4,10	,878	,054
	Αναπληρωτής	85	3,95	,844	,092
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	Μόνιμος	261	3,25	1,021	,063
	Αναπληρωτής	85	3,05	,999	,108
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Μόνιμος	261	3,93	1,097	,068
	Αναπληρωτής	85	3,91	,881	,096
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Μόνιμος	261	3,03	1,061	,066
	Αναπληρωτής	85	3,12	1,040	,113

[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	Μόνιμος	261	2,63	1,148	,071
	Αναπληρωτής	85	2,62	1,000	,108
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	Μόνιμος	261	2,15	,980	,061
	Αναπληρωτής	85	2,14	,875	,095
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	Μόνιμος	260	2,83	1,107	,069
	Αναπληρωτής	84	2,76	1,071	,117
[8. ερευνητικό έργο]	Μόνιμος	260	2,67	1,138	,071
	Αναπληρωτής	84	2,55	1,046	,114
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	Μόνιμος	261	3,70	,951	,059
	Αναπληρωτής	85	3,82	1,026	,111
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	Μόνιμος	261	3,66	1,057	,065
	Αναπληρωτής	85	3,74	1,093	,119
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	Μόνιμος	261	3,22	1,182	,073
	Αναπληρωτής	85	3,34	1,201	,130
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	Μόνιμος	261	3,91	,988	,061
	Αναπληρωτής	85	3,94	,956	,104
[13. προσωπικότητα]	Μόνιμος	260	4,53	,666	,041
	Αναπληρωτής	84	4,24	,845	,092
[14. γενική συγκρότηση]	Μόνιμος	260	4,59	,618	,038
	Αναπληρωτής	84	4,32	,763	,083
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει	Μόνιμος	260	4,65	,588	,036

πρωτοβουλίες]	Αναπληρωτής	84	4,43	,765	,083
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	Μόνιμος	260	4,69	,561	,035
	Αναπληρωτής	84	4,54	,702	,077
[17. συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά θέματα]	Μόνιμος	260	4,40	,714	,044
	Αναπληρωτής	84	4,35	,736	,080
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	Μόνιμος	260	4,42	,690	,043
	Αναπληρωτής	84	4,30	,773	,084
[19. κοινωνική προσφορά]	Μόνιμος	260	3,75	,989	,061
	Αναπληρωτής	84	3,39	,944	,103
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	Μόνιμος	260	4,05	,837	,052
	Αναπληρωτής	84	3,86	,894	,098
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	Μόνιμος	260	2,64	1,233	,076
	Αναπληρωτής	84	2,85	1,135	,124
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	Μόνιμος	260	4,46	,715	,044
	Αναπληρωτής	84	4,23	,812	,089
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	Μόνιμος	260	4,73	,554	,034
	Αναπληρωτής	84	4,48	,736	,080

IndependentSamplesTest

Levene's Test for Equality
of Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	Equalvariancesassumed	2,105	,148	1,315	344	,190	,143	,109	-,071	,357
	Equalvariancesnot assumed			1,342	147,800	,182	,143	,106	-,068	,353
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	Equalvariancesassumed	3,761	,053	1,593	344	,112	,202	,127	-,047	,451
	Equalvariancesnot assumed			1,611	145,395	,109	,202	,125	-,046	,450
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Equalvariancesassumed	7,256	,007	,192	344	,848	,025	,131	-,232	,283
	Equalvariancesnot assumed			,215	175,662	,830	,025	,117	-,206	,257
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Equalvariancesassumed	,076	,782	-,689	344	,491	-,091	,132	-,350	,169
	Equalvariancesnot assumed			-,696	145,254	,488	-,091	,131	-,349	,167
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	Equalvariancesassumed	2,266	,133	,035	344	,972	,005	,139	-,269	,278
	Equalvariancesnot assumed			,037	162,054	,970	,005	,130	-,251	,261

[6. άλλο συγγραφικό έργο]	Equalvariancesassu	5,221	,023	,101	344	,919	,012	,119	-,223	,247
	med									
	Equalvariancesnotas			,107	158,182	,915	,012	,113	-,210	,235
	sumed									
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	Equalvariancesassu	,507	,477	,472	342	,637	,065	,138	-,206	,336
	med									
	Equalvariancesnotas			,480	144,604	,632	,065	,136	-,203	,333
	sumed									
[8. ερευνητικό έργο]	Equalvariancesassu	,679	,411	,868	342	,386	,122	,140	-,154	,397
	med									
	Equalvariancesnotas			,906	151,547	,366	,122	,134	-,144	,387
	sumed									
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	Equalvariancesassu	,109	,742	-1,042	344	,298	-,126	,121	-,364	,112
	med									
	Equalvariancesnotas			-1,003	134,218	,318	-,126	,126	-,375	,123
	sumed									
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	Equalvariancesassu	,087	,768	-,617	344	,538	-,082	,133	-,344	,180
	med									
	Equalvariancesnotas			-,607	138,858	,545	-,082	,135	-,350	,186
	sumed									
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	Equalvariancesassu	,363	,547	-,803	344	,423	-,119	,148	-,410	,172
	med									
	Equalvariancesnotas			-,796	140,831	,427	-,119	,149	-,414	,176
	sumed									
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	Equalvariancesassu	1,465	,227	-,271	344	,787	-,033	,122	-,274	,208
	med									
	Equalvariancesnotas			-,275	146,913	,783	-,033	,120	-,271	,205
	sumed									

[13. προσωπικότητα]	Equalvariancesassu	5,973	,015	3,269	342	,001	,293	,090	,117	,469
	med									
	Equalvariancesnotas			2,898	118,110	,004	,293	,101	,093	,493
	sumed									
[14. γενική συγκρότηση]	Equalvariancesassu	4,904	,027	3,291	342	,001	,271	,082	,109	,433
	med									
	Equalvariancesnotas			2,956	120,129	,004	,271	,092	,089	,452
	sumed									
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	Equalvariancesassu	9,169	,003	2,729	342	,007	,218	,080	,061	,374
	med									
	Equalvariancesnotas			2,389	116,312	,019	,218	,091	,037	,398
	sumed									
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	Equalvariancesassu	7,906	,005	2,087	342	,038	,157	,075	,009	,304
	med									
	Equalvariancesnotas			1,862	119,108	,065	,157	,084	-,010	,323
	sumed									
[17. συστηματική ενημέρωση εκπαιδευτικά θέματα]	Equalvariancesassu	,100	,752	,564	342	,573	,051	,090	-,127	,229
	med									
	Equalvariancesnotas			,555	137,118	,580	,051	,092	-,130	,232
	sumed									
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	Equalvariancesassu	,278	,599	1,405	342	,161	,125	,089	-,050	,301
	med									
	Equalvariancesnotas			1,327	128,595	,187	,125	,095	-,062	,313
	sumed									
[19. κοινωνική προσφορά]	Equalvariancesassu	,049	,825	2,878	342	,004	,353	,123	,112	,595
	med									
	Equalvariancesnotas			2,946	146,318	,004	,353	,120	,116	,590
	sumed									

[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	Equalvariancesassu	1,203	,273	1,770	342	,078	,189	,107	-,021	,399
	med									
	Equalvariancesnotas			1,711	133,282	,089	,189	,110	-,029	,407
	sumed									
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	Equalvariancesassu	3,310	,070	-1,336	342	,182	-,203	,152	-,502	,096
	med									
	Equalvariancesnotas			-1,394	151,262	,165	-,203	,146	-,491	,085
	sumed									
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	Equalvariancesassu	,227	,634	2,493	342	,013	,232	,093	,049	,414
	med									
	Equalvariancesnotas			2,337	127,296	,021	,232	,099	,035	,428
	sumed									
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	Equalvariancesassu	16,334	,000	3,310	342	,001	,251	,076	,102	,400
	med									
	Equalvariancesnotas			2,870	114,990	,005	,251	,087	,078	,424
	sumed									

Υπηρεσία ως Διευθυντής

GroupStatistics

8. Υπηρετείτε ως Διευθυντής στη σχολική σας μονάδα		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	ΝΑΙ	81	4,26	,721	,080
	ΟΧΙ	263	4,01	,900	,055
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	ΝΑΙ	81	3,26	,972	,108

	OXI	263	3,18	1,032	,064
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακά, διδακτορικά)]	NAI	81	3,91	1,015	,113
	OXI	263	3,93	1,053	,065
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακά, διδακτορικά)]	NAI	81	3,19	1,026	,114
	OXI	263	3,01	1,065	,066
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	NAI	81	2,85	1,141	,127
	OXI	263	2,56	1,096	,068
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	NAI	81	2,37	,955	,106
	OXI	263	2,08	,948	,058
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	NAI	81	2,98	1,140	,127
	OXI	263	2,76	1,081	,067
[8. ερευνητικό έργο]	NAI	81	2,80	1,089	,121
	OXI	263	2,59	1,122	,069
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	NAI	81	3,95	,865	,096
	OXI	263	3,66	,986	,061
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	NAI	81	4,04	,928	,103
	OXI	263	3,57	1,078	,066
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	NAI	81	3,36	1,197	,133
	OXI	263	3,21	1,181	,073
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	NAI	81	4,11	,851	,095
	OXI	263	3,85	1,010	,062

[13. προσωπικότητα]	ΝΑΙ	81	4,59	,628	,070
	ΟΧΙ	263	4,42	,746	,046
[14. γενική συγκρότηση]	ΝΑΙ	81	4,64	,577	,064
	ΟΧΙ	263	4,49	,687	,042
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	ΝΑΙ	81	4,70	,486	,054
	ΟΧΙ	263	4,56	,679	,042
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	ΝΑΙ	81	4,70	,486	,054
	ΟΧΙ	263	4,64	,632	,039
[17. συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά θέματα]	ΝΑΙ	81	4,44	,671	,075
	ΟΧΙ	263	4,37	,733	,045
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	ΝΑΙ	81	4,48	,573	,064
	ΟΧΙ	263	4,37	,749	,046
[19. κοινωνική προσφορά]	ΝΑΙ	81	3,89	,894	,099
	ΟΧΙ	263	3,59	1,007	,062
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	ΝΑΙ	81	4,17	,738	,082
	ΟΧΙ	263	3,95	,881	,054
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	ΝΑΙ	81	2,78	1,245	,138
	ΟΧΙ	263	2,67	1,202	,074
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	ΝΑΙ	81	4,56	,632	,070
	ΟΧΙ	263	4,35	,772	,048
[23. ικανότητα επίλυσης	ΝΑΙ	81	4,74	,519	,058

προβλημάτων]	OXI	263	4,64	,637	,039
--------------	-----	-----	------	------	------

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	Equal variances assumed	,909	,341	2,300	342	,022	,252	,109	,036	,467
	Equal variances not assumed			2,583	163,666	,011	,252	,097	,059	,444
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	Equal variances assumed	,248	,619	,593	342	,554	,077	,129	-,178	,331
	Equal variances not assumed			,612	140,105	,541	,077	,125	-,171	,325
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	Equal variances assumed	,002	,962	-,135	342	,892	-,018	,133	-,279	,243
	Equal variances not assumed			-,138	137,292	,890	-,018	,130	-,275	,239
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη	Equal variances assumed	,033	,856	1,295	342	,196	,174	,134	-,090	,438

διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδασκτορικό)]	Equalvariancesnotas sumed		1,321	137,242	,189	,174	,132	-,086	,434	
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	Equalvariancesassu med	,013	,911	2,109	342	,036	,297	,141	,020	,573
	Equalvariancesnotas sumed		2,065	128,755	,041	,297	,144	,012	,581	
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	Equalvariancesassu med	,805	,370	2,408	342	,017	,291	,121	,053	,528
	Equalvariancesnotas sumed		2,399	132,231	,018	,291	,121	,051	,530	
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	Equalvariancesassu med	,262	,609	1,544	342	,123	,215	,139	-,059	,488
	Equalvariancesnotas sumed		1,501	127,427	,136	,215	,143	-,068	,498	
[8. ερευνητικό έργο]	Equalvariancesassu med	,909	,341	1,505	342	,133	,213	,142	-,065	,492
	Equalvariancesnotas sumed		1,529	136,398	,129	,213	,139	-,062	,489	
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	Equalvariancesassu med	6,070	,014	2,371	342	,018	,289	,122	,049	,529
	Equalvariancesnotas sumed		2,542	149,641	,012	,289	,114	,064	,514	
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε	Equalvariancesassu med	5,526	,019	3,515	342	,000	,467	,133	,206	,728

διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	Equalvariancesnotas	3,804	152,284	,000	,467	,123	,224	,709
	sumed							
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	,143 ,705 ,989 342 ,323 ,149 ,151 -,147 ,445						
[12. χρόνος διδασκτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	2,117 ,147 2,093 342 ,037 ,259 ,124 ,016 ,503						
[13. προσωπικότητα]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	4,784 ,029 1,904 342 ,058 ,174 ,092 -,006 ,354						
[14. γενική συγκρότηση]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	5,936 ,015 1,798 342 ,073 ,151 ,084 -,014 ,317						
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	10,586 ,001 1,782 342 ,076 ,145 ,081 -,015 ,305						
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	3,626 ,058 ,850 342 ,396 ,065 ,076 -,085 ,215						
[17. συστηματική ενημέρωση σε]	Equalvariancesassu med	,175 ,676 ,869 342 ,386 ,079 ,091 -,100 ,259						

εκπαιδευτικά θέματα]	Equalvariancesnotas		,911	143,808	,364	,079	,087	-,093	,252	
	sumed									
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	Equalvariancesassumed	6,385	,012	1,288	342	,199	,116	,090	-,061	,294
	Equalvariancesnotas			1,482	171,963	,140	,116	,079	-,039	,272
	sumed									
[19. κοινωνική προσφορά]	Equalvariancesassumed	4,577	,033	2,401	342	,017	,300	,125	,054	,545
	Equalvariancesnotas			2,556	147,770	,012	,300	,117	,068	,531
	sumed									
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	Equalvariancesassumed	,774	,380	2,094	342	,037	,226	,108	,014	,438
	Equalvariancesnotas			2,298	156,380	,023	,226	,098	,032	,420
	sumed									
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	Equalvariancesassumed	,189	,664	,730	342	,466	,112	,154	-,191	,415
	Equalvariancesnotas			,716	129,276	,475	,112	,157	-,198	,423
	sumed									
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	Equalvariancesassumed	3,725	,054	2,143	342	,033	,202	,094	,017	,387
	Equalvariancesnotas			2,379	159,964	,019	,202	,085	,034	,370
	sumed									
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	Equalvariancesassumed	5,326	,022	1,263	342	,208	,098	,078	-,055	,251
	Equalvariancesnotas			1,406	160,924	,162	,098	,070	-,040	,236
	sumed									

Ειδικότητα

ΑΝΟΒΑ

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	BetweenGroups	11,942	11	1,086	1,454	,148
	WithinGroups	248,655	333	,747		
	Total	260,597	344			
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	BetweenGroups	8,153	11	,741	,707	,732
	WithinGroups	349,047	333	1,048		
	Total	357,200	344			
[3. σπουδές στην διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	BetweenGroups	16,933	11	1,539	1,423	,161
	WithinGroups	360,256	333	1,082		
	Total	377,188	344			
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	BetweenGroups	12,183	11	1,108	,992	,454
	WithinGroups	371,979	333	1,117		
	Total	384,162	344			
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	BetweenGroups	13,961	11	1,269	1,024	,425
	WithinGroups	412,804	333	1,240		
	Total	426,765	344			
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	BetweenGroups	9,967	11	,906	,994	,451
	WithinGroups	303,493	333	,911		

	Total	313,461	344			
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	BetweenGroups	10,489	11	,954	,785	,655
	WithinGroups	402,193	331	1,215		
	Total	412,682	342			
[8. ερευνητικό έργο]	BetweenGroups	16,780	11	1,525	1,230	,265
	WithinGroups	410,392	331	1,240		
	Total	427,172	342			
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	BetweenGroups	4,794	11	,436	,455	,930
	WithinGroups	319,136	333	,958		
	Total	323,930	344			
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	BetweenGroups	8,019	11	,729	,634	,800
	WithinGroups	382,909	333	1,150		
	Total	390,928	344			
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα που επιλέγει ο υποψήφιος]	BetweenGroups	20,945	11	1,904	1,366	,187
	WithinGroups	464,116	333	1,394		
	Total	485,061	344			
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε σχολική μονάδα]	BetweenGroups	7,547	11	,686	,709	,730
	WithinGroups	322,181	333	,968		
	Total	329,728	344			
[13. προσωπικότητα]	BetweenGroups	4,826	11	,439	,842	,598
	WithinGroups	172,468	331	,521		

	Total	177,294	342			
[14. γενική συγκρότηση]	BetweenGroups	4,080	11	,371	,845	,595
	WithinGroups	145,349	331	,439		
	Total	149,429	342			
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες]	BetweenGroups	2,492	11	,227	,551	,867
	WithinGroups	135,986	331	,411		
	Total	138,478	342			
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	BetweenGroups	2,134	11	,194	,540	,876
	WithinGroups	118,957	331	,359		
	Total	121,090	342			
[17. συστηματική ενημέρωση σε εκπαιδευτικά θέματα]	BetweenGroups	4,828	11	,439	,852	,589
	WithinGroups	170,601	331	,515		
	Total	175,429	342			
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	BetweenGroups	4,220	11	,384	,757	,683
	WithinGroups	167,856	331	,507		
	Total	172,076	342			
[19. κοινωνική προσφορά]	BetweenGroups	19,342	11	1,758	1,845	,046
	WithinGroups	315,428	331	,953		
	Total	334,770	342			
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	BetweenGroups	9,553	11	,868	1,200	,285
	WithinGroups	239,445	331	,723		

	Total	248,997	342			
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	BetweenGroups	26,224	11	2,384	1,654	,083
	WithinGroups	477,018	331	1,441		
	Total	503,242	342			
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	BetweenGroups	3,989	11	,363	,650	,785
	WithinGroups	184,681	331	,558		
	Total	188,671	342			
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	BetweenGroups	3,781	11	,344	,933	,509
	WithinGroups	121,991	331	,369		
	Total	125,773	342			

Έτη υπηρεσίας

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες (Τ.Π.Ε.)]	BetweenGroups	7,010	6	1,168	1,555	,160
	WithinGroups	254,715	339	,751		
	Total	261,725	345			
[2. πιστοποίηση ξένων γλωσσών]	BetweenGroups	9,405	6	1,568	1,528	,168
	WithinGroups	347,834	339	1,026		
	Total	357,240	345			
[3. σπουδές στην διοίκηση]	BetweenGroups	4,079	6	,680	,616	,717

εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	WithinGroups	373,967	339	1,103		
	Total	378,046	345			
[4. άλλες σπουδές που δεν αφορούν τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων (σεμινάρια, δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)]	BetweenGroups	9,390	6	1,565	1,416	,208
	WithinGroups	374,775	339	1,106		
	Total	384,165	345			
[5. συγγραφικό έργο που αφορά τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων]	BetweenGroups	6,353	6	1,059	,854	,529
	WithinGroups	420,552	339	1,241		
	Total	426,905	345			
[6. άλλο συγγραφικό έργο]	BetweenGroups	9,851	6	1,642	1,829	,093
	WithinGroups	304,334	339	,898		
	Total	314,185	345			
[7. συμμετοχή σε συνέδρια]	BetweenGroups	8,613	6	1,435	1,197	,307
	WithinGroups	404,105	337	1,199		
	Total	412,718	343			
[8. ερευνητικό έργο]	BetweenGroups	19,392	6	3,232	2,670	,015
	WithinGroups	407,910	337	1,210		
	Total	427,302	343			
[9. χρόνια προϋπηρεσίας]	BetweenGroups	4,179	6	,696	,737	,620
	WithinGroups	320,284	339	,945		
	Total	324,462	345			
[10. χρόνια προϋπηρεσίας σε	BetweenGroups	2,991	6	,498	,435	,855

διοικητικές θέσεις στην εκπαίδευση]	WithinGroups	388,399	339	1,146		
	Total	391,390	345			
[11. προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη	BetweenGroups	11,200	6	1,867	1,335	,241
σχολική μονάδα που επιλέγει ο						
υποψήφιος]	WithinGroups	473,924	339	1,398		
	Total	485,124	345			
[12. χρόνος διδακτικής υπηρεσίας σε	BetweenGroups	2,748	6	,458	,474	,828
σχολική μονάδα]						
	WithinGroups	327,821	339	,967		
	Total	330,569	345			
[13. προσωπικότητα]	BetweenGroups	5,821	6	,970	1,883	,083
	WithinGroups	173,609	337	,515		
	Total	179,430	343			
[14. γενική συγκρότηση]	BetweenGroups	5,436	6	,906	2,087	,054
	WithinGroups	146,328	337	,434		
	Total	151,765	343			
[15. ικανότητα να αναλαμβάνει	BetweenGroups	1,862	6	,310	,751	,609
πρωτοβουλίες]						
	WithinGroups	139,161	337	,413		
	Total	141,023	343			
[16. να επιδεικνύει συνεργατικότητα]	BetweenGroups	1,968	6	,328	,907	,490
	WithinGroups	121,866	337	,362		
	Total	123,834	343			
[17. συστηματική ενημέρωση σε	BetweenGroups	2,339	6	,390	,751	,609

εκπαιδευτικά θέματα]	WithinGroups	175,010	337	,519		
	Total	177,349	343			
[18. επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα του υποψηφίου]	BetweenGroups	4,220	6	,703	1,396	,215
	WithinGroups	169,800	337	,504		
	Total	174,020	343			
[19. κοινωνική προσφορά]	BetweenGroups	15,816	6	2,636	2,781	,012
	WithinGroups	319,390	337	,948		
	Total	335,206	343			
[20. συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο]	BetweenGroups	5,461	6	,910	1,254	,278
	WithinGroups	244,539	337	,726		
	Total	250,000	343			
[21. συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΑΠΥΣΠΕ, ΚΥΣΠΕ)]	BetweenGroups	25,581	6	4,263	3,007	,007
	WithinGroups	477,756	337	1,418		
	Total	503,337	343			
[22. συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος]	BetweenGroups	6,229	6	1,038	1,897	,081
	WithinGroups	184,411	337	,547		
	Total	190,640	343			
[23. ικανότητα επίλυσης προβλημάτων]	BetweenGroups	2,554	6	,426	1,139	,339
	WithinGroups	126,001	337	,374		
	Total	128,555	343			

Ερευνητικό Ερώτημα 3

3. Οι παρακάτω διαδικασίες επιλογής Διευθυντών σχολικών μονάδων, κατά πόσο πιστεύετε, εξασφαλίζουν την επιλογή του/ης ιδανικότερου/ης διευθυντή/ντριας-ηγέτη

GroupStatistics

	1. Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. συνέντευξη]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,99	1,182	,125
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,13	1,112	,069
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,01	1,489	,158
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,36	1,204	,075
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	ΑΝΔΡΑΣ	89	1,40	,734	,078
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	1,58	,902	,056
[4. γραπτές εξετάσεις]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,67	1,468	,156
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,52	1,323	,083
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,22	1,259	,133
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,77	1,041	,065
[6. εξέταση βιογραφικού]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,25	1,090	,116
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	3,60	1,078	,067
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	ΑΝΔΡΑΣ	89	4,09	,961	,102
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	4,02	,966	,060
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	ΑΝΔΡΑΣ	89	1,67	1,053	,112

ΓΥΝΑΙΚΑ 257 1,97 1,140 ,071

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	Std. ErrorDiffer ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. συνέντευξη]	Equal variances assumed	,000	,999	-1,004	344	,316	-,140	,139	-,413	,134
	Equal variances not assumed			-,975	145,531	,331	-,140	,143	-,423	,143
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	Equal variances assumed	9,271	,003	-2,222	344	,027	-,351	,158	-,661	-,040
	Equal variances not assumed			-2,006	130,125	,047	-,351	,175	-,696	-,005
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	Equal variances assumed	5,668	,018	-1,689	344	,092	-,179	,106	-,388	,029
	Equal variances not assumed			-1,865	186,592	,064	-,179	,096	-,369	,010
[4. γραπτές εξετάσεις]	Equal variances assumed	2,732	,099	,935	344	,350	,157	,167	-,173	,486
	Equal variances not assumed			,889	140,678	,375	,157	,176	-,192	,505

[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	Equalvariancesassu	5,330	,022	-4,030	344	,000	-,546	,135	-,812	-,279
	med									
	Equalvariancesnotas			-3,677	132,057	,000	-,546	,148	-,839	-,252
	sumed									
[6. εξέταση βιογραφικού]	Equalvariancesassu	,325	,569	-2,647	344	,008	-,352	,133	-,614	-,090
	med									
	Equalvariancesnotas			-2,633	151,771	,009	-,352	,134	-,616	-,088
	sumed									
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	Equalvariancesassu	,101	,751	,594	344	,553	,070	,119	-,163	,304
	med									
	Equalvariancesnotas			,595	153,878	,553	,070	,118	-,163	,304
	sumed									
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	Equalvariancesassu	,776	,379	-2,171	344	,031	-,299	,138	-,569	-,028
	med									
	Equalvariancesnotas			-2,256	164,658	,025	-,299	,132	-,560	-,037
	sumed									

GroupStatistics

4. Εργασιακή σχέση		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. συνέντευξη]	Μόνιμος	261	3,05	1,136	,070
	Αναπληρωτής	85	3,24	1,109	,120
[2. εκλογή από τους δασκόντων]	Μόνιμος	261	3,23	1,319	,082
	Αναπληρωτής	85	3,40	1,197	,130

[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	Μόνιμος	261	1,48	,802	,050
	Αναπληρωτής	85	1,73	1,016	,110
[4. γραπτές εξετάσεις]	Μόνιμος	261	2,57	1,384	,086
	Αναπληρωτής	85	2,51	1,297	,141
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	Μόνιμος	261	3,56	1,124	,070
	Αναπληρωτής	85	3,86	1,104	,120
[6. εξέταση βιογραφικού]	Μόνιμος	261	3,49	1,122	,069
	Αναπληρωτής	85	3,58	,993	,108
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	Μόνιμος	261	4,07	,974	,060
	Αναπληρωτής	85	3,94	,930	,101
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	Μόνιμος	261	1,82	1,074	,066
	Αναπληρωτής	85	2,12	1,248	,135

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer- ence	Std. ErrorDiffer- ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. συνέντευξη]	Equal variances assumed	,272	,602	-1,342	344	,180	-,189	,141	-,467	,088
	not assumed equal variances									

	Equalvariancesnotas			-1,359	145,715		,176	-,189	,139	-,465	,086
	sumed										
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	Equalvariancesassumed	1,864	,173	-1,056	344	,292	-,170	,161	-,487	,147	
	Equalvariancesnotas			-1,109	155,655	,269	-,170	,153	-,473	,133	
	sumed										
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	Equalvariancesassumed	5,584	,019	-2,371	344	,018	-,254	,107	-,465	-,043	
	Equalvariancesnotas			-2,104	119,894	,038	-,254	,121	-,494	-,015	
	sumed										
[4. γραπτές εξετάσεις]	Equalvariancesassumed	1,708	,192	,404	344	,686	,069	,170	-,266	,404	
	Equalvariancesnotas			,418	151,133	,677	,069	,165	-,257	,394	
	sumed										
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	Equalvariancesassumed	,751	,387	-2,170	344	,031	-,303	,140	-,578	-,028	
	Equalvariancesnotas			-2,190	144,988	,030	-,303	,138	-,577	-,030	
	sumed										
[6. εξέταση βιογραφικού]	Equalvariancesassumed	1,764	,185	-,659	344	,510	-,090	,136	-,358	,178	
	Equalvariancesnotas			-,702	159,511	,484	-,090	,128	-,343	,163	
	sumed										
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	Equalvariancesassumed	,176	,675	1,062	344	,289	,128	,120	-,109	,365	
	Equalvariancesnotas			1,087	148,583	,279	,128	,118	-,105	,360	
	sumed										
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	Equalvariancesassumed	3,226	,073	-2,103	344	,036	-,294	,140	-,569	-,019	

Equalvariancesnotas	-1,949	127,020	,054	-,294	,151	-,592	,005
sumed							

GroupStatistics

8. Υπηρετείτε ως Διευθνής στη σχολική σας μονάδα		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. συνέντευξη]	ΝΑΙ	81	3,15	1,141	,127
	ΟΧΙ	263	3,07	1,127	,069
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	ΝΑΙ	81	3,09	1,425	,158
	ΟΧΙ	263	3,33	1,236	,076
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	ΝΑΙ	81	1,43	,805	,089
	ΟΧΙ	263	1,57	,883	,054
[4. γραπτές εξετάσεις]	ΝΑΙ	81	2,37	1,308	,145
	ΟΧΙ	263	2,63	1,372	,085
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	ΝΑΙ	81	3,54	1,096	,122
	ΟΧΙ	263	3,65	1,135	,070
[6. εξέταση βιογραφικού]	ΝΑΙ	81	3,46	1,194	,133
	ΟΧΙ	263	3,53	1,051	,065
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	ΝΑΙ	81	4,10	,995	,111
	ΟΧΙ	263	4,02	,957	,059

[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	NAI	81	1,93	1,202	,134
	OXI	263	1,89	1,105	,068

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	Std. ErrorDiffer ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. συνέντευξη]	Equalvariancesassu med	,675	,412	,555	342	,579	,080	,144	-,203	,362
	Equalvariancesnotas sumed			,551	131,631	,582	,080	,145	-,206	,366
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	Equalvariancesassu med	5,122	,024	-1,499	342	,135	-,244	,163	-,565	,076
	Equalvariancesnotas sumed			-1,391	119,421	,167	-,244	,176	-,592	,104
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	Equalvariancesassu med	1,977	,161	-1,292	342	,197	-,142	,110	-,358	,074
	Equalvariancesnotas sumed			-1,356	144,192	,177	-,142	,105	-,349	,065
[4. γραπτές εξετάσεις]	Equalvariancesassu med	,645	,423	-1,490	342	,137	-,257	,173	-,596	,082
	Equalvariancesnotas sumed			-1,528	138,574	,129	-,257	,168	-,590	,076

[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	Equalvariancesassu	,073	,787	-,774	342	,439	-,111	,143	-,392	,171
	med									
	Equalvariancesnotas			-,789	137,009	,432	-,111	,140	-,389	,167
	sumed									
[6. εξέταση βιογραφικού]	Equalvariancesassu	2,490	,116	-,547	342	,585	-,076	,138	-,347	,196
	med									
	Equalvariancesnotas			-,511	120,631	,610	-,076	,148	-,368	,217
	sumed									
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	Equalvariancesassu	1,270	,261	,681	342	,497	,084	,123	-,158	,325
	med									
	Equalvariancesnotas			,667	128,877	,506	,084	,125	-,164	,332
	sumed									
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	Equalvariancesassu	1,815	,179	,252	342	,801	,036	,143	-,246	,318
	med									
	Equalvariancesnotas			,241	124,486	,810	,036	,150	-,261	,333
	sumed									

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. συνέντευξη]	BetweenGroups	23,266	11	2,115	1,686	,075
	WithinGroups	417,766	333	1,255		

	Total	441,032	344			
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	BetweenGroups	21,477	11	1,952	1,179	,300
	WithinGroups	551,364	333	1,656		
	Total	572,841	344			
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	BetweenGroups	12,109	11	1,101	1,492	,132
	WithinGroups	245,613	333	,738		
	Total	257,722	344			
[4. γραπτές εξετάσεις]	BetweenGroups	35,040	11	3,185	1,756	,061
	WithinGroups	603,992	333	1,814		
	Total	639,032	344			
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	BetweenGroups	18,206	11	1,655	1,318	,212
	WithinGroups	418,043	333	1,255		
	Total	436,249	344			
[6. εξέταση βιογραφικού]	BetweenGroups	23,411	11	2,128	1,832	,048
	WithinGroups	386,803	333	1,162		
	Total	410,214	344			
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	BetweenGroups	16,558	11	1,505	1,655	,082
	WithinGroups	302,874	333	,910		
	Total	319,432	344			
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	BetweenGroups	17,851	11	1,623	1,294	,226
	WithinGroups	417,599	333	1,254		

Total 435,449 344

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. συνέντευξη]	BetweenGroups	19,215	6	3,203	2,574	,019
	WithinGroups	421,825	339	1,244		
	Total	441,040	345			
[2. εκλογή από τον σύλλογο διδασκόντων]	BetweenGroups	17,881	6	2,980	1,815	,095
	WithinGroups	556,581	339	1,642		
	Total	574,462	345			
[3. εκλογή από τον σύλλογο γονέων]	BetweenGroups	7,753	6	1,292	1,750	,109
	WithinGroups	250,258	339	,738		
	Total	258,012	345			
[4. γραπτές εξετάσεις]	BetweenGroups	8,712	6	1,452	,781	,586
	WithinGroups	630,632	339	1,860		
	Total	639,344	345			
[5. αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου]	BetweenGroups	10,517	6	1,753	1,394	,216
	WithinGroups	426,130	339	1,257		
	Total	436,647	345			

[6. εξέταση βιογραφικού]	BetweenGroups	5,833	6	,972	,814	,559
	WithinGroups	404,641	339	1,194		
	Total	410,474	345			
[7. αξιολόγηση διοικητικού έργου]	BetweenGroups	1,291	6	,215	,228	,967
	WithinGroups	319,221	339	,942		
	Total	320,512	345			
[8. αξιολόγηση από τους μαθητές]	BetweenGroups	14,406	6	2,401	1,929	,075
	WithinGroups	421,848	339	1,244		
	Total	436,254	345			

Ερευνητικό Ερώτημα 4

Φύλο

A. Πιστεύετε πως η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας

GroupStatistics

	1. Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,97	1,335	,142
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,64	1,188	,074

[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,12	1,372	,145
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,79	1,206	,075
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπθήμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	3,06	1,376	,146
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,75	1,158	,072
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,51	1,315	,139
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,56	1,141	,071
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,40	1,346	,143
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,54	1,089	,068
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,49	1,315	,139
	ΓΥΝΑΙΚΑ	257	2,65	1,091	,068
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,45	1,306	,138
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,59	1,060	,066
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,27	1,304	,138
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,45	1,110	,070
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,43	1,429	,152
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,56	1,059	,066
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,44	1,340	,142

διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,47	1,042	,065
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,75	1,342	,142
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,83	1,094	,068
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,44	1,314	,139
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,50	1,053	,066
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,51	1,358	,144
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,59	1,046	,065
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,48	1,383	,147
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,58	1,065	,067
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,42	1,355	,144
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,53	1,136	,071
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,39	1,362	,144
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,38	1,061	,066

IndependentSamplesTest

Levene's Test for Equality

of Variances

t-test for Equality of Means

			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
[1.	επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equalvariancesassumed	2,296	,131	2,149	344	,032	,324	,151	,027	,621
		Equalvariancesnotassumed			2,030	139,227	,044	,324	,160	,008	,640
[2.	έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	5,993	,015	2,145	344	,033	,330	,154	,027	,632
		Equalvariancesnotassumed			2,015	137,963	,046	,330	,164	,006	,654
[3.	δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπληθόμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	6,744	,010	2,012	344	,045	,301	,150	,007	,596
		Equalvariancesnotassumed			1,851	133,704	,066	,301	,163	-,021	,623
[4.	ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	4,511	,034	-,374	344	,708	-,055	,146	-,342	,233
		Equalvariancesnotassumed			-,349	136,655	,727	-,055	,157	-,364	,255

[5. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	8,885	,003	-,955	344	,340	-,136	,143	-,417	,144
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να αναλαμβάνουν Equalvariancesnotas			-,863	130,150	,390	-,136	,158	-,449	,176
πρωτοβουλίες και να sumed									
προωθούν									
καινοτομίες]									
[6. βελτίωσε τα Equalvariancesassu	7,391	,007	-1,097	344	,274	-,155	,142	-,434	,123
περιθώρια των med									
διευθυντών/ντριών									
να ενισχύουν τη Equalvariancesnotas			-1,002	132,311	,318	-,155	,155	-,462	,151
συνεργατικότητα και sumed									
να αναπτύσσουν το									
αίσθημα της ομάδας									
στο σχολείο]									
[7. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	6,544	,011	-1,027	342	,305	-,143	,139	-,416	,131
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να διαμορφώνουν Equalvariancesnotas			-,930	130,775	,354	-,143	,154	-,446	,161
κοινό όραμα με το sumed									
διδασκτικό προσωπικό									
για την προώθηση									
αλλαγών και									
καινοτομιών στο									
σχολείο]									
[8. ενίσχυσε την Equalvariancesassu	3,485	,063	-1,239	342	,216	-,177	,143	-,459	,104
αμεροληψία των med									
διευθυντών/ντριών									
στις σχέσεις τους με Equalvariancesnotas			-1,147	135,191	,253	-,177	,155	-,483	,129
τους εκπαιδευτικούς] sumed									
[9. ενίσχυσε τις Equalvariancesassu	22,185	,000	-,905	342	,366	-,130	,144	-,412	,152
δυνατότητες των med									

[14. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	13,601	,000	-,712	342	,477	-,101	,142	-,381	,179
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να ασκούν διοίκηση] Equalvariancesnotas			-,628	126,322	,531	-,101	,161	-,420	,217
sumed									
[15. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	7,138	,008	-,745	342	,457	-,110	,147	-,399	,180
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να λαμβάνουν Equalvariancesnotas			-,685	133,641	,495	-,110	,160	-,427	,207
αποφάσεις με sumed									
ευθυκρισία και χωρίς									
εξαρτήσεις από									
πίεσεις ατόμων ή									
ομάδων εντός του									
σχολείου]									
[16. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	12,649	,000	,091	342	,927	,013	,141	-,265	,290
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να προωθούν το Equalvariancesnotas			,081	127,273	,936	,013	,159	-,302	,327
άνοιγμα του σχολείου sumed									
στην κοινωμία]									

Εργασιακή Σχέση

GroupStatistics

4. Εργασιακή σχέση	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του Μόνιμος	261	2,71	1,252	,077
σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες				
συνθήκες για την άσκηση ηγετικού Αναπληρωτής	85	2,76	1,182	,128
ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]				
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των Μόνιμος	261	2,85	1,268	,078

εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Αναπληρωτής	85	2,98	1,225	,133
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Μόνιμος	261	2,81	1,250	,077
	Αναπληρωτής	85	2,91	1,140	,124
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Μόνιμος	261	2,45	1,197	,074
	Αναπληρωτής	85	2,84	1,111	,121
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Μόνιμος	261	2,43	1,177	,073
	Αναπληρωτής	85	2,74	1,082	,117
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Μόνιμος	261	2,54	1,168	,072
	Αναπληρωτής	85	2,84	1,078	,117
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Μόνιμος	260	2,52	1,161	,072
	Αναπληρωτής	84	2,68	1,020	,111
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Μόνιμος	260	2,32	1,183	,073
	Αναπληρωτής	84	2,65	1,070	,117
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Μόνιμος	260	2,47	1,193	,074
	Αναπληρωτής	84	2,68	1,066	,116
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των	Μόνιμος	260	2,45	1,180	,073

διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Αναπληρωτής	84	2,50	,938	,102
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,80 2,86	1,192 1,066	,074 ,116
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,45 2,58	1,147 1,055	,071 ,115
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,53 2,67	1,167 1,022	,072 ,111
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,51 2,71	1,194 1,013	,074 ,111
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,40 2,79	1,215 1,087	,075 ,119
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	Μόνιμος Αναπληρωτής	260 84	2,34 2,51	1,173 1,047	,073 ,114

IndependentSamplesTest

		Levene's Test for Equality		t-test for Equality of Means							
		of Variances									
								Std.		95% Confidence Interval	
								ErrorDiffere		of the Difference	
								nce		Lower Upper	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	ErrorDiffere nce	Lower	Upper	
[1.	επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε δυσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equalvariancesassumed	1,550	,214	-,338	344	,736	-,052	,154	-,355	,251
[2.	έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	1,598	,207	-,826	344	,409	-,130	,157	-,439	,179
[3.	δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	5,000	,026	-,637	344	,524	-,097	,153	-,398	,203
[4.	ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των med	Equalvariancesassumed	2,382	,124	-2,607	344	,010	-,383	,147	-,672	-,094

διευθυντών/ντριών	Equalvariances	notas										
			-2,709	152,491	,008	-,383	,141	-,663	-,104			
	sumed											
[5. βελτίωσε τις	Equalvariances	sassu	2,074	,151	-2,165	344	,031	-,312	,144	-,596	-,029	
δυνατότητες των	med											
διευθυντών/ντριών												
να αναλαμβάνουν	Equalvariances	notas			-2,260	153,812	,025	-,312	,138	-,585	-,039	
πρωτοβουλίες και να	sumed											
προωθούν												
καινοτομίες]												
[6. βελτίωσε τα	Equalvariances	sassu	2,769	,097	-2,087	344	,038	-,299	,143	-,581	-,017	
περιθώρια των	med											
διευθυντών/ντριών												
να ενισχύουν τη	Equalvariances	notas			-2,173	153,254	,031	-,299	,138	-,571	-,027	
συνεργατικότητα και	sumed											
να αναπτύσσουν το												
αίσθημα της ομάδας												
στο σχολείο]												
[7. βελτίωσε τις	Equalvariances	sassu	2,924	,088	-1,153	342	,250	-,163	,142	-,442	,115	
δυνατότητες των	med											
διευθυντών/ντριών												
να διαμορφώνουν	Equalvariances	notas			-1,231	158,136	,220	-,163	,133	-,425	,099	
κοινό όραμα με το	sumed											
διδασκτικό προσωπικό												
για την προώθηση												
αλλαγών και												
καινοτομιών στο												
σχολείο]												
[8. ενίσχυσε την	Equalvariances	sassu	2,206	,138	-2,312	342	,021	-,336	,145	-,621	-,050	
αμεροληψία των	med											
διευθυντών/ντριών												
στις σχέσεις τους με	Equalvariances	notas			-2,434	153,850	,016	-,336	,138	-,608	-,063	
τους εκπαιδευτικούς]	sumed											
[9. ενίσχυσε τις	Equalvariances	sassu	2,514	,114	-1,407	342	,160	-,205	,146	-,493	,082	
δυνατότητες των	med											

διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesnotas sumed			-1,491	155,632	,138	-,205	,138	-,478	,067
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Equalvariancesassu med	9,093	,003	-,327	342	,744	-,046	,141	-,324	,232
διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesnotas sumed			-,367	174,904	,714	-,046	,126	-,294	,202
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesassu med	3,486	,063	-,418	342	,676	-,061	,146	-,348	,226
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Equalvariancesnotas sumed			-,957	151,332	,340	-,129	,135	-,397	,138
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Equalvariancesassu med	4,137	,043	-,928	342	,354	-,132	,142	-,412	,148
	Equalvariancesnotas sumed			-,993	158,650	,322	-,132	,133	-,395	,130

[14. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	6,744	,010	-1,429	342	,154	-,207	,145	-,491	,078
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να ασκούν διοίκηση] Equalvariancesnotas			-1,553	163,635	,122	-,207	,133	-,469	,056
sumed									
[15. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	4,587	,033	-2,566	342	,011	-,382	,149	-,675	-,089
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να λαμβάνουν Equalvariancesnotas			-2,717	155,408	,007	-,382	,141	-,660	-,104
αποφάσεις με sumed									
ευθυκρίσια και χωρίς									
εξαρτήσεις από									
πίεσεις ατόμων ή									
ομάδων εντός του									
σχολείου]									
[16. βελτίωσε τις Equalvariancesassu	2,380	,124	-1,181	342	,238	-,170	,144	-,452	,113
δυνατότητες των med									
διευθυντών/ντριών									
να προωθούν το Equalvariancesnotas			-1,252	155,789	,212	-,170	,135	-,437	,098
άνοιγμα του σχολείου sumed									
στην κοινωμία]									

Υπηρεσία ως Διευθυντής/ντρια

GroupStatistics

8. Υπηρετείτε ως Διευθυντής στη	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
σχολική σας μονάδα				

[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντρίες]	NAI	81	2,90	1,231	,137
	OXI	263	2,67	1,227	,076
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	NAI	81	3,01	1,230	,137
	OXI	263	2,83	1,260	,078
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	NAI	81	3,01	1,199	,133
	OXI	263	2,77	1,225	,076
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	NAI	81	2,56	1,275	,142
	OXI	263	2,54	1,151	,071
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	NAI	81	2,54	1,295	,144
	OXI	263	2,50	1,118	,069
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	NAI	81	2,67	1,265	,141
	OXI	263	2,60	1,118	,069
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	NAI	81	2,62	1,231	,137
	OXI	263	2,54	1,097	,068
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	NAI	81	2,43	1,322	,147
	OXI	263	2,39	1,113	,069

[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	NAI	81	2,62	1,338	,149
	OXI	263	2,49	1,108	,068
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	NAI	81	2,57	1,234	,137
	OXI	263	2,43	1,089	,067
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	NAI	81	2,84	1,219	,135
	OXI	263	2,80	1,145	,071
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	NAI	81	2,51	1,266	,141
	OXI	263	2,48	1,080	,067
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	NAI	81	2,63	1,249	,139
	OXI	263	2,55	1,097	,068
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	NAI	81	2,46	1,225	,136
	OXI	263	2,59	1,132	,070
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις απόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	NAI	81	2,42	1,264	,140
	OXI	263	2,52	1,175	,072
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	NAI	81	2,40	1,242	,138
	OXI	263	2,38	1,115	,069

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality		t-test for Equality of Means						
		of Variances								
								95% Confidence Interval		
								Std.		
								of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	ErrorDiffer ence	Lower	Upper
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equalvariancesassumed	,103	,748	1,511	342	,132	,236	,156	-,071	,543
	Equalvariancesnotassumed			1,509	132,679	,134	,236	,156	-,073	,545
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	1,207	,273	1,176	342	,240	,187	,159	-,126	,500
	Equalvariancesnotassumed			1,191	135,759	,236	,187	,157	-,124	,498
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	1,793	,181	1,578	342	,116	,244	,155	-,060	,549
	Equalvariancesnotassumed			1,595	135,397	,113	,244	,153	-,059	,547
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	1,654	,199	,104	342	,917	,016	,150	-,280	,311
	Equalvariancesnotassumed			,099	122,883	,922	,016	,158	-,298	,329
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να	Equalvariancesassumed	3,686	,056	,280	342	,780	,041	,148	-,249	,332

αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Equalvariancesnotas sumed		,259	119,081	,796	,041	,160	-,275	,357	
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να επισχύρουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύξουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	1,545	,215	,475	342	,635	,070	,147	-,219	,358
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	1,372	,242	,565	342	,572	,081	,144	-,201	,364
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	5,834	,016	,273	342	,785	,040	,148	-,251	,332
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	5,866	,016	,830	342	,407	,123	,148	-,168	,414
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	2,026	,156	,941	342	,347	,134	,143	-,147	,416
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesassu med Equalvariancesnotas sumed	,731	,393	,252	342	,801	,037	,148	-,253	,328
			,244	126,548	,808	,037	,153	-,265	,340	

[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Equalvariancesassu	4,825	,029	,189	342	,850	,027	,143	-,254	,309
	Equalvariancesnotas			,174	118,066	,862	,027	,156	-,281	,335
	sumed									
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Equalvariancesassu	2,132	,145	,570	342	,569	,082	,144	-,201	,366
	Equalvariancesnotas			,532	120,405	,596	,082	,154	-,224	,388
	sumed									
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	Equalvariancesassu	,463	,497	-,904	342	,367	-,133	,147	-,421	,156
	Equalvariancesnotas			-,867	124,943	,388	-,133	,153	-,435	,170
	sumed									
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	Equalvariancesassu	,193	,660	-,665	342	,506	-,101	,152	-,400	,198
	Equalvariancesnotas			-,640	125,555	,523	-,101	,158	-,414	,211
	sumed									
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	Equalvariancesassu	1,355	,245	,102	342	,919	,015	,146	-,272	,301
	Equalvariancesnotas			,096	122,394	,924	,015	,154	-,290	,320
	sumed									

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	BetweenGroups	13,277	11	1,207	,786	,654
	WithinGroups	511,563	333	1,536		
	Total	524,841	344			
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	16,319	11	1,484	,935	,507
	WithinGroups	528,568	333	1,587		
	Total	544,887	344			
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	18,308	11	1,664	1,113	,350
	WithinGroups	497,941	333	1,495		
	Total	516,249	344			
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	30,177	11	2,743	2,007	,027
	WithinGroups	455,283	333	1,367		
	Total	485,461	344			
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	BetweenGroups	24,869	11	2,261	1,713	,069
	WithinGroups	439,375	333	1,319		
	Total	464,243	344			
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	BetweenGroups	26,186	11	2,381	1,835	,047
	WithinGroups	431,988	333	1,297		
	Total	458,174	344			
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	BetweenGroups	25,527	11	2,321	1,868	,043
	WithinGroups					

διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	WithinGroups	411,225	331	1,242		
	Total	436,752	342			
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	20,228	11	1,839	1,371	,185
	WithinGroups	444,052	331	1,342		
	Total	464,280	342			
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	19,634	11	1,785	1,325	,209
	WithinGroups	445,952	331	1,347		
	Total	465,586	342			
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	BetweenGroups	17,946	11	1,631	1,300	,223
	WithinGroups	415,348	331	1,255		
	Total	433,294	342			
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	BetweenGroups	29,047	11	2,641	2,016	,026
	WithinGroups	433,635	331	1,310		
	Total	462,682	342			
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	BetweenGroups	23,632	11	2,148	1,734	,065
	WithinGroups	410,029	331	1,239		
	Total	433,662	342			
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	BetweenGroups	21,626	11	1,966	1,554	,111
	WithinGroups	418,648	331	1,265		
	Total	440,274	342			

[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	BetweenGroups	15,724	11	1,429	1,073	,382
	WithinGroups	440,917	331	1,332		
	Total	456,641	342			
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	BetweenGroups	28,142	11	2,558	1,835	,047
	WithinGroups	461,602	331	1,395		
	Total	489,743	342			
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	BetweenGroups	25,534	11	2,321	1,815	,050
	WithinGroups	423,434	331	1,279		
	Total	448,968	342			

Έτη υπηρεσίας

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	BetweenGroups	18,157	6	3,026	2,024	,062
	WithinGroups	506,759	339	1,495		
	Total	524,916	345			
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	16,259	6	2,710	1,738	,111
	WithinGroups	528,642	339	1,559		
	Total	544,902	345			
[3. δημιούργησε προβλήματα,	BetweenGroups	14,675	6	2,446	1,653	,132

εντάσεις και ανπιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	WithinGroups	501,602	339	1,480		
	Total	516,277	345			
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	4,545	6	,758	,534	,783
	WithinGroups	481,215	339	1,420		
	Total	485,760	345			
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	BetweenGroups	13,304	6	2,217	1,666	,129
	WithinGroups	451,185	339	1,331		
	Total	464,488	345			
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	BetweenGroups	8,568	6	1,428	1,076	,376
	WithinGroups	449,759	339	1,327		
	Total	458,327	345			
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	BetweenGroups	5,416	6	,903	,705	,646
	WithinGroups	431,534	337	1,281		
	Total	436,951	343			
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	12,581	6	2,097	1,563	,157
	WithinGroups	452,058	337	1,341		
	Total	464,640	343			
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	6,154	6	1,026	,752	,608
	WithinGroups	459,660	337	1,364		
	Total	465,814	343			

[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	BetweenGroups	6,217	6	1,036	,817	,557
	WithinGroups	427,364	337	1,268		
	Total	433,581	343			
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	BetweenGroups	5,527	6	,921	,679	,667
	WithinGroups	457,191	337	1,357		
	Total	462,718	343			
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	BetweenGroups	6,515	6	1,086	,856	,527
	WithinGroups	427,413	337	1,268		
	Total	433,927	343			
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	BetweenGroups	5,520	6	,920	,713	,639
	WithinGroups	434,942	337	1,291		
	Total	440,462	343			
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	BetweenGroups	9,543	6	1,590	1,198	,307
	WithinGroups	447,295	337	1,327		
	Total	456,837	343			
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	BetweenGroups	12,868	6	2,145	1,515	,172
	WithinGroups	477,129	337	1,416		
	Total	489,997	343			
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	BetweenGroups	4,527	6	,755	,572	,753
	WithinGroups	444,821	337	1,320		
	Total	449,349	343			

B. Πιστεύετε πως η διαδικασία διατύπωσης της γνώμης του οικείου συλλόγου διδασκόντων για τον υποψήφιο (N.4473/2017)

Φύλο

GroupStatistics

	1. Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,56	1,196	,127
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,60	1,093	,068
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,64	1,218	,129
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,64	1,120	,070
[3. δημιούργησε προβλήματα εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,63	1,228	,130
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,66	1,118	,070
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,42	1,096	,116
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,53	1,079	,068
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,31	1,239	,131
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,57	1,036	,065

[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύξουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,44	1,252	,133
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,72	1,037	,065
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,34	1,233	,131
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,67	1,065	,067
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,30	1,265	,134
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,45	1,085	,068
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,42	1,304	,138
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,63	1,038	,065
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,44	1,365	,145
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,62	1,076	,067
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,52	1,253	,133
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,84	1,109	,069
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,37	1,274	,135
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,61	1,047	,066
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,44	1,279	,136
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,69	1,073	,067
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,35	1,244	,132

διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,67	1,087	,068
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,35	1,315	,139
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,60	1,086	,068
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	ΑΝΔΡΑΣ	89	2,35	1,332	,141
	ΓΥΝΑΙΚΑ	255	2,48	1,049	,066

IndependentSamplesTest

		Levene's Test for		t-test for Equality of Means						
		Equality of Variances								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	MeanDifference	Std. ErrorDifference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equalvariancesassumed	1,741	,188	-,249	342	,804	-,034	,138	-,306	,237
	Equalvariancesnotassumed			-,238	142,559	,812	-,034	,144	-,319	,251
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassumed	1,189	,276	,009	342	,993	,001	,141	-,276	,279
	Equalvariancesnotassumed			,008	143,339	,993	,001	,147	-,289	,292
[3. δημιούργησε προβλήματα εντάσεις και αντιθέμενες ομάδες μεταξύ	Equalvariancesassumed	1,815	,179	-,210	342	,834	-,030	,141	-,307	,248

των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesnotas sumed			-200	142,104	,842	-0,030	,148	-3,322	,263
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassu med	,060	,806	-823	342	,411	-1,110	,133	-3,372	,153
	Equalvariancesnotas sumed			-817	151,622	,415	-1,110	,134	-3,375	,156
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Equalvariancesassu med	6,382	,012	-1,890	342	,060	-254	,134	-5,518	,010
	Equalvariancesnotas sumed			-1,734	133,388	,085	-254	,147	-5,444	,036
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Equalvariancesassu med	10,714	,001	-2,099	342	,037	-283	,135	-5,499	-0,018
	Equalvariancesnotas sumed			-1,918	132,579	,057	-283	,148	-5,766	,009
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Equalvariancesassu med	4,117	,043	-2,468	342	,014	-337	,137	-6,066	-0,068
	Equalvariancesnotas sumed			-2,299	136,529	,023	-337	,147	-6,288	-0,047
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu med	3,284	,071	-1,057	342	,291	-1,148	,140	-4,422	,127
	Equalvariancesnotas sumed			-982	135,912	,328	-1,148	,150	-4,445	,150
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu med	11,663	,001	-1,546	342	,123	-212	,137	-4,811	,058
	Equalvariancesnotas sumed			-1,386	129,036	,168	-212	,153	-5,144	,090

[10.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	12,558	,000	-1,245	342	,214	-,177	,143	-,458	,103
	διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα	med									
	και αποτελεσματικά τα προβλήματα]										
		Equalvariancesnotas			-1,112	128,270	,268	-,177	,160	-,493	,138
		sumed									
[11.	ώθησε τους διευθυντές/ντριες	Equalvariancesassu	4,802	,029	-2,281	342	,023	-,322	,141	-,600	-,044
	να αποδέχονται τις ιδέες των	med									
	εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με										
	μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesnotas			-2,150	139,074	,033	-,322	,150	-,619	-,026
		sumed									
[12.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	6,495	,011	-1,763	342	,079	-,241	,137	-,510	,028
	διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν,	med									
	συντονίζουν και παρακολουθούν το										
	διδασκτικό έργο και να προωθούν την	Equalvariancesnotas			-1,605	131,881	,111	-,241	,150	-,538	,056
	αποτελεσματική διδασκαλία]	sumed									
[13.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	5,754	,017	-1,812	342	,071	-,252	,139	-,526	,022
	διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται	med									
	συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]										
		Equalvariancesnotas			-1,666	133,776	,098	-,252	,151	-,551	,047
		sumed									
[14.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	3,801	,052	-2,317	342	,021	-,322	,139	-,596	-,049
	διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	med									
		Equalvariancesnotas			-2,171	137,790	,032	-,322	,148	-,616	-,029
		sumed									
[15.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	7,455	,007	-1,751	342	,081	-,248	,141	-,526	,031
	διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν	med									
	αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς										
	εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων	Equalvariancesnotas			-1,597	132,250	,113	-,248	,155	-,555	,059
	εντός του σχολείου]	sumed									
[16.	βελτίωσε τις δυνατότητες των	Equalvariancesassu	9,788	,002	-,936	342	,350	-,130	,139	-,403	,143
	διευθυντών/ντριών να προωθούν το	med									
	άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]										
		Equalvariancesnotas			-,835	128,142	,405	-,130	,156	-,438	,178
		sumed									

Εργασιακή σχέση

GroupStatistics

			4. Εργασιακή σχέση	N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Μόνιμος			260	2,60	1,150	,071
	Αναπληρωτής			84	2,55	1,023	,112
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Μόνιμος			260	2,64	1,169	,072
	Αναπληρωτής			84	2,63	1,073	,117
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Μόνιμος			260	2,65	1,171	,073
	Αναπληρωτής			84	2,67	1,068	,117
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Μόνιμος			260	2,43	1,069	,066
	Αναπληρωτής			84	2,69	1,108	,121
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Μόνιμος			260	2,46	1,133	,070
	Αναπληρωτής			84	2,64	,965	,105
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Μόνιμος			260	2,62	1,131	,070
	Αναπληρωτής			84	2,74	1,007	,110
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Μόνιμος			260	2,55	1,153	,072
	Αναπληρωτής			84	2,71	1,001	,109
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των	Μόνιμος			260	2,36	1,172	,073

διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Αναπληρωτής	84	2,58	,996	,109
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνεύουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Μόνιμος	260	2,51	1,141	,071
	Αναπληρωτής	84	2,76	1,013	,111
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Μόνιμος	260	2,54	1,218	,076
	Αναπληρωτής	84	2,65	,951	,104
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Μόνιμος	260	2,70	1,193	,074
	Αναπληρωτής	84	2,93	1,015	,111
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Μόνιμος	260	2,49	1,137	,071
	Αναπληρωτής	84	2,74	1,019	,111
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Μόνιμος	260	2,59	1,184	,073
	Αναπληρωτής	84	2,73	,961	,105
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	Μόνιμος	260	2,57	1,195	,074
	Αναπληρωτής	84	2,64	,940	,103
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις απόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	Μόνιμος	260	2,47	1,206	,075
	Αναπληρωτής	84	2,71	,951	,104
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	Μόνιμος	260	2,42	1,181	,073
	Αναπληρωτής	84	2,54	,950	,104

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	MeanDiffer ence	Std. ErrorDiffer ence	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equalvariancesassu med	2,603	,108	,373	342	,710	,052	,141	-,224	,329
	Equalvariancesnotas sumed			,396	156,279	,693	,052	,132	-,209	,314
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassu med	1,384	,240	,079	342	,937	,011	,144	-,272	,294
	Equalvariancesnotas sumed			,082	151,672	,934	,011	,138	-,261	,283
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassu med	1,704	,193	-,142	342	,887	-,021	,144	-,304	,263
	Equalvariancesnotas sumed			-,149	152,680	,881	-,021	,137	-,292	,251
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Equalvariancesassu med	,151	,698	-1,890	342	,060	-,256	,135	-,522	,010
	Equalvariancesnotas sumed			-1,855	136,426	,066	-,256	,138	-,529	,017
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Equalvariancesassu med	4,322	,038	-1,348	342	,179	-,185	,137	-,455	,085
	Equalvariancesnotas sumed			-1,463	163,051	,145	-,185	,127	-,435	,065

[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύξουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Equalvariancesassu	4,518	,034	-,859	342	,391	-,119	,138	-,391	,153
	med									
	Equalvariancesnotas			-,912	156,064	,363	-,119	,130	-,376	,139
	sumed									
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Equalvariancesassu	5,109	,024	-,198	342	,232	-,168	,140	-,444	,108
	med									
	Equalvariancesnotas			-,1288	160,036	,200	-,168	,131	-,426	,090
	sumed									
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu	3,026	,083	-,1588	342	,113	-,226	,142	-,505	,054
	med									
	Equalvariancesnotas			-,1725	163,307	,086	-,226	,131	-,484	,033
	sumed									
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassu	2,978	,085	-,1795	342	,073	-,250	,139	-,525	,024
	med									
	Equalvariancesnotas			-,1907	156,448	,058	-,250	,131	-,510	,009
	sumed									
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Equalvariancesassu	9,239	,003	-,773	342	,440	-,112	,145	-,399	,174
	med									
	Equalvariancesnotas			-,876	178,412	,382	-,112	,128	-,366	,141
	sumed									
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesassu	9,163	,003	-,1580	342	,115	-,229	,145	-,513	,056
	med									
	Equalvariancesnotas			-,1716	163,142	,088	-,229	,133	-,492	,034
	sumed									
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Equalvariancesassu	2,707	,101	-,1792	342	,074	-,250	,139	-,524	,024
	med									
	Equalvariancesnotas			-,1896	155,139	,060	-,250	,132	-,510	,011
	sumed									

[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Equalvariancesassu	9,039	,003	-,941	342	,347	-,134	,142	-,414	,146
	med									
	Equalvariancesnotas			-1,046	171,048	,297	-,134	,128	-,387	,119
	sumed									
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	Equalvariancesassu	10,907	,001	-,515	342	,607	-,074	,143	-,355	,207
	med									
	Equalvariancesnotas			-,582	176,893	,561	-,074	,127	-,323	,176
	sumed									
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	Equalvariancesassu	10,062	,002	-1,672	342	,095	-,241	,144	-,525	,043
	med									
	Equalvariancesnotas			-1,885	176,326	,061	-,241	,128	-,494	,011
	sumed									
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	Equalvariancesassu	6,119	,014	-,849	342	,396	-,120	,142	-,399	,158
	med									
	Equalvariancesnotas			-,948	172,764	,344	-,120	,127	-,371	,130
	sumed									

Υπηρεσία ως Διευθυντής/ντρια

GroupStatistics

8. Υπηρετείτε ως Διευθυντής στη σχολική σας μονάδα		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	ΝΑΙ	81	2,70	1,219	,135
	ΟΧΙ	263	2,55	1,086	,067
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΝΑΙ	81	2,69	1,211	,135
	ΟΧΙ	263	2,62	1,125	,069

[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	ΝΑΙ	81	2,68	1,202	,134
	ΟΧΙ	263	2,64	1,130	,070
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	ΝΑΙ	81	2,43	1,106	,123
	ΟΧΙ	263	2,52	1,077	,066
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	ΝΑΙ	81	2,42	1,182	,131
	ΟΧΙ	263	2,53	1,069	,066
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	ΝΑΙ	81	2,60	1,158	,129
	ΟΧΙ	263	2,66	1,086	,067
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	ΝΑΙ	81	2,47	1,119	,124
	ΟΧΙ	263	2,62	1,118	,069
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	ΝΑΙ	81	2,31	1,179	,131
	ΟΧΙ	263	2,44	1,121	,069
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	ΝΑΙ	81	2,43	1,128	,125
	ΟΧΙ	263	2,62	1,109	,068
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	ΝΑΙ	81	2,47	1,236	,137
	ΟΧΙ	263	2,60	1,134	,070
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	ΝΑΙ	81	2,64	1,186	,132
	ΟΧΙ	263	2,79	1,145	,071
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	ΝΑΙ	81	2,49	1,195	,133

διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	ΟΧΙ	263	2,57	1,089	,067
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	ΝΑΙ	81	2,58	1,203	,134
	ΟΧΙ	263	2,64	1,113	,069
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	ΝΑΙ	81	2,43	1,139	,127
	ΟΧΙ	263	2,63	1,134	,070
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις ατόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	ΝΑΙ	81	2,38	1,220	,136
	ΟΧΙ	263	2,58	1,129	,070
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	ΝΑΙ	81	2,44	1,275	,142
	ΟΧΙ	263	2,44	1,082	,067

Independent Samples Test

Levene's Test for

Equality of

Variances

t-test for Equality of Means

			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	Equal variances assumed		1,355	,245	1,072	342	,285	,152	,142	-,127	,432
	Equal variances not assumed	med			1,008	121,675	,315	,152	,151	-,147	,452
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equal variances assumed		,450	,503	,466	342	,642	,068	,146	-,219	,354
	Equal variances not assumed	med			,448	125,508	,655	,068	,151	-,232	,367
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	Equal variances assumed		,280	,597	,250	342	,803	,036	,146	-,250	,323
	Equal variances not assumed	med			,242	126,563	,809	,036	,151	-,262	,335
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	Equal variances assumed	d	,000	,999	-,617	342	,537	-,085	,138	-,356	,186
	Equal variances not assumed	med			-,609	130,112	,544	-,085	,140	-,361	,191
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	Equal variances assumed	d	,628	,429	-,781	342	,436	-,109	,139	-,383	,165
	Equal variances not assumed	med			-,740	123,036	,461	-,109	,147	-,400	,182
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύξουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	Equal variances assumed	d	,567	,452	-,404	342	,686	-,057	,140	-,332	,219
	Equal variances not assumed	med			-,391	126,324	,697	-,057	,145	-,344	,230

[7.	βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	Equalvariancesassume	,178	,673	-1,087	342	,278	-,154	,142	-,434	,125
		Equalvariancesnotassumed			-1,086	132,958	,279	-,154	,142	-,436	,127
[8.	ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassume	,104	,748	-,945	342	,345	-,136	,144	-,420	,147
		Equalvariancesnotassumed			-,920	127,647	,360	-,136	,148	-,429	,157
[9.	ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	Equalvariancesassume	,000	,992	-1,299	342	,195	-,184	,142	-,462	,094
		Equalvariancesnotassumed			-1,287	131,124	,200	-,184	,143	-,466	,099
[10.	βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Equalvariancesassume	,545	,461	-,894	342	,372	-,132	,147	-,421	,158
		Equalvariancesnotassumed			-,854	124,344	,395	-,132	,154	-,437	,173
[11.	ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	Equalvariancesassume	,270	,604	-1,015	342	,311	-,149	,147	-,438	,140
		Equalvariancesnotassumed			-,996	129,230	,321	-,149	,150	-,445	,147
[12.	βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	Equalvariancesassume	1,008	,316	-,513	342	,608	-,073	,142	-,351	,206
		Equalvariancesnotassumed			-,489	123,666	,626	-,073	,149	-,367	,222
[13.	βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	Equalvariancesassume	,282	,596	-,406	342	,685	-,059	,144	-,342	,225
		Equalvariancesnotassumed			-,390	125,124	,697	-,059	,150	-,356	,239

[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	Equalvariancesassume	,125	,724	-1,406	342	,161	-,203	,144	-,487	,081
	df									
	Equalvariancesnotassu		-1,403	132,489		,163	-,203	,145	-,489	,083
	med									
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρισία και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις απόμων ή ομάδων εντός του σχολείου]	Equalvariancesassume	,301	,584	-1,334	342	,183	-,195	,146	-,483	,093
	df									
	Equalvariancesnotassu		-1,281	125,111		,203	-,195	,152	-,497	,106
	med									
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	Equalvariancesassume	3,768	,053	-,003	342	,998	,000	,144	-,283	,282
	df									
	Equalvariancesnotassu		-,003	117,700		,998	,000	,157	-,310	,310
	med									

Ειδικότητα

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	BetweenGroups	9,022	11	,820	,646	,788
	WithinGroups	420,016	331	1,269		
	Total	429,038	342			
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	9,724	11	,884	,666	,770
	WithinGroups	439,168	331	1,327		
	Total	448,892	342			
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιπαθέμενες ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	12,877	11	1,171	,887	,553
	WithinGroups	436,838	331	1,320		

διευθυντών/ντριών]	Total	449,714	342					
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	22,118	11	2,011	1,753			,061
	WithinGroups	379,632	331	1,147				
	Total	401,749	342					
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να προωθούν καινοτομίες]	BetweenGroups	19,195	11	1,745	1,471			,141
	WithinGroups	392,548	331	1,186				
	Total	411,743	342					
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	BetweenGroups	20,966	11	1,906	1,597			,098
	WithinGroups	395,052	331	1,194				
	Total	416,017	342					
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	BetweenGroups	29,118	11	2,647	2,191			,015
	WithinGroups	399,920	331	1,208				
	Total	429,038	342					
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	26,976	11	2,452	1,960			,032
	WithinGroups	414,237	331	1,251				
	Total	441,213	342					
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	23,536	11	2,140	1,760			,060
	WithinGroups	402,318	331	1,215				
	Total	425,854	342					
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να χειρίζονται γρήγορα και	BetweenGroups	20,958	11	1,905	1,436			,155
	WithinGroups	439,042	331	1,326				

αποτελεσματικά τα προβλήματα]	Total	460,000	342				
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	BetweenGroups	14,642	11	1,331	,996	,449	
	WithinGroups	442,273	331	1,336			
	Total	456,915	342				
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	BetweenGroups	25,481	11	2,316	1,920	,036	
	WithinGroups	399,376	331	1,207			
	Total	424,857	342				
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	BetweenGroups	17,533	11	1,594	1,248	,254	
	WithinGroups	422,701	331	1,277			
	Total	440,233	342				
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	BetweenGroups	23,969	11	2,179	1,721	,068	
	WithinGroups	419,069	331	1,266			
	Total	443,038	342				
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις από μόνιμους ή ομάδων εντός του σχολείου]	BetweenGroups	23,052	11	2,096	1,605	,096	
	WithinGroups	432,313	331	1,306			
	Total	455,364	342				
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	BetweenGroups	23,271	11	2,116	1,694	,073	
	WithinGroups	413,481	331	1,249			
	Total	436,752	342				

Έτη υπηρεσίας

ANOVA

		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
[1. επηρέασε αρνητικά το κλίμα του σχολείου και διαμόρφωσε πιο δύσκολες συνθήκες για την άσκηση ηγετικού ρόλου από τους διευθυντές/ντριες]	BetweenGroups	10,219	6	1,703	1,369	,226
	WithinGroups	419,165	337	1,244		
	Total	429,384	343			
[2. έφερε συγκρούσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και των υποψηφίων που φαλκίδεψαν τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	7,466	6	1,244	,949	,460
	WithinGroups	441,836	337	1,311		
	Total	449,302	343			
[3. δημιούργησε προβλήματα, εντάσεις και αντιτιθέμενες	BetweenGroups	7,229	6	1,205	,917	,483

ομάδες μεταξύ των συναδέλφων που επηρέασαν αρνητικά τον ηγετικό ρόλο των διευθυντών/ντριών]	WithinGroups	442,911	337	1,314		
	Total	450,140	343			
[4. ενίσχυσε το ηγετικό προφίλ των διευθυντών/ντριών]	BetweenGroups	7,438	6	1,240	1,059	,387
	WithinGroups	394,559	337	1,171		
	Total	401,997	343			
[5. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να πρωθοούν καινοτομίες]	BetweenGroups	15,614	6	2,602	2,213	,042
	WithinGroups	396,383	337	1,176		
	Total	411,997	343			
[6. βελτίωσε τα περιθώρια των διευθυντών/ντριών να ενισχύουν τη συνεργατικότητα και να αναπτύσσουν το αίσθημα της ομάδας στο σχολείο]	BetweenGroups	15,891	6	2,648	2,228	,040
	WithinGroups	400,548	337	1,189		
	Total	416,439	343			
[7. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαμορφώνουν κοινό όραμα με το διδακτικό προσωπικό για την προώθηση αλλαγών και καινοτομιών στο σχολείο]	BetweenGroups	16,815	6	2,802	2,289	,035
	WithinGroups	412,569	337	1,224		
	Total	429,384	343			
[8. ενίσχυσε την αμεροληψία των διευθυντών/ντριών στις σχέσεις τους με τους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	11,299	6	1,883	1,476	,186
	WithinGroups	430,084	337	1,276		
	Total	441,384	343			
[9. ενίσχυσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια στους εκπαιδευτικούς]	BetweenGroups	17,449	6	2,908	2,398	,028
	WithinGroups	408,734	337	1,213		
	Total	426,183	343			
[10. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να	BetweenGroups	17,313	6	2,886	2,195	,043

χειρίζονται γρήγορα και αποτελεσματικά τα προβλήματα]	WithinGroups	443,013	337	1,315		
	Total	460,326	343			
[11. ώθησε τους διευθυντές/ντριες να αποδέχονται τις ιδέες των εκπαιδευτικών και να τις εξετάζουν με μεγαλύτερη προσοχή]	BetweenGroups	11,502	6	1,917	1,448	,195
	WithinGroups	445,987	337	1,323		
	Total	457,488	343			
[12. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προγραμματίζουν, συντονίζουν και παρακολουθούν το διδακτικό έργο και να προωθούν την αποτελεσματική διδασκαλία]	BetweenGroups	14,370	6	2,395	1,965	,070
	WithinGroups	410,790	337	1,219		
	Total	425,160	343			
[13. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να διαχειρίζονται συγκρούσεις ή κρίσεις στο σχολείο]	BetweenGroups	19,368	6	3,228	2,582	,018
	WithinGroups	421,257	337	1,250		
	Total	440,625	343			
[14. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να ασκούν διοίκηση]	BetweenGroups	15,079	6	2,513	1,977	,068
	WithinGroups	428,305	337	1,271		
	Total	443,384	343			
[15. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να λαμβάνουν αποφάσεις με ευθυκρίσια και χωρίς εξαρτήσεις από πιέσεις από μων ή ομάδων εντός του σχολείου]	BetweenGroups	19,460	6	3,243	2,506	,022
	WithinGroups	436,188	337	1,294		
	Total	455,648	343			
[16. βελτίωσε τις δυνατότητες των διευθυντών/ντριών να προωθούν το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία]	BetweenGroups	9,969	6	1,661	1,311	,251
	WithinGroups	426,982	337	1,267		
	Total	436,951	343			

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.