UNIVERSITY OF THESSALY
School of Humanities & Social Studies
Pedagogical Faculty of Primary Education
Post Graduate Studies
« Educational Organization and Administration »

Postgraduate Dissertation

« Greek teachers as teacher leaders: an exploratory study »

Sofia Thomaidou

Supervisor: Angeliki Lazaridou

Volos, 2023

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Acknowledging the consequences of plagiarism, me, Sofia Thomaidou, declare responsibly that the present work entitled "Greek teachers as teacher leaders: an exploratory study" is the product of strictly personal work and all the sources, I have used, have been properly declared in the bibliographic citations and references. The adoption and employment of other authors' ideas, texts and/or sources, are clearly indicated in the text with appropriate citation and the relevant reference is included in the bibliography section with a full description.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Abstract

Teachers, being at the core of every educational system, are major catalysts for educational change. They act as leaders in their classrooms since they plan and regulate activities, promote a pleasant working environment for the pupils, motivate and evaluate their performance. Additionally, every teacher has informal or formal influence over associates, partners, colleagues through collaboration relationships. Particularly, a teacher can empower and inspire others when sharing innovative and interesting classroom experiences or ideas, (s)he is impassioned about and participates in projects with colleagues, therefore acting as informal leader within and outside the classroom. As a result, teacher leadership is commonly discussed both in educational research and practice abroad. Although theories of teacher leadership abound and so does the associated research, in the Greek educational context we find very little evidence of it, either as a research project or as a theoretical conception. So, this study aims to examine primary education in-service teachers' awareness of the notion of the teacher as a leader in and outside the classroom; further, the necessary conditions for the adoption and promotion of teacher leadership in the Greek primary schools are also investigated. To this end, qualitative research is the preferred to collect and process the research data. The research instrument employed is focus group discussion. Two focus groups involving six in-service primary education teachers each, were formed for the data collection. Valuable implications concerning Greek teachers conception of teacher leadership and its enactment have been yielded after analysing thematically the collected data. Particularly, the present study reveals participants' acknowledgment of teacher leaders as conveyors of knowledge in class, while acting as role models to improve students' performance. Further, data record teacher leadership outside the classroom as a process, that permits teacher leaders to take initiatives that advance classroom and school practices. Empathy, insight, shared vision, openness to change, teamwork and professionalism are the reported characteristics of teacher leaders who are perceived not only as lifelong learners seeking professional development, but also as students' companions, partners and co-operators, due to the democratic and supportive climate that prevails in class and at school, which is identified as one of the recorded crucial conditions that enhances teacher leadership. On the other hand, data reveal classroom problems, teacher leader colleagues' resistance and dismissal as well as teachers workload and a lack of absence of leaves from school for professional development, as impediments to teacher leadership. Finally, teachers leaders' need for rewards and extrinsic incentives are imperatives for the nurturing and support of teacher leaders.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Keywords: teacher leader, teacher leadership, professional development, teacher leadership opportunities and impediments.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Περίληψη

Οι εκπαιδευτικοί, αποτελούν τον πυρήνα κάθε εκπαιδευτικού συστήματος ως κύριοι καταλύτες για την εκπαιδευτική αλλαγή, καθώς ενεργούν ως ηγέτες στις τάξεις τους, σχεδιάζοντας και επιβλέποντας δραστηριότητες για τους μαθητές, καλλιεργώντας ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, που ενθαρρύνει τη μαθησιακή απόδοση. Επιπλέον, εμπνέουν τους συναδέλφους τους, εφόσον μοιράζονται καινοτόμες και ενδιαφέρουσες εμπειρίες ή ιδέες και συμμετέχουν σε προγράμματα μαζί τους, ενεργώντας έτσι ως ηγέτες μέσα και έξω από την τάξη. Αν και οι θεωρίες για την εκπαιδευτική ηγεσία αφθονούν και το ίδιο και η σχετική έρευνα, στο Ελληνικό πλαίσιο βρίσκουμε πολύ λίγα στοιχεία για αυτήν είτε ως ερευνητικό έργο είτε ως θεωρητική αντίληψη. Ωστόσο, οι αντιλήψεις των Ελλήνων δασκάλων για την εκπαιδευτική ηγεσία δεν έχουν τεκμηριωθεί επαρκώς από ερευνητικά στοιχεία. Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να μελετήσει τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την έννοια του εκπαιδευτικού ως ηγέτη εντός και εκτός της τάξης. Επίσης, διερευνώνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την υιοθέτηση και την ανάδειξη του εκπαιδευτικού ηγέτη στα ελληνικά δημοτικά σχολεία. Για το σκοπό αυτό, προτιμήθηκε η ποιοτική έρευνα για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε είναι η συζήτηση σε ομάδες εστίασης. Ειδικότερα υλοποιήθηκαν δύο ομάδες εστίασης, με τη συμμετοχή έξι διορισμένων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης η καθεμία. Για την καλύτερη οργάνωση, ανάλυση και περαιτέρω κατανόηση των συνεντεύξεων κατηγοποιοποιήθηκαν οι ερωτήσεις και στη συνέχεια εντάχθηκαν σε θεματικές. Συγκεκριμένα, η παρούσα μελέτη αποκαλύπτει πως οι εκπαιδευτικοί ηγέτες προάγουν τόσο τη γνώση στην τάξη αποτελώντας οι ίδιοι πρότυπα, όσο και τις πρακτικές του σχολείου αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες. Η ενσυναίσθηση, η διορατικότητα, το κοινό όραμα, η καινοτομία, η ομαδική εργασία και ο επαγγελματισμός είναι τα αναφερόμενα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών ηγετών που αναζητούν την επαγγελματική εξέλιξη, ως συνεργάτες και εταίροι των μαθητών, μέσα από ένα δημοκρατικό και υποστηρικτικό κλίμα τόσο στην τάξη όσο και στο σχολείο, απαραίτητο για την ανάδειξη της εκπαιδευτικής ηγεσίας. Αντίθετα, τα προβλήματα στην τάξη, αντίσταση των συναδέλφων στους εκπαιδευτικούς ηγέτες, ο φόρτος εργασίας και η έλλειψη αδειών από το σχολείο για επαγγελματική ανάπτυξη, καταγράφονται ως εμπόδια. Τέλος, η ανάγκη των εκπαιδευτικών ηγετών για επιβράβευση και εξωτερικά κίνητρα αναδεικνύονται ως απαραίτητες συνθήκες για την ενίσχυση και την καλλιέργεια της ηγεσίας των εκπαιδευτικών.

Λέξεις-κλειδιά: εκπαιδευτικός ηγέτης, εκπαιδευτική ηγεσία, επαγγελματική ανάπτυξη, ευκαιρίες και εμπόδια εκπαιδευτικής ηγεσίας.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Acknowledgements

First and foremost, I would like to express my sincere gratitude to my tutor and supervisor, Dr. Angeliki Lazaridou, who guided me throughout the process of writing this dissertation. Her constructive feedback and recommendations, as well as her insightful comments, were of valuable help to me.

I would also like to thank all the colleagues who took part in the research by joining the two focus groups discussions and provided me with valuable data. Namely, many special thanks to Spyridoula Kalaitzi, Eleni Kyriakaki, Matina Mylona, Margarita Oikonomou, Georgina Dafopoulou, Amalia Sdrolia, Euthalia Karalariotou, Mariarena Mastorogianni, Panagiota Galazoula, Vassiliki Kassiora, Katerina Velesiotou and Thomai Tzitzi.

Last but not least, I want to thank my daughter Vaia and my husband Dimitris, for their support and inexhaustible patience during my post-graduate studies. I would like to dedicate this dissertation to my only child, who believed in me and encouraged me to pursue my dream and evolve professionally. I hope I set an example for her.

To my beloved daughter

Vaia

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

List of Abbreviations

FDG = Focus Group Discussion

TLP = Teacher Leader Portfolio

List of figures

Figure 1: The relationships among teacher leadership dimensions (as in Shen et al., 2020 p.12 figure 5)……..8

Figure 2: Conceptual framework: Teacher leadership for student learning. (Yolk-Barr & Duke, 2004 p.289, figure 1)……..……..…….....13

Figure 3:The Greek Education System (Brinia, 2009, p.320, Diagram 1)…… …32

Figure 4: Research participants resumes……...38

Figure 5: Flow chart of the steps of the focus group discussion technique (O.Nyumba et al., 2017, p.22, figure 1)……..41

Figure 6: Categorizing focus group discussion questions……..…...45

Figure 7: Subsuming categories into thematic sections……46

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Table of Contents

Abstract iii

Περίληψη v

Acknowledgements vi

List of Abbreviations vii

List of figures vii

Table of Contents viii

Introduction 1

Chapter 1: Teacher leadership 4

Introduction 4

1.1 Defining leader & Teacher Leader identity. 4

1.1.1 Defining leader identity. 4

1.1.2 Teacher Leader Identity 5

1.1.3 Teacher leaders' actions & attributes 6

1.1.3.1 Teacher leaders within the classroom 9

1.2. Defining teacher leadership 11

1.2.1 Teacher leadership defined in relation to development. 14

1.3 Models of Teacher Leadership. 16

1.4 Factors supporting Teacher leadership. 19

1.4.1 Teacher Leader Training and Support. 19

1.4.2 School Culture & Climate supporting Teacher Leadership 20

1.4.2.1 School Culture & Teacher Leadership 20

1.4.2.2 School Climate &Teacher leadership 21

1.4.3 Teachers leading the change. 25

1.5. Barriers to Teacher Leadership 25

1.6 Formal framework encouraging teacher leadership in Europe and Greece 30

Conclusion 33

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Chapter 2: Research Method 34
Introduction 34
2.1 Research aim and questions 34
2.2 The Research Methodology 35
2.2.1 Qualitative research method 35
2.3 Research Sample 36
2.4 Research Procedure 38
2.5 Data Analysis Method 41
2.6 Research ethical issues 42
Chapter 3: Research Findings 44
Introduction 44
3.1 Participants' Profiles 46
3.2 Research participants' perceptions of Teacher Leadership 46
3.2.1 Participants' familiarity with and perception of teacher leadership 46
3.2.2 Teacher leader characteristics 48
3.2.3 Appropriate school leadership for teacher leadership 50
3.2.4 Teacher leaders' perception of their role 51
3.2.5 Relationship between teacher leaders and their colleagues 53
3.3 Teachers' perceptions of themselves as leaders in their classrooms 54
3.3.1 Participants' perceptions of teacher leader roles in class 54
3.3.2 Teacher leader's primary role in class 55
3.3.3 Opportunities for teacher leadership inside the classroom 56
3.3.4 Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders and affecting their teaching. 57
3.3.5 How teacher leadership affects teaching. 58
3.4 Necessary conditions for teachers to evolve as Teacher Leaders 59
3.4.1 Challenges faced at school by teacher leaders. 59

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

3.4.2 Appropriate support for teachers at school to develop as leaders. 60
3.4.3 Appropriate school conditions to enhance teacher leadership. 62
3.4.4 Teacher leadership opportunities outside the classroom 64
3.4.5 Teacher leaders' needs. 65
3.4.6 Teacher leaders training 66
Conclusion 67
Chapter 4: Discussion 69
Introduction 69
4.1 Discussion of research findings 69
4.1.1 Revisiting research questions 69
4.1.2. Implications of the study 74
4.2. Limitations of the study 76
4.3 Suggestions for further research 76
Conclusion 77
References 79
APPENDIX I. Categorizing focus group questions-subsuming categories into thematic sections. 93
APPENDIX II. The recording and transcript & Recording of the 1st FGD. The recording of the 2nd focus group and a sample of the transcript. 96
Sample of the transcript of the 2nd focus group discussion & 2nd focus group recording 157
APPENDIX III. Categorizing participants' answers. 158

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Introduction

Muijs & Harris (2003) claim that it is rather challenging to define teacher leadership, because there are competing as well as overlapping ideas and concepts of what teacher leadership is and is comprised of. Nevertheless, Crippen & Willows (2019) attempt to outline the term as it has developed over time, arguing at first, that teacher leadership is restricted to positions of authority, bearing the teacher in mind at an organizational and administrative role i.e. the department head. Next, they claim that the term is also aligned with the classroom context, influencing at the same time formal roles and positions such as those of a team leader and of a curriculum coordinator. Finally, they refer to Muijs & Harris (2003) who report that teacher leadership is conceptualized as a process and not a position; as a process teacher leadership focuses on the relationships that are built among colleagues/stakeholders and it is not associated with a role, status or position. On the other hand, Lieberman (2013) supports that teacher leadership involves both the roles that teacher leaders play and the organizational and cultural impact of their work. In that broader perspective, Wenner and Campbell (2017) explain that teachers' leader identity is complicated because of the multiple roles that teachers hold in a school and illustrate leadership by referring either to classroom-based teacher responsibilities or those outside the classroom.

Teacher leadership has attracted scholars' attention for decades, and continues to survive as an umbrella term, that often slants towards the vested interests relevant to the teaching profession and school management (Grant, 2019). Furthermore, over the last two decades, teacher leadership has been regarded as a key factor that dictates the quality of schools globally, as far as the context of educational reforms in countries such as the USA, the UK, Australia, Singapore and Korea (Wang & Ho, 2018); because teacher leaders are teachers who attempt to attain the goal of school improvement both by continuing teaching students, and through influencing others within their schools and elsewhere (Danielson, 2006; Wenner & Campbell, 2017). Thus, teacher leadership is "the process by which teachers, individually or collectively, influence their colleagues, principals, and other members of school communities to improve teaching and learning practices with the aim of increased student learning and achievement" (York-Barr Duke, 2004, p. 288).

Teacher leadership has received increasing attention over the last years from educational practitioners and researchers alike; and as a central concept, it has been the subject of many studies (Koukoutsi, 2017; York-Barr and Duke, 2004; Wan et al., 2018; Kartsoni, 2020; Nadelson et al., 2020; Noelle, 2020; Shen et al., 2020; Dickerson et al., 2021). York-Barr and

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Duke (2004) reviewed the teacher leadership research from 1980 up to 2004 and their findings include the definition of the notion of teacher leadership, teacher leaders traits, as well as the conditions supporting teacher leadership. Wan et al., (2018) investigated teacher leadership and report insufficient available space for acting out teacher leadership in terms of either teacher collaboration or shared leadership or even reflective practice, due to teachers' orientation towards student learning. Along these lines, Nadelson et al. (2020) identify as the primary role of a teacher that of a conveyer of knowledge and that of the critical role model. On the other hand, Noelle (2020) focused on the challenges of being a teacher leader. Her findings record as hurdles to teacher leadership the lack of competent education, adequate preparation, sufficient training for teacher leadership and lack of clarity in teacher leadership roles alongside with lack of feedback from administrators and negative attitude from other teachers that results in isolation. Shen et al. (2020) built on the existing literature base and conducted a meta-analysis on the relationship between teacher leadership and student achievement, that identified seven key teacher leadership dimensions. Namely, professional development of colleagues, participation in school change or improvement, coordination and management, parent / community involvement, school and district curriculum work, contributions to the profession, and preservice teacher education, that were all positively associated with students' achievement. On the other hand, Koukoutsi (2017) investigated leadership characteristics of teachers in Greece in secondary education and the results showed that:

a) teacher efficacy develops when teachers develop their leading capacities,

b) teacher leaders embrace innovation and prefer working with talented people,

c) teacher leaders act as role models for their students, and

d) teacher leaders are reliable.

Among the practices that advance leadership competences, there are mentions of teachers solving problems, facing difficulties on their own and relying on the relationships they have for support, instead of relying on the school organization and procedures.

Kartsoni's survey (2020) concentrated on teacher leaders inside the classroom and their role in shaping school climate. Findings of the survey question the teacher traditional role of teachers and also report that teacher's role should be expanded. Further, according to these findings the main characteristic of the teacher leader is student encouragement and empathy. Also, communication among students and teacher leader's contribution are recorded as important factors in shaping a school climate in class. On the other hand, teaching style and interpersonal relations are reported as crucial in shaping a good school climate.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Despite the rich literature and research on teacher leadership and its associated frameworks, in Greece lack of relevant research and literature points to a gap indicating that this concept is still novel within the Greek education context and there are still questions to be answered and further research to be conducted in this area. So, this research aims to investigate primary education in-service teachers' awareness of the notion of teacher leadership in and outside the classroom as well as the appropriate conditions for the adoption and promotion of teacher leadership in Greek primary schools.

In her attempt to better understand the teachers' views and opinions and in order to resolve into better understanding of individuals' perceptions about teacher leadership, the researcher employs a qualitative approach. Namely, two focus group discussions including six in-service teachers in each one were used to collect data.

The specific method was used because of the emphasis on the interaction among the group members and the exchange and pondering of ideas among individuals that could result in richer and fuller descriptions of their answers (Kofou, 2020).

Hence, the *first* chapter of this thesis presents the general theoretical framework of the study in relation to several research studies. In other words, the definition of teacher leadership and the presentation of the corresponding models, in line with the elucidation of leader and teacher leader identity, and the presentation of teacher leaders attributes and actions are reviewed. Moreover, the review of the appropriate training, support, school culture and climate follows. Additionally, several barriers and suitable leadership style encouraging Teacher Leadership are also discussed, while referring to the formal framework enhancing teacher leadership in Europe and Greece.

The *second* chapter focuses on the method employed in this study. Specifically, the purpose of this study as well as the research questions, and the method used in this survey, are presented. Research ethical issues are also discussed.

Chapter *three* is devoted to the presentation of research findings and chapter *four* constitutes the final chapter of this study where research findings are discussed in relation to previous studies and to theory respectively. Finally, limitations and suggestions for further research are included as well.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Chapter 1: Teacher leadership

Introduction

This chapter attempts an investigation of the concept of teacher leadership on a theoretical basis. Firstly, the researcher pursues to define both leader and teacher leader identity, and to present teacher leaders attributes and actions. Next, the definition of teacher leadership and its corresponding models are elucidated. Also, the appropriate training, support, school culture and climate are reviewed. Simultaneously, several barriers to Teacher Leadership are presented. Chapter 1 concludes with a reference to the formal framework of teacher leadership in Europe and Greece.

1.1 Defining leader & Teacher Leader identity.

1.1.1 Defining leader identity.

The noun *leader* derives from the verb 'to lead,' which means to show the way, to go before and guide. Therefore, by definition a leader goes before others in a group, association or even organization, guiding them in a certain direction so as to fulfil the goals set beforehand. Warren (2021) explains that a leader not only has a vision and shares it with others but (s)he also encourages and motivates his / her followers in achieving the vision due to his / her sense of responsibility.

According to Spears (2010), a wide range of dispositions, skills and knowledge are required when it comes to the tasks and expectations of a leader. Focusing on the latter, Day et al. (2012, as in Nadelson et al. 2020) postulate the existence of essential attributes of all kind of leaders, influencing both their leader identity as well as the extent to which a person identifies internally as a leader. The personal internalization of the essential attributes of leaders is regarded as leader identity (ibid.). Such essential attributes are self-efficacy for leading (Paglis and Green, 2002), self-determination (Eye and Roth, 2011), implementation intentions (Day, 2000), resilience and persistence (Stoltz, 2015) and leader contextualized self-regulation (Sosik et al., 2002). Further, Klenke (2007) explains that in case leader identity attributes are expressed similarly to other identities, then the self-identification as a leader is probably to be influenced by context associated with experience, related to expectations and shift to be in line with other people’s perceptions. Day et al. (2012) conclude by stressing the fact that leader identity is supremely personal and evolves with time and experience, as it happens with other identities

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

one may hold.

1.1.2 Teacher Leader Identity

Teacher Leader Identity may be self-claimed (Stets and Burke, 2000) or granted by others (Abrams and Hogg, 1988); in the first case, one claims this identity regardless to the perspective of others, based on his/her perceptions confirming the identity claimed, differently the leader identity may be granted due to others validation. Wenner and Campbell (2017) explain that teachers' leader identity is complicated due to the teachers' possibility of holding many roles in a school and they illustrate leadership by referring either to classroom-based teacher responsibilities or outside the classroom. Thus, teacher leader identity results from teachers' advancement and evolution, who initially did not recognize teaching as a leadership role according to study findings (Hunzicker, 2017). Along the same lines, Carver (2016, 169) differentiates between leading and teaching, explaining that teachers usually "maintain their identity as a teacher while preparing to be leaders", indicating a culture according to which teachers are not originally acknowledged a leader identity in their role of teaching. In other words, teacher leaders work as teachers while exercising leadership with their colleagues (Danielson, 2006). Hence, it is only when teachers adopt leadership roles outside the classroom that they are recognized as leaders (Wenner & Campbell, 2018). Nevertheless, motivating others, sharing a vision and team building are only some of the attributes of a leader required for successful teaching according to a recent study (Nadelson et al., 2020).

Likewise, Gordon (2004) not only asserts that teachers have always been leaders in their classrooms, acted as informal leaders with their colleagues, and held almost policy making roles, but he also stresses that although teacher leadership is not a framework for professional development, it actually becomes a framework, when it is intentionally structured to promote development. In that case, the development of teachers providing leadership is facilitated alongside with the rest of the teachers who are assisted through that leadership. Moreover, Hunzicker (2013) also divides teacher leaders' role into formal and informal. The first role refers to teacher leaders holding a middle position and being responsible for both teaching and administration as Firestone and Martinez (2007) note; they usually are 'subject coordinator, head of department or head of year, often moving away from the classroom to achieve this' as Harris (2003, p. 314) explains. On the contrary, informal teacher leaders' role refers to classroom-related functions including 'planning, regulating activities, creating a pleasant workplace environment, supervising, and motivating and evaluating the performance of those

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

supervised' (Harris, 2003, p. 314). Hence, teachers are the principal catalysts for educational change, especially in the classroom as study findings reveal (Warren, 2021). Further, study findings report that if all teachers introduced themselves more as leaders in their capacity, not necessarily as school administrators, they would exert a tremendous impact on academic excellence (ibid.).

In conclusion it is understood that all teachers can have formal or informal influence over their colleagues, partners and associates through collaborative relationships (Carrion and Garcva-Carrion, 2015; Poekert, 2012), but according to Wang & Ho (2019) the question is what competences i.e., interpersonal skills, teaching experience and proficiency, professional pedagogical knowledge, ethic, learning prowess to name a few, a teacher leader should have in case he /she adopts a formal or informal role. The researcher assumes that Gordon's previously mentioned argument about teacher leadership constituting a framework for professional development is a possible answer, as well as the exploration of teacher leader's attributes that follows.

1.1.3 Teacher leaders' actions & attributes

Crippen & Willows (2019) define a teacher leader, as someone who inspires, encourages, and empowers his / her colleagues by: a) sharing the innovative and interesting learning experiences of their classrooms, b) participating in a mentoring project with a colleague, and c) launching workshops on ideas that they are impassioned about. In other words, teacher leaders present their thoughts, ideas and suggestions, not only in their classroom or school, but also in their school district by organizing seminars and programs in collaboration with their colleagues. As a result, they allow their voices to be heard in different contexts.

In order to clarify the definition of a teacher leader and to better realize how to facilitate teacher leadership development, Webber (2018) identifies accountability, advocacy, cultural responsiveness, inclusiveness, openness to change, reflection, risk-taking, shared vision, stability, professionalism, and teamwork (ibid., p. 4) as the attributes teacher leaders should share. Additionally, recently conducted surveys (Koukoutsi, 2017; Akman; 2021) that investigated teacher leaders characteristics and the behaviours characterising them, verify cooperation with colleagues, professional development, change, innovation and communicating innovative experiences to colleagues as teacher leaders' traits too.

Gratacos et al., (2021) further elaborate on the previously mentioned teacher leader characteristics identified by Webber (2018)5 . Namely they explain that:

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Accountability refers to teacher leaders' designing, planning and evaluating the process of teaching and learning within the framework of the school as an educational organization; as a result, teacher leaders take responsibility for the outcomes. They also evaluate and monitor progress and provide focus when they are asked to do so.

Advocacy refers to the fact that teachers face increasingly diversified educational demands and greater demand for individualization due to students' heterogeneity; as they come from diverse backgrounds and social contexts, with different interests, cultures, skills, abilities, and expectations. Thus, teacher leadership has a crucial and activist dimension to exert, as focus should be provided on students' learning.

Cultural responsiveness relates to teacher leaders who employ curricula and choose pedagogical approaches that include students whose identities have been taken into account insufficiently in past. This way equity is supported, as equal opportunities for the full development of personality via educational inclusion, equal rights and education are guaranteed, and opportunities not only to overcome discrimination, but also to ensure access to education for everyone, are offered.

Inclusiveness touches upon the fact that the educational community should participate in the organization, governance and operation of schools. In other words, teachers must be included in the decision-making process. Next, career stage considerations are regarded important.

Openness to change relates to teacher leaders' effort to advance the democratic education of citizenship and practice critical social thinking, so as to manage to go beyond enculturation and develop the capacity for transformation.

Professionalism involves teachers' consideration to be the largest influence on students' academic achievement. Thus, greater autonomy to their teaching function, responding to the demands of greater personalization of education, taking at the same time into account the principle of teacher specialization, should be /is enabled.

Reflection refers to teacher leaders' continuous reflective practices to acquire knowledge and skills necessary for teaching and learning.

Risk-taking involves teachers' training to face the challenges of the educational system and adapt teaching to new learning needs. Safety and trust are considered important as they are regarded indicators of underlying teacher leadership.

Shared vision is the characteristic of those teachers who participate in the management of their school and help develop their school into a school that learns. In their attempt to achieve the goals and mission of the school, such teachers portray teacher leadership characteristics.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Stability refers to teachers who either individually or collectively take responsibility to achieve a sustainable future, are thought of as leaders since they exert viable activities betraying stability.

Teamwork is indicated by collaboration provided via professional learning communities, that are responsible for professional teacher training so to enable teacher leaders to make innovative decisions in their school.

In addition to those characteristics, Day et al., (2012) mentioned self-regulation, self-efficacy, self-determination, and implementation intentions, as attributes that teachers express in the context of leadership. In particular the above characteristics are further elaborated:

Self-regulation is explained as the process of controlling, thoughts, preferences, desires, emotions and attention, in an attempt to maximize effectiveness by Ent et al., (2012).

Self-efficacy is to believe in one's capacities to organize and carry out the courses of action required to manage prospective situations according to Bandura (1995). Murphy and Johnson (2016) assert that self-efficacy is crucial for identifying as a leader, by acknowledging the potential for beliefs in one's ability to meet the responsibilities of a leader. Murphy and Ensher (1999) claim that leader self-efficacy or else leader efficacy, is an estimate of the value of leader's capability to fulfil a leadership task.

Self-determination is empirically defined as human motivation, development, and wellness by Ryan and Deci (2017). When it comes to leadership, self-determination refers to making decisions and engaging in the corelated activities to attain professional goals. Thus, a teacher is identified as a leader when applying new instructional approaches in situations of unknown outcomes.

Implementation intentions is defined as the desires or visions of all the necessary actions to achieve goals or secure goals from distractions (Gollwitzer and Sheeran, 2006). Day et al., (2009) consider it as a teacher leader attribute since leadership involves planning and setting goals.

Further, Duckworth and Gross (2014) mention *grit* as an attribute of teachers who exercise leadership.

Grit is the "perseverance and passion for long term goals" according to Duckworth et al. (2007, p. 1087). People with a high level of grit are likelier to succeed (Duckworth and Gross, 2014). Grit is also referred by Laursen (2015) to be so crucial to success as talent and intelligence. Davidson (2014) detected a connection between leadership behaviours and grit which validates the relationship between leadership and grit. Grit is also reported as accounting for variance in positive leadership (Schimschal and Lomas, 2019). The connection between grit and leadership

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

activities support the argument that grit is probably a critical attribute associated with teacher leader identity according to study findings (Nadelson et al., 2020).

In an effort to understand teacher leaders' behaviours and dimensions, a recent study (Chen, 2020) focused on developing and validating the Teacher Leadership Inventory (TLI) involving five teacher leadership dimensions, i.e., encouraging collegial collaboration, engaging in decision-making, focusing on learning process, promoting professional learning and liaising with external affiliations included several interviews. The results from the interviews verify the 5 dimensions relating to teacher leaders' professional behaviours, that were identified while developing the instrument under discussion.

1.1.3.1 Teacher leaders within the classroom

Warren (2021) claims that it is in the classroom where all begins, recognizing it as the foundation for teacher leadership, since according to Warren (2021), all teacher leaders begin as classroom teachers with their only responsibility being to advance their students' learning. In other words, students' success relies upon the teacher standing in front of them. Correspondingly, a teacher leader is the most important factor in dictating students' growth (ibid.).

Along the same lines, a number of studies (Heika et al., 2019; Kartsoni, 2020; Nadelson et al., 2020; Shan, 2020; Shen et al.,2020; Dickerson et al., 2021; Warren, 2021) that focus on teacher leaders in the classroom, report students' achievement as a characteristic of teacher leaders, denoting that teacher leadership is related positively to student achievement and identify as a primary role of a teacher leader that of the conveyor of knowledge (Nadelson et al., 2020). Further, recent meta-analysis (Shen et al., 2020) findings verify that facilitating improvements in curriculum, instruction and assessment are the teacher leadership dimensions strongly associated with positive student outcomes, both individually and in combination with all other dimensions of teacher leadership portrayed in the figure below.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

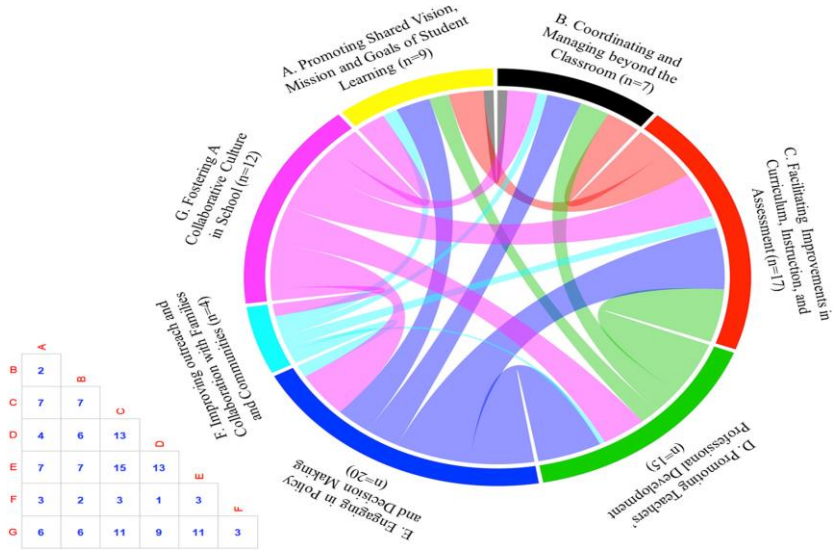


Figure 1: The relationships among teacher leadership dimensions.

Note. The width of flow represents the strength of intercorrelation, i.e., the shared number of studies. The table at bottom left shows the exact number of shared studies (as in Shen et al., p. 2020 p.12).

Moreover, apart from professionalism, advocacy of students and collaboration to promote teacher's growth, Warren (2021) quotes the American National Education Association that gives the following attributes of teacher leaders :

- collaborative culture to promote not only educator growth but student learning as well,
- research to encourage student learning and practice,
- continuous improvement through promoting professional learning,
- facilitating improvements concerning student learning,
- the use of assessments and data so as to improve schools and districts,
- collaboration with families and communities and
- advocacy of the teaching profession.

Finally, due to findings (Warren, 2021) reporting that learners taught by teacher leaders are highly probable of succeeding both academically and in other areas of growth compared to learners taught by teachers who lack leadership skills within and outside the classroom, Warren's study (2021) 'showcases the importance of teacher leadership in the classroom in the academic progress of students' (ibid., p.14), whose negative performance is recorded by an OECD report (2016). This report verifies that at least one in four 15-year-old students in 64 OECD countries end their education without accomplishing the necessary proficiency level in reading, mathematics, or / and science. The report concludes by proposing 'innovative

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

approaches to school leadership such as the creation of informal leadership groups' (OECD, 2016, 7) indicating teacher leaders' actions as necessary.

1.2. Defining teacher leadership

Although defining teacher leadership is rather challenging since there are competing and overlapping ideas and concepts of what teacher leadership is (Muijs & Harris, 2003), Crippen & Willows (2019) attempt to outline the term as it has developed over time.

Hence, they mention that at first teacher leadership is restricted to positions of authority, having the teacher in mind at an organizational and administrative role i.e. the department head. Next, they argue that the term is aligned with a classroom context, influencing at the same time formal roles and positions such as those of a team leader and a curriculum coordinator. Therefore, certain leadership roles are created as a means to extend teacher professionalism when educational improvement is pursued, because teachers should not still be the technicians of the system according to Lieberman et al., (1988) and Katzenmeyer & Moller (1996).

Finally, Crippen & Willows (2019) refer to Muijs & Harris (2003) who report that teacher leadership is conceptualized as a process and not a position by the HertsCam Network[1], focusing on the relationships between colleagues / stakeholders and not on a role, status or position. According to the non-positional approach teacher leadership is regarded as a privilege for all teachers despite their formal position or role as Lambert (1998), and Bangs & Frost (2016) note. Frost (2011) explains that with the appropriate support, teachers can effectively determine school practices despite their roles or formal positions in the organizational structure. Further, it is assumed that leadership can be developed and learned since it draws on teachers' moral purpose in addition to their ability for agency, that allows them to take the initiative and advance practice in classrooms, schools, as well as wider professional communities (Frost, 2018). Although it is not advocated that all teachers can exercise leadership, it is speculated that leadership competence has to be nurtured and facilitated. Leadership competence is best encouraged by empowering teachers to plan their own interference and learn from the experience through collaboration, professional dialogue, and networking. These experiences are more likely to thrive in schools with conducive professional culture and organisational structures (Frost, 2011). Hence, it is more difficult to define teacher leadership as it is comprised

[1] The HertsCam Network is an independent teacher-led, not-for-profit organisation committed to educational transformation through support for teacher leadership (Retrieved on 25/7/2022 from https://www.hertscam.org.uk/who-we-are.html).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

of an array of characteristics and behaviours exhibited by teacher leaders in contrast to formal positional duties (Pounder, 2006).

On these grounds, one can easily understand both the absence of a universal definition of teacher leadership (Wang & Ho, 2019) and on the other hand, the numerous attempts to define the notion of teacher leadership. In particular, Katzenmeyer and Moller (2001) define teacher leadership by relating it to the role of teacher leaders who a) lead within and beyond the classroom, b) contribute to and identify with a community of teacher leaders and learners c) encourage others toward revised or upgraded educational practices and accept responsibility for outcomes that have been achieved. Likewise, Wenner and Campbell (2017) support that teacher leadership not only a) goes beyond the classroom walls, b) encourages professional learning in schools, c) involves teachers in decision and /or policy making, d) advances student learning and success, but it also aims at improving and changing the whole school organization.

In the same vein, Grant (2005) claims that teacher leadership involves teachers adopting formal and informal leading roles within classrooms as well as beyond, into areas concerning whole school development and community involvement. At the same time, Harris (2005) defines teacher leadership by emphasizing aspects such as opportunities to lead, creation of collegial norms, re-culturing schools and working as instructional leaders, whereas, York-Barr and Duke (2004), identify teacher leadership as the process during which teachers collectively or individually affect their colleagues, principals, or even other members of school communities in order to advance teaching and learning practices, aiming at better student learning and achievement. Further, their proposed conceptual framework encompasses components such as: the characteristics of teacher leaders, the type of leadership work teacher leaders are engaged in, the conditions encouraging as well as backing up the work of teacher leaders, the means employed by the teachers who lead, the targets of their leadership influence, mediating outcomes of changes in teaching and learning practices and student learning as depicted in the figure below.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

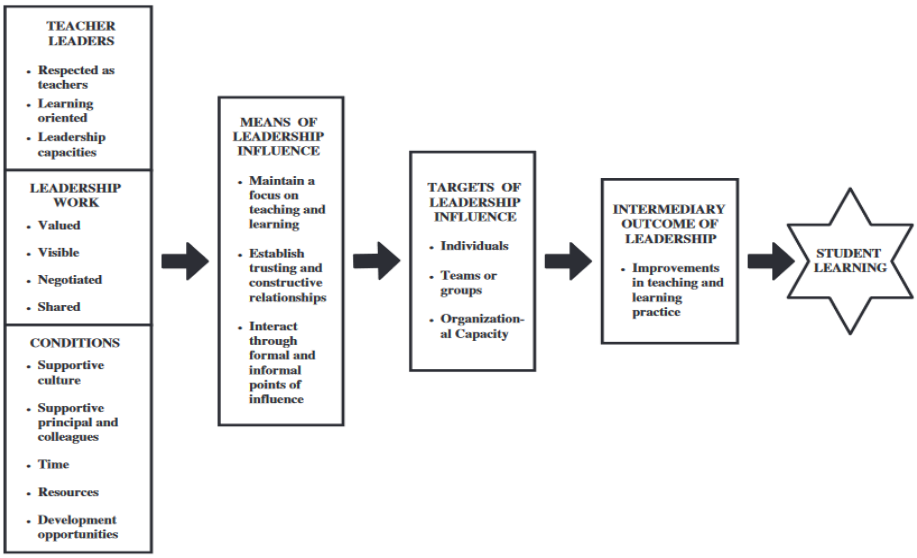


Figure 2: Conceptual framework: Teacher leadership for student learning.

(Yolk-Barr & Duke, 2004, p. 289, figure 1)

Later, in their broad literature review, Nguyen et al. (2019) explained teacher leadership as influence and reciprocal collaboration and trust.

Having in mind the previously mentioned theoretical understanding of teacher leadership, it is reasonable to assume that influence and relationships are the key dimensions underlying the definition of teacher leadership. Relationships are described either hierarchical or horizontal whilst the nature of influence is described as the leader's use of power and authority (Johansson-Fua, 2004). In particular, Yukl (1994) defines power as one's potential at a specified time to affect the attitudes and/or behaviours of one or more people the way one desires. Gronn (2000 p.322) conceptualizes authority as "the locus of overall organizational responsibility and legitimacy," and anchors "the role system of an organization". As a result, Johansson-Fua (2004), discerns a close relationship between the nature of relationships and the nature of influence when defining teacher leadership. The latter depends on power and authority, and it leads to hierarchical relationships, whereas the first depends on group participation in decision-making and interpersonal skills, leading to horizontal relationships (Johansson-Fua, 2004).

In addition, by developing trusting relations and establishing professional collaboration, teacher leaders mainly influence others, as York-Barr and Duke (2004), Fairman and Mackenzie (2015), Huang (2016) and Yow and Lotter (2016) deduce. According to a recently conducted survey (Nguyen et al., 2019), supporting their colleagues by sharing innovative ideas and resources, modelling new practices, and encouraging colleagues, are considered effective ways to influence them, who are reported to share positive perceptions about teacher leadership,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

which can be interpreted as the teachers' willingness to communicate effectively with their colleagues, follow innovations, exhibit behaviours open to learning, and take responsibility for the development of the school as research findings (Brandley – Levine, 2017; Hunzicker, 2017; Wan, 2108; Batsiou, 2020; Akman, 2021) support. In addition, these study findings alongside with two more surveys (Kartsoni, 2020; Shan, 2020) agree that reflection, cooperation, communication, trust and autonomy enhance teacher leaders to accomplish their role.

1.2.1 Teacher leadership defined in relation to development.

Different studies have concluded that school improvement and student achievement as well as engagement in learning are facilitated, fostered and enabled, to a large extent, due to teacher leadership (Leithwood and Jantzi, 2000). Additionally, teacher leadership has positive effects both on organisational and teacher efficacy (Angelle and Teague, 2014).

Katzenmeyer and Moller (2001) defined teacher leadership in line with teacher development, referring to it as the behaviour of those teachers who 'lead within and beyond the classroom, identify with and contribute to a community of teacher learners and leaders, and influence others towards improved educational practice' (ibid., p.5). Teacher leadership has been classified in different ways, combining the concepts of formal, informal and hybrid teacher leadership, where hybrid pursues to maintain an efficacious balance between formal or hierarchical power and informal or relational power (Hunzicker, 2017). It is evident that the concept of teacher leadership is changing, and it varies from formal senior, managerial and positional leaders to informal, regular and non-positional teachers, having no official responsibilities and duties other than teaching ones.

Further, the rise of decentralisation of power in schools, led scholars to study teacher leadership instead of managerial roles and leader traits, marking a paradigmatic shift from sole, heroic, charismatic leadership roles and traits (Blasé´ and Blasé, 1998) to more collaborative and collective practice of leadership in schools, which are described as professional learning communities (Bolam et al., 2005).

A professional learning community is a community where teachers take part in decision-making and leadership activities, engage in collaborative work and accept joint responsibility for the outcomes of their work due to their shared sense of purpose (Harris and Lambert, 2003). Due to their impact on school and classroom improvement, constructing professional learning communities is considered compelling. According to Hargreaves (2002) apart from strong and measurable improvements in students' learning, professional learning communities also

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

encourage improvements that last since they develop professional skills and the ability to constantly improve the school instead of resorting to superficial change.

Hence, an organization's ability to advance and sustain advancement mainly depends upon its ability to support and cultivate professional learning communities or 'communities of practice' (Holden, 2002; Morrissey, 2000). Advocates of school improvement, share the idea of communities of practices, and propose that schools are and should be a professional learning community' (Hargreaves, 2002).

It is not only implied that schools as a professional learning community is a commitment to teachers' participatory learning but also to the generation of a school-wide culture that supports teacher leadership.

Therefore, relevant studies (Struyve et al., 2014) now do not pursue to investigate the managerial roles or characteristics of school leaders, but rather focus on teachers' social networks, and social ties to the compound inter-relationships as well as the mutual influence among teachers, and principal and teachers, employing the social capital theory to illustrate the degree to which teachers work together and how they manage to do so (Nappi, 2014).

Earlier studies on teacher collaboration (Rhodes and Beneicke, 2002) with regard the development of teacher leadership refer to mentoring, teacher education programmes, school–university partnership and field experience. Such collaboration is associated with 'contrived collegiality' (Hargreaves and Dawe, 1990). Ronfeldt et al. (2015) argue that collaboration is crucial in advancing teacher leadership.

At schools led to alienation due to teachers' autonomy within the classroom and their little power beyond their classroom as well as their little connection with colleagues (Pellicer & Anderson, 1995), collaboration has been found to be the factor enhancing school effectiveness (Hargreaves, 1991; Little, 1990, 2000; Rosenholz, 1989). Such organizations are transformed when teacher leadership is generated, as it combines increased responsibility and increased collaboration resulting in the refinement of school life Crowther (2000).

Moreover, the empowerment of teacher leadership in school-based curricula can be accomplished through a 'bottom-up' approach, allowing teachers to be discrete while judging school-based curricula, employing reflection as a developmental approach that enhances teachers to act in everyday social interactions (Yuen et al., 2018).

Finally, it was as early as 1996 when Leithwood et al. found that by creating opportunities for staff development school leaders give teachers the chance to participate in decision-making and lead in school development.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

1.3 Models of Teacher Leadership.

Although according to the professional development literature, experts agree on the potential of teacher leadership, they disagree on the model considered to be the best. The description of three alternative models entitled a) leader teacher, b) multiple leadership role and c) every teacher a leader, follows.

Leader teacher Model.

Fay (1992a) identifies as a leader teacher, an in-service teacher who is chosen by his / her colleagues to lead them in ways that are determined by the individual school needs. Fay (ibid.) also explains that the leader teacher should have formal preparation and scheduled time to assume the leader role so as to manage with his / her teaching mission. She further mentions that teacher leader role does not call for managerial or supervisory duties.

On these grounds, it is assumed that teacher leader's responsibilities are idiosyncratic to distinctive schools so as to meet each school's needs. Therefore, apart from having teaching experience, the teacher leader must be teaching at the same school for a long period of time, to thoroughly understand the culture and organization of the school in order to be effective. Moreover, teacher leader efficacy is ascertained due to his / her strong interpersonal skills, credibility, modern educational and leadership philosophies, self-confidence, flexibility, organizational skills and willingness to assist others (Gordon, 2004).

However, leader teachers may experience role ambiguity or even role conflict while assuming their new role. This happens because they are unsure of either what their colleagues and principal expect from them, or how to balance leadership and teaching role. Hence, their role and responsibilities should be described clearly and circulated to all stakeholders. Finally, they should be provided with support, given incentives and rewards. Last but not least, teacher leaders need released time to meet their tasks of professional development, instructional improvement, curriculum development, peer monitoring to improve teaching and learning or even the administrative tasks of scheduling, attendance and discipline (ibid.).

Multiple Leadership Roles Model

This model includes a variety of distinctive leadership roles that can be assumed by different people in the same school. Thus, the model allows teachers to engage in leadership roles by focusing on the areas of their interest, ability and speciality, providing opportunities for the rest of the teachers to get professional assistance. It is also underlined that teacher leaders are provided with released time to fulfil their duties. Nevertheless, it is stressed that teaching remains their first and foremost responsibility when adopting one of the following roles:

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Preservice Teacher Educators are experienced / master teachers who work as teacher educators. They even join university professors and co-teach, become full-fledged members of university teaching teams and return back to classroom and continue working with preservice teachers on a regular but reduced basis.

Mentors of Beginning Teachers are experienced teachers who mentor new teachers, so as to meet the needs beginners have identified by themselves. They develop a trusting professional relationship with the new teacher while applying appropriate styles and strategies to assist the beginner.

Trainers plan and deliver training programs, after having assessed teachers' needs. They also provide follow up support sessions as well as peer coaching. Finally, they evaluate the results of training. It deserves mentioning that teachers prefer to be trained by teacher leaders since they have a better understanding of their needs, responsibilities and concerns, thus they are more active in courses launched by teacher leaders.

School Governance Team Members are teachers who take part in school governance by entering several bodies (executive councils, school leadership councils, campus improvement teams, and site-based management teams) that comprise of educational specialists, teacher leaders, parents, administrators and community members. Their decisions concern professional development, curriculum, student grouping, instruction and assessment, school community relations, budgets and schedules. Teacher leaders who participate in such groups should be elected by their fellow teachers and trained so as to be prepared to fulfil their duties. Moreover, leader teachers should pursue input from the ones they represent before making a decision. Finally, power to make decisions pertaining to a whole school, should be assigned to governance teams which teacher leaders join.

Program Developer is a leadership role that can be assumed by teacher leaders who are engaged in the creation of programs concerning curriculum, professional development, student assessment, instruction, school improvement, parent education or school community relations. Teacher leaders as program developers may also be involved in the adaptation to local school needs of a program that has already been successfully implemented in another school. Developing programs include activities such as: planning, needs assessment, program evaluation and implementation.

Every - Teacher – a - Leader Model

According to this model, all teachers ought to be engaged in teacher leadership, since it is defined as the ability as well as the commitment to contribute outside the limits of one's classroom, in order to improve the whole school (Fullan & Hargreaves, 1996). Because when

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

the whole school is improved, individual classrooms will improve as well, due to the fact that 'forces outside the classroom heavily influence the quality of classroom life (ibid., 11). Thus, Katzenmeyer & Moller (1996) ask for a community of leaders, including all teacher at a school, during the unpredictable and complex process of reform. They explain that when all teachers are involved, they better understand the change process. Moreover, schools are organizations comprising of a great number of professionals, hence leadership should derive from expertise and experience and should not be limited to specified roles (Duke, 1994). Thus, teacher leadership should rely upon leadership functions i.e.,

- curriculum and pedagogy development,
- keeping abreast of current research,
- integration of educational technology,
- working on classroom / school / community research to create new knowledge,
- developing and implementing knowledge,
- dealing with change,
- accountability,
- mentoring,
- keeping teaching diaries,
- communicating with individuals and institutions outside the school, as proposed by Troen & Boles (1994).

In order for the model under discussion to thrive, schools should be characterised by developmental focus; teachers should assist their colleagues and be assisted in acquiring new knowledge and skills. Furthermore, teacher autonomy must be encouraged while simultaneously teachers must be involved in decision making that pertains to a whole school. Next, open, honest and focusing on problem solving communication must also be encouraged in a positive school environment characterized by frequent teaming and mutual respect (Katzenmeyer & Moller, 1996).

A great diversity of benefits occurs in case teacher leadership is widespread. Particularly, teacher efficacy, that helps to keep effective teachers and decrease resistance to change, is fostered by distributed teacher leadership. On the other hand, schoolwide teacher leadership advances teaching careers and teachers' performance, since it empowers teachers to influence and be influenced by others leading to collective accountability when it comes to student learning (Buckner & McDowelle, 2000; McCay, Flora, Hamilton, & Riley, 2001).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

It appears that, the model in discussion is based on a broader view of teacher leadership compared to the other two models discussed previously (Gordon, 2004).

In sum, it should be stated that regardless of the model chosen, the researcher is in line with Gordon's (2004) opinion that, all teachers in every school should be given equal opportunities for teacher leadership. Equality of opportunity will result in positive effects concerning professional development, school improvement and last but not least students' achievement.

1.4 Factors supporting Teacher leadership.

1.4.1 Teacher Leader Training and Support.

Training should address certain skills and knowledge based on the leadership functions or roles the teachers will serve after being prepared. Teachers' needs should be assessed in advance, in order to be prepared to undertake leadership responsibilities. Particularly, teachers' level of interest in different types of leadership and their knowledge and skills required, to be effective leaders must be appraised (Gordon, 2004).

Gordon (2004) claims that factors like, incentives and rewards, support, clear description of the roles and functions, released time as well as provision for continuous assistance, are crucial in reinforcing teacher leadership.

In other words, despite the fact that the initial reason for teachers to provide leadership may be intrinsic, extrinsic incentives such as reduced duties or workload, special payment for the services offered, or covering registration fees for training programs or conferences as well as certificates or awards during celebration lunches and dinners are needed and appreciated (Gordon, 2004). Accordingly, recent research findings (Zydziunaite et al., 2020) emphasize that workload, time allocation, and self-esteem are significant challenges in teacher leadership. Therefore, the relationship among teacher workload, time allocation, self-esteem, and leadership should be defined and managed at the institutional and individual levels so as to avoid both potentially undesirable effects and counterproductive teaching or learning behaviours.

Also, all stakeholders, including district superintendent, central office staff developers, consultants and even the school principal, need to provide both moral and material support. As a result, teacher leadership will attain its full potential in schools where leaders are devoted to teacher empowerment. At the same time, at schools lacking history of teacher leadership, teachers will deal with this new concept as seriously as formal leaders do (Gordon, 2004).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Further, a detail description of the leader teacher role in written form is required in case formal leadership role is offered. It is advisable that apart from the teacher leader to be, all teachers at school should have access to the role description before the acceptance of the role in order to prevent role conflict and confusion.

On the other hand, in order to successfully plan, carry out and assess leadership duties, teacher leaders' responsibilities must not add on their traditional workload; because study findings (Wan et al., 2018) note that teachers orientation to students learning results in insufficient space available for *acting out* teacher leadership in terms of either teacher collaboration or shared leadership or even reflective practice. Instead, time for leadership should be built into their schedule, as the amount of time freed up for schoolteachers to assume leadership activities, indicates the school system's engagement to teacher leadership.

Finally, structures should be created for continuous support. At school or even district level, teacher leaders can communicate their experiences, problems, ideas, concerns and needs to all stakeholders and ask for and receive advice from experts during workshops, seminars and conferences on educational leadership. At the same time, their leadership roles and skills can be assessed. Also, teacher leaders can take advantage of scientific journals to share by publishing articles on their experiences and research concerning their roles (Gordon, 2004).

All the above are considered critical in the development of teacher leaders, as study findings (Kartsoni, 2020) show that the transition from teacher leadership inside the classroom to teacher leadership outside the classroom is considered a challenge due to lack of training.

1.4.2 School Culture & Climate supporting Teacher Leadership

1.4.2.1 School Culture & Teacher Leadership

Teacher leadership should be embedded in school systems and structures in order to be effective and not to be considered as an odd-on, as it varies across contexts. According to the Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education's Teacher and Principal Advisory Cabinets (2015), a school culture in which teacher leadership flourishes should be firstly characterized by collegiality. It is the collegial environment that enhances teacher regular collaboration formally and informally, before-after- and during the school day.

Secondly, a school culture where teacher leadership thrives must have a problem-solving orientation; in other words, teachers should be interested in solving problems, face challenges as something they can overcome instead of complaining about them in both cases, and they

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

should deal with all students in school as 'their' students and not 'mine' or 'yours'. Hence, students' success and challenges belong to everyone, and everyone will be committed when situations ask for improvements (Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education's Teacher and Principal Advisory Cabinets, 2015).

Next, trust is referred as an important and necessary component of a culture aiming to advance teacher leadership, as it is explained that a trusting culture and environment makes people feel comfortable when surfacing problems because they have the feeling that they can be heard. Further, within a trusting school culture, people are given the chance to identify the real problem. This is considered an important step that allows quick movement on to the solution-seeking phase. Moreover, principals and teachers always have their doors open to welcome each other. Also there is no fear of making oneself vulnerable, as there is no expectation to be perfect and everyone focuses on mutual improvement and growth.

Finally, clear communication is also mentioned as a crucial element of such a culture. Focus is placed on predictable, clear and reliable structure communications at school, involving weekly email updates or monthly staff meetings, during which two-way communication between administrators and teachers should be targeted to eliminate mixed messages, so that everyone will feel 'in the loop' (ibid).

To this end, research data (Nguyen et al., 2018) underline that teacher leaders influence others when enacting and exercising their leadership role. This is achieved by developing relationships, supporting and establishing collaboration, and aiding others. Important factors influencing the nature as well as the quality and effectiveness of teacher leaders are recorded to be school culture and structure, principal leadership, relationships between colleagues and person-specific factors.

'The atmosphere of a school setting experienced and felt by school community members when walking in the corridors, sitting in the classrooms or standing on the playgrounds' is defined as school climate (Maloy and Seldin, 1983, p. 65). It also depicts the social dynamics prevailing in school settings (Uline & Tschannen-Moran, 2008) as teachers' and administrators' collective perceptions of schoolwork environment (Hoy & Clover, 1986) are reflected.

1.4.2.2 School Climate &Teacher leadership

For teacher leadership, school climate is considered important for explaining it (Xie, 2008), since teachers' leadership behaviours associated with communication and interaction among colleagues escalate when climate is perceived to be satisfying (Aslan, 2011). Along the same

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

lines, survey findings (Batsiou, 2020) show that teacher leadership is a strong antecedent of job satisfaction not only on its own but also in combination with the climate of trust.

Additionally, Kilinc's study (2014) focusing on restrictiveness, directiveness, supportiveness and intimacy as components of school climate predicting teacher leadership, also verifies climate as an important predictor of teacher leadership.

Particularly, he found that restrictiveness is negatively related to both institutional and professional improvement as well as collaboration among colleagues, to a great extent. Consequently, teachers are less likely to assist the institutional improvement of their schools or their own professional improvement when school climate is restrictive. What is more, teachers are less possible to help each other or even collaborate. Thus, it is understood that lack of trust among colleagues and of democratic collaboration, hamper the development of teachers' leadership behaviours and the advancement of a strong school culture enhancing such behaviours. According to Katzenmeyer & Moller (2009) teacher leadership depends partially on informal relationships among colleagues; in restrictive school climates, teachers will not probably be willing to assume leadership roles at either administrative or classroom level.

In contrast, directiveness is correlated with teacher leadership both positively and significantly. As data (Kilinc, 2014) support, teachers not only collaborate with colleagues in directive school climates, but they also assume leadership behaviours more frequently for both institutional and professional development. Kilinc's (2014) findings are in line with Deal & Peterson (1999) who state that school principals' support plays a significant role in cultivating teacher leadership in schools as they hold key positions in teacher leadership processes; and Buckner and McDowelle (2000) who note that school principals should bear in mind the promising power of teacher leadership over student learning and thus facilitate the development of teacher leadership by ensuring healthy school atmospheres for teachers sustainable professional improvement. Since school headmasters' support is the primary source of teacher leadership (Zinn, 1997), teachers who are supported by school principals in assuming leadership roles in directive climates, will be more willing to lead both within and outside of the classroom and thus enhance the institutional improvement of the school.

Finally, supportiveness is correlated significantly and positively with teacher leadership, in particular with professional development; whereas intimacy is related to institutional and professional development (Kilinc, 2014). Specifically, it is denoted that teachers are apt to spend more time and effort on institutional and professional improvement in intimate and supportive climates because supportive school administrators who share their vision, encourage active participation in decision-making processes, enhance effective communication and ensure

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

a high level of trust among school community members, positively affect teacher leadership (Muijs and Harris, 2007).

All in all, teachers' different abilities, skills and expertise develop, flourish and as a result improve their classroom instruction at schools characterized by intimate school climate as well as by positive and healthy relationships among principals and teachers (Katzenmeyer and Moller, 2009). This is also verified by a recently conducted study (Brandley-Levine, 2017) reporting that the norms of the teaching profession, involving equality and privacy, influence teachers' enactment of leadership in their schools. On the other hand, teacher leaders' knowledge of the teaching profession norms, their past leadership experiences, and the school culture are reported to limit their work and therefore to be considered as impediments to teacher leadership.

1.4.2.3 Principals fostering teacher leadership.

Although a person cannot be exclusively responsible for a school's culture, school principals are exclusively positioned / placed to set an example, take charge and establish a culture in a school building. Preferably, teachers and school principals work together to create a positive workplace. All the same, measures to open space for teacher leadership in schools can be taken by principals.

More specifically, New Leaders (2022) suggest that school principals should prioritize shared leadership as a crucial strategy for school improvement. For instance, goals, such as coaching or operations, set within specific time frames call for collaboration in a key area of responsibility.

Secondly, in order to face the challenges occurring from new academic standards, principals must update the school's inventory current to include future leadership needs, involving expertise. In particular, a principal can initiate a school needs assessment and also arrange a structured conversation with a supervisor to spot gaps in leadership capacity.

Further, individual potential in order to share leadership responsibilities should be assessed. Specifically, a principal can either search for evidence that individual staff members can lead academic gains or set and exemplify high expectations for all. He / She aims at earning respect and trust among colleagues by being 'approachable and flexible'' (Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education, 2014-2015). A principal should also navigate difficult conversations and guide colleagues to delivering better instruction.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Next, based on school needs, staff strengths and expertise, potential shared leadership responsibilities should be defined (New Leaders, 2022). In other words a principal ought to make a draft on a playbook so as to align discrete responsibilities with individual staff capabilities and expertise.

Additionally, developing incremental, job-embedded opportunities for would-be teacher leaders to assess their skills, becoming aware of feedback on their performance, as well as receiving professional development and training to support such skills, are examples principals ought to follow so to support and enhance specific teachers develop leadership skills (ibid.).

Finally, New Leaders (2022) suggest that principals should set targeted impact goals for teacher leaders. That is to say, school headmasters should communicate their expectations for teachers undertaking leadership responsibilities. Also, they should regularly provide feedback to the aspiring teacher leaders to enable them to meet the targeted expectations. At the same time, principals shall not only secure that teacher leaders set measurable goals but also track progress toward the goals.

On the other hand, the Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education 2014-2015 Teacher and Principal Advisory Cabinets (2015) explain that apart from having a growth mindset about all their staff as already mentioned above, principals should also pursue consistent and clear communication with every staff member by discussing staff's concerns and worries and take into consideration their opinions. This way, a principal values collaboration and has the chance to lead by example and become a community builder. Thus, principals are recommended to step out of their comfort zone as leaders and take advantage of any opportunities to discuss openly and honestly 'the non discussibles'' and encourage teachers follow their example.

Last but not least, principals are advised to be humble and reflective, i.e., to be aware of their weaknesses and strengths and give teacher leaders the opportunity to act as a perfect complement where they need support.

In conclusion, by adopting the steps or procedures mentioned and elaborated above, a school administrator can unleash the unexploited and unexplored potential of teacher leadership at his / her school.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

1.4.3 Teachers leading the change.

Despite the school culture and principal's or colleagues' openness to teacher leadership, teachers must regard themselves as leaders since there are always either means, strategies or methods for teachers to step up and undertake some form of leadership role.

The Massachusetts Teacher and Principal Advisory Cabinets of Elementary and Secondary Education (2015) suggest that teachers should take small steps to advance their school's culture either by opening their classroom doors to others, or by bringing together colleagues for training or peer study so to encourage openness and trust between colleagues.

Further, teachers are counselled to urge a reluctant principal either by small talk or by proposing, as far as problems are concerned, a variety of solutions, that have high chances of success; simultaneously, teachers should ask for input. It is advisable for teachers to start with a non-threatening project.

Thirdly, teachers are heartened to overcome the fear of possible failure, as they should realize that they can learn from the journey when the outcomes are not the ones they favour. Hence, teachers should have confidence in their unique skills, passions and abilities and not expect to be empowered by others constantly.

Last, it is critical for teachers to find allies who share the same vision at school in order to slowly build a coalition and bring along other colleagues to accomplish the desired goals without burning oneself out.

Teacher leadership roles can be a lever for smart retention offering a chance for teachers to work both inside and outside of their classroom, adopting either a formal or informal, instructionally focused or policy-focused, school-based or district-based, and any other variation that suits the needs of the individual or the school or even the district. There is an unusual consensus across the education field, that strong teacher leaders are key to improving every nation's schools and boost academic performance, despite the lack of clear expectations for what teacher leaders should do. Consequently, the challenge is to create the conditions necessary for enhancing and developing teacher leadership (Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education's Teacher and Principal Advisory Cabinets, 2015).

1.5 Barriers to Teacher Leadership

Like any approach, teacher leadership is not without obstacles. Contrarily, there are considerable barriers preventing teacher leadership effectiveness (Wilson, 2015).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

To begin with, Angelle (2007), Angelle & DeHart (2011), Berry (2014), and Margolis & Deuel (2009) note that school schedules do not allow enough time for teachers to design and lead lesson studies or conduct action research, or even develop new student assessments. Also, lack of time forces teacher leaders to prioritize their tasks (Leithwood, 1999; Harris, 2004; Grant, 2006). According to Zepeda et al. (2003) teacher leaders tend to give their teaching responsibility top priority, limiting this way their available time for leadership outside of the classroom. Research conducted by Steyn and Squelch (1997) concludes that "the time factor was identified as a major obstacle to teacher empowerment; being actively involved in decision making processes is perceived as very time consuming, especially when it involves additional meetings" (1997, p.4). To this end, recent research findings (Zydziunaite et al., 2020) emphasize a) that workload, time allocation, and self-esteem are significant challenges in teacher leadership and b) that the relationship among teacher workload, time allocation, self-esteem, and leadership should be defined and managed at the institutional and individual levels so as to avoid both potentially undesirable effects and counterproductive teaching or learning behaviours.

Harris, (2003) also claims that teacher leadership is usually rejected either as "another label for continuing professional development" or due to "the complexities of viewing teachers as leaders within a hierarchical school system where leadership responsibilities are very clearly delineated" (ibid., p. 314). The clear demarcation of roles and responsibilities is considered as a major barrier to the idea of teachers being leaders (Harris, 2003) because it results in teacher leaders' struggle to balance leadership roles, classroom obligations, and personal lives. To make matters worse, in case change occurs slower than anticipated, this can lead to stress and burnout, discouraging the teacher leader who has been accustomed to excellence in his / her classroom (Angelle, 2007). On the other hand, a lack of clarity about teachers roles and responsibilities can make teacher leadership problematic, and possibly result in occasional conflicts between groups of teachers, that take and do not take on leadership roles, leading to estrangement (Clemson, Ingram & Fessler, 1997; Lieberman, 1988, as cited in Harris and Muijs, 2003). To this end, data from a recently conducted study (Noelle, 2020) verify as hurdles lack of clarity in teacher leaders' role alongside with lack of feedback from administrators resulting in isolation.

Although teacher leadership has expanded in scope and demands, teachers assigned to teacher leadership positions mostly continue to depend on their personality traits and experience, rather than on training or studies; so, lack of training and professional development for teacher leaders is also regarded as a barrier (Wilson, 2015). This is in congruence with research findings

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

(Noelle, 2020) that record as challenges faced by teacher leaders, lack of competent education, of preparation, or of training regarding their preparedness for teacher leadership. Such challenges result in participants personal research so as to self-prepare for the teacher leadership role, which justifies the reported reluctance in accepting the role.

Hence, a number of teacher leaders having little to no leadership instruction, struggle to come to terms with their dual role of supervisor and colleague, as it is burdensome and demanding for teacher leaders to inspire and energize teams while simultaneously supervising their work (Wilson, 2015). Wilson (1993) explains that risk-taking, collaboration, and role modelling are the capabilities that not only distinguish teacher leaders from others but also produce tensions between them and their colleagues. As a result, research findings (Noelle, 2020) record teacher leaders' isolation, due to negative treatment from other teachers.

Furthermore, teacher leaders also struggle to balance between their need for achievement and their need for affiliation. Wilson also (2015) argues that in order to be effective, teacher leaders ought to maintain the relationships of excellent colleagues and exert the influence of excellent leaders, which results in an internal debate about who they are and what they value to be successful; namely, they must be two or even more versions of themselves, in order to avoid being ostracized by their colleagues (Katzenmeyer and Moller, 2001). Because as Harris and Muijs (2005, p. 44) clarify, a number of studies have "identified isolation as a significant barrier to teacher leadership". Further, study findings (Comstock & Margolis, 2020) support that the school norms put into place by school leaders when enacting teacher leadership policies, severely affect teachers' perceived relational dynamics with teacher leaders, as teachers leaders have a distinctive role in implementation that is formed by school-level norms and perceptions of effective leadership and coaching. Next, according to Lieberman, Saxl and Miles' study (2000) that involved 17 teacher leaders, the egalitarian ethic of their colleagues is one of the main barriers perceived by teachers leaders due to which they are often left feeling isolated from the rest of their colleagues. In other words, efforts to lead from within can actually divide faculties further and thus favour clannishness and evoke competition either for power or for resources (Donaldson, 2006).

In order for genuine teacher leadership activity to occur in schools, support from the management team should be forthcoming. Otherwise, the possibilities of successful teacher leadership are reduced (Harris & Muijs, 2005). Because the extremely bureaucratic and unquestioned configuration of schools with its stratified culture of authority establishing a framework that does not welcome behaviours related to innovative norms and roles, tends to suppress possibilities for teacher leaders to act as effective agents of change (Suleiman &

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Moore, 1997; Keedy, 1999; Wynne, 2001; Lambert, 2003 as in Murphy, 2014). Also, current administrative and managerial arrangements benefit some people, who are simply unwilling to support the advancement of new forms and structures in which their deep-seated values are weakened or even impaired, and their advantaged positions are neutralized (Crowther et al., 2002). But, not only the unwillingness of senior managers to relinquish control is seen as a barrier, even in cases where leadership from the head is seen as weak, or where senior managers are poor communicators (Harris & Muijs, 2005) but also, when principals choose whom to give leadership roles to, according to Katzenmeyer and Moller (2001). Because, as they explain, choosing specific teachers to assign leadership roles can possibly have a negative impact on other teachers, and further lead to the division of staff due to an uncollegial culture, resulting in teachers isolation. So, reticence on behalf of teacher leaders is justified, because assigning formal leadership roles to some teachers will place would-be teacher leaders directly opposite to their colleagues, who often are not kind or gentle with the ones who do not obey to egalitarian norms. Finally, one should always bear in mind that in an egalitarian culture peers' opinions are important, so their negative comment may hamper and block initiatives (Hart, 1990; Darling-Hammond, Bullmaster, & Cobb, 1995; Moller & Katzenmeyer, 1996, as in Murphy 2014).

Moreover, according to Katzenmeyer and Moller (2001), school structure, is regarded as a barrier to teacher leadership because 'school structures often wall off teachers and parcel out their time', (ibid., p.80), enhancing professional distance instead of advancing collaboration and professional communities (ibid.). It is apparent that certain organizational structures cause conflict, especially when channels of communication are not provided to the staff resulting in frustrations or even conflicts. When teachers are permitted to communicate their anxiety or grievances, a critical mass of trust among them is build. Obviously, it is of great importance educational managers to effect necessary changes (Ngcobo, 2003), because difficulties concerning both navigating authentic decision-making opportunities and leading adults, i.e., establishing trust among colleagues, employing communication and specifically listening skills to secure all teachers feel heard, and acknowledging the fact that everyone cannot be pleased, are mentioned as obstacles when initiating change according to a recent study (Noelle, 2020).

Next, rules and rituals that abound within schools, can probably hinder teacher leadership in case the culture of the school is not collegial (Stoll and Fink, 1996) . Zepeda et al. (2003) explain, "being a teacher leader means understanding the role of teacher leader and being willing and able to navigate the unpredictable waters of conflict, power, and politics" (ibid.,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

p.21); that may hinder teachers in leadership positions from doing their jobs successfully (Rajagopaul, 2007).

Thus "resistance, dismissal by colleagues, unwillingness to mobilize themselves, norm of autonomy that permits colleagues to dismiss them and their efforts to build connections, teachers ignoring informal attempts to organize and to cultivate collective action, philosophical divisions, interpersonal conflicts that rule the staff culture" (Donaldson, 2006, p.102) are reported as some of the barriers to teacher leadership so far.

Donaldson (2006) continues that it is almost impossible to assume leadership roles when working with people who share the attitude that they have long been in the field and so possess the knowledge and are resistant to change or even are unwilling to try new things, since for most of them, the contemporary system is the only one they are familiar with; thus rendering it quite difficult to move to the unknown even if one can perceive briefly its framework. Additionally, even when the change process can be employed, there are strong tendencies to revert to the previous familiar stage (Murphy 2014). Because it is not as easy to acquire and embrace new behaviours, as it is to return to old habits (Lieberman and Miller, 1999). So, required and necessary changes are often not adopted in favour of indulging routines which can be comforting especially when another person is responsible due to the organizational hierarchy (Heller, 1994; Little, 1987, as in Murphy, 2014).

In other words, what seems to hinder the inculcation of teacher leadership according to Murphy (2014), is schools' organizational structure as well as organizational and professional culture. Therefore, reculturing schools to welcome denser patterns of leadership should start with the acquisition of the knowledge concerning the concept of teacher leadership and how it fits into the existing culture of each organization; because the innovative teacher leadership roles provoke the very structure of schools (Whitaker, 1997, as in Murphy, 2014), characterised as leadership resistant architecture by Donaldson (2001). Further, teacher leaders' efforts will be only as successful as the bureaucracy permits them to be due to the fact that bureaucracies employ structures that isolate teachers while reinforcing core professional norms such as autonomy, equality, and privacy which operate against the development of teacher leadership" (employing two elements previously mentioned and analyzed i.e., time schedules and systems for dividing up work responsibilities (Darling-Hammond, 1988; Urbanski & Nickolaou, 1997 as in Murphy, 2014).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

1.6 Formal framework encouraging teacher leadership in Europe and Greece.

According to the European Commission report 'Key Data on Teachers and School Leaders' (2013), there is a growing understanding that leadership can be embedded in several organisational contexts within school communities, not centrally vested in a person or an office. To illustrate, the report portraying European policies, mentions that though rare, there are innovative approaches to school leadership adopted by few countries, referring to the distribution of leadership tasks among teachers or through the creation of informal ad-hoc leadership groups; because as the European Commission report explains, school leadership is shared among formal leadership teams consisting of one or several deputy school heads.

So, in an effort to advance teacher leadership, the report includes a definition of distributed leadership referring to a team approach to leadership, where authority to lead can be distributed among different people within and beyond the school and not only reside in one person. Further, it goes on explaining that school leadership embraces people occupying different roles and functions, such as school heads, deputy and assistant school heads, leadership teams, school governing boards and school-level staff involved in leadership tasks; which is in line with one of the most congruent findings from studies investigating effective leadership in schools, that authority to lead should not necessarily be located in the person of the headteacher but can be dispersed within the school in between and among people. (MacBeath 1998; Day et al, 2000).

It is apparent that the concept of teacher leadership or teacher leader is innovative in many European countries, therefore the European commission embraced a project entitled 'Teachers Leaders'.

The general aim is to offer training courses on teacher leadership, addressing entrepreneurs and representatives of business or institutions, group leaders, and many others. It is clarified that the teacher leader will perform his/her role among teachers at the same level and will collaborate with the headmaster. Both the model of such leadership and the training must take this perspective into account. The results of the project under discussion are considered innovative and include a) a handbook entitled ' Teacher as Leader Model', that describes the Teacher as Leader Model in Europe and also brings together all the possible areas a teacher can be leader i.e., school management, teacher work, student leadership and work with parent and the local community, b) a set of standards for Teacher Leaders defining necessary skills and competences, c) a training kit appropriate for school principals, teachers associations, trainers

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

of educational institutions, regional educational authorities, and other education professionals, d) an e-learning platform and e) a Teacher-Leaders You-tube channel.

Focusing on Greece, it should be stated that apart from joining the previously mentioned project, the Ministry of Education is in a way officially supporting the concept of teacher leadership with the recent legislation about school coordinators and mentors (Goverment Gazette, 4509, 2022), as school coordinators' and mentors' roles, skills, competences, duties, necessary qualifications and process of their appointment are now clarified. Particularly, school coordinators are to organize, regulate and support teachers' work, as well as principals' managerial efforts of each school unit in order to empower their school as a professional development and learning community. For that reason, they have to cooperate with their school headmaster and their area coordinator about their managerial and pedagogical duties respectively.

Concerning their duties, school coordinators have to support teachers of all same level classes and teachers of the same specialty. They are also responsible for the organization of the teaching material as well as the organization of their teaching on a yearly basis. They plan and organize courses or teaching aiming at their colleagues development with the help of the school mentor, and the pedagogical advisor of each speciality. They supervise students assessment and introduce innovative projects at schools. Moreover, they organize a monthly working meeting with their colleagues and at least 3 training courses throughout the year to be attended by all schoolteachers.

The process of selecting a school coordinator is also defined in relation to each school unit. For example, a school coordinator is assigned only at school with more than six classes and only one is assigned at schools holding up to 10 classes, for schools with more students more coordinators are selected. Further, a school coordinator is assigned per specialty as well, in case there more than three teachers teaching the same subject. Last but not least, the criteria determining the selection of the coordinators are defined.

As far as school mentors are concerned, their selection is also based on pre-determined criteria / qualifications. They have to cooperate with the principal and the area coordinator as well, and their duties involve the guidance, support and inspiration of each teacher working at the school for the first time, despite his/her experience. Mentors act as role models in order to advance their colleagues professionalism. It is clearly stated that the principal is responsible for the appointment of the mentors, having to choose from teachers who not only have the appropriate qualifications but are also willing to adopt their new role.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Obviously, this recent legislation can be recorded as an attempt to afford opportunities to teachers in order to assume statutory leadership roles, that are aimed to advance teacher leadership, and enhance the evolvement of new teacher leaders; since the Greek Education system is regarded as a centralised / top down system, leaving no chance for teacher leadership, as authority derives from and all decisions are made by the Minister of Education, resulting in a complete lack of school or teacher autonomy, as the figure below depicts.

On the other hand, figure 3 below portraying the Greek education system, also indicates the prevailing conception in the Greek education context, that the school principal is identified as the teacher leader. Along these lines, in recent research (Nikolakea, 2021) that investigates educational leadership it is clarified that as a school leader is referred the principal of the school.

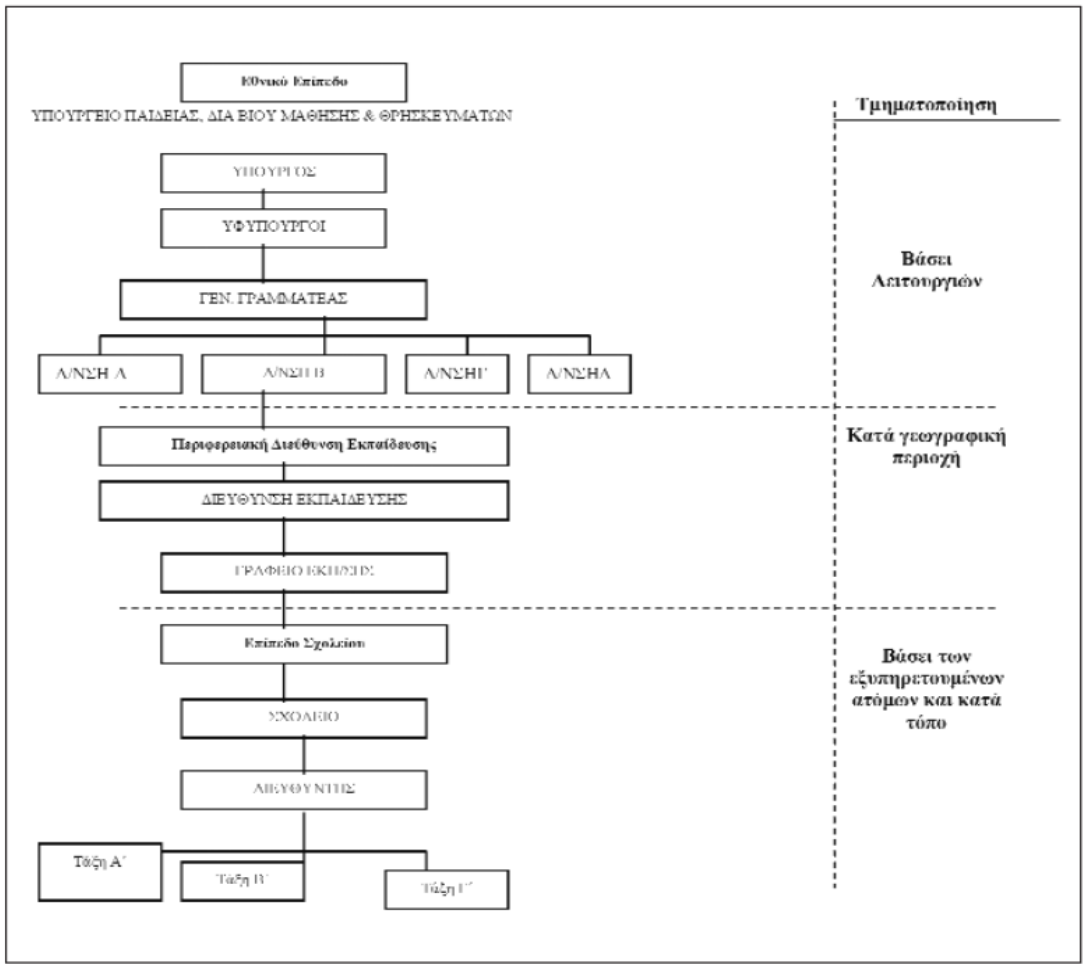


Figure 3: The Greek Education System (Brinia, 2009, p.320, Diagram 1).

Also, a recent research (Shah, 2020) verifies that highly bureaucratic and centralized organisational structure with top-down policies, characterized by lack of autonomy, teacher

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

resentment and lack of support for teacher leaders, often hinders the functioning of teacher leadership and reduces the effectiveness of EFL teacher leadership. The findings also reveal various administrative challenges that participants associate with teacher leadership roles leaving little scope for exercising leadership within the roles.

All in all, this new Greek legislation is possibly inspired by Gordon's Multiple Leadership Roles Model discussed above. In particular, this study attempts to outline in-service teachers' conceptions about teacher leadership as well as the opportunities offered for teacher leadership in Greek Primary schools according to their experience.

Conclusion

Chapter 1 presents the broader theoretical context of this study. The focus is placed on the notion of Teacher Leadership that is related to the role of teacher leaders who lead both within and beyond the classroom in ways that are determined by the needs of the individual school. They also contribute to and identify with a community of teacher leaders and learners, encouraging both learners and teacher leaders toward revised or upgraded educational practices. Further, school climate and culture are mentioned as crucial factors in developing and predicting teacher leadership because they are associated with the communication and interaction among colleagues in a school. Finally, principals as school administrators, can relinquish control, organize training courses, support teacher leaders in order not only to unleash the unexplored potential of teacher leadership at their schools but also promote the evolvement of teacher leadership, so to enhance their school advancement.

.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Chapter 2: Research Method

Introduction

The present chapter aims at presenting and describing the methodology adopted for the purposes of the research in question. Initially the research aim, and the research questions are presented. Next the research methodology and tool employed during this survey, are discussed in detail.

2.1 Research aim and questions

Taking into consideration the literature review presented in relation to recent studies in the previous chapter, it can be deduced that despite the rich bibliography and research that has been conducted abroad on how teachers perceive teacher leadership and enact their role as leaders, the factors influencing their enactment, the challenges faced, the educational and pedagogical dimensions of teacher leaders, in Greece, research on the concept of teacher leadership is limited; not to mention that while searching for Greek studies, the researcher realised that Greek educators / researchers refer to the principal as a teacher leader. Thus, lack of relevant research and literature review points to a gap indicating that this concept is novel in the Greek education context and that there are still questions to be answered and further research to be conducted in this area. So, this study aims to investigate primary education in-service teachers' awareness of both the notion of the teacher as a leader in and outside the classroom as well as the necessary conditions for the adoption and promotion of teacher leadership in the Greek primary schools. Hence, the study, aspires to provide answers to the following questions:

1 Are in-service teachers in Greek primary Education familiar with the term of "teacher leadership"?
2 To what extent do teachers perceive their role in the classroom as that of a leader?
3 Under what conditions could Greek primary education teachers be evolved as teacher leaders?

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

2.2 The Research Methodology

2.2.1 Qualitative research method

When a researcher attempts to understand an individual's views and opinions, discussions or conversations with individuals, constituting qualitative research, mostly allow him / her to achieve better understanding of individuals' perceptions in relation to the research topic, in contrast to statistics, i.e., quantitative research, which does not provide a complete analysis and consideration of the notion under study (Manu, 2018). That is to say, apart from attempting to conceive a detailed explanation of human feelings, perceptions and attitudes (Tong et al., 2012), qualitative research tries to describe and clarify the causes affecting behavioural perspectives (Lauri, 2019). Thus, qualitative approach is suitable not only for the study and apprehension of the notion researched but also for a deeper understanding of the participants' attitudes (Creswell, 2011).

According to Creswell & Poth (2016) qualitative research is regarded as an umbrella that is employed for applying scientific frameworks such as phenomenology, narrative, action research, grounded theory, case study, content analysis, historical study, and ethnography.

As far as this study is regarded, qualitative methods were deemed appropriate to answer the research questions, and the technique that was sought as more suited was the focus group discussion (FGD).

According to Cornwall & Jewkes (1995), FGD emerged both as a qualitative data collection approach and a bridging strategy for scientific research and local knowledge. Namely, it is a type of in-depth interview accomplished in a group. Parker & Tritter (2006) note that FGD is sometimes considered synonymous to interviews, particularly the semi-structured "one-to-one" or "group interviews" as similarities between all these three techniques relate to the tendency to uncover people's perceptions and values (Hargreaves, 1967; Lacey, 1970; Mac an Ghaill, 1994; Sewell, 1997; Skeggs, 1997).

Focus groups are considered to be much quicker than individual interviews and thus time saving as they bring together members of a pre-existing working group. As a result, discussion is promoted, and a 'group think' is produced leading the researcher to cross-check the information as greater insight into opinions and behaviours is achieved (Cohen et al., 2007; Watts & Ebbutt, 1987 as in Kofou et al, 2020, 11). Therefore, focus group interview is regarded a dynamic research tool.

Moreover, the researcher adopts the role of a moderator or facilitator, as he / she moderates and facilitates the group discussion between participants, taking a peripheral role (O.Nyumba et al.,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

2017). Contrarily, during one to one and in-depth interviews, the researcher adopts the centre stage role of an investigator (ibid.).

Last but not least, focus group sessions are regarded a proper ‘means to explore unknown territory’’ (Mishra, 2016), since they are excellent tools for understanding and explaining attitudes as well as providing knowledge of the subject matter (ibid.). Hence, the researcher employs FGD to conduct her study concerning Greek Primary Education teachers’ attitudes about teacher leadership in and outside the classroom i.e., an unexplored territory as already mentioned previously.

Further, the researcher adopted a multifaceted role. She organised two groups of six experienced in-service primary education teachers. The researcher informed teachers that the discussion about teacher leadership would concentrate on:

- Their conception of teacher leadership
- The characteristics of teacher leaders
- Teacher leaders relationships with their colleagues
- Conditions enhancing /impeding teacher leadership.
- Roles teacher leaders adopt inside and outside their classroom.
- Teacher leadership opportunities
- Teacher leader training

Teachers were also informed about the recording of the discussions, so as to enable the researcher to transcribe both focus group discussions and code up the information at a later stage.

2.3 Research Sample

Focusing on the participants of the focus groups, it should be mentioned that all of them are women, since the men who were invited to join the groups kindly rejected the invitation due to personal reasons. Thus, the two focus groups consisted of six women each, rendering the willing participants in this study to twelve. Nevertheless, one of the teachers abandoned the online focus group discussion, only after a few minutes it had started, due to connection problems.

Further, it should be also stated that the groups do not include only general education teachers. In an effort to create focus groups representing the Greek context, these discussion groups include two Music teachers, an Information Communication and Technologies teacher, a P.E teacher, one English teacher, and seven General education teachers. Participants then were divided into two groups, each one involving 6 teachers.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

More specifically, the first focus group includes: a) Amalia, who is an experienced music teacher, b) Georgina, a physical education teacher with more than twenty years of teaching experience, c) Margarita, a general education teacher who has been working for 30 years, d) Spyridoula, a general education teacher working for more than 36 years in Primary Education, e) Eleni, who is also a general education teacher with only 15 years of teaching experience and f) Matina, a highly qualified general education teacher. The second focus group includes: a) Vassiliki, who is an Information and Communication Technology teacher possessing two Master degrees, b) Giota, a general education teacher with more than twenty years of teaching experience, who is also a lifelong learner, c) Efi, who has been working as an English teacher for 18 years, d) Mariarena, who is a highly qualified substitute teacher, e) Katerina, who has been working as a music teacher for almost 25 years and has also studied general education and f) Thomai, who has been working in Primary Education for 34 years as a general education teacher. As a result, the sample is considered to include subjects with characteristics analogous to the population of teachers in Greece (Dörnyei, 2007), who are referred with their real names throughout this study. Further, participants are presented in detail in the table below:

Members' name	Years of teaching experience	BA degree	2nd BA degree	MA Degree	2nd MA Degree	Didaskaleio	Place of work
1st Focus Group Discussion Members taking place at the library of a café.							
Amalia Sdrolia	20	Music Teacher-Aristotle University of Thessaloniki	-	-	-	-	15th Primary School of Larissa
Georgina Dafopoulou	21	P.E Teacher-Aristotle University of Thessaloniki	-	-	-	-	18th Primary School of Larissa
Margarita Oikonomou	32	Teaching Academy of Heraklion-	-	Specials needs/ not graduated	-	-	25th Primary School of Larissa
Eleni Kyriakaki	18	General education teacher	-	-	-	-	18th Primary School of Larissa

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Matina Mylona	15	Pedagogical Department of Athens	Philosophical Pedagogical Phycological Department of Athens	Environmental Education	-	-	18th Primary School of Larissa
Spyridoula Kalaitzi	36	Teaching Academy of Lamia	-	-	-	-	44th Primary School of Larissa
2nd Focus Group Discussion Members-on line meeting							
Vassiliki Kasiora	18	ICT teacher	-	√	√	-	24th Primary School of Larissa
Panagiota Galazoula	21	General education teacher	-	Organization & Administration of Education	-	√	5th Grade teacher Thessaloniki Prefecture
Euthalia Karalariotou	18	English teacher - Aristotle University of Thessaloniki	-	-	-	-	3 Primary & 2 Kindergarten Schools in Larissa
Katerina Velesiotou	24	Music Teacher	Pedagogical Department	-	-	-	1st & 2nd Primary School of Ampelonas, Primary school of Argyropouli & Tyrnavos
Mariarena Mastorogianni	6	Pedagogical Department Dimokriteio University of Thrace	-	Greek as a Foreign Language- Aristotle University of Thessaloniki	Learning Technologies- Aristotle University	-	2nd Primary School of Litohoro
Thomai Tzitzi	34	Teaching Academy of Mytilene	-	-	-	-	44th Primary School of Larissa

Figure 4: Research participants resumes.

Concluding, it is worth mentioning that all participants were enthusiastic about the focus group discussion. So, when the discussions were finished, they all thanked the researcher for giving them the chance not only to participate in such an interesting and enlightening conversation, but also discuss and share with their colleagues' opinions, and learn from their participation in the focus group discussion, as well.

2.4 Research Procedure

The implementation of FGD as a research tool, involves four broad steps such as: a) research design, b) data collection, c) data analysis and d) results reporting, as Morgan et al. suggest (1998). All four stages were adopted by the researcher throughout this study.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

In other words, the research process under discussion began with the identification of the main aim and objectives of the current study early in July 2022, concerning Greek Primary Education teachers' awareness of the notion of the teacher as a leader inside and outside the classroom and teachers familiarity with the necessary conditions promoting teacher leadership in the Greek primary schools (see 2.1 Research aim and questions).

Next, a list of questions was prepared as guidance for the focus group discussion session developed on research objectives (Appendix I. p.92).

Afterwards, the most crucial step of FGD followed, i.e., focus group members identification. The employed research method largely depends on group dynamics and collegial relationships between FGD members to generate data (Green et al., 2003; Kofou, 2020). O.Nyumba et al., (2017) support that the composition of the group depends on the aim of the research, thus the researcher approached and recruited in-service primary education teachers who either work in the same school with her or used to work together. Research sample has already been illustrated above (see 2.3 Research Sample). It deserves mentioning that all the researcher's colleagues were invited to join the focus group, but many rejected the invitation for personal reasons. To secure a relative homogeneity of the group, necessary to facilitate a productive discussion (Sarafidou, 2011), the researcher divided the respondents into two groups depending on participants preference regarding the date, time, and place where the focus group would occur; since the researcher had in mind that focus group members' self-disclosure is usually natural and comfortable (Krueger & Casey, 2000) due to their willingness to be fully engaged in FGD, that is regarded important in generating data.

In order to conduct a productive FGD, group size should not be either too small or too big, i.e., less than 6 and more than 10-12 people (Sarafidou, 2011; Mishra, 2017), because small groups may result in producing limited data, whereas large ones can be chaotic and frustrating both for the moderator and the participants; due to participants large number, the moderator faces difficulties in managing discussion resulting in insufficient opportunities to speak for some of the participants (Mishra, 2016). Nevertheless, Mishra (2016, 3) notes that 'focus groups can work successfully with as few as three and as many as participants. Further, Sarafidou (2011) explains that in order to secure the heterogeneity of opinions necessary for the conduction of the study, more than one focus groups are required. Thus, the researcher organized two focus groups of six members each.

Due to the pandemic restricting social gathering and the fact that one of the participants lives in Northern Greece, the researcher organized online focus groups, which is not a different type of FGD, but one that adapts traditional methods due to the introduction of the Internet

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

(O.Nyumba et al., 2017). It is applied within the online environment, using conference calling as Kamberelis & Dimitriadis (2005) explain. Therefore, the researcher used Microsoft teams to create two teams and asked the participants by mail to join on the day and time arranged taking into consideration their preferences and convenience. Nevertheless, participants in one of the groups suggested discussing the concept of teacher leadership over a cup of coffee since things were better with the pandemic at the time of the discussion. Thus, the researcher booked a private library in a café, used her laptop and a recording app, and the first focus group took place there on the 22nd of October 2022, whereas the second one followed the next day, online, as scheduled.

Before each focus group the researcher consulted her list of questions, whereas the discussions started with the researcher reassuring the focus group members about the scientific purpose and confidentiality of the discussion. Then participants were asked to consent to the recording of the conversation for the sake of the study. Next, participants were asked to self-introduce randomly. As soon as the introductory part finished, discussion concerning teacher leadership in the Greek context began according to the guidelines the researcher has made beforehand. Discussions finished with the researcher thanking participants for sharing their ideas, experiences and time.

After that, analysis (see 2.5 below) and reporting of the results follows as the figure 4 below portrays (O. Nyumba et al., 2017), since the researcher follows it throughout her survey to a great extent.

Last, in order to increase the credibility of the study, findings are shared with participants of the study, adopting a process called member checking, respondent validation (Birt et al.,2016).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

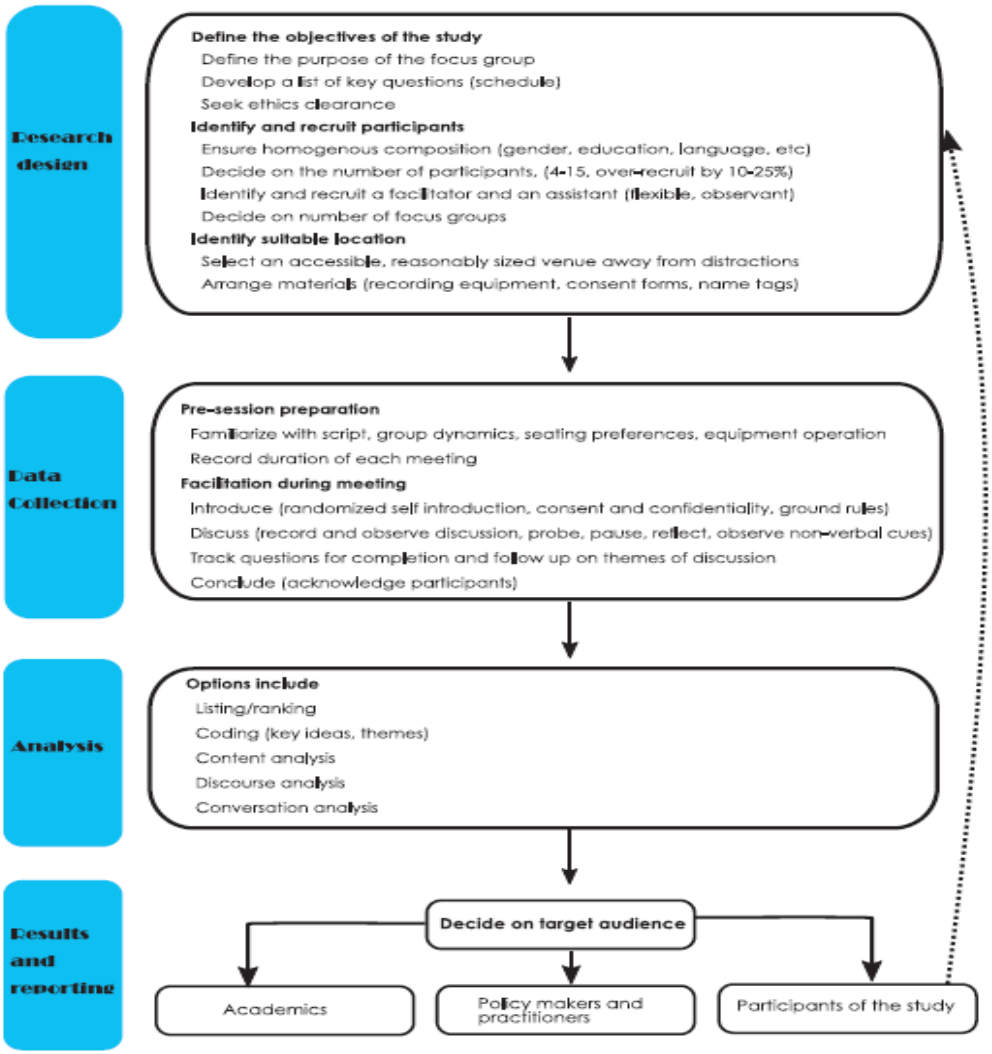


Figure 5: Flow chart of the steps of the focus group discussion technique (O. Nyumba et al., 2017, p.22, figure 1).

2.5 Data Analysis Method

The description and analysis of the research data were done using the method of qualitative content analysis, according to which a large volume of primary data is condensed and classified into general categories. According to Cohen et al. (2007) and Patton (2002) qualitative analysis is an inductive process that establishes theory through the themes that emerge from the original data.

With regard to the analysis in question, each interview was given a code resulting from the order in which the interview was conducted. The recorded discussions were then transcribed into text data. First, the data were carefully studied and then coded, classified and categorized. In particular, the interview data, presented in this study, have been analyzed using the thematic method. According to this method, the repeated semantic patterns, i.e., the themes arising from

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

the research data, after being identified, are described, reported and "thematized" (Isari & Pourkos, 2015).

According to Braun and Clarke (2006) the thematic method is implemented following the following six steps: a) familiarization with the data, b) coding, c) searching for themes, d) reviewing the themes, e) defining and naming the topics and f) the presentation of the data or otherwise the writing of the findings (Isari & Pourkos, 2015). All suggested steps by Braun & Clarke were adopted by the researcher. Namely, data was divided into four themes so as to be analyzed easily and apprehended in depth, the presentation of which follows, beginning with the research sample.

2.6 Research ethical issues

In qualitative research, due to the personal character of the research procedure, the researcher is necessary to be aware of any forms of discomfort that may occur due to or during the research (Isari & Pourkos, 2015).

Therefore, the researcher of the study in discussion, personally contacted all research participants by phone and email to invite them to join the survey as well as inform them about the topic of investigation and procedure adopted. Namely, during the first phone discussion with all respondents to this study, the researcher revealed the topic of research and explained that survey respondents would participate in a focus group consisting of six teachers, as she is interested in in-service teachers' opinion about the concept of investigation, clarifying that there are no right or wrong opinions. The researcher further explained that the discussions would take place online and be recorded, so as to have the chance to transcribe them and analyze the data collected, in order to complete the dissertation in question. Each one of the participants agreed to join the focus group and discuss about teacher leadership, early in July 2022 as already mentioned above.

Next, the researcher contacted all participants to inform them about the discussion concerning teacher leadership and where it would concentrate on, as already explained when analyzing Focus Group Discussion (see 2.2.1). At the same time, the day and time of the focus groups were arranged, taking into consideration participants preferences. Hence, one of the focus groups did not take place online as originally scheduled, but instead, a quiet library was booked. Further, before each discussion participants were informed that the discussion would be recorded. As soon as the recording began, the researcher explained to the focus group members the reason she conducted the survey, and that she was going to employ the data collected from

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

the discussions to finalize her dissertation that is part of the MA course she attends. Then, she asked all participants whether they consent or not with the recording and use of the data. All respondents to this study agreed. In fact, focus group members voice asserted the researcher that they consented to the recording and data use. Particularly, the first group members simply agreed by saying Yes, whereas the second focus group members stated their agreement individually after presenting shortly presenting themselves, i.e., '*Galazoula Panagiota, I consent'.*

Finally, it should be stated that the researcher did not press any of the focus group members for any reason. Contrarily, at the beginning of each discussion, she asked participants to present themselves randomly. Also, the researcher never urged an answer from any of the focus group members. To the contrary, they expressed their views whenever they wanted to do so following the discussion. Finally, research findings were shared with the participants who were interested in studying them.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Chapter 3: Research Findings

Introduction

This chapter aims at presenting the research findings derived from the analysis of the two focus group discussions. In order to better organize, analyze and comprehend in depth the two focus group discussions (Appendix I. p.92), the researcher first categorized the questions, as shown in the table below,

Questions	Categories
Please, present yourselves by referring to your studies, years of teaching experience and your school or class you are teaching this school year.	➢ Participants presenting themselves
1. Are you familiar with the term teacher leadership? How do you perceive this type of leadership?	➢ Participants' familiarity with and perception of teacher leadership.
2. In your opinion, what characteristics should teacher leaders share?	➢ Teacher leader characteristics.
3. Which style of school leadership is more appropriate for developing teacher leaders?	➢ Appropriate school leadership for teacher leadership.
4. In your opinion, how do teachers see / experience their role as leaders in schools? Based on your experience, can you share with us examples of teachers, who undertook leadership	➢ Teacher leaders' perception of their role.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

5. Based on your personal experience, what do you think is the relationships between teacher leaders and their colleagues?	➢ The relationship between teacher leaders and their colleagues
6. In your opinion, which roles does a teacher adopt in his/her class?	➢ Participants' perceptions of teacher leader roles in class
7. In your opinion, which is a teacher's first and foremost (primary) role in class?	➢ Teacher's primary role in class.
8. Based on your experience, do you think that there are opportunities for teacher leadership inside the classroom? What are they?	➢ Opportunities for teacher leadership inside the classroom
9. In your opinion, what are the actions and initiatives that teachers undertake in class that could identify them as leaders?	➢ Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders.
10. In what ways do you think a teacher leader can affect classroom instruction?	➢ Teacher leader actions affecting his /her teaching.
11. What challenges or impediments do you think teacher leaders face at their schools?	➢ Challenges faced at school by teacher leaders
12. What kind of support should teacher receive in order to become leaders inside their classroom and school?	➢ Appropriate support for teachers at school to develop as leaders.
13. What conditions do you think are suitable for the emergence of a teacher leader? How can schools develop them?	➢ Appropriate school conditions to enhance teacher leadership.
14. What leadership opportunities do you think exist outside the classroom?	➢ Teacher leadership opportunities outside the classroom
15. Based on your teaching experience, what needs do you think teacher leaders have?	➢ Teacher leader needs
16. How should teacher leaders be trained in order to be able to lead?	➢ Teacher leaders' training

Figure 6: Categorization of focus group discussion questions.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

and then subsumed the categories into 4 thematic sections (Appendix I. p. 94) as in following table:

Categories	Thematics
1. Participants' familiarity with and perception of teacher leadership.	1.Participants' perceptions of Teacher Leadership.
2. Teacher leader characteristics.	
3. Appropriate school leadership for teacher leadership.	
4. Teacher leaders' perception of their role.	
5. The relationship between teacher leaders and their colleagues.	
6. Participants' perceptions of teacher leader roles in class.	2.Teachers' perceptions of themselves as leaders in their classrooms.
7. Teacher's primary role in class.	
8. Opportunities for teacher leadership inside the classroom.	
9. Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders.	
10. Teacher leader actions affecting his /her teaching.	
11. Challenges faced at school by teacher leaders.	3. Necessary conditions for teachers to evolve as Teacher Leaders.
12. Appropriate support for teachers at school to develop as leaders.	
13. Appropriate school conditions to enhance teacher leadership.	
14. Teacher leadership opportunities outside the classroom.	
15. Teacher leader needs.	
16. Teacher leaders' training.	

Figure 7: Subsuming categories into thematic sections.

3.1 Participants' Profiles

The information gathered from the first part of the focus group discussions i.e., Participants' Profiles, portrays the sample involved in the survey under discussion, which was discussed previously in Chapter 2 (section 2.3 Research Sample).

3.2 Research participants' perceptions of Teacher Leadership

3.2.1 Participants' familiarity with and perception of teacher leadership

The first thematic section of the focus group discussions in question, firstly concentrates on participants' perception of and familiarity with the notion of teacher leadership. It deserves

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

mentioning that respondents opinions are not unanimous. In fact, contradictory opinions among the participants were detected during the focus group discussions.

In particular, half of the participants in the first group, i.e., Margarita, Spyridoula and Georgina, who have over 21 years of teaching experience, identify the school principal as a teacher leader. To begin with, Margarita explains that '*teacher leadership is enacted by the school principal, but it can also be enacted in the classroom by the teacher who is in charge of the class',*

Spyridoula, not only agrees with Margarita but she goes on explaining that *'teacher leadership refers not to what, but also how certain things will be done, and proceeds directly from the principal to all teachers working in a school'.*

Further, Georgina not only identifies the principal with the teacher leader but also mentions that *'a teacher is asked to lead only when he /she is the principal. So, in order not to be authoritative, (s)he may lead via dialogue, discussion or even via distributing duties to the rest of the teachers; (s)he can also lead by setting an example for the rest of the teachers to follow. That's how I perceive teacher leadership as a concept',* Georgina concludes.

In contrast, almost all the rest participants in the first focus group discussion, i.e., Amalia and Matina, claim that a teacher leader in a school can be any teacher with certain characteristics. Finally, despite her silence and thoughtfulness at the beginning, pointing at indecisiveness concerning the concept under discussion, Eleni also agreed that a leader can be an in-service teacher sharing specific characteristics, that she later lists.

More specifically, Amalia explains that she perceives the concept of a teacher leader '*in a romantic way'*. In other words, she describes the teacher leader as '*someone who has a vision and due to his positive disposition and willingness, leads the rest of his / her colleagues and the students towards a specific direction';* she further clarifies that in a *'school there may be a teacher who enacts teacher leadership without possessing any institutional leadership role'.* Amalia also explains that in her opinion a teacher acts as a leader handily and effortlessly. Matina states that she agrees with Amalia and also adds that a teacher leader is *'a person who inspires everyone, the students, his / her colleagues, even the parents'.*

Moving on, it should be stated that most of the participants in the second focus group, i.e., Katerina, Efi, Mariarena, claim that a teacher leader in a school can be any teacher with certain characteristics.

Katerina supports that teacher leadership refers to the teacher who is not only a leader in class but also at school. She emphasizes the importance of necessary conditions and opportunities for a teacher to be a leader at school and explains that a leader '*takes initiatives, undertakes programs both at the class level and at the school level, takes part in competitions, acts as a*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

coordinator of the teachers so as to accomplish his / her vision concerning school.' She further argues that a teacher leader's goal may be to unite many schools that share his / her vision.

Similarly, Mariarena assents with Katerina and also underlines that a leader can be not only the principal but any teacher *who is essentially the soul of the school, who can inspire and encourage; who can envision a better school; anyone who will take initiatives, introduce innovations, and will be able to reconstruct the school'.* Mariarena believes that such a teacher will '*affect his colleagues' behaviour'* since his / her enactment of teacher leadership advances the fulfilment of both the educational and pedagogical goals set by the school board, the educators and the state as well.

Finally, Efi subscribes with the opinions shared by Katerina, Mariarena, Amalia and Matina, and claims that leaders are not only school principals. She justifies her opinion saying that *'principals cannot undertake all roles'.* Contrarily, she thinks that it is very helpful for principals to cooperate with teacher leaders since *'leaders have a vision, are willing to work, motivate other teachers and set an example, as they cooperate with other schools.*

On the other hand, Thomai and Giota identify the principal as a teacher leader. For example, Thomai, when asked to discuss how she perceives the term teacher leadership, she clearly states that '*the principal'* is the teacher leader in a school. Next, Giota explains that '*we are used to refer to the principal as a teacher leader, even if neither the term principal is equivalent to leader, nor their responsibilities and duties are'* and she goes on clarifying that '*a principal may not be a leader and a leader may not be a principal'.* Also, she insists that it is not common in Greek schools for teachers to lead at schools, even if they are able to do so.

In conclusion, almost half participants regard as a teacher leader the school principal, whereas the rest of them consider as a teacher leader a teacher who inspires, encourages, introduces innovations, has a vision, affects his / her colleagues behaviour positively in order to lead everyone in a school towards a specific direction; this person is a teacher who leads without possessing an institutional role.

3.2.2 Teacher leader characteristics

Moving on to the second category i.e., Teacher leader characteristics, it is worth mentioning that respondents , ascribe numerous attributes to teacher leaders. The main difference between the two focus groups, is that the first focus group attributes traits mostly to the teacher leader in class, as participants justify their answers in relation to leader's behaviour to pupils, whereas

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

the second group talks about a teacher leader outside the classroom and describes as well as defines him / her in accordance with his / her colleagues.

As far as the first focus group discussion is concerned, it is worth mentioning that almost all of its members i.e., Spyridoula, Amalia, Eleni, Matina, Margarita and Georgina, agree that the primary characteristic of a teacher leader is empathy, as *'being able to understand other people's feelings is crucial for a teacher leader to be regarded successful'* according to Amalia's statement.

Focusing on each one of the first group members, *'humour, willingness to be a good listener, not being critical and respecting heterogeneity, as well as being respectful without intimidating others'*, are the main characteristics of a teacher leader in Spyridoula's opinion, alongside with lack of fear to expose oneself, while being able to boost one's self-confidence. On the other hand, Eleni argues that a teacher leader should *'inspire his/her students, take initiatives, guide, advise his/her students, set an example for them….and be fair'.* Eleni also notes that a teacher leader should be *demanding, believe in himself / herself and his / her students as well as their potential'.* Margarita agrees with Eleni and also mentions '*knowledge, scientificity, responsibility,…. pedagogy, tolerance and confidentiality'* as a teacher leader's attributes. While Matina states that a teacher leader should have all those attributes '*that teachers ask from their students to acquire'*, whereas Georgina despite assenting with the rest of the group, emphasizes the leader's ability to '*set limits'.* Finally, Margarita and Spyridoula mention that these traits also characterize teacher leaders outside the classroom, when cooperating with parents and colleagues.

As already mentioned above, the second focus group discusses the characteristics of the teacher leader outside the classroom and all participants agree that a teacher leader should be able to *'guide*' others. Further, Mariarena regards *'vision'* and *'insight'* as well as *'soft skills'* and *'digital skills'* as typical traits of a teacher leader. She also states that a teacher leader must question and be sceptic about or critical concerning innovations; while Thomai asserts that a leader should *'promote positive climate and be fair, build up good relations with his / her colleagues, be innovative, interested in teaching, eager, and hardworking'.* Moreover, Giota stresses *'cooperation, initiative, exchanging views, influencing others and persuading them to cooperate in order to achieve the goals set'*. Also, Giota accentuates teacher leader's ability to discern his / her colleagues assets, so as to distribute duties based on their preferences. Katerina emphasizes teacher leader's *'patience and consent'*, so as to guide and create a team that its members not only cooperate but also distribute duties. Thus, the teacher leader leads by his example, passion, knowledge and willingness to work hard. Last but not least, Katerina

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

considers as important the ability to discern and take into consideration as well as apprehend '*people's personal needs, talents, difficulties'*, even their '*psychology'*. Finally, Efi apart from stating her agreement with the rest of the focus group members' views, also explains that it is important for a teacher leader to work and support the goals set at a school level and not be concerned *'with his personal promotion, advancement and ambitions'*. Instead, she underlines that a teacher leader should be engaged in group work supporting school advancement.
Concluding, participants mention empathy, humour, respecting heterogeneity, responsibility, tolerance, confidentiality, vision, insight, soft skills and digital skills as the most important traits of a teacher leader.

3.2.3 Appropriate school leadership for teacher leadership

Concentrating on the school leadership considered appropriate to enhance teacher leadership, most of the participants consent that the democratic style of school management and a principal who promotes a climate of trust, are pertinent to encourage the enactment of teacher leadership. As for the first focus group, Spyridoula also supports that the *'principal should take initiatives, be supportive to teachers, offer alternatives when needed, and keep abreast with the latest pedagogic and didactic theories, as well as legislation'*. On the other hand, Margarita proposes a *'friendly'* leadership style on behalf of the principal. Whereas Eleni concentrates on principal's supportiveness and refers to a liberal school leadership. Next, Georgina thinks that in order to enhance teacher leadership, a principal should be *'knowledgeable and thus self-confident, and love people; (s)he should also have his / her office door open'* so as to be approachable and solve problems. Matina explains that a principal should not be *'intrusive',* contrarily teachers' initiatives should be supported to advance teacher leadership. Amalia consents with all the above and maintains that, not only such a principal enhances teacher leadership, *'but (s)he also commits teachers more and more to their job'.*
Focusing on the second focus group, Efi talks about a principal that *'encourages, supports and guides'.* Mariarena, Thomai and Katerina agree as well. Katerina further maintains that teacher leadership is advanced when a principal gives his / her colleagues the freedom to be creative without censoring them or contempting them. She also explains that *'providing equipment and ….highlighting teamwork'* are necessary too. On the other hand, Thomai talks about '*a principal who is perceptive, insightful, sensitive communicator and good listener'* and supports the teacher leader *'in secret',* so as not to provoke the rest of the colleagues, as she explains. Next,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Giota clarifies that *'when a democratic or transformational principal approves a teacher leader, all the teachers approve and accept the leader as well'.*

Mariarena concludes by referring to a principal who *'shows great interest, provides motives, and mainly rewards to teacher leaders'.* In particular, Mariarena talks about a *'leave from school…. as a chance for educational seminars'* and *'financial support'* as rewards to a teacher leader by a principal, who supports and trusts the leader and vice versa.

In summary, participants explain that principals should be supportive, knowledgeable, insightful, perceptive, offer opportunities and take initiatives in order to enhance teacher leadership within classroom and outside it.

3.2.4 Teacher leaders' perception of their role

While discussing 'Teacher leaders' perception of their role', that constitutes the fourth theme; during the first group discussion, Spyridoula recalls her own first teacher, who she regards a teacher leader in class, and attempts to illustrate her teacher's perception of such a role back in 1972, by recollecting that her teacher embraced the students with love, care, kindness and *'at that time the lesson took place effortlessly'* and all students acquired knowledge and despite the lack of equipment they *'loved books, loved literature, loved travelling…..mentally'.*

On the other hand, Margarita argues that a teacher leader is a mentor, according to her own personal experience. Particularly she refers to the two teachers who supported her the first year she was working as a teacher; by explaining that *'there were 2 teachers at the school [she] was working, who took [her] by the hand, guided [her], what to do, how to do it, they helped [her] a lot, [her] psychology, because [she] was working in a demanding private school, very demanding'.* She continues explaining that she *'will never forget these two teachers. Later [she] did the same… with other teachers that [she] had to train, they basically trained [her], it's a bit like the mentor's role'.*

Next, Matina, who identifies Margarita as a teacher leader, reports that they have cooperated at school, and that Margarita helped her a lot due to her willingness to share with others; Matina concludes that *'a teacher leader should not keep knowledge for himself / herself...because when we share knowledge… it multiplies and blossoms'.* She also mentions that certain teacher leaders in class, are too introvert to be teacher leaders outside the classroom, and finally claims that *'a teacher leader is a human being, thus he / she should feel insecure, inadequate; if the leader feels he / she is perfect at everything, she / he is not a leader according to [her]'.*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Eleni who also regards Margarita as a teacher leader, reports that *'Margarita shares knowledge and practices as teacher leaders should do'.*

In contrast, Georgina while illustrating a teacher leader's conception of his /her role based on her personal experience, talks about *'a person who was confident with what she / he was doing, distributed responsibilities to teachers, let them take initiatives, gave them freedom, believed in them, so the teachers were committed ethically, were internally motivated to respond to teacher leadership. They couldn't refuse anything to the teacher leader because he trusted them; that was very important'.*

Amalia believes that a teacher leader *'wants to achieve certain goals in a school, to chart a different route but sometimes faces impediments'.*

Along these lines, during the second focus group discussion, in her attempt to clarify how teacher leaders perceive their role, Katerina firstly states that she does not share teacher leader characteristics and goes on with the perception of teacher leader's role, as she explains that she joins European projects to give a European dimension to her school, despite the impediments she faces; *'as a school should not be closed in its shell'* according to her.

Similarly, Efi explains that such leading activities are undertaken because *'teachers want to influence other teachers as well….since after working in the same school for years, one feels it is a little bit his /her own school, wants to do things, and when one gets accustomed to the children, and the place…. and for… professional development, of course'.*

Also, Mariarena supports that teacher leaders perceive their role and consequently themselves as those, whose *'aim is to open the school to society… to give pupils the opportunity to come into contact with other schools, which also take actions…. to raise students' awareness, …to advance the school, and the children'.*

Finally, Thomai argues that teaching leading activities, such as joining various projects, derive from the leader's enthusiasm to get his / her pupils involved in learning enthusiastically, despite the physical tiredness and mental weariness; because pupils acquire knowledge in a better way and learning becomes an easier process.

Summarizing, participants perceive teacher leader's role as that of a teacher who shares knowledge, wants to influence others, undertakes leading activities, opens school to society, raises student's awareness, facilitates the learning process and is regarded as a mentor by his / her colleagues.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

3.2.5 Relationship between teacher leaders and their colleagues

As for the relationship between the teacher leader and his / her colleagues, discussed as the last category of the first thematic section of the qualitative study under discussion, Georgina claims that teachers have a positive attitude to the concept of a teacher leader, whereas Matina supports that a teacher leader's relationship with the rest of the teachers depends mainly on the teachers. She justifies her argument by referring to a colleague of hers, whom she regards a great teacher leader in class, who could not share his knowledge and good practices with his colleagues as he was afraid of being '*yelled at…[and] told that [he] is messing up the show'*. Thus, in Matina's opinion a teacher leader leads only in his class *'where (s)he feels good'*.

Likewise, Eleni explains that not only teacher leaders but *'young teachers entering a teacher's association are not welcomed while seeking for cooperation'.* Eleni argues that *'each teacher and each class faces difficulties because [they] have not learnt to cooperate and exchange good practices, to help each other find solutions to the problems they face'.*

Similarly, Margarita asserts that the existing organised system or even the teachers themselves, are not in favour of teacher leaders. Matina explains that in-service teachers with many years of teaching experience are negative to anything proposed to them, as they tend to associate it with assessment.

Nevertheless, Georgina clarifies that only people who communicate with each other, would consort with each other, and discuss common goals. Therefore, the teacher leader should share a common code with his /her colleagues to create a team and lead it, according to her.

Next during the second focus group discussion, Mariarena based on her experience, maintains that teacher leaders *'have excellent relations with their colleagues'.* Due to the fact that teacher leaders '*try to cooperate… try to exert influence, and obviously nothing can be understood or done independently of the colleagues. Everyone has to be involved, so that the whole school unit can move forward' and basically change the culture of the school, so as not to be closed; to be open'.*

Further, Giota explains that good relations among colleagues is a prerequisite for teacher leadership. She underlines that a teacher leader *'is the one who will change the…. the way others think….So (s)he… will emerge through the dynamics of the group; … the group itself will give prominence to a teacher as a leader; (s)he may have the ideas, she/he may be a charismatic person, but this person through his relationships and his/her collaborations, will motivate others. (S)he will influence others and the group itself will showcase her/him as a leader, and of course they will accept him / her and have...they will have good relations'.* She also supports

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

that the teacher leader has a vision and in order to accomplish his / her goals, (s)he will not seek promotion but cooperation. Although Katerina agrees with Giota, she also mentions that a teacher may be regarded as a leader by his / her colleagues, but they may not follow him / her due to personal reasons. Finally, Thomai supports that teacher leader's good relations with the other teachers are due to his / her characteristics, i.e., (s)he *'is friendly, inspires others, gives advice on how to do something and helps others'.*

In conclusion, the relationship between a teacher leader and his / her colleagues depends mainly on the teacher leader's colleagues as they usually are negative or indifferent to teacher leadership enactment, according to half of the participants. On the other hand, the rest of the participants support that teacher leader's good relations with his / her colleagues are due to teacher leader's personal traits that enable him / her to establish a good and collaborative climate.

3.3Teachers' perceptions of themselves as leaders in their classrooms

3.3.1 Participants' perceptions of teacher leader roles in class

Participants' perceptions of teacher leader roles in class constitutes the first category of the second thematic section of the qualitative survey in question. According to the first focus group data, Eleni perceives a teacher leader in class as a *'youth worker who apart from inspiring and encouraging pupils, also wants to keep balance, communicate values to pupils'*, and *'knowledge'* as Margarita adds. On the other hand, Amalia and Matina believe that he / she should be a *'maestro'*, who *'inspires his /her pupils'* or is *'a flexible guide for the pupils'*, based on one self's values, as Amalia further comments. Whereas Spyridoula realises a teacher leader's role in class as students' *'partner',* Matina also notes the role of a 'guide', and finally Georgina concludes by emphasizing the educational dimension of the teacher leader who not only communicates values to pupils but (s)he also sets limits; a role with which Spyridoula also assents.

On the other hand, Mariarena, Thomai, Giota, Katerina and Efi, i.e., the participants of the second focus group discussion, not only agree that the role of a teacher leader in class is to inspire and encourage children, but each one illustrates the role in line with her own views. In particular, Mariarena argues that a teacher leader *'establishes a good climate with his/her students, understands them, has a sense of humour, builds a close-knit group, and via good pedagogical practices, innovations, digital tools or collaboration with other schools'*, a teacher

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

leader *'encourages children to achieve their goals'*. Mariarena as a general education teacher, also underlines the importance of differentiated practice, in teacher leader's effort to *'approach each child individually and encourage them to reach the best level possible at their own pace'.* Thomai insists that the teacher leader acts as a cooperator and sets an example of a hard-working person. Specifically, Thomai emphasizes a teacher leader's attempt to involve his / her pupils in group work and run his / her class, aiming at students' acquisition of educational skills.

In agreement with Mariarena and Thomai, Giota also focuses on teacher leader's role to *'recognize students' success, praise as well as reward them, and also investigate pupils' mistakes, as well as question students' low performance in an effort to find the reason and assist these students, undertake programs, and employ modern approaches to teaching, ... all that has already been said*'.

Concluding, Katerina supports that a teacher leader's role is to familiarize pupils with her /his constant '*effort to become better, to learn and evolve….and involve students in learning, while alternating teaching methods'*. Katerina, as a music teacher who has also studied general education, claims that when '*alternating teaching methods pupils are motivated and inspired'.* Thus, she argues that a leader's role in class is to *'stimulate pupils to search, find, learn, because [teachers] can give them this stimulus, [teachers] will drop the seed, and [students] will search further and [teachers] are here to give them all these'*. Katerina underlines that knowledge is endless and students should discover it on their own. In the same vein, Efi explains that *'when alternating teaching methods students are not bored'*, contrarily, they are given the chance to discover their talents. Thus, the teacher leader inspires, when employing a variety of activities and teaching approaches.

In summary, participants ascribe many roles to the teacher leader in class. Namely, they perceive the teacher leader in class not only as a youth worker, a maestro, a guide, a cooperator, an innovator, but also as a person who inspires, encourages, establishes a good climate, stimulates, praises, rewards the students in order to encourage their advancement.

3.3.2 Teacher leader's primary role in class

As for the second category of the second thematic section, i.e., teacher leader's primary role in class, data reveal a variety of complementary opinions expressed by all respondents. To begin with the first focus group members, Spyridoula regards of great importance for the teacher leader '*to be honest, fair, share and talk about her /his feelings with students, and thus respect students' personalities distinctiveness and distinctness…in the same way the teacher expects*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

students to behave to each other'. Eleni acquiesces with Spyridoula, and states that *'discriminations are made in class'* even if teachers must not make distinctions among students. Margarita underscores *'teacher leaders' versatile personality'* and considers *'mummy's role',* especially for the first and second grade in Primary Education, the most important role a teacher adopts in class, alongside with one's sense of humour. Matina adds courtesy as well, and stresses that a teacher leader should be respectful, as (s)he is neither '*the authority*' nor *'the expert'* in class. On the other hand, Georgina, as a Physical Education teacher, gives prominence to the cooperation between the class teacher and all the specialised instructors teaching in his / her class in order to support teacher leadership evolvement.

Moving on the second focus group, Mariarena and Efi state that a teacher leader's principal role in class is to *'inspire'* pupils. Mariarena complements teacher's primary role to inspire, with *'guidance and encouragement'*. Whereas Katerina prefers the role of a *'companion and partner'*; Thomai highlights a teacher leader behaving with sensitivity and strictness at the same time. Finally, Giota is of the opinion that a teacher leader's main role is to *'listen more [to his / her students] and talk less'.*

In conclusion, teacher leader's primary role in class is to encourage, inspire and listen more to his / her students, and be respectful, according to this study participants.

3.3.3 Opportunities for teacher leadership inside the classroom

Data confirm that all participants regard that there are many opportunities in class for teacher leadership. Notably at the first focus group, Eleni refers to the teacher-students conversations in class, as a chance for the teacher to develop into a leader in class. She also claims that cooperation with students' parents as another chance for a teacher to develop as a leader. Meanwhile, Margarita refers to break time and the organized activities she gets her students involved in, as an opportunity for teacher leadership.

Further, during the second focus group discussion, Mariarena claims *'that too many opportunities are given in the classroom'* to every teacher to evolve as a '*leader because the teacher… essentially makes his / her own program, based on the curriculum and especially on his /her own philosophy, he /she does and acts',* therefore, the teacher can create the opportunities '*according to her / his own thinking and principles and at any time she / he can diversify her /his teaching and reflect on it'*.

Katerina further complements Marianena's argument by proposing cooperation, as an opportunity for teacher leadership. In fact she claims that a general education teacher can ask

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

for the help of all specialized teachers working with his /her class, and get them involved in a group work, where all colleagues share opinions and exchange ideas affecting each other.

Giota agrees with enthusiasm to Katerina's proposal, as she strongly believes that *'most of Greek teachers are isolated in the walls of [their] classroom, which'* as Giota explains *'is like a fortress that hardly ever opens its doors'.* She further maintains that *'teachers working on their own for the sake of their students'* is a mistaken common attitude in Greek Education. Hence, cooperation instead of seclusion in Education, is an opportunity for teacher leadership inside the classroom.

All in all, participants regard teacher-students conversations in class, break time, cooperation with parents as well as with colleagues, and group work as opportunities for teacher leadership enactment inside the classroom.

3.3.4 Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders and affecting their teaching.

According to focus group discussion data collected during this study, participants support that *'communicating and cooperating with pupils' parents, working long hours beyond one's teaching hours'*, as well as *'opening school to society'*, are considered as initiatives that not only nominate teachers as leaders, but they also affects their teaching. To begin with the first focus group, Margarita explains that she invites parents at school and adopts the role of '*a psychologist'* to approach them and collect information about her students, so as to help her pupils in every way she is able to. On the other hand, she claims that '*getting to know students' parents'*, enables her to harness their skills for learning purposes, as in the case of '*a baker father*', whom she involved in a project at school. Matina, who is in favour of opening school to society, applauds Margarita's initiative and she proposes '*the inclusion of technology in teaching*', as well as *'experiential learning'*, as actions undertaken by a teacher leader to affect his / her learning.

Further, data of the second focus group also support that Katerina, Thomai, Efi and Mariarena consider that '*joining European projects or introducing innovations in class, affect teaching'* and thus, such actions nominate teachers as leaders.

In summary, participants consider digital integration, experiential learning, introducing innovations, joining European programs, cooperation with parents, attempts to open school to society and working beyond one's teaching hours, as initiatives that affect teaching and nominate a teacher as leader.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

3.3.5 How teacher leadership affects teaching.

Concentrating on the last category of the second thematic section referring to the ways teacher leadership affects teaching; data record several ways that teacher leaders can have an effect on classroom instruction. For example according to the first focus group data, Spyridoula claims that a teacher leader should be *'a source of inspiration'.* Matina explains that experiential learning adopted by a teacher, tremendously influences teaching; since she thinks *'that when pupils touch something, experience it, feel it, master knowledge 70% more'*. Moreover, she explains that when adopting experiential teaching and learning, *'a teacher advances classroom instruction and motivates students more and more; so even the most indifferent ones who also progress'*. Then, Spyridoula argues that an inspiring teacher who takes initiatives, affects positively the learning and instruction that takes place, while Amalia claims that by implementing *'original ideas'* a teacher leader improves teaching. Data report that Margarita is not sure whether a teacher leader acting as a role model influences his / her instruction. Nevertheless, she claims that individualised teaching results in better learning and thus it is advisable to be adopted by a teacher enacting leadership in class. Contrarily, Georgina argues that '*forming 3 groups and choosing to discuss over a cup of coffee with the colleagues, one feels that communicates, as in the case of the focus group discussion'*, is considered a teacher leadership activity positively influencing teaching and learning. She also explains that such group discussion offers a chance to teachers to exchange ideas and interact, which she regards valuable concerning teaching. It deserves mentioning that both Eleni and Amalia are of the same opinion as well.

On the other hand, according to the second focus group data, i.e., Mariarena, Giota, Thomai, Katerina and Efi acknowledge the fact that teacher leadership influences classroom teaching positively, since *'teacher leadership enables teachers to achieve their goals'* according to Giota and Mari arena, and *'to be trusted by their students'* according to Thomai. Further Mariarena asserts that *'it is due to teacher leaders' trustfulness that pupils are motivated and involved in classroom activities'* and thus '*being advanced',* as far as knowledge acquisition is concerned. Next, Efi explains that due to a positive climate in class because of teacher leadership, students do not hesitate to make an effort and be involved in whatever is difficult for them, with success; an effort that results '*in developing skills*', in Efi's recorded opinion. Finally, Katerina summarises all the above by explaining that teacher leadership creates a climate of trust in class

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

and as a result '*all students are involved in the process of knowledge acquisition, even the most indifferent, who are given a chance to discover knowledge in anything that interests them'.*
Finally, according to the participants, a teacher leader affects his /her teaching as (s)he is a source of inspiration, implements original or even innovative ideas as well as experiential learning, and creates a positive climate in class in order to include and get every student involved actively in the process of knowledge acquisition.

3.4 Necessary conditions for teachers to evolve as Teacher Leaders

3.4.1 Challenges faced at school by teacher leaders.

Focusing on the first category of the last thematic section, data report a variety of challenges faced by teacher leaders that derive either from the rest of the teachers at school and the principal, or the students. Particularly, two of the first focus group members, i.e., Matina and Margarita, support that teacher leader's disparagement by his / her colleagues due to *'their insecurity',* is a common challenge. They reveal that a qualified teacher is usually accused of *'having paid for his / her M.A'*, implying that one can buy degrees without necessarily having the required knowledge. Georgina also adds that when a teacher is hard working and struggles to advance his / her instruction in class, (s)he is regarded as *'ambitious, vain and egoist'.* Amalia underlines '*teachers' cooperation'* as critical in order to attain common goals in a school. The rest of the participants in the first group, i.e., Margarita, Georgina, Spyridoula, consider lack of digital and other equipment as a hurdle to teacher leadership.
On the other hand, Spyridoula concentrates on the problems that arise in the classroom and notes as challenges *'a class with pupils facing learning problems or learning difficulties, or even with pupils who deal with a personal issue'*; she continues explaining that *'last year [she] had a student whose father died; although [they] had a serious problem and [they] all had to stand by the child, but [they] didn't know how to, as there was no psychologist'* appointed at the school.
Next, Amalia considers teachers lack of digital skills as a challenge, since she considers teachers digital competence important in advancing pupils learning. Thus, when a teacher leader's colleagues are not digitally competent many problems may arise during their cooperation.
Finally, Eleni refers to the fact that certain teachers are not appointed at the same school for more than a year. Eleni supports that '*when having to change school every year, a teacher cannot sustain the efforts made at a high level*'.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Along the same lines, during the second focus group discussion, Mariarena refers to the lack of interest or burn out that teachers may experience after many years of teaching, which result in their refusal to participate in projects and programs organized by the teacher leader. She explains that *'lack of cooperation in a project, makes it difficult to attain the goals set and complete successfully the project'.*

In contrast, Thomai mentions that '*when the principal is not supportive…. for example, when he/she criticizes the amount of paper spent on a project… the principal not only discourages a teacher but also may hold the teacher back'.* In accordance with Thomai, Katerina refers to principals who '*restrict teachers' freedom, concerning participation in several programs or projects',* as certain principals demand to be informed by teachers before they apply for anything.

Katerina, being a music teacher, also underlines the lack of an equipped music classroom as a challenge. Efi also discusses the lack of equipment, such as web cameras and projectors, as a difficulty experienced by teachers, who aim at involving their students in European programs for example. Both Katerina and Efi agree that financial problems constitute a serious challenge as well.

Whereas Giota discusses permanency by focusing on the fact that '*the composition of the board of teachers changes constantly, so good partners are not able to maintain their cooperation'*.

Concluding, participants refer to colleagues' hostility, lack of cooperation, principal's unsupportiveness, lack of freedom of choice, lack of equipment, financial problems, lack of teachers' digital competence, and problems or difficulties arising in class, as the major challenges faced at school by teacher leaders.

3.4.2 Appropriate support for teachers at school to develop as leaders.

With regard to the pertinent support for teachers, in order to evolve as leaders, data indicate that the majority of teachers participating this study, record course materials, internet connectivity, classrooms and equipment such as computers, projectors, interactive boards, as necessary to support a teacher leader. Specifically, according to the first focus group data, Margarita reports that she *'would be very interested... for example in having an interactive board'* and Spyridoula mentions *'digital equipment',* as well as the appointment of *'psychologists, sociologists and social workers'*, imperative to assist teacher leadership via cooperation with all the prementioned specialists. In the light of the above perceptions, Amalia, who is a music teacher, emphasizes the importance of *'a music room and musical instruments'* and she also notes that

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

concerning her subject, at her school, she has *'the [necessary] equipment and the mood from the director and the teachers' association to equip the music room more; in general she experiences their acceptance'*; Georgina, the physical education teacher, also shares one of her experiences to prove the importance of necessary equipment as a support to advance teacher leadership. Hence, she refers to an occasion when she could not share the gym with the other two P.E teachers and resorted to the classroom, thinking that she and her students *'would talk about sports theoretically…but there was a TV connected to a computer, as well as the internet, for the first time ever… and [they] watched jumps which [she] knew that were included in the e-books'.* On the other hand, Matina insists on encouraging '*instruction close to nature or at thematic parks'.* Further, she, alongside with Margarita and Amalia regard *'parents' espousal'* as crucial for a teacher's development as a leader. Whereas Eleni considers *'permanency'* critical, since a teacher's cooperation with the rest of the teachers and the students' is enhanced. Along the same lines, second focus group members Giota and Efi, regard teachers' permanency in the same school important in order to advance cooperation among teachers that will result in the enhancement of teacher leadership. Efi also records the headmaster's trust to a teacher necessary for a teacher to evolve as a leader, while Katerina records *'principal's understanding'* and *'freedom provision'* as more important; she also proposes *'sharing'* as an answer both to the lack of equipment and course materials as well as to the enactment of teacher leadership.

Next, it deserves mentioning that Katerina, Thomai, Giota and Mariarena, the rest of the second focus group, consider lifelong learning as a chance for a teacher to develop as a leader and as a result they all stress leaves of absence from school as a prerequisite for professional development. Namely, Thomai states as necessary *'training during working hours, because otherwise one gets tired. In other words, [she] realize[s] that [she is] tired now; [she] would never miss a training course and now... [she is] very tired'.* Next, Giota claims that *'training, participation in various workshops, conferences'* are supportive for a teacher to evolve as a leader and proposes that such training should not take place '*in [teachers'] free time'*, but teachers should be granted *leaves 'during... working hours, because [they] are not only teachers, [they] are mothers , [they] are women, [they] are daughters, [they] have too many…. too many roles. [Teachers] can't do it all in [their] spare time, weekends and afternoons. That is, support through institutionalized... seminars, training… at regular intervals and'* educational leaves *'are very supportive'*.

Mariarena advocates Giota's proposal about institutionalised leaves of absence since teachers are not permitted leaves of absence to travel abroad for educational reasons according to her personal experience. Thus, she maintains that the Ministry of Education should *'regulate such*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

leaves and allow teachers participate training and conferences abroad both as presenters and trainees', because '*the practices that are discussed'* in Greece *'are fewer than in Europe; further, there are different opportunities abroad, there are various things that can develop into ideas… so that the teacher can actually envision something better for his / her school'*.

She also suggests *'reduction in hours, even a couple of hours a week, which [she] think[s] would be an incentive for the teacher leader to… take advantage of that time, to do something more creative, to find some new programs, to organize something… a seminar for his school, a collaboration with others'.*

Accordingly, Katerina recommends *'two-day seminars or conferences including workshops, organised for each specialty, concerning modern educational practices and methods, annually'* either at the beginning of the school year, in September or at the end of it, in June. Katerina claims that such training courses should be organised at special venues '*such as hotels…where one meets other colleagues and is predisposed or motivated as one feels a little bit different… they should be organised by the Ministry of Education… in decent places'* instead of '*webex that is preferred'* as Giota notes.

All in all, participants in this study consider critical for teacher leadership, principal's and parents' trust, permanency, cooperation with colleagues, technological and other equipment, subsidized school visits, training, and leaves.

3.4.3 Appropriate school conditions to enhance teacher leadership.

Qualitative data, collected throughout the study, record participants varying opinions referring to school conditions that enhance teacher leadership. For example during the first focus group discussion, Spyridoula states that *'a teacher leader creates the pertinent circumstances on her / his own in his / her classroom'* in order to advance teacher leadership. Eleni explains that this can be achieved via *'good climate and cooperation'* while *'setting high standards that pupils respond at'.* Next, Spyridoula supplements that 'acceptance' is a prerequisite since teacher student relationship is a *'reciprocal'* one.

Concerning teacher leadership outside the classroom, Eleni and Margarita underline as crucial conditions *'the principal's psychological support'* and *'understanding of one's needs'* respectively.

Contrarily, Matina argues that in her opinion *'not all teachers can be leaders, some people are born to be leaders'.* Next, she refers to Manos Mazaris and Panos Patsias, two in-service Greek

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

teachers, whom she characterizes as *'charismatic people who devote much time and money to do all the things that they have achieved'.*

Moreover, Margarita underlines course material provision, as an important condition, and Georgina emphasizes the importance of taking into consideration all specialty teachers needs for course materials, because otherwise *'a general education teacher's need in materials, sounds as a redundancy to a Physical Education teacher'* as she explains.

On the other hand, during the second focus group discussion, Efi reports that the appropriate *'conditions enhancing teacher leadership are shaped each time by the colleagues as well as the principal's willingness to equip the school and help'* due to the fact that '*in public schools most of the things happen voluntarily, i.e., teachers are trained / lifelong learners because they want to be, teachers join projects because they want to, and other teachers are just public servants who are satisfied with their salary and do not want to get tired or work long hours at home…. Therefore, [teachers] are lucky since no one limits them'* so they are free to make their own choices. Moreover, Efi contemplates that cooperation both with the principal and the rest of the teachers in line with their positive attitude, are regarded really significant. Next, Katerina stresses both the principal's administrative and pedagogical duties as a necessary condition for teacher leadership, as they involve sharing ideas, joining programs and encouraging the team. Further, not only Thomai but also Giota advocates the previously mentioned opinions. It is worth mentioning that the latter emphasizes freedom of choice along with encouragement.

Finally, Mariarena argues that the democratic climate is the most crucial condition for the development of teacher leadership because it allows *'everyone do what (s)he is willing to do without obstructing others' work or side-lining it'*, since *'everyone can do what they want, democratically'.* Moreover, due to *'the trust between the school administrator and the colleagues… no one thinks that because someone else can do something more, [(s)he] is threatened and vulnerable'.* Whereas Katerina supports that *'parents role is important'* referring to the *'extent they allow a teacher to create, to be a leader'* as well as '*the extent to which parents help the teacher'.*

In conclusion, as appropriate school conditions to advance teacher leadership are regarded by this study participants, cooperation, good and democratic climate at school, principal's psychological support and understanding, parents' espousal, and teachers and principal's willingness to support and applaud a teacher leader.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

3.4.4 Teacher leadership opportunities outside the classroom

Opportunities enhancing teacher leadership outside the classroom constitutes one of the six categories of the last thematic section, that analyzes the necessary conditions for teachers to evolve as Teacher Leaders. According to data, the majority of the focus group discussion members regard teachers' initiatives concerning school organization, school opening to society and actions encouraging students' evolvement into active citizens, as chances to develop teacher leadership.

In particular the second focus group data report that Thomai considers school celebrations as a great chance for a teacher to enact leadership, whereas Efi and Mariarena claim that when schools are involved in social activities, teachers can evolve as leaders. Mariarena explains that *'organizing school celebrations that parents attend, pleases both parents and teachers, but it is crucial to offer something that society is in need of… to go beyond the school framework and open schools to society'.* Thus, Katerina suggests *'the organization of the school library'* as an initiative that gives *'all teachers the chance to develop teacher leadership'*. Further, Mariarena illustrates Katerina's idea as an activity that opens school to society by proposing *'the donation, or selection and organisation of a collection of children's books for a hospital or a nursery school that do not have a library, or even for a small village, in order to involve older people into reading'*. Next, Thomai proposes as another chance for teacher leadership, *'school's cooperation with social or scientific organisations, as well as school's cooperation at a national or international level with other schools via e-twinning programs'.* She also mentions *'school blogs and school magazines that are not restricted to the curriculum'*, as an opportunity to open school to society and advance teacher leadership.

On the other hand, Katerina refers to *'actions and activities that develop students into active citizens'*. For example, attaining one of *'the 17 goals of sustainable development, Christmas bazaars, or joining a road race with a specific aim'* encourage not only students' social awareness but also teachers leadership according to her.

Contrarily the first focus group data report that Margarita firstly maintains that *'all teachers should be appointed a role by the principal concerning the organization of the school',* whereas Georgina contradicts this suggestion as a likelihood that develops teacher leadership; instead she proposes *'organizing school regularities, school storage rooms and sheds at the beginning of the year'.* Finally, in the light of the above, Margarita explains that teachers' *'initiatives'* are the best way to act teacher leadership. For example, she refers to herself who tidied up the

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

school stage and backstage voluntarily and regards such an initiative as a teacher leadership activity.

In summary, participants mention initiatives concerning school organization, activities that open school to society, school celebrations, actions encouraging pupils' development into active citizens, co-operative e-twinning programs, distributed duties to teachers as chances for teacher leadership enactment outside the classroom.

3.4.5 Teacher leaders' needs.

Focusing on teacher leader needs, it is worth mentioning that almost all survey participants, i.e., Matina, Mariarena, Margarita, Georgina, Amalia, Katerina, Thomai and Giota, agree that *'acclaim'* and *'plaudit'* constitute the *'reward'* teacher leaders seek, *'to be further committed to their job'* as Thomai notes.

For example, *'during the lock down, teachers managed to keep schools working without any help and no one applauded their efforts'*, because *'despite being digitally illiterate, they managed to stand up at the circumstances as required'*, underline Georgina and Amalia respectively, who are members of the first focus group. Additionally, Matina explains that *'teachers are like pupils and like all people; they want their efforts to be recognized'.*

In contrast, Spyridoula is the only one who claims that she '*is not interested in the minister's applauding, but in the fact that during the pandemic she and her colleagues did whatever they wanted and kept schools <<open>>.'*

Moving on to the second focus group, Mariarena, as Matina in the first group, is of the opinion that *'teachers' efforts should be recognized and rewarded'* since '*reward is a motive to continue working'*, *'without being the primary goal'* as Katerina underscores. Although Giota agrees with acclaim and plaudit concerning teacher leadership, she also considers as important *'a better salary which corresponds... to all that [a teacher] does, the education he/she has, and the conditions in which he/she is obliged to do his/her work, as there are a lot of other materials missing... and of course also... in addition to the salary…. the promotion of the [teaching] profession socially',* without referring to the teacher leaders only, but to all in-service teachers because *'when teachers are satisfied with the working conditions as well as their salary'*, then Giota regards that *'there is a possibility for several teacher leaders to emerge'.* In the light of the above, Katerina reveals that *'when one struggles to survive, he/she is not in a good mood at work'* as she complies with the previously expressed opinion.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

In the same vein, Efi supports that a better salary *'would be a reward for a teacher leader',* which Giota denied, as she wondered about the criteria defining the teacher leader. Furthermore, Efi explains that *'a teacher leader may work three hours more than some of his/her colleagues every day at home. So, if he/she was in the private sector, he/she would probably make more money. Nevertheless, in the public school everyone gets the same money'*.

Katerina, who also supports salary rise for all in-service teachers, proposes not only financial but also other rewards as well, such as seminars, and master degrees. She ponders *'for example, why should [teachers] pay themselves for seminars… or even for a master's degree'* as '*there could be a networking with domestic and foreign universities, so that there are incentives to attend a summer camp during holidays'*. Also, she proposes a fee discount for teacher leaders, so that everyone who works hard and is interested, is given a chance to lifelong learning.

All in all, participants explain that not only acclaim and plaudit are the reward teacher leaders are in need of, but a better salary in general for all teachers as well. Additionally, seminars and master degree fee discount are reported as teacher leaders' needs as well.

3.4.6 Teacher leaders training

As far as the last category, i.e., Teacher leaders training, of the thematic section entitled 'Necessary conditions for teachers to evolve as Teacher Leaders' is concerned, focus group discussion data portray varying opinions.

To begin with the first focus group discussion, Spyridoula suggests *'constant training via seminars about all educational matters'* and Georgina asserts that such training should be '*to the point'* when Amalia states that teachers *'are neglected'* by all stakeholders. Moreover, Matina and Margarita suggest that *'all teachers should be trained as teacher assistants in public schools for six months, before being appointed'.* Spyridoula and Amalia are in agreement with the previously expressed opinion and propose a salary, as in the case of doctors. Furthermore, Matina regards mentors important as far as training is concerned, so she explains that *'two or three teachers should have the role of the school coordinator or advisor and join classes with teachers to understand the problems teachers face, so as to give realistic solutions to problems, instead of speaking theoretically and generally'.*

Moving on to the second focus group, Thomai argues that *'it is one's passion, that drives him to search for and attend training courses constantly*' while wondering that '*teachers in countries such as Germany, who are paid double money, are willing to offer more'*; she explains that in Greece *'lifelong learning is expensive'*. Hence, Giota who also assents with Thomai's

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

opinion, proposes '*Master Degrees without fees'* and *'leave of absence from school'* as she reminds the rest of the focus group members that she had the opportunity to *'join such training, that lasted 2 years, after having taken exams, i.e., Didaskaleio'.* She also mentions that such educational programmes are not available anymore. Mariarena also agrees that few courses are offered free, *'although courses on school management, classroom and group management, soft skills, digital competence, and teacher leading'* are considered as crucial training according to her. Moreover, Katerina suggests *'training during summertime, or at the beginning -end of school year, as well as working as practitioners abroad'* to exchange ideas and acquire knowledge. In agreement with the idea of working as practitioners abroad, Efi resorts that Erasmus programs offer also such an opportunity, but she regards it too short considering *'that in many countries abroad there are two teachers in class'* as she explains. Finally, Efi claims that '*if the Ministry of Education is willing, all kinds of free training regarded necessary for teacher leadership can be legislated'* and reminds the rest of the participants that '*the Ministry of Defense not only pays for the training /courses considered necessary, but also grants officers with leaves of absence including accommodation expenses'.* Finally she concludes that *'teachers are so hardworking and competent that everyone probably is of the opinion that teachers can do everything on their own'.*

Finally, participants report as appropriate teacher leaders training, free seminars about all educational issues, free courses on school and classroom management, on digital competence, Master Degrees without fees and leaves of absence from school to attend such Master Degrees, free training during summertime, working as a teacher assistant for novice teachers and working as practitioners abroad for in service teachers.

Conclusion

In this chapter qualitative research findings concerning teacher leadership in the Greek educational context are presented. Namely, as teacher leaders, are reported either school principals, or teachers, who do not possess any institutional roles; but lead due to certain attributes they possess, such as empathy, insight, vision, soft skills, digital skills, responsibility and confidentiality. It is also reported that supportive, knowledgeable, insightful and perceptive principals take initiatives and offer opportunities to teacher leaders, in order to share their knowledge, influence others, open school to society as well as raise students awareness by facilitating the learning process. Findings also record that teacher leaders relationship with the rest of the teachers depends not only on their colleagues, but also on their personal traits, that

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

enable them to undertake many roles. In particular, that of a maestro, a guide, a co-operator and a youth worker in class and that of an inspirer who stimulates and encourages students and establishes a good climate, because a teacher leader's primary role in class, is reported to be respectful listener who encourages students' advancement. As opportunities to enhance teacher leadership enactment in class, are recorded teacher-students conversations as well as teacher leader's cooperation with parents and his / her colleagues. Further, adopting experiential learning, integrating technology, introducing innovations, joining European programmes and pursuing cooperation with parents are the recorded actions that affect teaching and nominate a teacher as leader. Nevertheless, findings report principal's unsupportiveness, lack of cooperation, financial problems, colleagues hostility, lack of teachers' digital competence as well as lack of equipment, as major hurdles to the enactment of teacher leadership. On the other hand, parents' and principal's trust as well as permanency and cooperation with colleagues are mentioned as critical for teacher leadership. Further, a good and democratic climate is reported to enhance teacher leadership alongside with European projects, school celebrations and activities that open school to society. Finally, findings record that teacher leaders are in need of rewards, such as plaudits, free training courses and Master Degrees, as well as a better salary. The following chapter focuses on the discussion and implications of research findings. Limitations and suggestions for further study are provided as well.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Chapter 4: Discussion

Introduction

The purpose of chapter 4 is to analyse the major findings of this study in relation to pertinent theory and previously conducted surveys. Next, implications and limitations of the study as well as suggestions concerning further teacher leadership survey will be discussed.

4.1Discussion of research findings

4.1.1 Revisiting research questions

1. Are in-service teachers in Greek primary Education familiar with the term of "teacher leadership"?

Focusing on participants' familiarity with and perception of teacher leadership, it deserves noting that respondents considerations are in accordance with a previous conducted survey (Shan, 2020); since in both studies the term is outlined portraying the three historical waves of teacher leadership as described by Crippen & Willows (2019) (see section 1.2). Namely, almost half of the participants in this survey ascribe teacher leadership to the principal of the school. Hence, teacher leadership is restricted to a position of authority (ibid.). In accordance with previous conducted surveys (Wan et al., 2018; Nadelson, 2020; Warren, 2021), a few participants clearly align the term with classroom context, where teacher leaders are conveyors of knowledge, act as role models while attempting to improve their students' performance. On the other hand, the rest do not associate teacher leadership with a position (Muijs &Harris, 2003) but rather conceptualize it as a process (ibid.) that allows them to take initiative and advance both classroom and school practices as well as professional communities (Frost, 2018). Moving on to teacher leader characteristics, data of the survey in discussion, are in congruence with both Webber (2018) and Crippen & Willows (2019) mentioned previously (see 1.1.3), and report as teacher leader traits: empathy, shared vision, insight, openness to change, teamwork, accountability, inclusiveness, and professionalism. Particularly, it is reported that teacher leaders affect their colleagues, principals and even the school community, so as to improve teaching and learning processes, as York-Barr and Duke (2004) claim too. These teacher leader

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

characteristics are also the recorded findings of current previous studies (Koukoutsi, 2017; Akman, 2021).

With regard to the school leadership style that advances teacher leadership, the findings support that democratic school administration enacted by a principal who takes initiatives, supports teachers, promotes a trust climate, encourages, and guides teachers, in order to improve the efficiency and effectiveness levels of schools, as Hoy and Miskel (2012) explain. In the light of the above conceptions, it deserves acknowledging that the findings referred above, were also recorded by an earlier study (Chen, 2020).

Further, data collected throughout this study record that teacher leaders perceive their role either as mentors of beginning teachers, who develop a trusting professional relationship with the beginner to meet his / her needs, as Gordon (2004) explains; or as a person who influences others, develops trusting relations with colleagues, and establishes professional collaboration with other schools and teachers according to York-Barr and Duke (2004), Fairman and Mackenzie (2015), Huang (2016) and Yow and Lotter (2016). Such perceptions are also identified in previously conducted surveys (Brandley-Levine, 2017; Nguyen et al., 2018; Wan et al., 2018). Next, participants, in line with the American National Educational Association (Warren, 2021) also report that teacher leaders perceive their role as lifelong learners, who seek continuous advancement through the improvement of professional learning that results in professional development as recent studies (Shen et al., 2020; Dickerson et al., 2021) verify. Further, as an earlier study (Hunzicker, 2017) reveals, focus group members perceive teacher leader's role as that of a classroom teacher leader.

Finally, as already reported in earlier studies (Brandley – Levine, 2017; Hunzicker, 2017; Wan, 2108; Batsiou, 2020; Kartsoni, 2020; Shan, 2020; Akman, 2021), this study findings not only record, that teachers are positively disposed to teacher leadership and teacher leaders are on good terms with their colleagues due to their cooperation but also their colleagues hostility and indifference to teacher leaders, as impediments to the enactment of teacher leadership. Such difficulties blocking teacher leadership outside the classroom are already recorded in a recent survey (Noelle, 2020). Last but not least, this study findings also record a communication code between the teacher leader and his/her colleagues resulting in teamwork (Gratacos et al., 2021). From the above, one can surmise that Greek teachers do not have a clear picture of who or what a teacher leader is; since most in-service teachers in primary education with over 18 years of teaching experience, identify the school principal as a teacher leader. Further, findings depict teachers' negative as well as positive disposition towards teacher leadership. The researcher assumes that contradicting dispositions towards teacher leadership are due to teacher leaders

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

misconceptions, lack of familiarity with and fear about teacher leadership as well as school climate; because Greek teachers' egalitarian ethic that has been blooming among teachers' associations at schools, favours clannishness and competition.

2. To what extent do teachers perceive their role in the classroom as that of a leader?

According to this survey data, teacher leaders' roles in class are many. Namely, that of a maestro who inspires his / her pupils, or that of a youth worker, who encourages students and also communicates values and knowledge to them, or even that of a students' partner and guide, who has a good sense of humour and establishes a good climate to enable students achieve their goals. Research participants also report that inspiring pupils, setting the example of a hard-working individual, familiarizing young learners with various teaching and learning methods as well as stimulating them to search for, find knowledge and conquer it, constitute some of teacher leaders roles in class. It is obvious that such reported roles diverge from classroom related functions noted as informal teacher leaders' role by Harris (2003). Contrarily, data converge with Warren (2021), who not only regards teachers as the main impetus for educational change, but also claims that teacher leaders have a great impact on pupils academic excellence. Last but not least, it is worth mentioning that only few of the previously listed teacher leader roles in class, i.e., encouraging students and cultivating a communicative school climate are documented in an earlier conducted study (Kartsoni, 2020).

Although a recently conducted study (Nadelson et al., 2020) only reports conveyance of knowledge as the primary role of teacher leaders, this study portrays numerous roles, since participants answers are not unanimous. Particularly, data report that teacher leaders should inspire and guide, be pupils' companions, partners and co-operators. Additionally, they should be honest, fair, good listeners and respect their students. Finally, mummy's role is also reported as teacher leaders have a versatile personality according to data.

Moving on to the opportunities offered for teacher leadership inside the classroom, findings of the study reveal that participants regard a) teacher -students conversations in class, b) teacher-parents cooperation, c) teacher organized activities involving pupils during breaks d) general education teachers cooperation with all specialized teachers, and e) teamwork, as opportunities for teachers to exercise teacher leadership in class. Further, according to data, teachers can create opportunities in class to evolve as leaders, since they can influence their instruction based on their own principles and philosophy while following the curriculum. Obviously, noteworthy differences in relation to previous studies (Brandley – Levine, 2017; Hunzicker, 2017; Wan,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

2108; Batsiou, 2020; Kartsoni, 2020; Noelle, 2020; Shan, 2020; Akman, 2021; Zydziunaite et al., 2020) are recorded, since earlier studies either investigate only impediments to teacher leadership (Bradley-Levine, 2017; Noelle, 2020; Shan, 2020; Zydziunaite et al., 2020) or examine factors influencing it (Brandley – Levine, 2017; Hunzicker, 2017; Wan, 2108; Batsiou, 2020; Kartsoni, 2020; Shan, 2020; Akman, 2021).

Next, data of the study in question report that certain activities and initiatives undertaken by teachers in class nominate them as leaders. Specifically, the findings show that a) communication and cooperation with parents, a finding also recorded in an earlier survey (Nguyen et al., 2018) b) working long hours beyond one's teaching hours, c) opening school to society, d) integrating technology, e) adopting experiential teaching, f) openness to change (Webber, 2018), and g) joining European projects and programs, are actions that designate teachers as leaders.

Moreover, participants report collaboration, identified by Webber (2018) and further elaborated by Gratacos et al., (2021), which is also recorded as a finding during a previously conducted survey by Nguyen et al. (2018), as a way to affect teaching. Further, implementing original ideas, experiential teaching, individualized instruction, as well as involving all pupils in learning via a climate of trust developed in class, are also the recorded teacher leadership stances of influencing knowledge acquisition, not identified in previous surveys studied by the researcher of this inquiry.

3. Under what conditions could Greek primary education teachers be evolved as teacher leaders?

Concerning the necessary conditions for teachers evolvement as leaders, data referring to the challenges faced at school by teacher leaders, converge not only with Harris & Muijs' (2005) identification of teacher leader's isolation as a significant barrier to teacher leadership, but also with Donaldson's (2006) affirmation that the egalitarian ethic of teachers favours clannishness and competition; since teacher leaders disparagement is reported. Such findings are in alignment with a recent study (Noelle, 2020) recording lack of trust and of communication among colleagues.

The main barriers to teacher leadership identified in this study and verified with the literature are teacher leaders' colleagues resistance, dismissal and unwillingness for collaborations (Donaldson, 2016), principals unwillingness to relinquish control (Harris & Muijs, 2005), teachers' burn out and school culture (Brandley-Levine, 2017). Further in this study, lack of

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

equipped classrooms, financial problems, teachers digital incompetence, are identified as impediments to teacher leadership outside the classroom. On the other hand, students' learning difficulties and their need for psychological support, lack of either teachers' training or the appointment of necessary personnel to support teacher leaders are identified as impediments to teacher leadership within the classroom.

Taking into consideration the impediments just mentioned, and in accordance with a recently conducted survey (Kartsoni, 2020) questioning teacher's traditional role in Greek context, focus group members of this study regard a) course materials, b) equipped classrooms, c) internet connectivity, d) equipment, such as interactive boards, projectors, computers for every student, e) parents trusting teachers, f) principal's support and freedom provision, and g) sharing ideas and h) sharing equipment, as necessary support enhancing teacher leadership. On the other hand, research participants regard lifelong learning leading to professional development and consequently, leave of absence from school, appropriate to advance teacher leadership. Moreover, cooperation with colleagues, permanency, and subsidized school visits are also recorded as necessary in developing teacher leadership.

Focusing on appropriate school conditions enhancing teacher leadership, data collected throughout this study are in line with the Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education 2014-2015 Teacher and Principal Advisory Cabinets (2015) that advise principals to pursue clear and consistent communication with each staff member, by discussing their concerns, worries as well as needs, and take them into consideration. Apart from the principal's, parents' role is also mentioned as crucial, in addition to teacher leader's colleagues willingness to support any initiative undertaken at school. Next, focus group members argue that the democratic climate at school is the most crucial condition enhancing the development of teacher leadership, since it permits everyone to work unobstructed. All the above findings are also reported in a recent study (Dickerson et al., 2021) as well.

As far as teacher leadership inside the classroom is regarded, respondents of this study report that teacher leaders are able to create the pertinent classroom conditions for teacher leadership while setting high standards for their students, seeking cooperation and a good classroom climate.

Moving on to teacher leadership opportunities outside the classroom, data record that the majority of the participants in this study repeatedly converge with the Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education 2014-2015 Teacher and Principal Advisory Cabinets (2015), as they both suggest opening classroom doors to others and bringing together colleagues to encourage trust and openness. Further, this survey findings report teacher

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

initiatives concerning school organization and encouraging students' evolvement into active citizens, as teacher leadership opportunities outside the classroom. Finally, in accordance with Heller & Firestone (1995) who explain that distributed leadership challenges the presumption that only one person is responsible to effect changes, data depict that roles should be appointed to teachers in order to advance leadership. Nevertheless, such argument is contradicted by another participant who proposes teachers initiatives as opportunities enhancing leadership out of the classroom.

Concentrating on teacher leader needs, it deserves mentioning that survey findings, in line with literature (Gordon, 2004), reveal that teacher leaders are in need of rewards and extrinsic incentives. In particular, data define teacher leaders' acclaim and plaudit as reward and special payment for the services offered as well as a better salary corresponding to all teachers education and working conditions, as extrinsic incentives. Further, participants state that a fee discount or even free of charge seminars and master degrees, are rewards that teacher leaders should receive.

As far as Teacher leaders training is concerned, data in accordance with literature (Gordon, 2004) and an earlier study (Chen, 2020) record professional learning as necessary for teacher leadership evolvement. Specifically, this survey findings, in contrast to a survey (Koukoutsi, 2017) conducted a few years ago in Greece, report constant training about various educational concepts regarded crucial for teacher leaderships. Moreover, different training is suggested for beginner teachers and in-service ones. In other words, beginner teachers can be trained as teacher assistants in public schools over a period of time, whereas in-service teachers can be trained working as practitioners abroad. Furthermore, participants state that lifelong learning is expensive, thus free training and leave of absence from school is participants suggestion. Finally, it is recorded that all kinds of free training considered necessary for teacher leadership can be legislated in case the Ministry of Education is willing to do so.

4.1.2. Implications of the study

This study has resulted in substantial conclusions, that apart from answering the research questions, they have implications for teacher leadership in the light of the unique circumstances of the Greek education context.

The complexity and uniqueness of the Greek education context is portrayed by the two focus groups; that the researcher attempted to form including subjects with characteristics analogous to the population of Greek teachers, and which depict diverse conceptions regarding teacher

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

leadership. Presumably, this is due to the teachers' ignorance, because of their confinement in their classrooms, and because of the centralised, almost authoritative Greek education system, that the focus group members have experienced up to now, being the only one they are familiar with. Such an education system offered them neither training nor opportunities for teacher leadership. Further, it deserves mentioning that it is mainly the general education teachers with many years of working experience, that are confined in their classrooms, whereas younger teachers as well as specialized ones, are recorded as lifelong learners characterized by openness. As a result, study findings diverge from the general literature on teacher leadership.

Focusing on teacher leadership outside the classroom, findings are contradictory, as both the school principal and any teacher who has a vision and influences others, are identified as the Greek teacher leader. As for teacher leadership within the classroom, findings verify that the teacher leader is the conveyor of knowledge, who acts as a role model in order to advance students' performance as already recorded in previous studies (Wan et al., 2018; Nadelson, 2020; Warren, 2021).

Next, the teacher leader in Greece is reported to share certain characteristics, such as: shared vision, insight, empathy, accountability, teamwork, inclusiveness and professionalism that are in congruence with general literature (Webber, 2018;Crippen & Willows, 2019). But data record soft skills and digital skills, tolerance, humour, responsibility, confidentiality and respect for heterogeneity, as teacher leader traits, as well.

Findings also record that the democratic school administration enhances teacher leadership, and that teacher leaders develop trusting relationships not only with beginner teachers (Gordon 2004), but also with the rest of their colleagues, whom they influence via collaboration (York-Barr & Duke, 2004). Although, teacher leaders are reported to be on good terms with their colleagues, findings are contradicting concerning teachers disposition to teacher leaders, as they are reported to be both positively and negatively disposed to teacher leaders.

Moreover, Greek teacher leaders in class are ascribed many roles, such as a partner, a guide, a youth worker, a companion, a co-operator and a good listener, that are in accordance with the typical role of a teacher in class and probably derive from either teachers' misconception that the typical role of a teacher includes that of a teacher leader's as well, or from the teachers ignorance regarding teacher leadership. Further, though it was not clearly stated, Greek teachers regard themselves as teacher leaders in class.

Participants argue that teacher leaders can create the opportunity to exercise teacher leadership in class when they cooperate with parents, other teachers and are involved in teamwork. Also,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

when adopting individualised instruction, experiential learning and original ideas, teacher leaders not only involve all students but also influence positively knowledge acquisition.

Further, findings record good school climate as a necessary condition to evolve teacher leadership in the Greek education context. On the other hand, as hurdles to teacher leaders in Greece are recorded financial problems, lack of digital and other equipment, principal's and parents mistrust, lack of leaves of absence from school to be trained, as well as lack of permanency, in addition to teachers' burn out, teacher leaders' colleagues resistance, dismissal and unwillingness for collaborations and principals' unwillingness to relinquish control that are recorded as impediments in previous studies as well (Harris & Muijs, 2005; Donaldson, 2016; Brandley-Levine, 2017).

Finally, Greek teacher leaders are in need of rewards and extrinsic motives, such as acclaim, plaudit and better salaries, as well as constant and better organized training programs and courses, and free Master Degrees. Last but not least, leaves of absence from school to attend necessary or even further training concerning teacher leadership is also reported not only as a reward but also as a need regarding the Greek teacher leader.

4.2. Limitations of the study

Though the study has resulted in interesting findings concerning teacher leadership in Greek educational context, there are certain limitations to be taken into account.

Despite the engrossing data collected by the two focus groups discussions, it is worth bearing in mind that all focus group members are women. The absence of male participants in the study is acknowledged by the researcher as a limitation, regardless of her attempt to include men teachers as participants in the study in question, as already explained above (see Chapter 2).

Another documented limitation is the ICT teacher's inability to successfully connect to the online focus group discussion. Her opinion as a specialized teacher would be of great interest, rendering her contribution to this study valuable.

A further limitation of the study is that it addresses only in-service Primary Education teachers. Probably, research findings would be different in case Secondary Education teachers or a focus group consisting of substitute teachers, were included in the study.

4.3 Suggestions for further research

Throughout this qualitative study addressing in-service Primary Education teachers, data concerning in-service Primary Education teachers' perceptions of teacher leadership in general

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

and of themselves as leaders in their classrooms as well as the necessary conditions enhancing their evolvement as leaders, were collected analyzed and discussed. It addressed Primary Education teachers of the Public sector; therefore, different work situations that may have influenced respondents' answers were eliminated. On the other hand, it would be of interest, further research, to address either teachers working in Private Primary Schools or substitute teachers. Moreover, further research can address Secondary Education in Private or Public Sector. If conducted, such studies would provide valuable insights in teacher leadership within the context of teachers' employment and development regarding different levels and Sectors of teaching in Greece.

Next, other studies can employ part or all of the researcher's findings and take the form of case studies to collect detailed data to study either teachers' perceptions of teacher leadership inside and outside the classroom or teachers' development in relation to teacher leadership.

Further, another research can engage university faculty members or policy makers to design teacher leadership educational courses, based on teachers' identified needs and conditions for development. Such a study would embrace all stakeholders and provide beneficial insights not only for teachers' conceptions and needs concerning teacher leadership, but also for teacher training courses aiming at developing teacher leaders, as well. Data collected from this study can lead to the researcher's final suggestion. Namely, a survey addressing teachers who not only are familiar with the term under investigation and enact leadership in schools and classrooms consciously aiming both at their students' and society's benefit but are also trained to lead.

All in all, research is not only a complex but also a multifaceted activity (Dörnyei, 2007) that sheds light in some aspects of a problem and it generates more questions for further exploration.

Conclusion

This exploratory study was an attempt to address teacher leadership in the Greek Educational context.

First, the readers are acquainted with essential theoretical considerations presented in relation to recent surveys, in order to became familiar with notions relevant to teacher leadership underlying the current study. Next, relevant surveys conducted within the past five or six years are analyzed and presented. Afterwards the study conducted via the employment of focus group discussion is presented. The study explores in-service teachers' acknowledgement of teacher leadership enactment both inside and outside the classroom as well as the necessary conditions

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

for the development of teacher leaders. In particular, it discusses the participants' familiarity with and perception of teacher leadership, teacher leader's characteristics and roles, appropriate styles of school leadership for the promotion of teacher leadership, and the relationship between teacher leaders and their colleagues. Also, the study focuses on research respondents' perceptions of themselves as leaders in their classrooms. Specifically, it addressed, the teacher leader' s primary role in class, in line with actions that influence instruction as well as the initiatives undertaken to develop opportunities for teacher leadership inside the classroom. Furthermore, the appropriate conditions for the development of teacher leadership were investigated; namely, appropriate support, school conditions and opportunities outside the classroom encouraging teacher leadership, and impediments faced. Teacher leader's needs and training were explored too.

Research findings reveal participants' lack of familiarity with the concept of teacher leadership. Nevertheless, they perceive the notion of teacher leader as already defined in literature and depicted in several studies; since they describe a teacher leader as a role model aspiring to improve pupils' performance while communicating knowledge in class and undertakes initiatives outside the classroom to enhance school practices. Research findings also underline professionalism, inclusiveness, teamwork, vision, innovativeness, accountability and empathy as a teacher leader's traits, influencing the rest of the teachers in order to improve learning and teaching. According to data, teacher leaders perceive themselves as students' companions and partners who are primarily good listeners. Therefore, teacher leaders are able of creating opportunities not only in class but also at a school level to advance teacher leadership for the benefit of their students'. The study also acknowledges teacher leader's isolation due to the rest of the teachers' dismissal, resistance and denial to mobilize themselves, principal's unwillingness to support teacher leaders and relinquish control, lack of working permanency and lack of technological equipment as major barriers. Contrarily, appropriate training accompanied by leaves of absence from school and a better salary are teacher leaders' recorded needs.

Although research results are encouraging concerning the development of teacher leadership in the Greek education context, there is still a long way in order to be able to identify teacher leaders in Greek classrooms. To alleviate the obstacles, innovative act on behalf of the State and cooperation among all stakeholders are considered necessary to construct a better school of tomorrow.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

References

Abrams, D., and Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *Eur. J. Soc. Psychol. 18*, 317–334. doi: 10.1002/ejsp.2420180403

Akman, Y. (2021). The Relationships among Teacher Leadership, Teacher Self-Efficacy and Teacher Performance. *Journal of Theoretical Educational Science, 14*(4), 720-744.

Angelle, P. S. (2007). Teachers as leaders: Collaborative leadership for learning communities. *Middle School Journal, 38*(3), 54–61.

Angelle, P. S., & DeHart, C. A. (2011). Teacher perceptions of teacher leadership: Examining differences by experience, degree, and position. *NASSP Bulletin, 95*(2), 141-160.

Angelle, P. and Teague, G.M. (2014), "Teacher leadership and collective efficacy: Teacher perceptions in three US school districts", *Journal of Educational Administration, 52*(6), 738-753.

Aslan, M. (2011). Teacher leadership behaviors and classroom climate: In the context of teacher and student views a research (Unpublished master's thesis). Eskisehir Osmangazi University, Eskisehir.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman & Co.

Berry, B. (2014). Clearing the way for teacher leadership. *Education Week, 34*(9), 20–21.

Beycioğlu, K., & Aslan, B. (2010). Teacher leadership scale: A validity and reliability study. *Elementary Education Online, 9*(2), 764-775.

Blasé, J., and Blasé, J. (1998). Handbook of Instructional Leadership: How Really Good Principals Promote Teaching and Learning. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S. & Wallace, M. (2005). Creating and Sustaining Professional Learning Communities. *Research Report Number 637*. London, UK: General Teaching Council for England, Department for Education and Skills.

Bradley-Levine, J., Romano, G., Reichart, M. (2017). Teacher leaders' influence on teachers' perceptions of the teacher evaluation process. *International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management [CCEAM]), 45*(3), 65–84.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Psychology, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa

Buckner, K. G., & McDowelle, J. O. (2000). Opportunities, and support developing teacher leaders: Providing encouragement. *NASSP Bulletin, 84*, 35-41.

Carrion, R.G. and García-Carrion, R. (2015), "Transforming education through teacher leadership", *International Journal of Educational Leadership and Management, 3* (2), 219-221.

Carver, C. L. (2016).Transforming identities: The transition from teacher to leader during teacher leader preparation. *Journal of Research on Leadership Education, 11*(2), 158-180.

Chen, J. (2020). Understanding teacher leaders' behaviours: Development and validation of the Teacher Leadership Inventory. *Educational Management Administration & Leadership,* 1-19. DOI: *174114322094570.*

Col, G. (2008). The effects of perceived empowerment on employee performance. *Doğuş University Journal, 9*(1), 35-46.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). London: Routledge. Construction, administration, and processing. New York: Routledge.

Comstock, M. & Margolis, J. (2020). Tearing Down the Wall: Making Sense of Teacher Leaders as Instructional Coaches and Evaluators. *Journal of School Leadership 1–21*. DOI: 10.1177/1052684620969932

Cornwall, A., & Jewkes, R. (1995). What is participatory research? *Social Science and Medicine, 14*, 1667–1676.

Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας* (επιμ. Τσορμπατζούδης, Χ. μτφ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα: Μεταίχμιο. (έτος έκδοσης πρωτοτύπου 2008).

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches:* Sage publications.

Crippen, C., & Willows, J. (2019). Connecting teacher leadership and servant leadership: synergistic partnership. *Journal of Leadership Education, 18*(2), 171-180. https://doi.org/10.12806/V18/I2/T4

Crowther, F., (2000). *Leadership for successful school revitalization: Lessons from recent Australian research.* A paper presented at the annual conference of the American Educational Research Association, New Orleans.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Crowther, F. (2002). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Crowther, F., Ferguson, M., & Hann, L. (2009). *Developing teacher leaders: How teacher leadership enhances school success*. Corwin Press.

Danielson, C. (2006). *Teacher Leadership that Strengthens Professional Practice*, Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, VA: : ASCD.

Darling-Hammond, L., Bullmaster, M. L., & Cobb, V. L. (1995). Rethinking teacher leadership through professional development schools. *Elementary School Journal*, *96*, 87–106. https://doi.org/10.1086/461816

Darling-Hammond, L. (1998). Education for democracy. In W. C. Ayers & J. L. Miller (Eds.), *A light in dark times: Maxine Greene and the unfinished conversation* (pp. 78–92). New York, NY: Teachers College Press.

Davidson, B. (2014). *Examining the relationship between non-cognitive skills and leadership: the influence of hope and grit on transformational leadership behaviour* (Doctoral dissertation), University of Kansas, Lawrence, KS, United State.

Day, D. V. (2000). Leadership development: a review in context. *Leadership. Q*, *11*, 581–613. Doi: 10.1016/S1048-9843(00)00061-8

Day, C., Harris, A., Hadfield, M., Tolley, H., & Beresford, J. (2000). *Leading schools in times of change.* Buckingham: Open University Press.

Day, D. V., Harrison, M. M. and Halpin, S. M. (2009). *An Integrative Approach to Approach to Leader Development, Connecting Adult Development, Identity, and Expertise.* New York, NY: Taylor & Francis Group.

Day, D. V., Harrison, M. M., and Halpin, S. M. (2012). *An Integrative Approach to Leader Development: Connecting Adult Development, Identity, and Expertise*. Routledge.

Duckworth, A., and Gross, J. J. (2014). Self-control and grit: related but separable determinants of success. *Curr. Dir. Psychol. Sci. 23*, 319–325. doi: 10.1177/0963721414541462

Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Dickerson, C., White, E., Levy, R. & Mackintosh, J. (2021). Teacher leaders as teacher educators:

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

recognising the ‘educator’ dimension of some teacher leaders’ practice. *Journal of Education for Teaching.* DOI: 10.1080/02607476.2021.1880250

Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in schools: Connecting people, purpose, and practice*. New York: Teachers College Press.

Dörnyei, Z. (2011). *Research Methods in Applies Linguistics: Quantitative, Qualitative and Mixed Methodologies.* Oxford University Press.

Donaldson, G. A. (2006). *Cultivating leadership in schools connecting people purpose and practice.* New York: Teacher College Press.

Ent, M. R., Baumeister, R. F., and Vonasch, A. J. (2012). Power, leadership, and self-regulation. *Soc. Pers. Psychol. Compass 6,* 619–630. doi: 10.1111/j.1751-9004.2012.00446.x

Eyal, O., and Roth, G. (2011). Principals’ leadership and teachers’ motivation: self-determination theory analysis. J. Educ. Admin. 49, 256–275.doi: 10.1108/09578231111129055

Fairman, J.C. and Mackenzie, S.V. (2015), “How teacher leaders influence others and understand their leadership”, International Journal of Leadership in Education, Vol. 18 No. 1, pp. 61-87.

Fay, C. (1992a, April). *The case for teacher leadership: Toward definition and development*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.

Firestone, W.A. and Martinez, M.C. (2007). “Districts, teacher leaders, and distributed leadership: changing instructional practice”. *Leadership and Policy in Schools. 6* (1), 3-35.

Flores, J. G., & Alonso, C. G. (1995). Using focus groups in educational research: Exploring teachers’ perspectives on educational change. *Evaluation Review, 19,* 84–101.

Frost, D. (2011). Supporting teacher leadership in 15 countries. *International Teacher Leadership project, Phase, 1*. Cambridge, UK: Leadership for Learning, University of Cambridge Faculty of Education.

Frost, D. (2014). *Transforming education through teacher leadership*. Cambridge, UK: Leadership for Learning, University of Cambridge Faculty of Education.

Frost, D. (2018). HertsCam: A Teacher-led Organization to Support Teacher Leadership, *International Journal of Teacher Leadership,* 9(1), 79-100.

Gratacos, G., Lardon de Guevara, B. & Rodriguez, I. (2021). A study of teacher leadership concept in

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

institutional documents in Spain. *Research in Educational Administration & Leadership, 6*(1), 241-275. DOI:10.30828/real/2021.1.8

Grant, C. (2005), "Teacher leadership: gendered responses and interpretations". *Agenda, 19* (65), 44-57.

Grant, C. (2006). Emerging voices on Teacher Leadership: some South African voices. E*ducation management, administration and leadership*, 34(4), pp. 511 – 532.

Gollwitzer, P. M., and Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: a meta-analysis of effects and processes. Adv. Exp. Soc. Psychol. 38, 69–119. doi: 10.1016/S0065-2601(06)38002-1

Gordon, S., P. (2004). *Professional development for school improvement: empowering learning Communities*. Pearson Education, Inc.

Government Gazette, 4509, 2022. Retrieved on 25/07/2022 from : ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (sch.gr)

Gronn, P. (2000), "Distributed properties: A new Architecture for leadership'' *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 28 No. 3, pp. 317–338.

Hallinger, P. and Leithwood, K. (1996), "Culture and educational administration: A case of finding out what you don't know you don't know", *Journal of Educational Administration, 34* (5), 98-116. https://doi.org/10.1108/09578239610148296

Hargreaves, D. H. (1967). *Social relations in a secondary school*. London, UK: Routledge.

Hargreaves, A. (1991, April). *Restructuring: Postmodernity and the prospects for educational change*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

Hargreaves, A. (2002). Professional Learning communities and Performance Training Cult: The Emerging Apartheid of School Improvement, in Harris, A., Day, C., Hopkins, D., Hadfield, M., Hargreaves, A., & Chapman, C. (eds). Professional learning communities and performance training sects: The emerging apartheid of school improvement. *Effective Leadership for School Improvement* (pp. 190-205). London: Routledge

Hargreaves, A. and Dawes, R., (1990). Paths of professional development: contrived collegiality, collaborative culture, and the case of peer coaching. *Teaching and teacher education, 6* (3), 227–241.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Harris, A. (2003). Teacher leadership as distributed leadership: Heresy, fantasy or possibility. *School Leadership & Management, 23*(3), 313–324.

Harris, A. and Lambert, L. (2003). *Building leadership capacity for school improvement.* Maidenhead: Open University Press.

Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement . In *Educational Management and Leadership. 32*(1) pp. 11-24.

Harris, A. (2005). "Teacher leadership: More than just a feel-good factor?", *Leadership and Policy in Schools,* Vol. 4 No. 3, pp. 201-219.

Harris, A. and Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. Maidenhead: Open University Press.

Harris, A. and Muijs, A. (2007). Teacher Leadership in (In) Action: Three Case Studies of Contrasting Schools". *Educational Management Administration and Leadership,* 35 (1), 111-134.

Hart, A. W. (1990). Impacts of the school social unit on teacher authority during work redesign. *American Educational Research Journal, 27*(3), 503–532.

Heikka, J., Pitkäniemi ,H., Kettukangas, T. & Hyttinen, T. (2019): Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts. *International Journal of Leadership in Education.* DOI: 10.1080/13603124.2019.1623923. Retrieved on 15th July 2022.

Heller, D. A. (1994). The problem with power. In D. R. Walling (Ed.), *Teachers as leaders: Perspectives on the professional development of teachers* (pp. 287–297). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.

Heller, M. F., & Firestone, W. A. (1994). Heroes, teams, and teachers: A study of leadership for change [eric document reproduction no. ed 371445].

Holden, G. (2002) *Towards a Learning Community: The Role of Teacher-Led Development in School Improvement*. Paper presented at the CELSI British Council Leadership in Learning Conference, London.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2012). *EDUCATIONAL ADMINISTRATION: THEORY, RESEARCH AND PRACTICE.NINTH EDITION.* : McGraw-Hill.

Huang, T. (2016), "Linking the private and public: teacher leadership and teacher education in the reflexive modernity". *European Journal of Teacher Education, 39* (2), 222-237.

Hunzicker, J. L. (2013). Attitude has a lot to do with it: Dispositions of emerging teacher leadership.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Teacher Development, 17(4), 538-561.

Hunzicker, J. L. (2017). From Teacher to Teacher Leader: A Conceptual Model. International Journal of Teacher Leadership Hunzicker. Volume 8, Number 2.

Hunzicker, J. L. (2017). Using Danielson's framework to develop teacher leaders. *Kappa Delta Pi Record*, *53*(1), 12-17.

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση.* Αθήνα: Κάλλιππος.

Johansson-Fua, S. (2004), "Pule Ako: educational leadership in Tonga", unpublished doctoral dissertation, University of Toronto, Toronto.

Kamberelis, G., & Dimitriadis, G. (2005). Focus groups: Strategic articulations of pedagogy, politics, and inquiry. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research*, 3rd ed. (pp. 887–907).Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Karaoğlu, İ. B. (2019). Adaptation of teacher sense of self-efficacy scale short form to Turkish: a study of validity and reliability. *The Journal of Academic Social Science, 7*(99), 123-139.

Katsillis, M. I., Zorbas, V., Kofou, I., & Karasimos, A. (2020). Research Methodology. Patras: Hellenic Open University.

Καρτσώνη, Κ. (2020). Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ- ΗΓΕΤΗΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ. ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΡΗΤΗΣ. (Αδημοσίευτη διπλωματική εργασία) ΠΑΤΡΑ: ΕΑΠ.

Katzenmeyer, M., & Moller, G. (1996). *Awakening the sleeping giant: Leadership development for teachers*. Corwin.

Katzenmeyer, M. and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant, Helping teachers develops as leaders* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Katzenmeyer, M. and Moller, G. (2009), Awakening the Sleeping Giant: Helping Teachers Develop as Leaders, 3rd ed., Corwin Press, Thousand Oaks, CA.

Klenke, K. (2007). Authentic leadership: a self, leader, and spiritual identity perspective. Int. J. Leadership Stud. 3, 68–97.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Kilinc, A., C. (2014). *Examining the Relationship between Teacher Leadership and School Climate. Educational Sciences: Theory & Practice* • 14(5) • 1729-1742 Educational Consultancy and Research Center. www.edam.com.tr/estp DOI: 10.12738/estp.2014.5.2159

Κουκούτση, Φ., (2017). Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων: Τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού ηγέτη στην Ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Κύπρος: Neapolis University Pafos.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2000). *FOCUS GROUP DISCUSSIONS. 3rd Edition. A practical guide for applied research.* Sage Publications Inc.

Lacey, C. (1970). *Hightown Grammar: The school as a social system*. Manchester, UK: Manchester University Press.

Lambert, L. (1998). *Building leadership capacity in schools*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Lauri, M. A. (2019). WASP (Write a Scientific Paper): Collecting qualitative data using focus groups. *Early human development*, 133, 65-68.

Laursen, E. K. (2015). The power of grit, perseverance, and tenacity. *Reclaim. Child. Youth* 23(19).

Leithwood, K. Jantzi, D. and Steinbach, R. (1999). *Changing leadership for changing times.* Philadelphia: Open University Press.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organisational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration.* 38(2), 112- 129.

Lieberman, A. (2013). Teacher leadership: an introduction. *The New Educator,* 2013, Vol. 9, pp. 168-172.

Lieberman, A., Saxl, E.R. and Miles, M.B. (2000). Teacher Leadership: Ideology and Practice. In *The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership*, pp. 339-345.

Lieberman, A., Saxl, E.R. & Miles, M.B. (1988). Teacher Leadership: Ideology and Practice. In Lieberman, A. (Ed.) *Building a professional culture in schools* (pp. 148-166). New York, NY: Teachers College Press.

Little, J. W. (1988). Assessing the prospects for teacher leadership. In A. Lieberman (Ed.), *Building a professional culture in schools* (pp. 78-106). New York, NY: Teachers College Press.

Little, J. W. (1990). The perspective of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

relations. *Teachers College Record, 91*(4), 509–536.

Little, J. W. (2000). Assessing the prospects for teacher leadership. *The Jossey-Bass reader on educational leadership* (pp. 390-418). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lunt, P., & Livingstone, S. (1996). Focus groups in communication and media research. *Journal of Communication, 42*, 78–87.

Mac an Ghaill, M. (1994). *The making of men: Masculinities, sexualities and schooling*. Maidenhead, UK: Open University Press.

MacBeath, J. (Ed.). (1998). *Effective school leadership: Responding to change*. London: Paul Chapman.

Massachusetts Department of Elementary and Secondary Education (2015).Building a School Culture that Supports Teacher Leadership. Retrieved on 7/8/22 from: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED611997.pdf

McCay, L., Flora, J., Hamilton, A., & Riley, J. F. (2001). Reforming schools through teacher leadership: A program for classroom teachers as agents of change. *Educational Horizons, 79*(3), 135–142.

Maloy, R. W., & Seldin, C. A. (1983). School climate and school effectiveness: Summary of teacher, student and parent attitudes in one rural community. *Research in Rural Education, 2*(2), 65-67.

Manu, B. (2018 March 26). 3 Qualitative Research Methods You Should Know. from https://humansofdata.atlan.com/2018/03/3-qualitative-research-methods/

Margolis, J. and Deuel, A. (2009), "Teacher leaders in action: motivation, morality, and money", Leadership and Policy in Schools, Vol. 8 No. 3, pp. 264-286.

McDonnell, L. M. (2009). Repositioning Politics in Education's Circle of Knowledge. Educational Researcher, 38(6), 417–427. https://doi.org/10.3102/0013189X09342584

Merton, R. K., & Kendall, P. L. (1946). The focused interview. *American Journal of Sociology, 51*, 541–557.

Merton, R. K., Fiske, M., & Kendall, P. L. (1956). *Focused Interview: A Manual of Problems and Procedures*, 2nd ed. A division of Macmillan Inc, New York, NY, USA: The Free Press.

Mishra, L. (2016). Focus Group Discussion in Qualitative Research. *TechnoLEARN.* Vol. 6: No. 1: p. 1-5.

Morgan, D. L., Krueger, R. A., & King, J. A. (1998). *The focus group kit* (Vols.1–6). Thousand Oaks,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

CA: Sage Publications Inc.

Morrissey, M. (2000) Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration. Unpublished paper, Southwest Educational Development Laboratory, Austin, TX.

Muijs, D. & Harris, A. (2003). Teacher leadership – improvement through empowerment? An overview of the literature. Educational Management and Administration 31:4, 437-448. doi: 10.1177/0263211X030314007

Muijs, D. & Harris, A. (2006). Teacher led school improvement: Teacher leadership in the UK. Teaching and Teacher Education, 22, 961-972. doi:10.1016/j.tate.2006.04.010

Murphy, J. (2007). Teacher leadership: Barriers and supports. In T. Townsend (Ed.), International handbook of school effectiveness and improvement (pp. 681–706). The Netherlands: Springer.

Murphy, J. (2013). The architecture of school improvement. *Journal of Educational Administration*, 51(3), 252-263.

Nadelson, L., S., Booher, L. & Turley, M. (2020). Leaders in the Classroom: Using Teaching as a Context for Measuring Leader Identity. Front. Educ. 5:525630. doi:10.3389/feduc.2020.525630

Nappi, J.S. (2014). "The teacher leader: improving schools by building social capital through shared leadership". *Delta Kappa Gamma Bulletin*, *80* (4), 29-34.

New Leaders (2022). *What Principals Can Do to Transform Teacher Leadership?* Retrieved on 19th April from: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED584833.pdf

Νικολακέα, Α. (2021). *Ο ρόλος του σχολικού ηγέτη στην παρακίνηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών Α/βάθμιας εκπαίδευσης και η επαγγελματική τους ικανοποίηση.* Αδημοσίευτη διπλωματική εργασία. Πειραιάς: ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

Nguyen, D. , Harris, A. and Ng, D. (2019) A review of the empirical research on teacher leadership (2003 - 2017): evidence, patterns and implications. *Journal of Educational Administration*, 58(1), pp. 60-80. doi: 10.1108/JEA-02-2018-0023

Noelle, G. (2020*). EXAMINING TEACHER LEADERSHIP: THE PERCEIVED CHALLENGES OF BEING A TEACHER LEADER*. Moorhead: Minnesota State University Moorhead.

OECD (2016). *Low-performing students: Why they fall behind and how to help them succeed.* Paris: OECD Publishing.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

O.Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). *The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. Methods in Ecology and Evolution, 9(1), 20–32.* doi:10.1111/2041-210x.12860

Parker, A., & Tritter, J. (2006). Focus group method and methodology: Current practice and recent debate. *International Journal of Research &Method in Education, 29,* 23–37.

Paglis, L. L., and Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. J. Organ. *Behaviours. 23,* 215–235. doi: 10.1002/job.137

Pellicer, L. O., & Anderson, L. W. (1995). *A handbook for teacher leaders*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Poekert, P.E. (2012), "Teacher leadership and professional development: examining links between two concepts central to school improvement*", Professional Development in Education, 38* (2), 169-188.

Rajagopaul, S.M. (2007). *An investigation to the factors that help or hinder teacher leadership: Case studies of three urban primary schools in the Pietermaritzburg region.* Unpublished Master of Education dissertation . Pietermaritzburg: University of KwaZulu-Natal.

Rhodes, C. & Beneicke, S. (2002). Coaching, mentoring and peer-networking: Challenges for the management of teacher professional development in schools. Journal of In-service Education 28(2): 297–310.

Ronfeldt, M., Farmer, S.O., McQueen, K. & Grissom, J.A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal 52*(3): 475–514.

Rosenholtz, S.J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of schools*. White Plains, NY: Longman.

Salomon, G. (1996). No distribution without individual cognition: A distributed interactionist view. In. G. Salomon(ed.) Distributed Cognition: *Psychological and educational considerations*. G. Salomon, New York: Cambridge University Press.

Σαραφίδου, Γ.Ο. (2011). *ΣΥΝΑΘΡΟΙΣΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ & ΠΟΙΟΤΙΚΏΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ . Η Εμπειρική Έρευνα.* Αθήνα : GUTENBERG.

Schimschal, S. E., and Lomas, T. (2019). Gritty leaders: the impact of grit on positive leadership capacity. *Psychol. Rep. 122*, 1449–1470.doi: 10.1177/0033294118785547

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Sewell, T. (1997). *Black masculinities and schooling: How black boys survive modern schooling*. London, UK: Trentham Books.

Shah, S. R. A. (2020). *Language teachers as leaders: A case study of teacher leaders in the Arabian Gulf. Cogent Education, 7(1), 1792260.* doi:10.1080/2331186x.2020.1792260

Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review. 31*,1-17. Elsevier Ltd.

Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). *The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. Educational Research Review, 100357.* doi:10.1016/j.edurev.2020.100357

Skeggs, B. (1997). *Formations of class & gender: Becoming respectable*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Spillane, J.P, Halverson, R. & Diamond, J.B. (2001). Investigating school leadership practice: A distributed perspective, *Educational Researcher, 30* (3): 23-8, 2001.

Steyn, G. and Squelch, J. (1997). „Exploring the perceptions of teacher empowerment in South Africa: A small-scale study" in *South African Journal of Education 17* (1) pp. 1-6.

Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review 31*, 1-17. Elsevier Ltd.

Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership, 1*, 25–30.

Stets, J. E., and Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Soc. Psychol. Q 63*, 224–237. doi: 10.2307/2695870

Sosik, J.J., Potosky, D., & Jung, D.I. (2002). Adaptive self-regulation: meeting others' expectations of leadership and performance. *J. Soc. Psychol. 142*, 211–232. Doi: 10.1080/00224540209603896

Stoltz, P. G. (2015). Leadership grit: what new research reveals. Leader 2015, 49–55. doi: 10.1002/ltl.20205

Struyve, C., Meredith, C. & Gielen, S. (2014). Who am I and where do I belong? The perception and evaluation of teacher leaders concerning teacher leadership practices and micropolitics in schools.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Journal of Educational Change 15(2): 203–230.

Szybillo, G., & Berger, R. (1979). What advertising agencies think of focus groups. *Journal of Advertising Research, 19*, 19–23.

Tong, A., Flemming, K., McInnes, E., Oliver, S., & Craig, J. (2012). Enhancing transparency in reporting the synthesis of qualitative research: ENTREQ. *BMC medical research methodology, 12(1*), 181.

Troen, V., & Boles, K. (1994). Two teachers examine the power of teacher leadership. In D. R. Walling (Ed.), *Teachers as leaders: Perspectives on the professional development of teachers* (pp. 275–286). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.

Uline, C. L., & Berkowitz J. M. (2000). Transforming school culture through teaching teams. *Journal of School Leadership, 10*(1), 416–444.

Urbanski, A., & Nickolaou, M. B. (1997). Reflections on teacher leadership. *Educational Policy*, *11*(2), 243–254.

Wan, S. W.-Y., Tse, Y.-S., Tsang, W.-K., Lee, T. W.-K., Wong, Y. Y., Wan, A. W.-T., & Wan, W.-P. E. (2018). *"Who can support me?" Educational Management Administration & Leadership, 174114321879291*.

Watts, M. & Ebbutt, D. (1987).More than the sum of the parts: research methods in Group interviewing. *British Educational Journal, 13*(1), 25-34.

Wang, M. and Ho, D. (2018), "Making sense of teacher leadership in early childhood education in "China", *International of Leadership in Education*, pp. 1-15.

Webber, C.F. (2018). *A rationale and proposed design for researching teacher leadership* [Paper presentation]. International Research Conference, Guangxi Normal University, Guilin, China.

Warren, L., L. (2021). The Importance of Teacher Leadership Skills in the Classroom. *Education Journal.* Vol. 10, No. 1, 2021, pp. 8-15.

Wenner, A. & Campbell, T. (2017). The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature. *Review of Educational Research, 87*:1, 134-171. doi:10.3102/0034654316653478

Wenner, J. A., & Campbell, T. (2018). Thick and thin: variations in teacher leader identity. *Int. J. Teach. Leadership 9*, 5–21.

Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: A review. *International Journal of Social Research*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Methodology, *1*, 181–203.

Whitaker, K. S. (1997). Developing teacher leadership and the management team concept: A case study. *Teacher Education 33*(1), 1–16.

Wilkinson, S. (1999). A feminist method. *Psychology of Women Quarterly*, *23*, 221–244.

Wilson, M. (1993). The search for teacher leaders. *Educational Leadership. 50*(6), 24–27.

Wilson, G, .L. (2016). Co-planning For Co-Teaching: Time Saving Routines That Work In Inclusive Classrooms. *ASCD.* Alexandria, VA.

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. https://doi.org/10.3102/00346543074003255

Yuen, S., Boulton, H. & Byrom, T. (2018). School-based curriculum development as reflective practice: A case study in Hong Kong. *Curriculum Perspectives 38*(1): 15–25.

Yow, J. A., & Lotter, C. (2016), "Teacher Learning in a Mathematics and Science Inquiry Professional Development Program: First Steps in Emergent Teacher Leadership", *Professional Development in Education, Vol. 42* No. 2, pp. 325-351.

Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations*.(3rd ed.). Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Zepeda, S. J., Mayers, R. S. and Benson, B. (2003). *The call to teacher leadership*. New York: Eye on Education.

Zinn, L. F. (1997). *Supports and barriers to teacher leadership. Reports of teacher leaders*. Paper presented in the Annual Meeting of American Educational Research Association (Chicago, IL, March 24–28, 1997).

Zydziunaite, V., Kontrimiene, S., Ponomarenko, T., Kaminskiene, L. (2020). Challenges in Teacher Leadership: Workload, Time Allocation, and Self-Esteem. *European Journal of Contemporary Education, 9*(4). DOI: 10.13187/ejced.2020.4.948. Retrieved from: www.ejournal.com

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

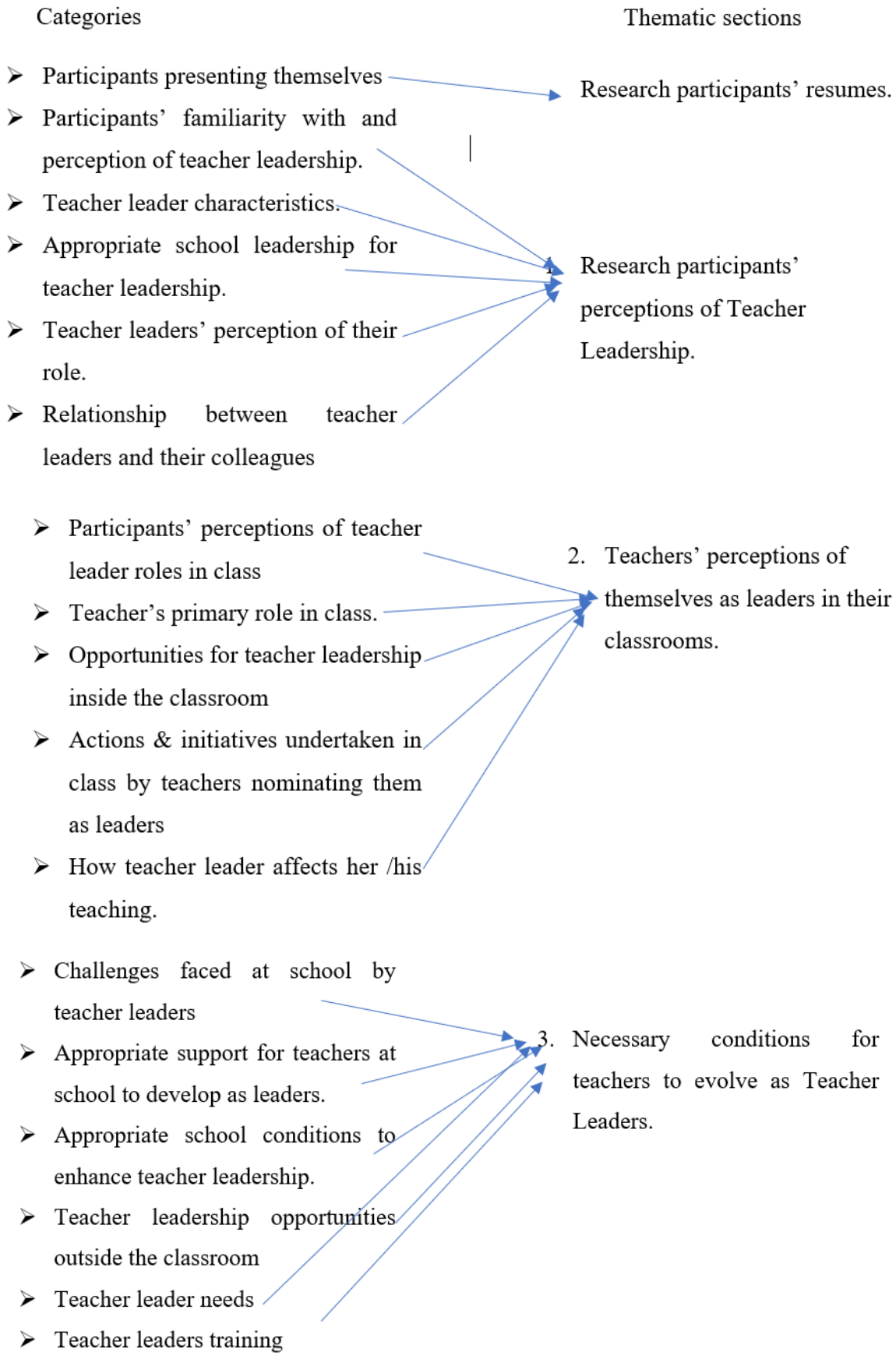
APPENDIX I. Categorizing focus group questions-subsuming categories into thematic sections.

Questions	Categories
Please, present yourselves by referring to your studies, years of teaching experience and your school or class you are teaching this school year.	➢ Participants presenting themselves
1. Are you familiar with the term teacher leadership? How do you perceive this type of leadership?	➢ Participants' familiarity with and perception of teacher leadership.
2. In your opinion, what characteristics should teacher leaders share?	➢ Teacher leader characteristics.
3. Which style of school leadership is more appropriate for developing teacher leaders?	➢ Appropriate school leadership for teacher leadership.
4. In your opinion, how do teachers see / experience their role as leaders in schools? Based on your experience, can you share with us examples of teachers, who undertook leadership	➢ Teacher leaders' perception of their role.
5. Based on your personal experience, what do you think is the relationships between teacher leaders and their colleagues?	➢ The relationship between teacher leaders and their colleagues
6. In your opinion, which roles does a teacher adopt in his/her class?	➢ Participants' perceptions of teacher leader roles in class
7. In your opinion, which is a teacher's first and foremost (primary) role in class?	➢ Teacher's primary role in class.
8. Based on your experience, do you think that there are opportunities for teacher leadership inside the classroom? What are they?	➢ Opportunities for teacher leadership inside the classroom

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

9. In your opinion, what are the actions and initiatives that teachers undertake in class that could identify them as leaders?	➢ Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders.
10. In what ways do you think a teacher leader can affect classroom instruction?	➢ Teacher leader actions affecting his /her teaching.
11. What challenges or impediments do you think teacher leaders face at their schools?	➢ Challenges faced at school by teacher leaders
12. What kind of support should teacher receive in order to become leaders inside their classroom and school?	➢ Appropriate support for teachers at school to develop as leaders.
13. What conditions do you think are suitable for the emergence of a teacher leader? How can schools develop them?	➢ Appropriate school conditions to enhance teacher leadership.
14. What leadership opportunities do you think exist outside the classroom?	➢ Teacher leadership opportunities outside the classroom
15. Based on your teaching experience, what needs do you think teacher leaders have?	➢ Teacher leader needs
16. How should teacher leaders be trained in order to be able to lead?	➢ Teacher leaders' training

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250



Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

APPENDIX II. The recording and transcript & Recording of the 1st FGD.

The recording of the 2nd focus group and a sample of the transcript.

https://drive.google.com/file/d/1Sy_7F-PcukmNk0kHDxktdbil1hbWtPem/view?usp=share_link

Εφόσον έχει ξεκινήσει η καταγραφή θα ήθελα να ζητήσω και την προφορική σας συγκατάθεση για την ηχογράφηση και χρήση του υλικού της συζήτησης για την υλοποίηση της διπλωματικής μου εργασίας η οποία εκπονείται στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος που παρακολουθώ στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, και ειδικότερα στο παιδαγωγικό τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης και έχει ως τίτλο το μεταπτυχιακό Διοίκηση και Οργάνωση της Εκπαίδευσης. Συμφωνείτε να συνεχίσουμε;

Ναι ναι ναι ναι ναι ναι!

Σας ευχαριστώ πολύ! Καταρχήν θα ήθελα να σας ευχαριστήσω που δεχθήκατε την πρόσκλησή μου να κουβεντιάσουμε το θέμα της εκπαιδευτικής ηγεσίας, τον εκπαιδευτικό ως ηγέτη. Είναι μια έννοια που βρίσκεται στο προσκήνιο της διεθνούς βιβλιογραφίας χρόνια τώρα, και με τη συμμετοχή σας στη συζήτηση αυτή μου δίνετε την ευκαιρία να την ερευνήσω και εγώ, όσον αφορά τα ελληνικά δεδομένα και ειδικότερα την ελληνική πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Θα ήθελα πριν ξεκινήσουμε να παρουσιάσει η κάθε κυρία, συνάδελφος στον εαυτό της αναφερόμενη στις σπουδές της τα χρόνια υπηρεσίας στο σχολείο που εργάζεται, αλλά και την τάξη που έχει φέτος. Ξεκινήστε με όποια σειρά θέλετε κορίτσια.

Αμαλία: Ας ξεκινήσω εγώ λοιπόν, ονομάζομαι Σδρόλια Αμαλία, είμαι μουσικός διορισμένη στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση από το 2003. Έχω σπουδάσει ε ε ε στο τμήμα μουσικών σπουδών στο ε Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και εργάζομαι στο 15ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας.

Τζωρτζίνα: Είμαι η Νταφοπούλου Τζωρτζίνα και

Δυνατά για να ακούγεται.

Τζωρτζίνα: έχω τελειώσει ΤΕΦΑ στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, έχω 21 χρόνια υπηρεσίας, στο είμαι στη διάθεσή του ΠΥΣΠΕ Λάρισας και αυτή τη στιγμή δουλεύω στο 18ο Δημοτικό.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Ονομάζομαι Μαργαρίτα Οικονόμου δασκάλα 32 χρόνια υπηρεσίας, 8 χρόνια σε ιδιωτικό στη Λάρισα στη Ράπτου από το 97 είμαι στο δημόσιο τελείωσα παιδαγωγική Ακαδημία Ηρακλείου, και στην πορεία έκανα και τις σπουδές μου στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, εξομοίωση του πτυχίου. Έχω ένα μεταπτυχιακό το έχω αφήσει στη μέση στο Ειδικής Αγωγής στο Πανεπιστήμιο Βόλου δε νομίζω να το τελειώσω. Έχει ο Θεός.

Ελένη: Καλησπέρα ονομάζομαι Κυριακάκη Ελένη. Είμαι δασκάλα. Εργάζομαι στο 18ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας, έχω 18 χρόνια υπηρεσίας, αυτά.

Σοφία: Ωραία

Ματίνα: Εγώ είμαι η Μυλωνά Ματίνα, και γω στο 18ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας, 15 χρόνια, είμαι τα τελευταία 2 χρόνια στη Λάρισα εεε παιδαγωγικό Αθήνας μετά από κατατακτήριες από το ΦΠΨ Αθήνας, και ένα μεταπτυχιακό στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, αυτά.

Σπυριδούλα: Ωραία, εγώ είμαι η Καλαϊτζή Σπυριδούλα, δασκάλα στο τεσσαρακοστό τέταρτο δημοτικό σχολείο Λάρισας, έχω 36 χρόνια υπηρεσίας, Έχω τελειώσει την παιδαγωγική ακαδημία Λαμίας η οποία τώρα φυσικά δεν υφίσταται, εεε έχω κάνει και το το κομμάτι αυτό της εξομοίωσης, εεε όταν ήρθα από Θεσσαλονίκη στην ε στη Λάρισα.

Σοφία: Ωραία. Ας ξεκινήσουμε λοιπόν τη συζήτηση ε με το πρώτο ερώτημα. θα ήθελα να ρωτήσω αν γνωρίζετε τον όρο εκπαιδευτική ηγεσία. αν είστε γνωστοί, αν έχει υποπέσει στην αντίληψή σας ο όρος αυτός, και πώς τον αντιλαμβάνεστε εσείς αυτόν ε τον τύπο ηγεσίας; Ξεκινάμε ε γχμ…περιμένω διάδραση..

Μαργαρίτα: Εγώ πιστεύω ότι η ηγεσία στο πλαίσιο ενός σχολείου είτε είναι πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας, αφορά στη διοίκηση του σχολείου, εεε η διοίκηση του σχολείου μπορεί να γίνεται από τη διεύθυνση, μπορεί όμως να γίνεται και μέσα στην τάξη μια σωστή διοίκηση από τον εκπαιδευτικό υπεύθυνο του τμήματος.

Σοφία: Χμμ

Σπυριδούλα: Ναι, συμφωνώ και εγώ με τη Μαργαρίτα θεωρώ ότι η ηγεσία είναι όχι ακριβώς το τι θα κάνεις, αλλά ο τρόπος με τον οποίο θα κάνεις κάποια πράγματα και σαφώς ξεκινάει από τη διεύθυνση και μπορεί να φτάσει μέχρι και τον εκπαιδευτικό ο οποίος είτε έχει οργανική είτε δεν έχει οργανική από τον οποιοδήποτε εκπαιδευτικό δουλεύει στο σχολείο εκείνη τη συγκεκριμένη σχολική περίοδο.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: εγώ θα έλεγα ότι αντιλαμβάνομαι τον όρο εκπαιδευτικό, εκπαιδευτικός ηγέτης και έτσι κάπως λίγο πιο ρομαντικά, ότι μπορεί να είναι κάποιος εκπαιδευτικός ο οποίος έτσι με το όραμα που έχει, με την όρεξή σας και τη διάθεση που έχει, οδηγεί τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές προς μία κατεύθυνση, δηλαδή σε ένα σύλλογο μπορεί να υπάρχει ένας εκπαιδευτικός ο οποίος έχει ένα ηγετικό ρόλο χωρίς να έχει και θεσμικό ηγετικό ρόλο.

Σπυριδούλα: χωρίς να το προσπαθήσει έτσι να του βγαίνει αβίαστα.

Αμαλία: Ναι χωρίς να το προσπαθήσει

Ματίνα: και εγώ στο καλλιτεχνικό θα πάω. εκεί μάλλον εκεί. και εγώ την εκπαιδευτική ηγεσία ως όρο δεν την έχω ... Την έχω ακούσει μάλλον, αλλά ένα δεν την έχω χρησιμοποιήσει, αλλά τον εκπαιδευτικό ηγέτη τον έχω στόχο. Θα πρεπε θεωρώ όλοι να τον έχουμε ως στόχο. Και τον βλέπω και γω λίγο πιο ρομαντικά.

Σοφία: Δηλαδή ακριβώς πως τον αντιλαμβάνεσαι Ματίνα;

Ματίνα: έναν άνθρωπο πού εμπνέει, που εμπνέει τους μαθητές που εμπνέει τους συναδέλφους, που εμπνέει τους γονείς. Που εμπνέει.

Μαργαρίτα: Συμφωνώ με τη Ματίνα.

Ματίνα: Που γενικάαα…..

Μαργαρίτα:…ο όρος ηγέτης θα μπορούσε να έχει εξαλειφθεί, δεν συμφωνώ δηλαδή να ονομάζεται ηγέτης αυτός που γίνεται γέφυρα στο μαθητή να περάσει απέναντι, να φτάσει στη γνώση. Δεν είναι ηγέτης, για μένα.

Τζωρτζίνα: Εγώ είμαι η ρεαλίστρια της παρέας.

Σοφία: Παρακαλώ.

Τζωρτζίνα: Ε ..Από αυτά που έχω διαβάσει και από αυτά που εγώ νιώθω περισσότερο χαρακτηρίζουμε εκπαιδευτικό ηγέτη και αυτό που έχουμε εντάξει ως ορολογία προκειμένου να επικοινωνούμε μεταξύ μας είναι το τι πρέπει να κάνει ένας εκπαιδευτικός προκειμένου να ηγηθεί του σχολείου του, όταν καλείται να ηγηθεί , όταν είναι διευθυντής. Γιατί όντως υπάρχει και αυτό όταν δεν είναι στην τάξη όταν καλείται να ηγηθεί στο σχολείο του στο χώρο του και ποιος είναι ο καλύτερος δυνατός τρόπος να το κάνει αυτό. Ποιες μορφές ηγεσίας θα επιλέξει προκειμένου να… μπορεί να μην είναι απολυταρχικός μπορεί να μην είναι αυταρχικός, μπορεί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

να τα κάνει μέσα από διάλογο, από συζήτηση, μπορεί να το κάνει αναθέτοντας δράσεις στους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς, μπορεί να το κάνει με το παράδειγμα του, ξεκινώντας αυτός και οι υπόλοιποι να ακολουθούνε, νομίζω αυτός εγώ όπως το αντιλαμβάνομαι, για αυτό μιλάνε περισσότερο ως ορολογία.

Σοφία: Νομίζω κορίτσια για να δώσω έτσι μια βάση στη συζήτηση να την οριοθετήσω κάπως, όλες οι προσεγγίσεις πλησιάζουν με αυτά που γράφουν και είναι μέσα σε αυτά που αναφέρει η διεθνής βιβλιογραφία, εεε γιατί ο εκπαιδευτικός ηγέτης και έτσι η εκπαιδευτική ηγεσία είναι μια διαδικασία στην ουσία κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί ατομικά ή συλλογικά επηρεάζουν ένας τον άλλον, εεε δηλαδή ένα παράδειγμα εκπαιδευτικής ηγεσίας είναι ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ εκπαιδευτικών μεταξύ συναδέλφων μεταξύ σχολείων οπότε θεωρώ ότι σαφώς και δεν υπάρχει σωστό ή λάθος στο πώς αντιλαμβάνεστε εσείς την έννοια αυτό θέλω να ερευνήσω εγώ, αλλά για να χαλαρώσουμε λιγάκι γιατί ακούστηκε λίγο σαν διαγώνισμα, ο όρος, είναι όντως αυτό που έχετε στο νου σας οι περισσότερες όλες στην ουσία. Εεε θα ήθελα να συνεχίσουμε λέγοντας μου η κάθε μία από εσάς και συζητώντας μεταξύ μας, ποια πιστεύετε ότι πρέπει να είναι τα χαρακτηριστικά των ηγετών εκπαιδευτικών, δηλαδή αν έχετε στο νου σας έναν άνθρωπο, τι χαρακτηριστικά έχει αυτός ο ηγέτης που έχετε συναντήσει στην έως τώρα…

Σπυριδούλα: Λοιπόν, έχει χιούμορ,έτσι, να να αγαπάει πάρα πολύ τη δουλειά του να αγαπάει πάρα πολύ τα παιδιά να είναι διατεθειμένος να ακούει, να ακούει όμως κυριολεκτικά να ακούει το παιδί, να μην ασκεί κριτική, σε οποιαδήποτε θέση τοποθέτησης σωστού λάθους ακούσει από το παιδί, να σέβεται τη διαφορετικότητα, με το καλο

Ελένη: εγώ θεωρώ ότι θα πρέπει να είναι πηγή έμπνευσης στους μαθητές του, να παίρνει πρωτοβουλίες, να καθοδηγεί, εεε να δίνει συμβουλές εκεί που πρέπει, και να είναι πρότυπο για τους μαθητές του ο ίδιος.

Μαργαρίτα: Ναι συμφωνώ και γω θα προσέθετα γνώσεις, επιστημονικότητα, υπευθυνότητα λέχθηκε κιόλας, παιδαγωγική, διαλλακτικότητα και εχεμύθεια.

Σοφία: όσον αφορά στους μαθητές του; στο πλαίσιο της τάξης;

Μαργαρίτα: ακόμη και στο πλαίσιο των συναδέλφων

Σπυριδούλα: και στις σχέσεις με τους γονείς, με την κοινωνία γενικά

Ελένη: ίσως να είναι δίκαιος, για να δίνει γενικά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: Η δικαιοσύνη είναι πολύ σημαντικό λοιπόν τα παιδιά αντιλαμβάνονται την πρώτη ματιά το ποσό είναι δίκαιος συνάδελφος πολλές φορές το δίκαιο

Μαργαρίτα: Είτε είναι συνάδελφος είτε είναι μαθητής νομίζω ότι όλα αυτά πρέπει να χαρακτηρίζουν

Σπυριδούλα: γιατί το δίκαιο μπορεί να μπλεχτεί και λίγο με την αυστηρότητα

Ελένη: Ναι ισχύει.

Σπυριδούλα: πάρα πολλές φορές έχω ακούσει μαθητές έτσι στα 36 χρόνια δουλειάς έχω ακούσει πολλά κυρία είστε πολύ αυστηρή, οκέι μπορεί και να είμαι στην αρχή αλλά μετά αυτό σιγά σιγά κουβεντιάζοντας με τα παιδιά μου λένε όχι είστε τελικά πολύ δίκαιη.

Ελένη: εξωραΐζεται

Μαργαρίτα: όταν βλέπει το παιδί την πρόθεση

Σπυριδούλα: η πρώτη η πρώτη άμυνα του παιδιού είναι αυτή ότι την αυστηρή ας πούμε είναι λίγο εκεί που παίζει στην αρχή το παιχνίδι των ρόλων ποιος λίγο έτσι θα σου πάρει λίγο ζωτικό χώρο τύπου της αναγνώρισης στην ουσία εκεί ναι και αυτό μου άρεσε πάρα πολύ που τα παιδιά μπορούν και το λένε.

Μαργαρίτα: τελικά τον φοβόμαστε τον ηγέτη; Να τον φοβόμαστε ή να τον σεβόμαστε;

Σπυριδούλα: Τον ηγέτη πρέπει να τον σέβεσαι, εντάξει χωρίς φόβο έτσι;

Μαργαρίτα: να το κάνω και στους μαθητές μου. Εγώ πάντα το λέω στα παιδιά μου.

Ματίνα: πάντως εγώ νομίζω ότι εμείς πρέπει να έχει τα χαρακτηριστικά που ζητάμε από τους μαθητές μας γιατί ότι ζητάμε από τους μαθητές εμείς δεν το εφαρμόζουμε ποτέ. Ζητάμε αποδοχή της διαφορετικότητας μόλις ας πούμε μια διαφορετική άποψη, ωπ ο δακτυλοδεικτούμενος

Σπυριδούλα: Ναι ναι ναι

Ματίνα: όταν ζητάμε συνεργασία εγώ δηλαδή πριν πήγα ας πούμε δηλαδή τώρα πριν από λίγο σε κάτι που κάναμε οι εκπαιδευτικοί και επειδή πήρα λίγο χώρο από τη διπλανή, εντάξει, θέλεις δυο θρανία και της λέω με συγχωρείτε έτυχες άσχημη γειτόνισσα δηλαδή αυτή είναι η εκπαιδευτικός και δεν μπορεί να δεχτεί ότι εγώ εντάξει αναγκαστικά έκανα λίγο πιο κει το χαρτί μου…

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: βάζετε τη γραμμή που βάζουν τα παιδιά στο θρανίο

Ματίνα: έβαλε τη γραμμή πως δεν μου έβαλε κασετινούλα

Σπυριδούλα: Τα όρια ισχύουν για όλους.

Ματίνα: δηλαδή το βλέπω πάρα πολύ έντονα, να μη σε σέβονται, να πετάγονται, να μην.. εννοείτε ότι δεν υπάρχει καμία εχεμύθεια οπότε..

Αμαλία: εγώ θέλω να προσθέσω ένα χαρακτηριστικό που το θεωρώ πολύ σημαντικό…. την ενσυναίσθηση

Ματίνα: ναι ναι βοηθάει πολυ

Αμαλία: δηλαδή πραγματικά όταν μπορείς να μπεις στη θέση του άλλου να νιώσεις τον άλλον τότε είσαι νομίζω πολύ πετυχημένος

Σπυριδούλα: πολύ δύσκολο είναι αυτό όμως αυτό να το πετύχει ο καθένας

Αμαλία: είναι δύσκολο και είναι και λίγο χάρισμα

Σπυριδούλα: δηλαδή έχεις συναίσθηση οκέι, όταν όμως δεν έχεις την ανάλογη εμπειρία και πώς μπορείς να αισθανθείς να συναισθανθείς και να νιώσεις πώς αισθάνεται ένας άλλος όταν δεν έχεις βιώσει την ανάλογη εμπειρία

Αμαλία: Προσπάθεια, προσπάθεια

Σπυριδούλα: προσπάθεια ναι

Μαργαρίτα: όπως το λέμε και στα παιδιά, μπες στη θέση του άλλου,

Σπυριδούλα: αυτό μπες στη θέση του άλλου,

Μαργαρίτα: εσύ πως θα ένιωθες;

Σπυριδούλα: εκεί όμως είναι διαφορετική

Μαργαρίτα: αν σε κορόιδευαν;

Σπυριδούλα: εκεί όταν υπάρχει διάλογος ανάμεσα σε μαθητή και δάσκαλο σαφώς εκεί είναι διαφορετικά τα τα ζύγια είναι τελείως διαφορετικά. αυτό αν μπορούσε να γίνει ανάμεσα σε 2 παιδιά ή το βλέπουμε και στις κοινωνικές τις δικές μας σχέσεις όταν συζητάμε μ έναν συνάδελφο με έναν φίλο εκεί ναι μπορεί να υπάρξει κάποια ισορροπία μεταξύ όμως εγώ νομίζω ότι εκεί λίγο οι ρόλοι δεν έρχονται σε πολύ μεγάλη έτσι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: πολυπολιτισμικότητα είναι από αληθινό

Σοφία: άρα λοιπόν ο ηγέτης πρέπει να είχε συναίσθηση;

Σπυριδούλα: εννοείται εννοείται είναι απαιτούμενο

Μαργαρίτα: Ίσως και το νούμερο ένα χάρισμα

Τζωρτζίνα: εγώ θεωρώ πάντως ότι για τις πέρα από όλα αυτά, εμένα μου άρεσε το πιο χαρακτηριστικό για το ότι εμείς οι δάσκαλοι βέβαια ξεκινά το πιο χαρακτηριστικό είναι η συνέλευση των εκπαιδευτικών της ΔΟΕ κάτω στην Αθήνα. αν τυχόν μπορούσατε να το δείτε ή εάν κάποιος από σας το έχει δει,

Μαργαρίτα: πιάνει εδώ η τοπική μετράει;

Τζωρτζίνα: όχι το χάος απλά, είναι μια αίθουσα στο Νοβοτέλ που είναι μέσα όλοι οι εκλεγμένοι αντιπρόσωποι των εκπαιδευτικών που αν μπείτε κάποιος εκείνη τη στιγμή θα πει αποκλείεται να είναι εκπαιδευτικοί

Σοφία: άρα αποκλείεται να είναι και οι ηγέτες.

Σπυριδούλα: ή μάλλον είναι πάρα πολλοί ηγέτες μαζεμένοι

Τζωρτζίνα: είναι τραγικό αλήθεια σας λέω είναι τραγικό δηλαδή δεν ακούγεται κανένας

Ματίνα: Δηλαδή πως είναι ο πνευματικός ταγός ο πνευματικός τράγος

Όλες: χα χα χα

Σοφία: για πείτε μου λοιπόν τώρα

Τζωρτζίνα: Εγώ θεωρώ ότι ο ηγέτης θα πρέπει να μπορεί και να θέσει όρια πέρα από όλα αυτά που συμφωνώ για να μην λέμε πάλι τα ίδια, είναι πολύ δύσκολο κομμάτι να θέσεις τα όρια, αλλά πρέπει να το κάνει,

Ελένη: πρέπει και πρέπει να έχει και απαιτήσεις από την ομάδα του να προσδοκά πρέπει να πιστέψει βασικά στη δυναμική που έχει στον εαυτό του, να πιστέψει και στη δυναμική της τάξης σου αν δεν πιστέψει στον εαυτό του και δεν πιστέψει και στην ομάδα που έχει κάτω τότε δεν θα μπορεί να δουλέψει.

Σπυριδούλα: επίσης δεν πρέπει να φοβάται να εκτεθεί δεν πρέπει να φοβάται να πει έχω κάνει λάθος δεν το ξέρω……επίσης αποδομεί το λάθος απομυθοποιεί το λάθος έτσι το βλέπουμε πάρα πολύ συχνά στην ορθογραφία, γράφουν γράφουν γράφουν τα παιδιά παίρνουν τα

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

τετράδια πίσω και μετράνε πόσα πόσα .. έχω 2 λάθη, έχω 2 λάθη. Ναι έχεις δύο λάθη αλλά έχεις εκατό σωστά. Δες πρώτα αυτό. Και μετά δες τα δύο λάθη.

Μαργαρίτα: μου θυμίσατε τωρα ….

Σπυριδούλα : Στον ενικό Σπυριδούλα

Μαργαρίτα: Μου θύμισες τώρα Σπυριδούλα έναν όρο που χρησιμοποιούν οι ψυχολόγοι το σάντουιτς, το έχετε ακούσει φαντάζομαι, ξεκινάς θετικά αρνητικά θετικά. εγώ σταματάω και τους λέω πάντα θα στέκεστε στα θετικά μην κοιτάτε τα αρνητικά.

Σπυριδούλα : και τα αρνητικά θα τα κοιτάνε ….. να κοιτάνε όμως με κριτική ματιά

Μαργαρίτα: όχι να μην φεύγουν με το αρνητικό.

Σπυριδούλα : όχι έχεις λάθος δεν το έχεις σωστό, αυτό που έχεις πει δεν είναι σωστό. Ξαναδέστο όμως γιατί εσύ είσαι ικανός και μπορείς να το κάνεις έτσι; Αυτό είναι ένα και εσύ είσαι μαθητής και μπορείς να το κάνεις.

Μαργαρίτα: Δεν θέλω να φεύγει ο μαθητής εγώ προσωπικά από την τάξη, το χώρου του σχολείου έχοντας βάση το αρνητικό

Σοφία: άρα ο ηγέτης πρέπει να το φροντίζει αυτό;

Μαργαρίτα: Βεβαίως

Σοφία: ωραία

Μαργαρίτα: φροντίζουμε και την ψυχολογία δηλαδή, των μαθητών των συναδέλφων μασ

Σπυριδούλα : ενίσχυση αυτοπεποίθησης εγώ πιστεύω τα σημαντικότερα είναι αυτό

Ελένη: Ενσυναίσθηση

Σπυριδούλα : Να ενισχύσουμε την αυτοπεποίθηση των μαθητών

Ελένη: με μια λέξη όλα

Σοφία: πολύ ωραία να συνεχίσουμε κάνοντας σας ποιο στυλ σχολικής ηγεσίας λοιπόν θεωρείτε ότι είναι κατάλληλο για να αναδείξει έναν ηγέτη εκπαιδευτικό; Γιατί ο εκπαιδευτικός ηγέτης υπάρχει προφανώς μέσα σε ένα σύλλογο διδασκόντων ή την ηγεσία την ασκεί όμως ο διευθυντής, τι στυλ ηγεσίας θεωρείται ότι βοηθάει τον ηγέτη να αναδειχθεί;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: το δημοκρατικό σαφώς σαφώς το δημοκρατικό

Μαργαρίτα: να αναφέρω ένα παράδειγμα που βίωσα φέτος με το διευθυντή μου δεν θα αναφέρω ονόματα γιατί θα αρχίσει πάλι…

Τζωρτζίνα: Πείτε μας σε ποιο σχολείο είστε;

Όλες: Χαχαχα

Σπυριδούλα: Σε ένα σχολείο της Λάρισας…

Μαργαρίτα: Ήταν η αντιμετώπιση που ακόμα και τώρα που το σκέφτομαι και λέω αν είναι δυνατόν. Συνομήλικος να απαντήσει έτσι. Εεε Έχουμε μια πόρτα τέλος πάντων από την οποία μπαίνουμε το πρωί εμείς οι εκπαιδευτικοί, είπαμε μέχρι να μπούνε τα παιδιά μήπως θα μπορούσαμε και εμείς να έχουμε εκπαιδευτικοί ένα κλειδί να μπαίνουμε και να κλείνουμε πάλι. Αυτό λέχθηκε σε συνέλευση, ωραία αποφασίστηκε, ναι θα το κάνουμε έτσι. Η πόρτα αυτή θα μένει ανοιχτή μέχρι 07:45, για αυτούς που έρχονται από επτάμισι μέχρι 8 παρατέταρτο, και θα κλείνει εκείνη την ώρα. Εγώ έφτασα 7 μισή, ήταν κλειδωμένη. Χτυπάω το κουδούνι, ανεβαίνω μέσα, πηγαίνω στο γραφείο του διευθυντή, λέω με συγχωρείτε δεν είπαμε αυτή η πόρτα θα μένει ανοικτή; Ή μήπως στην τελική… να μας δίνατε ένα κλειδί; ούτε θα άφηνα ανοικτή την πόρτα. Όχι λέει δεν γίνεται μα αυτό δεν είπαμε στη συνέλευση; όχι όχι δεν γίνεται. Και γυρνάω και του λέω εσείς από που μπαίνετε; Μου λέει από κει, με τι; Με κλειδί. Του λέω εσείς γιατί μπαίνετε; και τι απάντηση πήρα; γιατί εγώ είμαι διευθυντής.

Σοφία: άρα τι στυλ τι στυλ ηγεσίας ασκεί;

Ελένη -Μαργαρίτα: αυταρχικό

Σπυριδούλα: απολυταρχικό

Μαργαρίτα: δικτάτορας είναι

Μαργαρίτα: που συμπεραίνεται ότι ένα τέτοιο στυλ

Μαργαρίτα: δεν το θέλουμε

Σοφία: και δεν μπορεί να ανθήσει ….

Μαργαρίτα: είναι αυτό το διαίρει και βασίλευε

Εφαρμόζεται σε πολλά σχολεία

Μαργαρίτα: Σε έχω ανάγκη σαν εκπαιδευτικό θα σε προσεγγίσω δεν σε έχω ανάγκη φύγε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: άρα τι στυλ θέλουμε εμείς

Σπυριδούλα: δημοκρατικό δημοκρατικό

Μαργαρίτα: φιλικό να μπορεί να συναλλάσσεται ανά πάσα στιγμή με τον υφιστάμενο εκπαιδευτικό χωρίς να δημιουργεί προβλήματα ακόμα και ψυχολογικά, εμένα μου δημιουργήθηκαν ψυχολογικά προβλήματα. Δεν σας το κρύβω

Σπυριδούλα: να υπάρχουν σχέσεις εμπιστοσύνης να υπάρχουν σχέσεις σεβασμού.

Μαργαρίτα: Δεν σας το κρύβω πλέον δεν θέλω να πηγαίνω στο γραφείο, και άλλα πολλά τέτοια. Ανέφερα αυτό που μου έκανε εντύπωση εμένα, γιατί και πάλι στην αυλή βγήκε μια φορά αναζητώντας να μιλήσει με ένα παιδί φώναζε και έλεγε πού είναι ο ….(Γιαννάκης) στο επίθετο …Παπαδόπουλος ..

Έτσι. Δεν του απαντώ… όχι ο Παπαδόπουλος, θέλω να δω ποιος είναι ο Παπαδόπουλος μου λέει εμένα …όχι να σας το συστήσω εγώ ελάτε κοντά μου να σας συστήσω. Δεν θα μου πεις εσύ τι θα κάνω! Εγώ είμαι ο διευθυντής. Αυτό εννόησε εντάξει.

Ελένη: Είναι ανασφαλής

Αμαλία: Θέλει να πείσει ότι είναι ο διευθυντής

Σοφία: Άρα λοιπόν

Σπυριδούλα: είναι σαν την αντιβίωση 3 φορές εγώ είμαι διευθυντής μην το ξεχάσετε καμία φορά

Μαργαρίτα: Μπορεί μπορεί μπορεί

Σπυριδούλα: Ανασφάλειες

Μαργαρίτα: μου θυμίζει τα παιδιά, εγώ είμαι αρχηγός, για αυτό ανέφερα εγώ

Σοφία: άρα λοιπόν θεωρείται ότι σχολεία που έχουν στην ηγεσία ανθρώπους που φωνάζουν ότι είναι αρχηγοί δεν βοηθούν τους ηγέτες να…

Σπυριδούλα: Η φωνή δηλώνει αδυναμία

Μαργαρίτα: Δεν έχει παιδαγωγικότητα, δεν φτάνει μόνο να έχει ικανότητες διοίκησης

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: αλλά εδώ μιλάμε για υποστήριξη. Αυτό κοιτώ τώρα, σε ένα από τα θέματά σου Σοφία, μιλάς για υποστήριξη. Υποστήριξε ένας εκπαιδευτικός αν δεν έχει από το διευθυντή λοιπόν στήριξη

Σοφία: Τι στυλ πιστεύεις Ελένη ότι θα πρέπει να ασκεί διοίκησης ο διευθυντής, είπατε δημοκρατικό φιλικό

Σπυριδούλα: απολυταρχικό, αυτά ποσά στυλ υπάρχουν; πολλά

Πολλά

Φιλελεύθερο, κάτσε όπως το λέει η Ματίνα

Σοφία: τι πιστεύετε εσείς ότι θα πρέπει, τι τρόπο διοίκησης, τι στυλ ηγεσίας θα πρέπει να υιοθετήσει ένας σωστός διευθυντής και λέω σωστός γιατί μας ενδιαφέρει να ενισχύσει και να αναδείξει έναν εκπαιδευτικό ηγέτη.

Σπυριδούλα: εγώ πιστεύω ότι πρέπει να δημιουργηθεί ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και από εκεί ξεκινάνε πάρα πολλά καλά, πολλά θετικά, όταν υπάρχει δηλαδή όταν κερδίσει κάποιος την εμπιστοσύνη του άλλου και την αποδοχή του άλλου, τότε νομίζω ότι εκεί μπαίνει σε ένα πολύ καλό επίπεδο για εμάς για να λειτουργήσουμε, γιατί το σχολείο πρέπει να λειτουργήσει πρέπει να υπάρξουνε διάφορες δραστηριότητες, ο διευθυντής θα πει κάποια στιγμή θα γίνει αυτό το συζητάμε θα γίνει κάτι διαφορετικό, εμπιστοσύνη

Σοφία: να υπάρχει επικοινωνία

Σπυριδούλα: το πιο σημαντικό ένα κιόλας είναι πιστός για να σταθεί πλάι όχι να μην φαίνεται έτσι θα πρέπει να στα πω οι γνώσεις σίγουρα αυτό.

Τζωρτζίνα: για να κερδίσει την εμπιστοσύνη και να σταθεί πλάι για να μην φέρετε έτσι όπως είπαμε πριν,

Ματίνα: με εγωισμό και ναρκισσισμό

Τζωρτζίνα: θα πρέπει να στέκεται πάρα πολύ καλά στα πόδια του, για να στέκεται πάρα πολύ καλά στα πόδια του θα πρέπει να έχει γνώσεις θα πρέπει να νιώθει σίγουρος για τον εαυτό του, θα πρέπει να αγαπάει τους ανθρώπους, να το πω πολύ γενικά, γιατί οι νέοι συνάδελφοι είτε είναι τα παιδιά είτε είναι η καθαρίστρια, που παίζει και αυτή το ρόλο της σε μια σχολική μονάδα είναι πολύ σημαντική. Αν δεν νιώθει ό διευθυντής ο ίδιος από μέσα του ασφαλής,

Ματίνα: έτσι…

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: πώς θα το μεταφέρει αυτό προς τα έξω, αν δεν έχει την πόρτα του ανοιχτή αυτό που έχω ακούσει εγώ

Ελένη: πολύ σημαντικό

Τζωρτζίνα: για συγκεκριμένους διευθυντές

Μαργαρίτα: η πόρτα ανοιχτή

Τζωρτζίνα: η πόρτα του δεν είναι ανοιχτή, σημαίνει αυτο ότι έχω ένα πρόβλημα και δεν ξερω που να πάω.

Αμαλία: θυμάσαι;

Τζωρτζίνα: σε ένα μεγάλο σχολείο η δουλειά μπορεί να γίνει ακόμα και την πόρτα του κλειστή να έχει, θα τον βρουν εκ των εκ των έσω οι συνάδελφοι χωρίς ίσως να το πάρει και χαμπάρι ο ίδιος, κι αυτό είναι ακόμη χειρότερο.

Σοφία: Μάλιστα. Ας περάσουμε

Ματίνα: και επίσης δεν πρέπει θεωρώ να είναι και πολύ παρεμβατικός, εμένα μου έχει τύχει στο σχολείο να είναι συνάδελφοι οι οποίοι κάνουν εξαιρετική δουλειά, αλλά η δουλειά αυτή επειδή ήθελε πολύ αυτενέργεια, από τα παιδιά και έπρεπε να σηκωθούν από το θρανίο έπρεπε να κάνουμε μια άλφα φασαρία δεν σημαίνει ότι η τάξη νεκροταφείο είναι η καλή τάξη, ενώ η τάξη που έχει μια παραπάνω βαβούρα γιατί υπάρχει συγκεκριμένος λόγος για βαβούρα είναι κακή τάξη. Λοιπόν, εεε δεν θυμάμαι λοιπόν σε ποιο σχολείο ήταν που τρέμαν όλοι μήπως περάσει διευθυντής και ακούσει φασαρία,

Σπυριδούλα: ούτε στα δικά μας δεν συνέβει αυτό.

Ματίνα: και στο ιδιωτικό εσωτερικά

Αμαλία: επίσης εγώ θα ήθελα να προσθέσω ότι ένας διευθυντής όπως το περιγράψατε που έχει τους κανόνες του, που λειτουργεί πολύ σωστά το σχολείο και νιώθεις ότι σε αποδέχεται σε κάνει να προσφέρεις περισσότερα από όσα ίσως είχες στο νου σου, δηλαδή σκεφτόμουνα το παράδειγμα ενός διευθυντή που δούλευα παλιότερα που πραγματικά ήτανε πάρα πολύ καλός διευθυντής και λέει ότι ό τι και να μου ζητήσει να το κάνω δεν υπάρχει περίπτωση να του αρνηθώ μόνο και μόνο επειδή βλέπω ότι ο ρόλος του… ανταποκρίνεται στο ρόλο του παραπάνω.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: επίσης είναι πολύ σημαντικό να μπορεί να αισθάνεται ο εκπαιδευτικός ασφάλεια, έχοντας ένα τέτοιο διευθυντή να μπορεί ο διευθυντής να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και εκεί συμφωνώ με αυτό που είπες Τζωρτζίνα, ότι πρέπει να ξέρει πρέπει να ξέρει τα πάντα από τους νόμους πως θα λειτουργήσει απέναντι στον συνάδελφο, πώς θα λειτουργήσει απέναντι σε έναν γονιό ο οποίος πολλές φορές έχοντας έρθει στο σχολείο και φέρνοντας τα δικά του προβλήματα, τις δικές του… τα δικά του άγχη, εεε πώς θα λειτουργήσει για να βρεθεί μια… τέλος πάντων να προτείνει μια λύση σε ένα πρόβλημα που υπάρχει με έναν εκπαιδευτικό; να μπει μπροστά, να καλύψει τον εκπαιδευτικό και όχι να τον καλύψει όχι να τον καλύψει κάνοντας κάτι άσχημα ο εκπαιδευτικός… έτσι; Και να.. βρει το χρόνο και τον τρόπο να διεκπεραιώσουν, να το συζητήσει…

Σοφία: ένας διευθυντής λοιπόν που είναι κοντά στον εκπαιδευτικό μπορεί να τον αναδείξει ως ηγέτη.

Ελένη: και στους μαθητές

Σπυριδούλα: φυσικά.. εννοείται και στους γονείς και στην κοινωνία την ίδια

Σοφία: περνώντας στην απέναντι όχθη πώς πιστεύετε ότι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης βιώνει το ρόλο του σε ένα σχολείο; Έχετε… μπορείτε να φέρετε με βάση την εμπειρία σας παραδείγματα, και να μοιραστείτε μαζί μας, ανθρώπων που θεωρείτε ότι υπήρξαν ηγέτες στο σχολείο και μέσα στην τάξη και έξω από την τάξη. Πώς αισθάνεστε ότι αυτοί οι άνθρωποι βίωναν τον ρόλο τους ως ηγέτες;

Τζωρτζίνα: διευκρίνηση../ που ήτανε διευθυντές στο σχολείο;

Σοφία: όχι… απαραίτητα όχι, εκπαιδευτικοί που εσείς θεωρείτε ότι ήταν ηγέτες στο σχολείο σας

Τζωρτζίνα: στην τάξη τους

Σοφία: έξω από την τάξη τους και το μάθημα… φυσικά φυσικά να μοιραστείτε παραδείγματα μαζί μας ανθρώπων, και πώς θεωρείτε ότι βιώνουν το ρόλο τους αυτό πώς ένιωθαν πως δούλευαν πως το εξέφραζαν…

Σπυριδούλα: εγώ θα ξεκινήσω από τη δασκάλα που είχα στην πρώτη δευτέρα τρίτη τετάρτη δημοτικού έτσι;

Ματίνα: Εσύ η ίδια σαν μαθήτρια;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: Εγώ η ίδια σαν μαθήτρια. Λοιπόν ήταν η κυρία Νίκη, με την οποία κυρία Νίκη πηγαίναμε στο σχολείο, μας αγκάλιασε, μας έφτιαχνε τα μαλλιά, μας τακτοποιούσε τις κορδέλες, πηγαίναμε στο σπίτι διαβάζαμε τα πάντα χωρίς να διαμαρτυρηθούμε, δεν μας είχε μαλώσει ποτέ, δεν μας είχε δείρει ποτέ, γιατί τότε εκείνα τα χρόνια έπεφτε ξύλο, έτσι λοιπόν ήταν με το χαμόγελο και όταν την είδα τελευταία φορά στη Θεσσαλονίκη πριν χρόνια, όχι χρόνια πολλά, συγκινήθηκα τόσο πολύ ήταν τώρα λέω εντάξει εγώ έχω γεννηθεί το 65, δημοτικό 72 τόσο, λοιπόν ήταν φοβερός άνθρωπος, ένας φοβερός άνθρωπος.

Σοφία: Δηλαδή οι ηγετικές δράσεις που ανέλαβε αυτή η εκπαιδευτικός ήτανε… την εποχή εκείνη να σας πλησιάσει περισσότερο σαν παιδιά.

Σπυριδούλα: εκείνη την εποχή να γινόταν αβίαστα το μάθημα, μάθαμε και τα πάντα οτιδήποτε μπορείς να φανταστείς που γινόταν σε εκείνα τα χρόνια, που υπήρχε μόνο ένα βιβλίο και υπήρχε μόνο ένα τετράδιο, υπήρχε μόνο ένας πίνακας και ένας χάρτης, αγαπήσαμε στο βιβλίο διαβάζουμε λογοτεχνία αγαπήσαμε ξέρω γω τα ταξίδια, πόσα ταξίδια μπορούμε να κάνουμε σ ένα χωριό; τα νοερά ταξίδια έτσι και πολλά άλλα πράγματα.

Τζωρτζίνα: πάνω σε αυτό που λες το ακριβώς αντίθετο λοιπόν το είχα εγώ. Για να πούμε το ακριβώς αντίθετο γιατί νομίζω ότι είναι εξίσου σημαντικό. Εμάς ο δάσκαλος μας είχε κλήρους για να μας σηκώνει, να πούμε μάθημα,

Και εμάς

Τζωρτζίνα: και είχε και το γιο του μέσα στην τάξη. Πιάσαμε λοιπόν, την ώρα του διαλείμματος που κάναμε πρόβα στο σκετς… ανοίξαμε τους κλήρους και μια… έβγαλε τον κλήρο από το όνομά της. Επίσης… το όνομα του γιου του είχε μια κόκκινη γραμμή, για να ξέρει πότε θα τον σηκώσει ή όχι, βγάζοντας λοιπόν η κοπέλα τον κλήρο…. κάποια στιγμή ο δάσκαλος λέει το όνομά της. Και γυρνάει και του λέει το παιδί της πέμπτης δημοτικού να το δω… εμείς οι άλλες 3 …4 που ήμασταν μαζί… όχι πανέξυπνη είναι επιχειρηματίας της Λάρισας η κοπέλα αυτή…το λέω γιατί όντως ήταν πανέξυπνη, να το δω… πέμπτη δημοτικού να λες … όχι δεν είναι ύποπτη, το είχε βγάλει… ήξερε ότι ο κλήρος της δεν είναι μέσα, δεν ήταν καχύποπτη κατάλαβε ότι ο δάσκαλος κορόιδευε….

Σοφία: θα ήταν το αντίθετο του ηγέτη

Τζωρτζίνα: αυτό ..για αυτό είπα ότι θέλω να μιλήσω κατευθείαν λοιπόν …. αυτός ο δάσκαλος εκείνη τη στιγμή μπορείτε να φανταστείτε πως γκρεμίστηκε στα μάτια

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: κατέρρευσε, αντίθετα υπήρχαν άλλοι όμως εκπαιδευτικοί που αναλαμβάνουν ηγετικές δράσεις στο σχολείο

Τζωρτζίνα: Εννοείται

Σοφία: και ας προχωρήσουμε στη δική μας εμπειρία τη διδακτική

Μαργαρίτα: μπορώ να πω όταν πρωτοξεκίνησα να δουλεύω από το 1989 θα το ξαναπώ… δεν ήξερα τίποτα μεταξύ μας, και σε υποδειγματικές που είχαμε κάνει στην Ακαδημία, δεν με βοήθησαν πουθενά. Προς τιμήν τους το λέω ακόμα και σήμερα, υπήρξαν 2 δασκάλες στο σχολείο που πήγα που με πιάσαν από το χεράκι, με κατεύθυναν τι να κάνω, πως να το κάνω, βοήθησαν εμένα πολύ, την ψυχολογία τη δική μου, γιατί ήμουνα σε ένα δύσκολο ιδιωτικό σχολείο, πολύ δύσκολες

Τζωρτζίνα: Υψηλών απαιτήσεων..

Μαργαρίτα: αυτές τις γυναίκες δεν θα τις ξεχάσω όσο ζω. Στην πορεία έκανα το ίδιο… με άλλες κοπέλες που έπρεπε να εκπαιδεύω εγώ, αυτές στην ουσία εκπαίδευαν εμένα, είναι λίγο σαν το ρόλο του μέντορα.

Σοφία: μάλιστα, ο εκπαιδευτικός λοιπόν ηγέτης για εσάς ήταν ο άνθρωπος αυτός που σας πήρε απ' το χέρι

Μαργαρίτα: ακριβώς

Σοφία: και σας καθοδήγησε

Μαργαρίτα: θα μπορούσε να είναι και οποιοσδήποτε άλλος, όπως είναι ο διευθυντής, είτε κάποια άλλη συνάδελφος, συνάδελφος που όντως θέλω να μου δώσει τα φώτα του, και είμαι πολύ ανοιχτή, έχω πνεύμα μαθητείας, πλησίασε με. δείξε μου αυτό που ξέρεις, κι εγώ δεν το ξέρω το θέλω να το μάθω.

Ματίνα: Εμένα πάντως η Μαργαρίτα παρόλο που δεν την είχαν τα παιδιά μου δασκάλα ούτε έχω συνεργαστεί μαζί της στο σχολείο, έχει υπάρξει ένας άνθρωπος που με έχει βοηθήσει πάρα πολύ και έχει διάθεση να μοιραστεί τα πάντα, δηλαδή για μένα ο ηγέτης δεν κρατάει τη γνώση για αυτόν.

Μαργαρίτα: μα δεν υπάρχει παρθενογένεση,

Ματίνα: είναι είναι πολύ εγωιστικό να κάνεις κάτι και να το κρατήσεις για σένα, τότε …. ενώ …όταν το μοιράζεσαι αυτό πολλαπλασιάζεται και ανθίζει, είναι σαν να μην έχεις που δεν

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: και δεν είναι ανάγκη να έχει την υπογραφή σου

Ματίνα: και να την έχει

Μαργαρίτα: Όχι Ματίνα μου δεν είναι ανάγκη.

Ματίνα: δηλαδή και μου κάνει τρομερή εντύπωση θα της πω κάτι.. Μαργαρίτα αυτό πως το έκανες , σε ένα λεπτάκι θα μου το στείλει, θα μου το στείλει επιτόπου, για να το μοιραστεί, να το δοκιμάσω και εγώ, εμένα αυτό μου αρέσει πάρα πολύ. Έχω γνωρίσει κάποιους πολύ αξιόλογους ανθρώπους

Σοφία: Θεωρούσες ότι ήταν ηγέτες αυτοί;

Ματίνα: Ναι!

Σοφία: πως βίωναν το ρόλο τους, πως τον έβλεπαν; τι θεωρούσαν

Ματίνα: Ήτανε πολύ συνεσταλμένοι. Ήταν πολύ ταπεινοί αλλά έκαναν εξαιρετική δουλειά, εξαιρετική δουλειά.

Σοφία: ήταν ηγέτες όμως στο χώρο τους, όπως είπαμε και στην τάξη μέσα

Ματίνα: Ηγέτες με ήττα κεφάλαιο,

Σοφία: μέσα στην τάξη

Ματίνα: Ναι

Σοφία: έξω από την τάξη όμως;

Ματίνα: Τίποτα,

Σοφία: δεν ήταν ηγέτες στο χώρο του συλλόγου

Ματίνα: όχι, ήταν … ήταν ηγέτες εκπαιδευτικοί

Σοφία: να σας πάρω από το χέρι και να σας καθοδηγήσει

Μαργαρίτα: και έξω από την τάξη γινόταν αυτό και μέσα στην τάξη

Ματίνα: ένα παράδειγμα που έχω στο μυαλό μου ενός Άνθρωπου που πραγματικά πιστεύω ότι θα μπορούσε να είναι δεν ξέρω, θα μπορούσε να είναι ένας σχολικός σύμβουλος δεν ξέρω τι θα μπορούσε να είναι… έκανε εξαιρετική δουλειά στο μάθημα, όχι πέρα από το μάθημα δεν

Σοφία: ήταν ηγέτης λοιπόν μόνο μέσα στην τάξη, όχι στο σχολείο;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ματίνα: εγώ στο σχολείο μέχρι στιγμής από την εμπειρία μου ηγέτης που έχω γνωρίσει είναι οι συνδικαλιστές, που μας δείχνουν

Όλες: χα χαχα

Σπυριδούλα: Σοφία όταν λές έξω από την τάξη;

Σοφία: όταν λέω έξω από την τάξη εννοώ στο χώρο του σχολείου.

Σπυριδούλα: στο σύλλογο;

Σοφία: στο σύλλογο στο σύλλογο ναι, να καθοδηγήσει όπως είπε Μαργαρίτα την πήρε από το χέρι και την καθοδήγησε, η συνάδελφος τη βοήθησε την έδειξε τον δρόμο, της στάθηκε, τη στήριξε

Τζωρτζίνα: Να σου πω ποια είναι η μικρή διαφορά σε ένα ιδιωτικό σχολείο τόσο υψηλών απαιτήσεων όπως αυτό που όλοι ξέρουμε πόσο υψηλών απαιτήσεων είναι, πόσο μάλλον τότε

Μαργαρίτα: Ήταν ήταν

Τζωρτζίνα: πόσο μάλλον τότε και τώρα είναι υψηλών απαιτήσεων από αυτό που εγώ ξέρω όχι για το δημοτικό, εγώ τώρα ξέρω για το λύκειο ότι είναι υψηλών απαιτήσεων, εκεί μια νέα διορισμένη κοπέλα, ναι 2 παλιές δασκάλες είχαν το δικαίωμα εντός εισαγωγικών να πάρουν την πρωτοβουλία να την πλησιάσουνε,

Μαργαρίτα: με εντολή από τη διεύθυνση,

Τζωρτζίνα: εντολή από τη διεύθυνση

Σοφία: Άρα λοιπόν ο ηγέτης ήταν αναγνωρισμένος από τη διεύθυνση.

Ναι

Μαργαρίτα: ηγέτης με την έννοια σας είπα πριν του μέντορα, να ρθουν να με πάρουν από το χεράκι να μου πουν τα πάντα

Τζωρτζίνα: σε ένα σύλλογο όπως είμαστε εμείς εδώ πήγε ή σχολάρχης και είπε Ματίνα και Ελένη σας παρακαλώ βοηθήστε τη Μαργαρίτα γιατί είναι καινούρια και δείξτε της πως δουλεύουμε εδώ. Γιατί δουλεύουμε με ένα συγκεκριμένο τρόπο και έπρεπε η Μαργαρίτα να τον μάθει αυτό το συγκεκριμένο τρόπο.

Σοφία: Ωραία

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: τώρα όμως το άκουσα και συγγνώμη διακόπτω….. υπό το καθεστώς του φόβου, ισχύει δηλαδή αν θα το έκαναν αυτές τις 2 κοπέλες, για καλή μου τύχη θέλαν και το κάναν, γλυκύτατα πλάσμα

Τζωρτζίνα: τα ξέρε ο ηγέτης

Μαργαρίτα: όλα είχαν συνέπειες

Τζωρτζίνα: ήξερε ο σχολάρχης σε ποιες το είπε νομίζω, χωρίς να τον ξέρω το σχολάρχη, προσωπικά δεν πρόλαβα να

Μαργαρίτα: αυτό το κάναμε όλες μετά όταν εκπαιδεύαμε

Τζωρτζίνα: στο δημόσιο σχολείο μπορούμε να το κάνουμε αυτό;

Σπυριδούλα: άτυπα γίνεται όμως αν αυτό

Σοφία: ο ηγέτης αυτός είναι αυτός θεωρώ εσείς θα μου πείτε

Τζωρτζίνα: στο δημόσιο σχολείο πρώτον και κύριον εμείς που είμαστε οι ειδικότητες, πολλές φορές είμαστε από μία σε κάθε σχολείο με μειονέκτημα

Σοφία: είναι απαραίτητο ηγέτης να είναι η ειδικότητά μας;

Τζωρτζίνα: αν μιλάμε για το γνωστικό σε μεγάλο βαθμό, αν μιλάμε για όλα τα υπόλοιπα

Μαργαρίτα: πρακτικά θέματα ναι

Τζωρτζίνα: ναι μπορείς να χτυπήσεις την πόρτα μιας συναδέλφου και να τη ρωτήσεις κάτι, γιατί σου αρέσει το στυλ της, ανάλογα σε ποιο σχολείο είσαι, σου αρέσει το στιλ της και της λες, αν όμως δεν θέλησε να σε βοηθήσει έχει τελειώσει.

Αμαλία: εγώ λίγο θέλω να …να προσθέσω εγώ κάτι σε αυτά που ας πούμε το σκέφτομαι τώρα λίγο από την άλλη πλευρά ότι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης έχει δηλαδή ένας εκπαιδευτικός

Σοφία: αυτός πως βλέπει το ρόλο;

Αμαλία: που θέλει να κάνει πράγματα σε ένα σχολείο, θέλει να χαράξει μια πορεία διαφορετική, μερικές φορές δεν βρίσκει εμπόδια;

Σπυριδούλα: πολλά

Μαργαρίτα: πολλές φορές

πολλά πάνω σε αυτο που λες

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: για να μην προτρέξει η συζήτησή μας, έχετε όμως παραδείγματα εσείς ανθρώπων από την εμπειρία σας, γιατί δεν είναι καμιά απο εδω εδω μεσα με 5 χρόνια υπηρεσίας, που τώρα μαθαίνει, έχετε παραδείγματα ανθρώπων που υπήρξαν ηγέτες; πώς έβλεπαν το ρόλο τους; ήθελαν να μοιραστούν; ήθελαν να προχωρήσουν; όπως είπα προηγουμένως η Ματίνα, να βοηθήσουν τους άλλους ήταν ηγέτες στην τάξη και έξω από την τάξη; παραδείγματα

Τζωρτζίνα: εγώ έχω παράδειγμα στο μυαλό μου εκπαιδευτικού ηγέτη που είναι και διευθύντρια στο σχολείο της Λάρισας, είναι και είναι και συνάδελφος και ξέρω ότι με βοήθησε σε όλες τις εκφάνσεις της καριέρας μου. Είτε ήμουν στο γραφείο αποσπασμένη και μου έλειπε ένα μέιλ, το οποίο θυμόμουν ότι έχει έρθει, θα την έπαιρνε ένα τηλέφωνο και θα τις έλεγα, πες μου λίγο σε παρακαλώ, ήρθε κάποια στιγμή αυτό το μέιλ;.. ναι,

Σοφία: αρά ήταν ο άνθρωπος ο οποίος είναι δίπλα,

Τζωρτζίνα: ήτανε δίπλα σε ότι του ζητούσες, είναι όμως ηγέτης και σαν διευθυντής, και αυτό που λέει η Σπυριδούλα ότι σε περίπτωση που συμβεί κάτι με έναν εκπαιδευτικό, θα μπει μπροστά και θα πει στον γονιό, ως εκεί είσαι, δε

Σπυριδούλα : και όχι μόνο στο γονιό και στο σύμβουλο

Τζωρτζίνα: θα το πει στο σύμβουλο

Σπυριδούλα: και στο διευθυντή του διπλανού σχολικού συγκροτήματος

Τζωρτζίνα: θα το πει σε όλους, νοιώθεις ασφαλής ακόμη και κάποια φορά κάνεις ένα λάθος, λάθος ανθρώπινο, δεν θα σε εκθέσει.

Σοφία: ας μην ταυτίσουμε όμως τον ηγέτη με το διευθυντή το διευθυντή, ας δούμε τον ηγέτη τον εκπαιδευτικό

Τζωρτζίνα: έτυχε …έτυχε

Σοφία: το έχουμε βιώσει έτσι,

Μαργαρίτα: η λέξη ηγέτης μας πάει στη διεύθυνση έχουμε ταυτίσει

Σοφία: θεωρείτε ότι έχετε ταυτίσει

Μαργαρίτα: ναι ναι εγώ προσωπικά ναι

Σπυριδούλα: και εγώ κατά ένα μεγάλο ποσοστό ναι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: τον ηγέτη ως διευθυντή

Σοφία: ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης;

Σπυριδούλα: ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης νομίζω ότι όλοι στο χώρο που βρισκόμαστε και στις τάξεις που είμαστε, πολυποίκιλος ο τρόπος

Αμαλία: υπάρχουν εκπαιδευτικοί που είναι ηγέτες που κάπως δημιουργούν ένα κλίμα στο σχολείο που είναι από εκείνους και κατευθύνει τη συζήτηση

Σπυριδούλα: εντάξει ο σύλλογος όταν συνεδριάζει ένας σύλλογος σαφώς υπάρχει υπάρχουν θέματα που πρέπει να συζητιούνται υπάρχουν συνάδελφοι οι οποίοι πρέπει να μιλήσουν, όλοι να διαφωνήσουμε συμφωνήσουν και στο τέλος

Σοφία: όχι μόνο στους συλλόγους και στην καθημερινότητα του σχολείου

Αμαλία: ναι και στην καθημερινότητα του σχολείου δημιουργούν ένα κλίμα

Σοφία: ένα κλίμα θετικό;

Αμαλία: θετικό, άλλο …

Σοφία: ποιες πιστεύετε ότι……

Σπυριδούλα: με το θετικό πας με το θετικό πας με το αρνητικό εγώ προσωπικά έχω αποφασίσει εδώ και αρκετά χρόνια το αρνητικό να μην δίνω καμία σημασία να απέχω,

νομίζω ότι

Σπυριδούλα: γιατί θέλω να είμαι καλά όταν θα πάω στην τάξη, γιατί θέλω να μαι καλά όταν μιλήσω με την Τζωρτζίνα στο διάλειμμα, να μιλήσουμε για τον Γιωργάκη ο οποίος έχει ένα θεματάκι, ο Γιωργάκης επειδή είναι κοινό όνομα, γιατί είναι καινούριος στο σχολείο και πρέπει και θέλω να την ενημερώσω γιατί θα έχει το τμήμα μου για τα παιδιά που θα τα πάρει στην αυλή στο γυμναστήριο, και αυτό θα ισχύει και για τον

Μαργαρίτα: συνεργασίας

Σπυριδούλα: συνάδελφο της μουσικής και για τον συνάδελφο της πληροφορικής για όλους τους συναδέλφους μου

Σοφία: μου έδωσε η Αμαλία προηγουμένως την πάσα να το πω έτσι, εεε ότι ορισμένες φορές δημιουργεί ένα κλίμα ο ηγέτης, ο εκπαιδευτικός αυτός, τι σχέσεις πιστεύετε ότι έχει ένας εκπαιδευτικός ηγέτης με τους συναδέλφους;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: νομίζω ότι έχουμε συνηθίσει την έκφραση ηγέτης με κάτι θετικό, το εκπαιδευτικός ως ηγέτης

Σοφία: εκπαιδευτικός

Τζωρτζίνα: όταν πάμε την κουβέντα προς το ηγέτης διευθυντής

Σοφία: Δεν μας αφορά ο διευθυντής

Τζωρτζίνα: τότε βγαίνει και το αρνητικό

Σοφία: Μας ενδιαφέρει ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης αυτός που πάει το σχολείο μπροστά

Τζωρτζίνα: Στο μυαλό μας τον εκπαιδευτικό ηγέτη τον έχουμε θετικά

Ματίνα: ναι γιατί

Σοφία: Τι σχέση πιστεύεις Τζωρτζίνα ότι έχει αυτός ο άνθρωπος

Σπυριδούλα: γιατί ο εκπαιδευτικός ηγέτης σε σχέση με τον διευθυντή

Τζωρτζίνα: ο άλλος είναι

Σπυριδούλα: ότι δεν έχουμε τόσες πολλές δεν έχουν τόσες πολλές εξουσίες ότι ο διευθυντής έχει πολλές εξουσίες και μπορεί δηλαδή οτιδήποτε θελήσει με τον οποιοδήποτε τρόπο, σαφώς δεν συμφωνώ ότι έτσι πρέπει να γίνεται, να αποφασίσει κάτι και να ισχύσει αυτό που έχει αποφασίσει. Ο εκπαιδευτικός όμως είναι αλλιώς.

Ματίνα: εγώ πάντως νομίζω ότι σε αυτό δεν υπάρχει ένα ερώτημα γιατί εξαρτάται πολύ από το σύλλογο δηλαδή μπορεί να είναι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης ένας άνθρωπος, εγώ ας πούμε, αυτός… ο συνάδελφός σας έλεγα που ήταν για μένα φοβερός ηγέτης εκπαιδευτικός αλλά μόνο στην τάξη του, και τύχαινε να ακούω μάθημα γιατί έφτιαχνα το χημείο δίπλα και έλεγα τι ωραία πράγματα που κάνει ο συγκεκριμένος…..

Μαργαρίτα: πως χειρίζεται τα παιδιά

Ματίνα: έμπαινα στην τάξη και έβλεπα τη μια ιδέα καλύτερη από την άλλη, ο συγκεκριμένος προφανώς ο άνθρωπος δεν ήθελε να…να το μοιραστεί αυτό στο σύλλογο διδασκόντων

Σοφία: δεν είχε λοιπόν καλές σχέσεις ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης

Ματίνα: όχι ήταν εξαιρετικός δεν δημιούργησε κανένα πρόβλημα αλλά όταν… ας πούμε άλλοι μιλούσαν για το κίνο και άφηναν τα παιδιά με για …

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: για τα τσίπουρα σου απόγευμα

Σπυριδούλα: ίσως από συστολή δεν ήθελε

Ματίνα: Δεν υπάρχει,… μπορεί εσύ να έχεις κάποιες ιδέες κάποιες απόψεις όταν όμως βλέπεις τοίχο

Σπυριδούλα: δεν υπήρχε

Ματίνα: ακριβώς

Σπυριδούλα: επικοινωνία

Ματίνα: όταν ξέρεις ότι μπορεί να σε γιουχάρουν, όταν σου λένε ότι χαλάς την πιάτσα, σιγά μην κάτσω και…

Αμαλία: αυτό που λέγαμε για τα εμπόδια

Σοφία: άρα λοιπόν ο εκπαιδευτικός ηγέτης ορισμένες φορές

Μαργαρίτα: κάνει πίσω

Ματίνα: την ηγεσία του θα την ασκήσει μόνο στην τάξη εκεί που μπορεί και τον παίρνει και νιώθει καλά

και θα κάνει τη δουλεία του στην τάξη, εκεί που **θα το εισπράξει**

Ελένη: εγώ νομίζω ότι υπάρχουν πολλοί σήμερα σε μεγάλα σχολεία, **οι νεότεροι εκπαιδευτικοί οι νέοι δάσκαλοι που μπαίνουν στα μεγάλα σχολεία σήμερα βρίσκουν τοίχο μπροστά τους**, όταν πηγαίνει στον διευθυντή και του λες το πρόβλημα που έχει στην τάξη είτε αυτό έχει να κάνει με μαθησιακή δυσκολία αυτή είτε με προβλήματα συμπεριφοράς είτε με κάποιο πρόβλημα έχεις με τον γονιό, και ο διευθυντής απλά δε σου δίνει λύση, οπότε εκεί αναγκάζεσαι να κάνεις.. να βρεις τη λύση μόνος σου,

Σοφία: δεν υπάρχει κάποιος εκπαιδευτικός εκεί πέρα όμως που να σου σταθεί πως να το έχεις στο νου σου ως ηγέτη;

Ελένη: δεν υπάρχει ο λόγος είναι γιατί κάθε τάξη κάθε εκπαιδευτικός έχει τα δικά του προβλήματα και δυστυχώς δεν έχουμε μάθει να συνεργαζόμαστε και να ανταλλάσσουμε τις πρακτικές τις καλέ που κάνει ο κάθε ένας για να βρει λύση στην τάξη του

Σπυριδούλα: Σοφία μπορεί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Αυτό είναι πολύ σημαντικό

Ελένη:

Σοφία: άρα λοιπόν καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ίσως δεν υπάρχουν ηγέτες γιατί το σύστημα δεν θέλει να υπάρχουν εκπαιδευτικοί ηγέτες

Ελένη: ακριβώς έτσι , μάλλον έτσι

Σπυριδούλα: μπορεί να υπάρχουν εκπαιδευτικοί ηγέτες μπορεί να υπάρχει εκπαιδευτικός

Μαργαρίτα: το σύστημα ή όλοι εμείς;

Σπυριδούλα: μπορεί να σε βοηθήσει απλά δεν έχει τα μέσα για να σε βοηθήσει ενώ ο διευθυντής έχει τα μέσα

Μαργαρίτα: εγώ πιστεύω θα έλεγε

Σπυριδούλα: ο εκπαιδευτικός μπορεί να σε ακούσει με ενστερνιστεί το πρόβλημα σου να θελήσει να σε βοηθήσει σε προσωπικό επίπεδο αλλά να δώσει λύση σε ένα μαθητή ο οποίος για τους 1000 δυο λόγους δημιουργεί θέμα έτσι δεν μπορεί να σου πει δεν μπορεί να πάρει τηλέφωνο τη μάνα γιατί ο Γιωργάκης λειτουργεί έτσι, ενώ ο διευθυντής μπορεί να το κάνει αυτό.

Σοφία: άρα λοιπόν

Σπυριδούλα: η διάθεση υπάρχει αλλά δεν υπάρχει ο τρόπος για να μπορέσεις πάντα

Αμαλία: και τυχαίνει κάποιες φορές ας πούμε να υπάρχουν… υπάρχει μια ομάδα εκπαιδευτικών που να συνεργάζεται έτσι ωραία

Ναι σίγουρα αυτό

Τζωρτζίνα: όση ώρα μιλάμε, επειδή έχω συνεργαστεί και με το ένα σχολείο και με το άλλο σχολείο και υπήρχε και κενό ενδιάμεσα, πολλά διαφορετικά δικαιώματα και το αντικείμενο της κολύμβησης που ήταν διαφορετικό και τα γραφεία που ήταν διαφορετικά, και το χωριό πέρσι που ήταν διαφορετικό. Νομίζω Σοφία πάρα πολύ το πιστεύω ταυτίζονται και επικοινωνούν μόνο οι άνθρωποι που ταιριάζουν θα γίνει μια παρεούλα αυτοί που θα μιλήσουν για το κοινό ,

Σοφία: άρα Τζωρτζίνα ο ηγέτης δημιουργεί ομάδα για την ομάδα;

Ματίνα: αν έχει κάποιο κοινό κώδικα γιατί πρέπει να υπάρχει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: είναι μέλος μιας ομάδας

Σοφία: είναι μέλος μιας ομάδας

Σπυριδούλα: αλλά να δημιουργήσει ο ίδιος ομάδα, προσελκύει ναι προσελκύει, θα προσελκύσει

Ελένη: αναλόγως τι ομάδα θέλουμε, θέλουμε μια ομάδα να εμψυχώσει, να δώσει δύναμη και στους υπόλοιπους ή θέλουμε μια ομάδα που θα εεε καταστήσει όλους τους υπόλοιπους χαμηλά

Σοφία: μα ηγέτης γιατί ο άνθρωπος ο οποίος πάει μπροστά το σχολείο βγαίνει μπροστά υλοποιεί πράγματα δράσεις

Ελένη: όχι απαραίτητα

Τζωρτζίνα: αποφασίσαμε από ότι κατάλαβα η Σοφία εννοεί, ότι αποφασίσαμε ότι αυτό θέλουμε

Ελένη: ωραία γνωστό

Τζωρτζίνα: αυτό είναι

Σοφία: έτσι κατάλαβα ότι ορίσατε τον ηγέτη, είναι ο άνθρωπος

Τζωρτζίνα: Αυτό θέλουμε αυτο θέλουμε με αυτό πορευόμαστε

Σοφία: το θέλουμε; εσείς πως το αντιλαμβανόσαστε; υπάρχει όμως στην πραγματικότητα μας

Μαργαρίτα: Σε κάποιες περιπτώσεις ναι

Σπυριδούλα: Σπάνια σπάνια

Μαργαρίτα: Σε κάποιες υπάρχει ναι

Ματίνα: είναι όμως πολύ δύσκολο

Ελένη: πολύ δύσκολο

Ματίνα: είναι πολύ δύσκολο να το βρείς, είναι άνθρωποι…παράδειγμα λέω εγώ ένας άνθρωπος έχει μια ιδέα… κάτι πιο… κάτι διαφορετικό ναι σου λένε στην πράξη εγώ έχω 32 χρόνια τώρα είναι να πάρω σύνταξη, μετά λες στον άλλον, ααα μωρέ που να τρέχεις τώρα, κοίταξε σου λέει η εγκύκλιος δεν μας καλύπτει, πας στον άλλο και λες …αυτό μήπως είναι στα πλαίσια της αξιολόγησης; εντάξει λες άντε γεια! θα το κάνω μόνη μου.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: άρα λοιπόν όλοι αυτοί οι λόγοι μάς κάνουν να καταλήγουμε ότι δεν υπάρχουνε ηγέτης ή και αν υπάρχουν δυσκολεύονται να

Τζωρτζίνα: ανθίσουν

Σπυριδούλα: να επικοινωνήσουν να

Αμαλία: υπάρχουν

Μαργαρίτα: υπάρχουν εννοείται υπάρχουν

Αμαλία: πρέπει να βρεθεί το υπόβαθρο

Μαργαρίτα: ας πούμε ένα παράδειγμα διεύθυνσης φαντάζομαι

Σοφία: ας μην ταυτίσουμε όμως τον ηγέτη με τον διευθυντή… με τον εκπαιδευτικό, μας ενδιαφέρει η εκπαιδευτική…η εκπαιδευτική ηγεσία

Τζωρτζίνα: να σε ρωτήσω κάτι όμως και επειδή εγώ επιμένω να μην το καταλαβαίνω αν δεν είναι ηγέτης ο διευθυντής και μιλάμε για έναν συνάδελφο πως μπορεί να είναι ηγέτης δηλαδή τί ακριβώς καλείται να κάνει;

Σοφία: είπαμε προηγουμένως Τζωρτζίνα και θα επανέλθω στον ορισμό της εκπαιδευτικής ηγεσίας όπως τον δίνει η διεθνής βιβλιογραφία ότι η εκπαιδευτική ηγεσία είναι μια διαδικασία, είναι μια διαδικασία μέσα από την οποία ανθεί το σχολείο, ο μαθητής γιατί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής οι εκπαιδευτικοί είτε ατομικά είτε συλλογικά αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και δράσεις επηρεάζουν τους συναδέλφους τους, την ευρύτερη κοινότητα, και έτσι έχουν ως αποτέλεσμα τη βέλτιστη διδασκαλία και μάθηση.

Ναι

Τζωρτζίνα: αυτό όμως δεν μπορεί να φανεί νομίζω

Αμαλία: να προσθέσω κάτι που μήπως βοηθήσεις στον ορισμό; Εμείς που γυρίζουμε σε όλα τα τμήματα, εγώ έχω μονόωρο μάθημα και είμαι σε όλα τα τμήματα μπορώ να αναγνωρίσω στοιχεία του χαρακτήρα του δασκάλου στο κάθε τμήμα

Τζωρτζίνα/ Σπυριδούλα: Ξεκάθαρα, σίγουρα φαίνεται

Αμαλία: Και βλέπω το δημοκρατικό δάσκαλο και τον αυστηρό δάσκαλο και το δάσκαλο που μπορεί μερικές φορές

Τζωρτζίνα: βάζει όρια

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: Ναι, οπότε ο κάθε δάσκαλος στην ουσία είναι ηγέτης στην τάξη του, έτσι;

Σοφία: χμμ

Αμαλία: οπότε ας πούμε με αυτό τον όρο εκπαιδευτικός ηγέτης είναι αυτός που δίνει ένα κλίμα σε μια ομάδα …. εκπαιδευτική ομάδα

Τζωρτζίνα: ο εκπαιδευτικός είναι η εικόνα της τάξης του,

Αμαλία: ναι, ο δάσκαλος

Σπυριδούλα: ο δάσκαλος αφού είναι τις πιο πολλές ώρες

Σοφία: για να δούμε λοιπόν και αφού βλέπουμε … εντοπίζουμε ότι ο ηγέτης υπάρχει αλλά κυρίως εκδηλώνεται μέσα στην τάξη του ο εκπαιδευτικός, ποιους ρόλους πιστεύετε ότι υιοθετεί μέσα στην τάξη του ένας δάσκαλος τι ρόλους

Ελένη: να είναι ο εμψυχωτής αυτός που θα φέρει τις ισορροπίες, κάποιες αξίες που έχει ο ίδιος να τις περάσει στα παιδιά διότι δυστυχώς τα βιβλία τα σημερινά δεν περνάνε καθόλου αξίες, δεν διδάσκονται τα παιδιά αξίες δηλαδή μέσα… αυτό

Μαργαρίτα: να έχει γνώσεις

Ματίνα: εγώ νομίζω πρέπει να είναι μαέστρος

Ισχύει

Αμαλία: αυτό σκεφτόμουνα πριν, πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος του δασκάλου, ο γιος μου που τώρα φέτος είναι πρώτο έτος φοιτητής, θυμόταν τα δασκάλα της πέμπτης και της έκτης με όλη… τη διάρκεια που τους είχε… της δευτεροβάθμιας ας πούμε εκπαίδευσης και στις πανελλαδικές το πρώτο επιχείρημα ήταν από την κυρία που είχε την κυρία του που είχε

Σοφία: άρα λοιπόν Αμαλία, ήταν μια εκπαιδευτικός ηγέτης

Αμαλία: ήταν μια εκπαιδευτικός ηγέτης, σαφώς σαφέστατα, σαφέστατα

Σοφία: υιοθετούσε το ρόλο του εμψυχωτή

Αμαλία: πολύ και τους ενέπνευσε… και ακολούθησε

Σοφία: ήτανε μοντέλο για τους μαθητές

Αμαλία: αφού τους ενέπνευσε

Σοφία: είπες τη λέξη κλειδί τους ενέπνευσε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: είναι πολλοί αυτοί οι δάσκαλοι σε κάθε σχολείο. Απλά είναι αυτό που λέει η Ματίνα, εγώ επιμένω, είναι μέσα στην τάξη τους και ίσως να είναι μια άτυπη ομάδα συναδέλφων που επικοινωνούν μεταξύ τους γιατί θέλουν να ασχοληθούν με το κάτι παραπάνω αυτό το κάτι διαφορετικό

Σοφία: Ωραία, ασχολούμενοι Τζωρτζίνα με αυτό το παραπάνω τι ρόλους πιστεύεις ότι υιοθετούνε πέρα από αυτούς που ανέφερε η Ελένη, είπε ότι είναι ο εμψυχωτής, η Αμαλία μας είπε ότι είναι αυτός ο άνθρωπος, είναι το μοντέλο, που θα εμπνεύσει τους μαθητές και

Σπυριδούλα: ο συνεργάτης

Ματίνα: ο καθοδηγητής

Μαργαρίτα: η μανούλα

Τζωρτζίνα: αυτό που είπε πριν η Μαργαρίτα να έχει γνώσεις, να είναι παιδαγωγός, να περνάει οι αξίες, να θέτει όρια

Σπυριδούλα: αυτό με τ όρια συμφωνώ λέγει είναι πολύ σημαντικό, όχι εδώ στον κόσμο των ενηλίκων δεν υπάρχουν όρια,

Ματίνα: τα παιδιά σου να είναι ευέλικτος … καμιά φορά δηλαδή εγώ βέβαια όταν ξεκίνησα μου λέγαν λοιπόν θα μπεις στην τάξη και θα είσαι αυστηρή, προσπάθησα εγώ να είμαι πολύ αυστηρή αλλά δεν μου πήγαινε αυτό, γιατί δεν ήμουνα εγώ αυτό, δεν μπορώ να είμαι βλοσυρή γιατί είμαι ψεύτικη, τα παιδιά καταλαβαίνουν όταν είναι… έχουμε ακτίνες X-ray ας πούμε και μπορούν να αντιληφθούν, οπότε νομίζω ότι ο καθένας με τις αρετές που έχει αυτές πρέπει να αξιοποιήσει ειλικρινά και αληθινά και

Σοφία: Εσύ Ματίνα λοιπόν, θεωρείς ποιος ότι είναι ο πρωταρχικός ρόλος που πρέπει να υιοθετηθεί ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης μέσα στην πράξη; Ποιο ρόλο υιοθετείς εσύ;

Σπυριδούλα: Να πω εγώ;

Σοφία: Ναι

Σπυριδούλα: Ώσπου να σκεφτεί η Ματίνα

Σοφία: Βεβαίως

Σπυριδούλα: Μιλάει η εμπειρία των 36 χρόνων

Σοφία: Ποιο ρόλο;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: λοιπόν να είναι αληθινός, να είναι δίκαιος, να είναι … να έχει τη δυνατότητα κάποια στιγμή να πει παιδιά δεν αισθάνομαι καλά σήμερα, να μπορεί να μιλάει για τα συναισθήματά του.

Σοφία: είναι ο συνοδοιπόρος με τους μαθητές, είναι μοντέλο είναι..

Σπυριδούλα: εγώ λίγο Σοφία στα πρότυπα δεν πιστεύω, λίγο εμείς οι άνθρωποι οι ίδιοι δημιουργούμε τα δικά μας πρότυπα παίρνοντας πράγματα πράγματα από πολλούς ανθρώπους θεωρώ λίγο επικίνδυνο να έχω πρότυπο εγώ κάποιον άνθρωπο το θεωρώ λίγο επικίνδυνο και δογματικό να μου αρέσει κάποιος άρρωστος σε μερικά άλλα πράγματα γιατί αυτό που είπες για το για το γιο σου και ο δικός μου γιος που είναι 25, η δασκάλα του στη Νίκαια, η Σοφία ξέρει την κυρία Γεωργία λοιπόν την χαρακτηρίζει και τώρα 4 * 4 αυτοκίνητο παντός καιρού δηλαδή, αυτό λέει τα πάντα. Ήταν ένα τμήμα ζωηρό, με πολύ έξυπνους μαθητές, όταν έμπαινε η Γεωργία μέσα εκεί, με το χαμόγελο όχι τα παιδιά σούζα, την κοιτούσαν στα μάτια, και όταν μπαίναμε οι άλλοι δάσκαλοι γινόταν ένα μπάχαλο.

Σοφία: Άρα;

Σπυριδούλα: Τώρα έμπαινα και εγώ εκεί για 2 ώρες γιατί όμως η κυρία γεωργία για τον Κωνσταντίνο ήταν έτσι; Γιατί αγαπούσε τα παιδιά. Το πρώτο, μας αγαπούσε, μας σεβότανε, έτσι, όταν έλεγε και η κ. Γεωργία μάγκες τώρα θα γίνει μάθημα, γινόταν μάθημα και έπαιζε επί ίσοις όροις, δηλαδή δεν αισθάνθηκε ποτέ και κανένα παιδί ότι το προσβάλλει είτε με το βλέμμα της, είτε με τη συμπεριφορά της, είτε με τον τόνο της φωνής της, είτε με τίποτα

Μαργαρίτα: Άρα πρέπει να είναι πολύπλευρη προσωπικότητα

Ματίνα: ναι σωστά, σεβασμός

Σπυριδούλα: σεβασμός στην προσωπικότητα του παιδιού στη διαφορετικότητα του παιδιού

Μαργαρίτα: Και να έχει χιούμορ. Ο δάσκαλος πρέπει να έχει χιούμορ

Σπυριδούλα: καλώς πρέπει να σέβεσαι το παιδί πως περιμένεις το παιδί να σεβαστεί το συμμαθητή εάν εσύ ο ίδιος δεν το σέβεσαι; και πως θα το σεβαστείς; Θα του μιλήσεις με ωραίο τρόπο, δεν θα το κοιτάξεις απαξιωτικά,

Ματίνα: να μη νιώθεις αυθεντία,

Σπυριδούλα: δεν είσαι αυθεντία, δεν υπάρχουν αυθεντίες

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: Ακριβώς, και να μην ξεχωρίζεις κανένα παιδί. Η αλήθεια είναι γίνεται διαχωρισμός έτσι;

Βέβαια αν και παίρνει πολλές φορές φορές κλείνουμε σε κάποιο παιδί. Αυτό αλήθεια είναι,

Σοφία: άρα λοιπόν υιοθετείται το ρόλο της μανούλας;

Μαργαρίτα: Μπράβο εκεί θέλω να καταλήξω

Σοφία: αυτός είναι ο ρόλος Μαργαρίτα που υιοθετείς μέσα στην Τάξη;

Μαργαρίτα: εγώ είμαι πρώτα μαμά δηλαδή μπορεί και να ταΐσω, εεε ένα παράδειγμα θα σας πω, φέρνω πάντοτε το κολατσιό μου στο σχολείο, το οποίο φροντίζω να είναι υγιεινό γιατί θέλω να λειτουργώ ως παράδειγμα στα παιδιά, τα έμαθα να τρώνε ντοματίνια κάθε μέρα εγώ ένα τέτοιο τάπερ ντοματίνια, τα ταΐζω, έχω και κρακεράκια, τα παξιμαδάκια, τα βλέπεις ότι τα παιδιά πολλές φορές μπερδεύονται και αντί να μου πούν κυρία, μαμά μαμά

Σοφία: άρα λοιπόν η Μαργαρίτα υιοθετεί

Μαργαρίτα: οι μικρές τάξεις

Ματίνα: έχει να κάνει και δε τι τάξεις

Μαργαρίτα: ειδικά σε μικρές

Ματίνα: δηλαδή στην έκτη εγώ βλέπω ότι τα παιδιά τα κερδίζω πολύ αν πετάξω μία ατάκα με το χιούμορ δηλαδή λειτουργούμε πάρα πολύ καλά, και με την ευγένεια, εεε αν ας πούμε τώρα… τους είπα θέλετε να γίνουμε influencer ας πούμε για τη φλόγα

Σπυριδούλα: πολύ ωραία να μιλήσεις τη γλώσσα τους

Ματίνα: και αυτά ξετρελάθηκαν όταν ας πούμε μιλάς στη γλώσσα τους δεν ξέρω δεν θέλω να νιώσω ότι.. ότι είμαι φίλη τους, γιατί δεν είμαστε φίλοι, …αλλά σίγουρα

Μαργαρίτα: χαμηλώνεις λίγο

Ματίνα: ναι χαμηλώνω λίγο εγώ τον πήχη

Σοφία: μάλιστα

Σπυριδούλα: κάθε ηλικιακή ομάδα σαφώς θέλει το δικό της τρόπο επικοινωνίας

Μαργαρίτα: Να μην είμαστε άκαμπτοι,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: αλλιώς θα επικοινωνήσεις με τα πρωτάκι, αλλιώς με το εκτάκι, αλλιώς θα εκτάκι αλλίως το….

Μαργαρίτα: Και πάντοτε πρέπει να ξέρουμε τι κρύβει από πίσω ένα παιδί για να μπορέσει

Σπυριδούλα: το σημαντικότερο

Τζωρτζίνα: εμείς πώς μπορούμε πάντως δεν πρέπει να έχεις μαζί σου το δάσκαλο;

Σπυριδούλα: σε συνεργασία με το δάσκαλο

Μαργαρίτα: η συνεργασία με το δάσκαλο για τις ειδικότητες για μένα το α και το ω

Σπυριδούλα: εγώ θεωρώ ότι είναι ευθύνη του δασκάλου τις πρώτες μέρες που ένας συνάδελφος έρθει στο σχολείο να τον ενημερώσει ή μη σου πω ότι πρέπει στον πρώτο σύλλογο που θα γίνει να ενημερωθεί ο καθένας με εχεμύθεια

Μαργαρίτα: ο προηγούμενος δάσκαλος οφείλει να ενημερώνει τον επόμενο. Όπως εγώ όταν παίρνω πρώτη πηγαίνω στο νηπιαγωγείο το όμορο, ρωτάω για κάθε παιδάκι να μου πει κάποια ιδιαιτερότητα κάτι που ξέρει

Ελένη: όμως δεν γίνεται αυτό να συμβεί

Σοφία : συμπεραίνουμε λοιπόν ότι υπάρχουν ευκαιρίες στην τάξη μέσα να αναπτυχθεί ένας ηγέτης εκπαιδευτικός

Σπυριδούλα: Φυσικά υπάρχουν,

Μαργαρίτα: Βεβαίως

Ελένη: Υπάρχουν όμως και πάρα πολλές δυσκολίες γιατί δεν είναι όλες οι τάξεις τέλειες και δεν έχουν όλες το ίδιο δυναμικό, μαθητικό δυναμικό εννοώ. ιδίως όταν παίρνεις μια τάξη, είσαι πρώτη χρονιά σε ένα σχολείο πρέπει να υπάρξει πολύ δύσκολο θέλει λίγο χρόνο αυτό λέμε να το δουλέψεις να το διαχειριστείς.

Σοφία: ποιες ευκαιρίες πιστεύετε όμως ότι δίνονται, είπε η Μαργαρίτα προηγουμένως ευκαιρία να πλησιάσει τους μαθητές της μέσα σου του πρότυπου της διατροφής

Μαργαρίτα: το παιχνίδι στο διάλλειμα, όταν βγαίνω ευημερία παίζω, οργανώνω παιχνίδια

Ελένη: η συζήτηση μέσα στην τάξη και πολύ συζήτηση νομίζω, εμείς δηλαδή που έχουμε μεγάλες τάξεις και πρέπει να σαι και λίγο ευέλικτος δηλαδή αυτό που λέμε τιμωρία, χάνεις το διάλλειμα σου

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: κορίτσια θελω να συζητήσω κάτι τώρα που το είπες αυτό, το χειρότερο που μου είχε συμβεί να έρθει δασκάλα την ώρα που τα παιδιά δηλαδή να ξεκινήσουμε γυμναστική και να πει ο Γιωργάκης δεν θα κάνει γυμναστική τον έχω βάλει τιμωρία. Στο δικό μου το μάθημα;

Σοφία: άρα λοιπόν Τζωρτζίνα έχει χάσει την ευκαιρία της να γίνει ηγέτης μέσα στην τάξη;

Τζωρτζίνα: στο δικό μου μάθημα στο δικό μου μάθημα λέω, δεν έχει κάνει κάτι μεμπτό, πως θα τον βάλεις τιμωρία στο δικό μου το μάθημα;

Σοφία: η συγκεκριμένη συνάδελφος λοιπόν όμως;

Τζωρτζίνα: μα έχει μα η γυμναστική του αρέσει περισσότερο από όλα. Δεν είναι ηγέτης και είναι σίγουρο δεν έχει τρόπο να διαχειριστεί

Σοφία: έχει χάσει την ευκαιρία να είναι ηγέτης και στην τάξη της και στο σχολείο νομίζω… και στο σύλλογο διδασκόντων από τη στιγμή που…. συμπεριφέρεται έτσι είσαι

Ελένη: είναι και η συνεργασία με τους γονείς μας είναι πολύ σημαντικό

Μαργαρίτα: πολύ σημαντικό, σε αυτό θα έπρεπε να σταθούμε περισσότερο από όλα

Σοφία: μου δίνεται την πάσα τώρα για την επόμενη ερώτηση, ποιες είναι αυτές οι ενέργειες και οι δράσεις που κάνουν οι εκπαιδευτικοί μέσα στην τάξη τους που θα λέγατε ότι τους ξεχωρίζουν ως ηγέτες ή τους αναδεικνύουν;

Μαργαρίτα: Εγώ θεωρώ ότι πρέπει οπωσδήποτε να ξεκινήσουμε από την οικογένεια. θα ήθελα η οικογένεια, γι αυτό και στην ενημέρωση που κάνω με τους γονείς, πέραν του ότι μια ή δυο το χρόνο μπορεί να κάνω, όχι του μήνα, κατ' ιδίαν θέλω οι γονείς να μου πουν πολλά. Δηλαδή θα γίνω λίγο ψυχολόγος, δεν είναι ο ρόλος μου, αλλά με τη μαιευτική μέθοδο μπορώ και βγάζω πάρα πολλά συμπεράσματα για το πώς μεγαλώνει αυτό το παιδί και ποιο είναι το οικογενειακό περιβάλλον που …

Σοφία: άρα λοιπόν υιοθετώντας το ρόλο του ψυχολόγου Μαργαρίτα θεωρείς ότι

Μαργαρίτα: Βεβαίως βοηθάει πάρα πολύ

***Σοφία*: είναι μια δράση πάρα πολύ**

Μαργαρίτα: και μπορεί ενδεχομένως οι γονείς επειδή οι περισσότεροι μπορεί να γνωρίζονται κάποιοι μου μεταφέρουν και πληροφορίες για κάποιον άλλον

Αμαλία: καλοθελητές

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Που δεν θέλει να μου το πει. εγώ βγάζω συμπέρασμα

Σοφία: άρα λοιπόν χρησιμοποιείς το ρόλο του ψυχολόγου μου για να γίνεις ηγέτης μέσα στην τάξη Μαργαρίτα: και γίνομαι και λίγο ηγέτης και στους γονείς όταν βλέπω ότι υπάρχει κάτι που δεν μου αρέσει και είναι παραβατικό

***Σοφία*: Πως;**

Να γίνω λίγο… μου αρέσει ο άσος της Μαργαρίτας

Σοφία: βεβαίως

Τζωρτζίνα: ποτέ δεν μας έχετε καλέσει οι δάσκαλοι μαζί με τους γονείς στην ενημέρωση. Τουλάχιστον εμένα δεν έτυχε κανένας.

Μαργαρίτα: εγώ κάλεσα αλλά δυστυχώς θα μπορούσε κανένας να μείνει πέραν του ωραρίου του. Άρα δεν φταίω εγώ.

Τζωρτζίνα: συμφωνείτε τώρα

Σοφία: Άρα λοιπόν Μαργαρίτα μένοντας πέραν του ωραρίου μας

Μαργαρίτα: Έτσι ορίζεται η συνάντηση μετά το ωράριο, αν δεν μπορεί να μείνει μουσικός δεν μπορεί να μείνει ο γυμναστής ή η καθηγήτρια των εικαστικών που έρχεται μια φορά την εβδομάδα στο δικό μου το σχολείο και τυχαίνει να έχει το τμήμα πλέον έτσι είναι παιδιά πραγματικότητα στα Ελληνικά δημόσια σχολεία.

Τζωρτζίνα: εμένα δεν μου έτυχε

Σοφία: άρα λοιπόν αυτός που μένει πέραν του διδακτικού του και δείχνει τη διάθεση να γνωρίσει τους γονείς όλων των τμημάτων, άσχετα αν μπαίνει μια ώρα ή 2 ώρες θεωρείται ότι είναι μια… υιοθετεί μια δράση, μια συμπεριφορά που τον αναδεικνύει ως ηγέτη.

Μαργαρίτα: πολύ βασική για μένα

Ματίνα: εγώ θεωρώ ότι πρέπει να βγάλουμε γενικά το σχολείο στην κοινωνία δηλαδή αυτό μου λείπει πάρα πολύ από το σχολείο

Σοφία: θεωρείς λοιπόν Ματίνα ότι ένας εκπαιδευτικός που είναι ηγέτης ανοίγει το σχολείο;

Ματίνα: πρέπει να ανοίξει το σχολείο στην κοινωνία. Εντάξει τώρα έχουμε και τον κορονοϊό αλλά μερικές φορές νιώθω ότι είναι ένα πρόσχημα

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Έτσι

Ματίνα: ναι δηλαδή το να καλέσεις έναν άνθρωπο που έχει κάνει κάτι στη ζωή του ένα συγγραφέα μόνο ένα παράδειγμα, ένα μουσικό, δεν μπορώ να καταλάβω σε τι κίνδυνο θα θέσει τα παιδιά που ανταλλάσσουν τα πατατάκια και τα bake rolls μεταξύ τους και έχουν όλα νοσήσει. Εμένα μου λείπει πολύ αυτό το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

Σοφία: Θεωρείς ότι είναι μια δράση που θα ξεχωρίσει έναν εκπαιδευτικό ως ηγέτη;

Ματίνα: και μου άρεσε δηλαδή όταν τα παιδιά μου το βίωναν αυτό, έρχονταν με άλλη όρεξη στο σπίτι, μου μιλούσαν γι αυτό, μου… έτσι ζούσαν είναι πιο βιωματικό…. κακά τα ψέματα το σχολείο δεν μπορεί να είναι το σχολείο του 80 και του 90 γιατί τα πράγματα έχουν προχωρήσει, η τεχνολογία έχει προχωρήσει, τα παιδιά ζουν με την εικονική πραγματικότητα, εσείς το βλέπετε πολύ καλά δεν μπορούμε να κάνουμε βήμα στην παρέλαση το just dance όμως το χορεύουν εξαιρετικά

Μαργαρίτα: το μαύρο ρόλο το ξέρουνε καλά

Ματίνα: κάτι πρέπει να γίνει

Μαργαρίτα: και να εκμεταλλευόμαστε τους γονείς θετικά, πέρσι έτυχε να έχω πατέρα αρτεργάτη, κάναμε λαζαράκια στο σχολείο με τη συμβολή και τη συνδρομή του πατέρα

Ματίνα: αυτό εννοώ να ανοίξεις το σχολείο στην κοινωνία

Μαργαρίτα: μπορεί να έχω γιατρό,

Ματίνα: διαιτολόγο

Μαργαρίτα: έτυχε καλέσαμε, δηλαδή τους βάζουμε… γι αυτο σημαίνει ότι τους βγάζουμε προς τα έξω, πως; βάζοντας τους μέσα στην τάξη σαν ενεργά μέλη

Τζωρτζίνα: εκεί όμως αρχίζουν αυτά που συζητούσαμε πριν ως αρνητικά. Έρχεται ο δάσκαλος που δεν τα θέλει όλα αυτά

Μαργαρίτα: για αυτο κλείνεις την πόρτα σου μετά, αυτό που είπα πριν

Σοφία: άρα λοιπόν ο εκπαιδευτικός ηγέτης περιορίζεται

Τζωρτζίνα: εμένα όμως δεν μου αρέσει γιατί συγκρίνεται η μια πέμπτη μου

Μαργαρίτα: δεν με ενδιαφέρει, εμένα προσωπικά δεν με ενδιαφέρει πλέον

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: Συμφωνώ 100% απλώς όμως πόσο άσχημο κλίμα δημιουργείται και αυτό αρχίζει να…

Μαργαρίτα: Δικό του πρόβλημα ας το λύσει

Τζωρτζίνα: συμφωνώ… υπάρχει όμως μετακύλιση υπάρχει αρχίζει να υπάρχει αρνητικό κλίμα, δεν συμφωνείται

Σπυριδούλα: σίγουρα υπάρχει,

Μαργαρίτα: το οξύνει ο διευθυντής αυτό,

Ματίνα: και επίσης παιδιά μπορεί να μην αρέσει σε όλους τα ίδια πράγματα δηλαδή εσύ μπορείς να ανοίξεις το σχολείο στην κοινωνία,

Σπυριδούλα: Εννοείται ότι δεν μας αρέσουν τα ίδια πράγματα

Ματίνα: Και να ‘ρθει η μαμά η άλλη πολύ ωραίες οι δράσεις αλλά το άλλο τμήμα τελείωσε δυο τετράδια και εμείς ενάμισι

Σπυριδούλα: Ματίνα, αυτό το λένε και με τις φωτοτυπίες, ο καλός ο δάσκαλος είναι αυτός που δίνει πολλές φωτοτυπίες και ο κακός ο άλλος που δεν δίνει πολλές φωτοτυπίες.

Τζωρτζίνα: Όχι όχι νομίζω και

Σπυριδούλα: η σύγκριση γίνεται

Τζωρτζίνα: Νομίζω Σπυριδούλα διαφωνούμε σε αυτό, στο ίδιο τμήμα (ναι) οι μισές μαμάδες να λέμε στο ίδιο τμήμα, οι μισοί γονείς να λένε μας φορτώνει φωτοτυπίες και οι άλλοι μισοί να λένε

Σπυριδούλα: Δεν μπορούμε να αρέσουμε σε όλους

Σοφία: πως επηρεάζει λοιπόν ένας ένας εκπαιδευτικός ηγέτης τη διδασκαλία του;

Ματίνα: συγγνώμη;

Σοφία:…πώς επηρεάζει λοιπόν ένας εκπαιδευτικός ηγέτης στη διδασκαλία του; με ποιο τρόπο;

Μαργαρίτα: να μην ακούει κανένα να κάνει αυτό που πρέπει

Τζωρτζίνα: να ακούει αυτούς που θέλει

Σοφία: Είναι θετικό

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: είναι για μένα να ακούω αυτούς θέλει, όταν οι άλλοι όμως θέλουνε, ουσιαστικά να το βάλουν φρένο όχι στις δράσεις του, εννοείται ότι λίγο πολύ σε ένα σχολείο έχουμε ξεκαθαρίσει με ποιους θα επικοινωνώ, με ποιους θα συνομιλώ, με ποιους θα ανταλλάσσω

Σοφία: ως εκπαιδευτικός ως ηγέτης μες στην τάξη σου μαργαρίτα πώς την επηρεάζει τη διδασκαλία σου;

Μαργαρίτα: βασικά, πώς την επηρεάζουν; δεν είμαι απόλυτη. είμαι αυτό που είπε πριν η Σπυριδούλα και πολύ σωστά δεν υπάρχει πρότυπο

Σπυριδούλα: πρέπει να γίνεις πηγή έμπνευσης γιατί θα

Σοφία: Αναλαμβάνοντας όμως δράσεις ηγετικές μέσα στην τάξη σου

Μαργαρίτα: με γνώμονα τα παιδιά μου, αυτό που έχω απέναντί μου, ε και πάντοτε με ενδιαφέρει και ο μέσος όρος του τμήματος, παράλληλα με τον κορυφαίο και το παιδί το πολύ αδύναμο. Δεν μπορώ να τα βάλω όλα σε ένα σακί, **εξατομικευμένη διδασκαλία είναι αυτό**.

Σοφία: υιοθετώντας όμως ηγετικές δράσεις, η Ματίνα θεωρεί ότι το να ανοίξει το σχολείο στην κοινωνία είναι μια δράση ηγετική, πώς επηρεάζει τη διδασκαλία της; πως θεωρεί; ξεκινώ με τη Ματίνα.

Ματίνα: Εγώ παιδιά νομίζω πως τα παιδιά το αγγίζουν το βιώνουν, το αισθάνεται το κατακτούν 70% παραπάνω.

Σοφία: θεωρείς λοιπόν ότι μαθησιακά έχεις περισσότερα αποτελέσματα, καλύτερα αποτελέσματα.

Ματίνα: Φυσικά μαθησιακά ανεβαίνεις, ανεβάζεις τον πήχη πολύ πιο ψηλά όταν βγάζεις το σχολείο και τα παιδιά βιώνουν αυτό που κάνει… δηλαδή αυτό που… τρανό παράδειγμα είναι τα πειράματα που έχουμε εμείς στη φυσική. Το ίδιο πράγμα είναι που δεν έχουμε φυσικά υλικά στο δημόσιο σχολείο, και λες πως κοιτάξτε, να φανταστείτε ότι αν κάνατε αυτό …. για υποθετικές προτάσεις υπέροχο, για να κάνεις υποθετικούς λόγους, αλλά στην φυσική δεν κάνουμε υποθετικούς λόγους, τα παιδιά πρέπει να πιάσουν τα υλικά, τουλάχιστον αυτά που μπορούν να πιάσουν, δεν είπα να πάρουν το καυτό νερό, και τρανέστατο ας πούμε… πιο τρανή απόδειξη είμαι εγώ, η οποία από τρίτη δέσμη στα 23 μου με 24 ήμουνα στο παιδαγωγικό και όταν πήγαμε και κάναμε τα εργαστήρια της φυσικής δεν ήξερα τίποτα. Ούτε εγώ ούτε όμως τα παιδιά οι συνάδελφοι, μελλοντικοί συνάδελφοι, οι συμφοιτητές μας. Γιατί; Γιατί μαθαίνουμε ότι το νερό βράζει στους 100 βαθμούς κελσίου και από κει και πέρα τελείωσε. Το

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

παπαγαλίζαμε, το μάθαμε και όταν μας ρωτήσαν ωραία, και αν συνεχίζω να δίνω στον γκαζάκι; τι θα γίνει το νερό; εεε δεν μπορούσε να απαντήσει κανείς σε αυτήν την ερώτηση.

Σοφία: Άρα λοιπόν θεωρείς ότι λαμβάνοντας ηγετικές δράσεις μέσα στην τάξη σου απογειώνεις το μαθησιακό αποτέλεσμα.

Ματίνα: ακριβώς, δηλαδή ένας αδιάφορος μαθητής θα ενδιαφερθεί λίγο παραπάνω θα τον πας ένα τσακ παραπάνω και έναν μαθητή που έχει ένα iq παραπάνω μια δυναμική παραπάνω, αυτός παιδιά μπορεί να εκτοξευτεί.

Σπυριδούλα: Ναι σαφώς. Και αυτό που λες και πάρα πολλά από τα πειράματα αυτά έχω αρκετό καιρό να πάρω πέμπτη έκτη, γίνονται με τόσο απλά υλικά, μπορείς να χωρίσεις τα παιδιά σε ομάδες,και αν πεις εσείς εσείς οι ομάδες, φέρτε αυτό εκείνο εκείνο εκείνο και τα βάλεις πάνω στα θρανία τους, στην έδρα βγαίνουν μια χαρά τα πειράματα, δεν χρειάζεται δηλαδή να είναι ένα απόλυτα οργανωμένο σχολείο

Αμαλία: άρα χρειάζεται λοιπόν να σκέφτεί κάποιος

Σπυριδούλα: αυτενέργεια

Αμαλία: Ιδέες πρωτότυπες να

Μαργαρίτα: εγώ πιστεύω το παράδειγμά μας, το να λέω μόνο, πρέπει να με δουν να το κάνω

Ελένη: να μάθουμε στα παιδιά να ψάχνουν να βρουν και μόνο μόνα τους την πληροφορία και τη γνώση, γιατί καμιά φορά μονολογούμε, μιλάμε μιλάμε μιλάμε περιμένοντας ότι από κάτω τα θα ακούσουνε τα πάντα,

Σπυριδούλα: τα γεμίζεις

Ελένη: τα αφομοιώνουν τα πάντα, δεν είναι έτσι, πρέπει να μάθουμε στα παιδιά πως να μαθαίνουν εγώ είμαι πολύ υπέρ να μάθουμε στα παιδιά πώς να μαθαίνουν, ψάξτε βρείτε το καπείτε μου εσείς αύριο

Σοφία: θεωρείς Ελένη μου ότι υιοθετώντας αυτή τη συμπεριφορά πάλι θα έχουμε καλύτερα…

Ελένη: αν λοιπόν

Μαργαρίτα: έχουν δει όμως τη δασκάλα πρώτα να ψάχνει.

Αμαλία: έτσι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Η Ματίνα έφτιαχνε μια καταπληκτική αίθουσα, την έφτιαχνες την πρώτη εβδομάδα ενώ όλοι οι συνάδελφοι θα το πω ήταν εκτός σχολείου γιατί είχαν δουλειές, Η Ματίνα ήταν εκεί και έντυνε την τάξη της, την προετοίμαζε.

Σοφία: Άρα η Ματίνα λειτουργεί ως ηγέτης.

Μαργαρίτα: πράγματι εδώ θέλω να καταλήξουμε, και επειδή μου έστελνε φωτογραφίες μια καταπληκτική αίθουσα διακόσμησης, εντυπωσιάστηκα και λέω κοίταξε, δεν είναι στο σπίτι της όπως θα μπορούσε να είναι. Αυτό δεν λειτουργεί σαν παράδειγμα ακόμα και στους συναδέλφους;

Σοφία: Άρα λοιπόν ο ηγέτης….

Σπυριδούλα: εγώ λίγο εδώ δεν ξέρω Ματίνα εντάξει δεν θέλω να πάρεις λίγο στραβά θεωρώ ότι είναι πιο εποικοδομητικό η τάξη να γίνεται, να χτίζεται βήμα βήμα

Μαργαρίτα: εκεί έχω να μιλήσω να πω

Σπυριδούλα: Και με τη διάθεση των παιδιών να φέρουν τα παιδιά πράγματα παρά να πάει ο εκπαιδευτικός και να τη γεμίσει με πάρα πολύ ωραία πράγματα με πολύχρωμα πράγματα, έτσι;

Μαργαρίτα: θα μπούνε των παιδιών

Σπυριδούλα: γιατί έχω δει πολύ φορτωμένες τάξεις,

Μαργαρίτα: όχι η Ματίνα ετοίμασε ένα χώρο υποδοχής, έτσι. και αυτό πώς θα χτιστεί με τα παιδιά μετά εννοείται ότι θα βάλουν τα παιδιά. Τι είναι από εμάς;

Σπυριδούλα: και έχω δει πολύ ωραίες τάξη σε εισαγωγικά για τον άνθρωπο που της έχει κάνει σαφώς πολύ φορτωμένες αποστειρωμένες τάξεις που το παιδί δεν έχει χώρο να κρεμάσει μια ζωγραφιά.

Μαργαρίτα: εμείς φροντίζουμε να υπάρχει άλλος τόσος χώρος. Απλά, εμένα δεν μου αρέσει να μπαίνει ένα παιδάκι πρώτης, δευτέρας, τρίτης, τετάρτης, όλων των τάξεων, σε μια άδεια αίθουσα είναι σαν να περιμένεις κάποιον στο σπίτι σου και να το έχεις

Σπυριδούλα: και να μην έχεις γλυκό να του δώσεις.

Τζωρτζίνα: α να πω τώρα εγώ κάτι, αυτό που γίνεται σήμερα εδώ, έχει γίνει ποτέ στα πλαίσια του σχολείου;

Αμαλία: Σωστό και αυτό

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: στο ποιοι, να κάνουμε 3 ομάδες να καθίσουμε 2 ώρες να πιούμε ένα καφέ και να κάνουμε αυτό ακριβώς, να επιλέξουμε μόνοι μας με ποια παρέα θα καθίσουμε γιατί όταν ήμουνα κάποια στιγμή πρίν από χρόνια

Ελένη: το σκεφτόμουνα πριν έρθω

Σοφία: Πιστεύεις Τζωρτζίνα είναι ότι μια τέτοια κίνηση όπως σήμερα καθόμαστε εδώ και κουβεντιάζουμε θα αναδείξει ένα εκπαιδευτικό ηγέτη;

Τζωρτζίνα: ναι, νομίζω ότι το πιστεύω πάρα πολύ

Σοφία: θα μπορέσει να επηρεάσει τον άλλον και όχι μόνο έναν αλλά και πολλούσ άλλους

Τζωρτζίνα: ναι γιατί

Μαργαρίτα: αναλόγως ποιοι θα είναι και

Σπυριδούλα: και αναλόγως τη διάθεση θα έχει ο καθένας και πως θέλει να το ακούσει

Τζωρτζίνα: θα επιλέξει τι να ακούσει

Σοφία: Θα υπάρξουνε όμως θετικά

Μαργαρίτα: λίγο πολύ είναι αυτό που είπα ξέρουμε μέσα ένα σχολείο ποιοι και ποιοι

Τζωρτζίνα: όχι δεν είναι απαραίτητο, μπορεί εμένα να μη μου ταιριάζει τόσο πολύ το στυλ της Ματίνας, να μου ταιριάζει λίγο το στυλ της Σοφίας

Μαργαρίτα: Κάποια όμως από το στυλ της Ματίνας

Τζωρτζίνα: εδώ τώρα θέλω να πω κάτι άλλο κάποια στιγμή σε κάποια συζήτηση που είχαμε άσχετη με τα εκπαιδευτικά, λέγοντας εγώ να η Ματίνα όμως κάνει αυτό το πολύ ωραίο στην τάξη της ε τώρα μου πιάνεις τη Ματίνα, που αυτό και, ο άνθρωπος που μιλούσε μαζί μου είπε όλα τα αρνητικά της Ματίνας, λέω ναι το θέμα είναι ότι το βλέπουμε λίγο διαφορετικά, έχει 1000 αρνητικά, εγώ στη ζωή μου ότι κάνω το κάνω παίρνοντας, γιατί αυτή μπορεί να κάνει αυτό, θέλω και εγώ, θα πάω να με βοηθήσει.

Σοφία: Άρα έχεις ανάγκη από έναν εκπαιδευτικό ηγέτη ή

Τζωρτζίνα: από πολλούς

Σοφία: Ή βρίσκεις τα στοιχεία του ηγέτη σε πολλούς

Αμαλία: Όλοι έχουμε ανάγκη

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: θα στολίσω την αίθουσα μου, που λέει ο λόγος να παίζουνε, είμαι γυμνάστρια θα φτιάξω το έχω καθαρίσει πάρα πολλά γυμναστήρια, πάρα πολλά γυμναστήρια πάρα πολλούς χώρους αθλητικού υλικού μόνο σε ένα σχολείο το αθλητικό υλικό ήταν έτσι όπως το ήθελα. καθαρό τακτοποιημένο και περιποιημένα σημαινει αυτο οτι θα σταματησω να το κανω αν όμως δω κάτι άλλο σε κάποιον άλλο συνάδελφό μου που μου αρέσει να το κάνω.

Σοφία: Άρα λοιπόν Τζωρτζίνα ποιες θεωρείς ότι είναι οι προκλήσεις και τα εμπόδια αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί ως ηγέτες σε ένα σχολείο; Γιατί μα ξεκίνησες να μας λες ότι κάποιος βάλει κατά του ηγέτη που διαπιστώσαμε ότι έχουμε ανάμεσά μας.

Τζωρτζίνα: Δεν θα ασχοληθώ με αυτόν που βάλλει κατά

Σοφία: όχι κανείς δεν ασχολείται αλλά μπες τη θέση του εκπαιδευτικού ηγέτη, τι προβλήματα τι προκλήσεις αντιμετωπίζει;

Τζωρτζίνα: για μένα μπορεί… για μένα αν είναι ηγέτης

Μαργαρίτα: συκοφαντίες

Τζωρτζίνα: έχει τα χαρακτηριστικά που είπε πριν η Ματίνα ότι μπορεί να είναι ηγέτης της τάξης του και να μην ασχολείται με τα υπόλοιπα κομμάτια, εγώ λοιπόν καλούμαι να επιλέξω από το πλαίσιο του σχολείου, τι θα πάρω από τον κάθε ηγέτη και πώς εγώ θα τα κουμπώσω στη δική μου δουλειά.

Σοφία: παρά ταύτα όμως εσύ παίρνεις γιατί έχει έχεις ανοιχτές τις αντένες σου, τις κεραίες σου αυτός ο άνθρωπος όμως που λειτουργεί από μόνος του ως ηγέτης χωρίς να το γνωρίζει κιόλας πολλές φορές ποια εμπόδια αντιμετωπίζει είπατε προηγουμένως, είπε η Μαργαρίτα συκοφαντία΄

Ματίνα: οι άνθρωποι είναι κομπλεξικοί, ανασφαλείς,

Σοφία: Την ανασφάλεια των συναδέλφων του;

Ματίνα: Φυσικά, όπως εσύ έχεις ένα μεταπτυχιακό, έχει ακουστεί πάρα πολλές φορές ναι να λένε πω πω τελείωσε το μεταπτυχιακό; το πλήρωσε. Που ξέρεις εσύ χριστιανέ μου;

Τζωρτζίνα: κλασικό, κλασικό όποιος έχει μεταπτυχιακό το πλήρωσε. Οποίος θέλει να κάνει κάτι παραπάνω είναι φιλόδοξος και είναι εγωπαθής και είναι εγωιστής ναι το να ψοφήσει η κατσίκα του γείτονα

Σπυριδούλα: έτσι έτσι τον ακούμε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: είναι στο DNA μας

Μαργαρίτα: να πω όμως κάτι, αυτός που φέτος εμένα… μάχεται εναντίον μου για αυτό που κάνω εγώ και χαλάω την πιάτσα, μου τύχε το ίδιο άτομο την επόμενη χρονιά να κάνει ότι έκανα.

Σπυριδούλα: αυτό είναι ακόμα πιο ωραίο

Μαργαρίτα: όχι, και τι είπα εγώ; Δόξα τω θεώ, Βοήθησα

Σοφία: άρα λοιπόν Μαργαρίτα και παρά τα εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίζεις με την εχθρική συμπεριφορά κάποιων

Μαργαρίτα: Δεν σταματάς

Σοφία: ο ηγέτης συνεχίζει και δίνει το παράδειγμα

Μαργαρίτα: συνεχίζεις απτόητος

Σοφία: ωραία

Σπυριδούλα: εμπόδια εμπόδια μπορεί να υπάρχουν και μέσα στην τάξη, έτσι, όταν έχεις ένα τμήμα που έχει παιδιά που έχουν μαθησιακά προβλήματα, που έχουν μαθησιακές δυσκολίες, που έχεις παιδιά που αντιμετωπίζουν ένα προσωπικό θέμα, πέρσι είχα μια μαθήτρια που πέθανε ο μπαμπάς αν και είχαμε ένα σοβαρό πρόβλημα, έπρεπε να σταθούμε στο παιδί όλοι και δεν ξέραμε, δεν υπήρχει ψυχολόγος, εντάξει ψυχολόγος δεν είμαι,

Μαργαρίτα: ναι μωρε και που υπάρχει έρχεται μία φορά την εβδομάδα

Σπυριδούλα: εντάξει, ε συμπεριφορές γονιών συμπεριφορές παιδιών που κρύβονται πίσω οικογενειακά προβλήματα και δηλαδή και αυτά είναι τα εμπόδια μέσα στην τάξη.

Ματίνα: Η αγνωμοσύνη εεε όχι η αγνωμοσύνη αυτές οι βολές που μπορεί εγώ να νιώθω ότι υπάρχουν από συναδέλφους με πεισμώνουν περισσότερο, πραγματικά και με κάνουν πιο δυνατή. Αυτό που μπορεί να με σταματούσε θα ήταν μια τάξη, που νιώθω ότι δεν υπάρχει αποδοχή δηλαδή μια τάξη που βλέπεις κάποια παιδιά τελείως νωθρά, και εκεί λες εντάξει

Ελένη: υπάρχει αυτή η τάξη αλήθεια;

Ματίνα: Μου ‘χει τύχει σε τάξη στην Αθήνα που ήμουνα παράλληλη στήριξη, που ήτανε 17 από τα 24 παιδιά ήτανε αγρίμια, αγρίμια δηλαδή έλεγα πρέπει να γίνω Θηριοδαμαστής. Δεν είναι αυτό που σπούδασα.

Αμαλία: Στην Αθήνα ισχύει αυτό, είναι πιο αγριεμένα τα παιδιά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ματίνα: ήταν για αναμορφωτήριο τα παιδιά

Σοφία: άρα λοιπόν η συμπεριφορά είναι ένα πρόβλημα για έναν ηγέτη;

Αμαλία: βεβαίως

Ματίνα: όχι ηγέτης, δασκαλίτσα, δασκαλίτσα με το ΙΤΣΑ κεφαλαίο, αυτό μπορούσα να είμαι ή όχι σε αυτό θα μπορούσα να είμαι εντάξει πάντα λοιπόν

Σοφία: άρα η συμπεριφορά των γονιών, η συμπεριφορά των μαθητών, προβλήματα, μαθησιακές δυσκολίες, η τεχνολογία σήμερα

Ελένη: υπάρχουν παιδιά που παιδιά που είναι θύματα της τεχνολογίας

Σοφία: Ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης όμως αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα; δεν μπορεί να το διαχειριστεί το θέμα της τεχνολογίας ;

Όλες: όχι όλοι

Μαργαρίτα: δεν είναι στο σπίτι, γινόμαστε λίγο εκπαιδευτικοί ηγέτες στους γονείς

Σπυριδούλα: Θεωρητικά μπορείς να το αντιμετωπίσεις στο σχολείο αλλά είσαι χαμένος από χέρι,

Σοφία: κάτι θέλει να πει η Αμαλία

Αμαλία: όχι για το θέμα της τεχνολογίας λέω ότι δεν έχουν ακολουθήσει όλοι αυτό.. από την πρόοδο δηλαδή είναι κάποιοι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν ασχοληθεί

Μαργαρίτα: όχι λέμε για το σπίτι όπου τα παιδιά παίζουν πολλές ώρες τάμπλετ και τα αποπροσανατολίζει τα παιδιά.

Σπυριδούλα: εγώ έχω έρθει πολλές φορές σε γερή κόντρα με μαθητές όταν συζητάμε το κομμάτι αυτό και επίτηδες κρατάω πολύ αρνητική στάση απέναντι σε αυτά τα απαξιώνω τόσο πολύ γιατί θέλω λίγο να μου βγάλουν λίγο τα απωθημένα τους και όταν τους λέω παιδιά είναι πάρα πολύ απλό πατάς το κουμπί και τελείωσε. Κυλίσου στο πάτωμα πήγαινα ξέρω γω, πήγαινε παίξε ξύλο με τον αδερφό σου πήγαινε ξάπλωσε και δες

Σοφία: θεωρείται λοιπόν ότι

Σπυριδούλα: Δεν είναι απαραίτητο να παίζεις όλη την ώρα με το κινητό και με ρωτούσαν το ανεκδιήγητο εσείς κυρία ας πούμε όταν τελειώνετε τα μαθήματα παίζεται με το κινητό; γιατί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

δεν είχα τηλέφωνο στο σπίτι μέχρι γ δημοτικού δεν μπορούν να το φανταστούν γιατί η κανονικότητα τους είναι άλλη.

Σοφία: Άρα λοιπόν οι πολλές ώρες στον υπολογιστή, η ενασχόληση με την τεχνολογία δημιουργει συμπεριφορές …… προβλήματα μέσα στην τάξη;

Βεβαίως.

Μαργαρίτα: Μεταφέρονται

Σπυριδούλα: Κοιμούνται αργά είναι νυσταγμένα την άλλη μέρα στο σχολείο

Ελένη: κάθε Δευτέρα είναι

Σπυριδούλα: Επιθετικές συμπεριφορές

Μαργαρίτα: Δεν συγκεντρώνονται

Σπυριδούλα: Ναι πολύ μεγάλο πρόβλημα στη συγκέντρωση

Νυστάζει μου είπε, γιατί έβλεπε σασμό τι θες

Ματίνα: εμένα ξέρουν όμως γεωγραφία από τον σασμό και τη γη της ελιάς,

Σπυριδούλα: Σημαντικό

Μαργαρίτα: Δευτέρα μου λέει, κάτι άκουσα εγώ, δεν το πιστεύω του λέω βρήκες μαύρο τριαντάφυλλο;

Σοφία: Άρα λοιπόν ένας εκπαιδευτικός που στέκεται ηγετικά στην τάξη του μπορεί να καθοδηγήσει τη συζήτηση εκεί που θέλει.

Μαργαρίτα: Μα δεν το ήξερα, βρήκες του λέω μαύρο τριαντάφυλλο; Και μου λέει η κοπέλα, έχω ιδιωτική παράλληλη στήριξη και μου λέει εννοεί ένα σήριαλ, λέει ο πιτσιρικάς… αυτήν είναι καλόγρια και έχει γκόμενο.

Σοφία: Άρα λοιπόν για να ανταπεξέλθει

Μαργαρίτα: Το μεσημέρι τηλέφωνο στη μαμά,

Σοφία: Το συζητήσατε;

Μαργαρίτα: Της έθεσα όρια, το παιδί μου έδειξε τον δρόμο

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: τι στήριξη πιστεύετε ότι πρέπει να έχουν λοιπόν οι εκπαιδευτικοί …. οι εκπαιδευτικοί για να γίνουν ηγέτες μέσα στην τάξη τους;

Μαργαρίτα: Γονείς

Αμαλία: Αν έχουν την αποδοχή των γονέων

Ματίνα: να έχουν στήριξη από τους γονείς

Σπυριδούλα: και να υπάρχουν ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, και να υπάρχουνε…..εντάξει μια ώρα τη βδομάδα τι να κάνει

Ματίνα: να μας κάνουν δώρο 2 συνεδρίες το μήνα.

Μαργαρίτα: εμείς δεν έχουμε φέτος κοινωνική λειτουργό

Σπυριδούλα: εμείς δεν έχουμε φέτος ούτε ψυχολόγο, ούτε κοινωνική λειτουργό, ούτε τμήμα ένταξης… δεν έχουμε τίποτα

Σοφία: Παρακαλώ Ελένη

Ελένη: επειδή και εμείς οι δάσκαλοι δεν είμαστε κάθε χρόνο, όταν εγώ πήγαινω πρώτη χρονιά σε ένα σχολείο, ….πρώτη χρονιά λοιπόν γνωρίζω και η ίδια την ψυχολόγο και η ψυχολόγος πρέπει να μπει στην τάξη μου για να της εξηγήσω εγώ η ίδια, τι αντιμετωπίζω, μπράβο και του χρόνου που θα αλλάξουμε όλοι

Σοφία: άρα λοιπόν θεωρείτε ότι η μονιμότητα… σταθερότητα σε ένα εργασιακό χώρο του ίδιου προσωπικού είναι σημαντική στήριξη;

Ελένη: πολύ, πολύ σημαντική

Τζωρτζίνα: μέχρι κάποιο όριο… το 20 χρόνια στο ίδιο σχολείο εμένα δεν μου άρεσε. Εμένα δεν μ αρέσει. Νομίζω ότι παραγίνεται

Ματίνα: Ναι αλλά είναι τα παιδιά διαφορετικά δεν είναι

Τζωρτζίνα: όχι όχι… η καρέκλα μου, το σχολείο μου, η αίθουσα μου

Σοφία: Πέρα από την σταθερότητα την εργασιακή για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, τι άλλη στήριξη πιστεύετε ότι μπορεί … ότι έχει ανάγκη ένας εκπαιδευτικός, πέρα από τους γονείς

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: και μέσον εμένα δηλαδή θα με ενδιέφερε πάρα πολύ… παράδειγμα να έχουμε διαδραστικό

Σοφία: Μέσα εννοείτε;

Σπυριδούλα: μέσα, μέσα ψηφιακά

Μαργαρίτα: εγώ δεν έχω και ζηλεύω τον απέναντί μου που έχει.

Σπυριδούλα: Ναι ναι συμφωνώ

Μαργαρίτα: θα με διευκόλυνε πάρα πολύ δηλαδή

Τζωρτζίνα: εγώ συγκλονίστηκα φέτος για πρώτη χρονιά, την ημέρα που έβρεχε έτυχε να είμαστε 3 γυμνάστριες… να θέλουμε και οι 3 στο γυμναστήριο, το οποίο είναι πάρα πολύ μικρό και δεν χωράει ούτε καν ένα τμήμα όχι 3.

Σοφία: Άρα λοιπόν εξοπλισμός

Τζωρτζίνα: και μου είπε η συνάδελφος ότι αφού έκανες εσύ την προηγούμενη ώρα, θα το κρατήσω εγώ την επόμενη ώρα, και λέω εντάξει θα μιλήσουμε θεωρητικά για κάποια πράγματα … και είχε τηλεόραση στην τάξη και ήταν συνδεδεμένη με τον υπολογιστή και με το ιντερνέτ, για πρώτη φορά στα χρονικά

Σπυριδούλα: και δεν το πίστευες

Τζωρτζίνα: και έδειξα τα άλματα που ήξερα εγώ η καημένη ότι είναι από το Φωτόδεντρο, διαβασμένη ήμουνα, τα άλματα μόνο

Σοφία: δεν μετράει μόνο η διάθεση γιατί η Τζωρτζίνα ήταν διαβασμένη, αλλά τα μέσα.

Μαργαρίτα: Τα μέσα είναι απαραίτητα

Τζωρτζίνα: και αφού είδαμε το Φωτόδεντρο που ήταν λίγο πιο από φοιτητές των ΤΕΦΑΑ, μετά είδαμε το Τεντόγλου, είδαμε τα άλματα στην πραγματικότητα, σε αγώνες.

Σοφία: Άρα λοιπόν πήρε άλλη διάσταση το μάθημα.

Τζωρτζίνα: 45 λεπτά τα παιδιά με άκουγαν. Πολλές φορές μου λέγανε κυρία να παίξουμε καλύτερα κάτι άλλο μέσα στην τάξη.

Ματίνα: είναι και η φύση του μαθήματος ε αλλά όλα τα μαθήματα γίνονται καλύτερα πια παιδιά με τη βοήθεια της τεχνολογίας,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: δεν το συζητώ, ανοίγεις το ηλεκτρονικό βιβλίο και μόνο, και σε παραπέμπει για οτιδήποτε, να δεις τον Τεντόγλου, να δεις εεε τη ροή του νερού πώς γίνεται, να δεις… για τα παιδιά αυτά είναι μαγεία.

Ματίνα: και ναι … και μην ξεχνάτε ότι αυτό …. τα παιδιά δεν έχουν εμπειρίες σε ένα σχολείο πάλι στην Αθήνα,

Μαργαρίτα: έχουνε τάμπλετ αλλά δεν το πάνε εκεί

Τζωρτζίνα: δεν έχουν μάθει να το χρησιμοποιούν έτσι,

Ματίνα: Δεν έχουν εμπειρίες. Σε ένα σχολείο λοιπόν στην Αθήνα η δασκάλα μικρής τάξης ρωτούσε τα παιδιά από που παίρνουν το κρέας, τα παιδιά tabula rasa δεν ήξεραν από παίρνουν το κρέας. Λέει λοιπόν το πορτοκάλι από την πορτοκαλιά, ναι… το μήλο απ' τη μηλιά, το κρέας απ' την κρεατιά

Σπυριδούλα: ωραία

Ματίνα: δηλαδή εμείς τώρα έχουμε την επαρχία, έχουμε λίγο τη φύση, τα παιδιά της Αθήνας που δε χωράει το πόδι τους να βγει στο μπαλκόνι, έχουν πολύ σοβαρό πρόβλημα

Σοφία: Άρα λοιπόν τι στήριξη χρειάζεται Ματίνα ένας τέτοιος εκπαιδευτικός;

Ματίνα: δεν ξέρω παιδιά, πρέπει να τον βοηθήσουν να βγει στη φύση, να να πληρώνει το το υπουργείο… δεν ξέρω κάποια χρήματα, υπάρχουν πάρα πολύ ωραία κτήματα στην Αθήνα, κάποια θεματικά πάρκα, και εδώ υπάρχουν και πρέπει να μας υποχρεώνει…

Σοφία: Ποιος μπορεί να τον στηρίξει; μόνο το υπουργείο;

Ματίνα: η πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, η διεύθυνση, οι άλλοι συνάδελφοί ακόμη και οι γονείς

Μαργαρίτα: το να επιλέξει να πάει τα παιδιά στο αγρόκτημα των τ ε ι για να δούμε τα ζώα, είναι θέμα εκπαιδευτικού. Οι γονείς θα συμφωνήσουν είμαστε σίγουροι για αυτό.

Τζωρτζίνα: Εάν θα το κάνουμε δυο 3 φορές και πέσει μέσα και η εκδρομή του σχολείο δεν θα αρχίσουμε να βάζουμε το κομμάτι το οικονομικό;

Μαργαρίτα: Δεν έχει οικονομικό εκεί

Ματίνα: Επιδοτούμενα

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Άρα βρίσκει ο δάσκαλος δράσεις που δεν απαιτούνε. Για να πας μια επίσκεψη που το κάνουν σχεδόν κάθε χρόνο προ κορωνοϊού δεν έχετε μόνο το εισιτήριο του λεωφορείου 2 ευρώ.

Σοφία: Αμαλία, εσύ ως εκπαιδευτικός ειδικότητας, ως μουσικός τι στήριξη πιστεύεις ότι πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτικός ηγέτης;

Αμαλία: όλα αυτά που είπανε οι συναδέλφισσες, σίγουρα τα υλικό τεχνικά μέσα, έτσι και εγώ για το μάθημα μου όπως και η Τζωρτζίνα χρειαζόμαστε… τα μουσικά όργανα, την αίθουσα της μουσικής…

Σπυριδούλα: είναι σημαντικό αυτό

Τζωρτζίνα: έχεις ένα τύμπανο;

Αμαλία: Έχω έχω…

Τζωρτζίνα: όλα τα σχολεία έχουν ένα αρμόνιο τίποτα άλλο

Αμαλία: ναι έχουμε μουσικά όργανα και τα χρησιμοποιούμε, πρέπει και να τα έχουμε και να τα χρησιμοποιούμε.

Σπυριδούλα: Αίθουσα μουσικής έχετε;

Αμαλία: Ναι.

Σοφία: Από την προηγούμενη εμπειρία σου όμως; είσαι σε ένα σχολείο τώρα που έχει.

Αμαλία: Δεν είχε πάντα.

- και πάτε καλά

- δεν έχουμε κόψει

Σοφία: Συγγνώμη λίγο κορίτσια, ευχαριστώ! είσαι σε ένα σχολείο που ζεις την ευτυχή συγκυρία να έχεις και αίθουσα και εξοπλισμό

Αμαλία: έχω τον εξοπλισμό και τη διάθεση από το διευθυντή και τον σύλλογο έτσι διδασκόντων και να εξοπλίσουμε περισσότερο την αίθουσα, γενικώς έχω πολύ αποδοχή. Αλλά δεν ήταν πάντα έτσι. Ματίνα: Αυτό θέλω να σε ρωτήσω, έγινε σταδιακά αυτό; χρόνο το χρόνο έλεγες θα πάρουμε και αυτό.

Αμαλία: Ναι ναι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: έγινε σταδιακά επειδή το επιδίωξες εσύ;

Αμαλία: Ναι ναι.

Σοφία: αλλά σου στάθηκαν και οι υπόλοιποι. Άρα λοιπόν η συλλογικότητα η συνεργασία θεωρείς ότι ήταν σημαντική

Αμαλία: Εγώ θέλω να προσθέσω κάτι, αυτό που λέγαμε πριν, για το για τα μέσα, για τα κινητά ,και τα λοιπά, προσπαθώ λίγο να χρησιμοποιήσω από το τάμπλετ και το κινητό υπέρ του μαθήματος, λέγοντάς τους να κάνουν ας πούμε ένα τραγούδι, και τους βάζω από κάτω μια ζωγραφιά και τους λέω τώρα που θα πάτε σπίτι, θα ακούσετε αυτό το τραγούδι, κάνοντας ή ζωγραφίζοντας αυτό που έχουμε πει, γιατί τα παιδιά διαπιστώνω ότι ακούνε πάρα … μουσική με πολύ βία αυτή την τραπ.

Σοφία: Ναι ναι

Αμαλία: και μερικές φορές δεν ξέρουνε τι να σημαίνει, ανοίγουν το τάμπλετ και ότι πετάει πρώτα αυτό πατάνε..

Μαργαρίτα: και χωρίς την παρουσία του γονιού. Πολύ σημαντικό

Σπυριδούλα: και το πολύ γρήγορο και πολύ γρήγορα δεν μ αρέσει το τραγούδι το τελειώνουν το τραγούδι των 3 λεπτών δεν μ αρέσει το πάω παρακάτω.

Τζωρτζίνα: Αυτό το βλέπεις και στη γυμναστική

Σπυριδούλα: Αυτό το βλέπεις και στην τάξη Τζωρτζίνα

Τζωρτζίνα : Δεν μου αρέσει αυτό το παιχνίδι κύρια, άλλο.

Σοφία: Άρα λοιπόν ένας εκπαιδευτικός ηγέτης τι πρέπει να κάνει μέσα στην τάξη για να ανταπεξέλθει του προβλήματος; Στην αυλή για ΄σένα η τάξη είναι η αυλή.

Αμαλία: πρέπει να προσπάθησε και στο σπίτι λίγο να περάσει κάπου δηλαδή δώσε και τροφή για το σπίτι πήγαινε σπίτι και τραγούδησε αυτό που κάναμε

Μαργαρίτα: και την άλλη μέρα να μου το πεις

Αμαλία: άκουσε τα όργανα που παίζουνε

Σοφία: άρα λοιπόν ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει τη δράση πάει το μάθημα και στο σπίτι

Αμαλία: ναι ναι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: και η Αμαλία, αν κατάλαβα σωστά θεωρεί ότι χρειάζεται και την συνεργασία των υπόλοιπων …. της όλης της…. ομάδας για να προχωρήσει…

Αμαλία: Σίγουρα χρειάζεται

Σπυριδούλα: Συλλογικότητα

Σοφία: Ακριβώς, για να προχωρήσουμε δηλαδή την κουβέντα μας όσον αφορά τις συνθήκες που επικρατούν σε ένα σχολείο ή σε μια τάξη το κλίμα να το πω, θα το πω συνθήκες εσείς θα μου το οριοθετήσετε, που αναδεικνύουν τον ηγέτη.

Τζωρτζίνα : Ξανακάνε την ερώτηση.

Σοφία: εσύ ποιες θεωρείς ότι είναι οι συνθήκες οι οποίες εσύ από την εμπειρία σου είναι κατάλληλες για να αναδειχθούν…. να αναδειχθεί ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης

Σπυριδούλα: Τις συνθήκες τις δημιουργείς εσύ ο ίδιος.

Σοφία: πώς διαμορφώνουμε …

Σπυριδούλα: τις διαμορφώνεις, τις διαμορφώνεις τις συνθήκες μέσα στην τάξη

Ελένη: με καλό κλίμα, συνεργασία

Σπυριδούλα: αυτά, αποδοχή συνεργασία

Ελένη: να θέτει υψηλούς στόχους και τα παιδιά να ανταποκρίνονται

Σπυριδούλα: υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση,

Ματίνα: νομίζω ότι δεν μπορούν να γίνουν όλοι οι άνθρωποι ηγέτες, κάποιοι άνθρωποι έτσι γεννιούνται

-Και δεν πρέπει να γίνουν

Ματίνα: δηλαδή βλέπεις τώρα κάποιους εκπαιδευτικούς, πώς είναι τώρα ο Μάριος ο Μάζαρης, και λες πως είναι ο ά….

Σοφία: σε τι συνθήκες όμως αυτός άνθρωπος

Ματίνα: ο Άγγελος ο Πατσιάς πήγε σε ένα σχολείο, στη Μέση αν θυμάμαι καλά, κοτέτσι και έβαλε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: θεωρείται ότι οι συνθήκες δεν παίζουν ρόλο για να δεχτεί κάποιος

Ματίνα: όχι γιατί πιστεύω ότι ακριβώς αν αυτοί οι άνθρωποι βέβαια είναι μετρημένοι στα δάχτυλα είναι χαρισματικοί

Σοφία: ίσως οι συνθήκες είναι αυτές που ανέδειξαν όμως, ήταν αρνητικές

Μαργαρίτα: και μιλάμε για ανθρώπους που αφιερώνουν πολύ χρόνο και πολύ χρήμα από την τσέπη τους για να δημιουργήσουν όλα αυτά, δεν ξέρω αν ακολουθείτε το Μάζαρη στο instagram αυτός ο άνθρωπος που καμιά φορά λέω, του φτάνει ο μισθός του για να κάνει όλα; Γιατί δεν πιστεύω ότι το σχολείο είναι σε θέση να του παρέχει όλο αυτό το υλικό, το βιώνω με δική μου εμπειρία, ζητάω κόλλα και ακούω. Λέω τι είπα και εγώ, πρέπει μόνος σου να δημιουργήσεις τις συνθήκες που θέλεις, να μπορείς να υποδεχτείς τα παιδιά

Σοφία: Άρα λοιπόν Μαργαρίτα, στο σχολείο σε συνθήκες δεν είναι κατάλληλες για να αναδειχθεί ένας ηγέτης;

Μαργαρίτα: όχι όχι, τι κάνω όμως εκεί πέρα επισέρχομαι εγώ, και λέω θα τα κάνω εγώ, δεν με ενδιαφέρει. Δεν με ενδιαφέρει θα τα κάνω εγώ ή..

Σοφία: πως θεωρείς ότι θα πρέπει να είναι συνθήκες για να αναδειχθεί ένας οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός ως ηγέτης;

Μαργαρίτα: να υπάρχει παροχή από το σχολείο με την έννοια, παράδειγμα πήγα πέρυσι πρώτη φορά στο σχολείο αυτό και δεν…. θέλω να ντύνω τα ταμπλό της τάξης, και ζήτησα ρώτησα υπάρχει χαρτί όχι όχι δεν παίρνουμε εμείς εδώ πέρα. Πήρα μόνη μου.

Σοφία: Πέρα από τις παροχές αυτές;

Μαργαρίτα: για μένα είναι σημαντικό αυτό, είναι σημαντικό πολύ βασικό

Σοφία: για να λειτουργήσει ως ηγέτης μες στην τάξη σου

Σοφία: στο σύλλογο των… του σχολείου;

Μαργαρίτα: το έθεσα και δεν …ενδιαφέρον

Σοφία: όχι εννοώ ποιες θεωρείς ότι είναι οι συνθήκες κατάλληλες για να

Ελένη: Η αποδοχή

Μαργαρίτα: Να καταλαβαίνει τις ανάγκες σου

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: και ψυχολογικά να σε υποστηρίζει.

Ποιος;

δηλαδή αφού βλέπεις ότι μιλάμε για έναν εκπαιδευτικό σαν τη Μαργαρίτα γιατί εγώ την έζησα τη Μαργαρίτα, η οποία όντως έχει δώσει, δίνει πάρα πολλά χρήματα και επενδύει στην τάξη και τους μαθητές της, ο διευθυντής αυτό πρέπει να το αξιολογήσεις ανάλογα, δεν γίνεται στη Μαργαρίτα και στην κάθε Μαργαρίτα να μην… να μην την προσεγγίσει έτσι με ιδιαίτερο τρόπο να την υποστηρίξει…

Μαργαρίτα: να γίνει αρωγός, σε θέλω εδώ να μου παρέχεις αυτό που σου ζητάω.

Ελένη: Πάντως η σχέση είναι λίγο ανταγωνιστική δηλαδή σας ειπα

Σοφία: Άρα λοιπόν ο διευθυντής στέκεται ως εμπόδιο;

Τζωρτζίνα: όχι πάντα

Μαργαρίτα: έχει δίκιο σε αυτό

Ελένη: Υπάρχει ένας ανταγωνισμός αυτό θα δημιουργούσε συνθήκες ιδανικές

Σοφία: Άρα λοιπόν η έλλειψη ανταγωνισμού θα δημιουργούσε συνθήκες ιδανικές;

Ελένη- Μαργαρίτα: Ναι.

Τζωρτζίνα: το οικονομικό κομμάτι νομίζω πάντως επειδή αναφέρθηκε πολύ έμμεσα από τη Μαργαρίτα, είναι πάρα πολύ σημαντικό. και θα πω τώρα εγώ, εγώ θα μιλάω πάντα για τη δική μου την πλευρά, έτσι; εγώ θα μιλάω ως ειδικότητα, ως γυμνάστρια. Πόσο περιττό εντός εισαγωγικών Μαργαρίτα, ακούγεται στα αυτιά μου το ότι δεν είχε υλικό για να ντύσει το ταμπλό της,

Μαργαρίτα: παράδειγμα

Τζωρτζίνα: παράδειγμα, και στο ίδιο σχολείο εγώ μπορεί να μην έχω μπάλα. Πόσο περιττό

Μαργαρίτα: Το βλέπεις από τη δική σου μεριά, για σένα σημαντική είναι η μπάλα, για μένα σημαντικό είναι το κάνσον,

Σοφία: Άρα λοιπόν η βασική συνθήκη

Τζωρτζίνα: Όχι όχι, είναι σαν να μην έχεις τετράδιο, όχι κάνσον, σαν να μην έχεις τετράδιο

Σοφία: άρα λοιπόν το θέμα μας

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: εσύ μπορείς χωρίς το ταμπλό ενώ ένας γυμναστής χωρίς μπάλας δεν μπορεί

Σοφία: να ακούσω …… οι συνθήκες λοιπόν που θέλετε για να αναδειχθείτε ως εκπαιδευτικοί ηγέτες είναι η στήριξη από το διευθυντή και η αποδοχή

Ματίνα: Βεβαίως κι όχι να νομίζεις ότι σε εμπαίζουν

Σπυριδούλα:

Ματίνα: ή ας πούμε ότι πας εσύ…. να θυμάμαι μια χρονιά είχα πάρει κάτι χαρτόνια να φτιάξουμε μια χειροτεχνία με τα παιδιά και με βλέπει μια συνάδελφος και μου λέει χαλάς την πιάτσα

Αμαλία: ΑΑ! αυτό

Μαργαρίτα: Αυτό το χαλάς την πιάτσα

Σοφία: Άρα λοιπόν θέλουμε αποδοχή ως εκπαιδευτικοί και από τους συναδέλφους μας για να είμαστε…

Ματίνα: φυσικά, φυσικά

Σοφία: Για να αναδειχθούμε ως ηγέτες

Ελένη: εννοείται και από τους συναδέλφους, φυσικά

Τζωρτζίνα: Εγώ πήρα μπαλάκια φθαρμένα του τένις επειδή το παιδί το δικό μου ασχολείται με το τένις και ξέρω ότι τα παλιά τα μπαλάκια τα παιδιά μετά από κάποια χρήση πετιούνται ναι και είπα στα παιδιά να μαζέψουν μπαλάκια και να μου τα δώσουν. Πάρα πολύ απλό, πάρα πολύ φθηνό, κανέναν δεν ενόχλησε. Μπορείτε να φανταστείτε πόση πολλή δουλειά μπορείς να κάνεις με ένα υλικό που σου δίνεται δωρεάν, και όταν κάθισα και συζήτησα με τη γυμνάστρια του σχολείου, συνάδελφο, τι μπορούμε να κάνουμε φέτος, μου λέει, είναι μερικά πράγματα που είναι τζάμπα και πολλές φορές δεν μας αφήνουν να αξιοποιήσουμε ούτε αυτά. Φέτος χάρηκα πάρα πολύ που μου είπε, ξέρουμε κανέναν ομοσπονδιακό προπονητή να καλέσουμε; Της λέω ξέρουμε, τον τάδε που είναι ομοσπονδιακός προπονητής του τένις, τον τάδε που είναι ομοσπονδιακός προπονητής του σκι, τον τάδε είναι ομοσπονδιακός προπονητής του βόλεϊ, και τον τάδε που ομοσπονδιακός προπονητής κολύμβησης.

Σοφία: Άρα λοιπόν συνεργασία θεωρείς…

Τζωρτζίνα: εύκολο, δωρεάν, αλλά πραγματικά πιστεύω, εγώ θα επιμένω σε αυτό που λέει η Μαργαρίτα, θα χρειαζόταν… θα ήταν πολύ εύκολο να πω ένα μπάτζετ για να μπορώ να το

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

διαχειριστώ στο δικό μου, για τη δική μου τη χρονιά με τη σύμφωνη γνώμη του συλλόγου του διευθυντή

Ελένη: και με διαφάνεια, δε σημαίνει ότι εγώ θα τα φάω

Σοφία: Άρα λοιπόν κορίτσια εστιάζουμε στο γεγονός ότι το οικονομικό, είναι σημαντικότερο πρόβλημα αυτή τη στιγμή στα ελληνικά σχολεία,

Σπυριδούλα: Ακριβώς

Σοφία: για να αναδειχθεί να βοηθήσει τον εαυτό ένα

Μαργαρίτα: βέβαια να πω και κάτι, εμείς στο σχολείο το ξέρεις, έχουμε πάνω κάποιες αίθουσες ως αποθηκευτικούς χώρους, το τι θησαυροί είναι εκεί μέσα πεταμένοι, χαλασμένοι, σκουριασμένοι.

Σοφία: άρα λοιπόν τι θα έπρεπε ο εκπαιδευτικός να κάνει;

Μαργαρίτα: εκεί θα έπρεπε να έχουμε όλοι έναν συγκεκριμένο ρόλο, που να μπορούμε να τον υπηρετούμε, ούτως ώστε όλο αυτό το υλικό που προϋπάρχει στο σχολείο, να μπορούμε κάθε τόσο να το φροντίζουμε

Ελένη: να το αξιοποιούμε.

Σοφία: Θεωρείς Μαργαρίτα ότι αυτό είναι μια ευκαιρία ένας ρόλος που θα σου δώσει κάποιους μια ευκαιρία να εμφαν να αναδειχθεί ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης και εκτός τάξης;

Μαργαρίτα: ναι γιατί όχι;

Τζωρτζίνα: Θα πω το εξής

Σοφία: θα πρέπει να μας τον δώσουν τον ρόλο;

Τζωρτζίνα: Τώρα βάζουμε τα χεράκια μας και βγάζουμε τα ματάκια

Σοφία: Θα πρέπει να μας το δώσουν το ρολό ή μπορούμε και μόνοι μας;

Μαργαρίτα: Και μόνοι μας,

Τζωρτζίνα: Από την πρώτη Σεπτεμβρίου μέχρι τις 11, δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό το πράγμα; Να πάνε 10 εκπαιδευτικοί και να ασχοληθεί με αυτό

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: από το ταβάνι γιατί ο διευθυντής θα σου πει, μην έρχεστε ελάτε μια μέρα πριν τον αγιασμό να κάνουμε το σύλλογο, εεε δεν πάει έτσι όμως

Αμαλία/Σπυριδούλα: Δηλαδή αν πείτε στο συγκεκριμένο διευθυντή ότι υπάρχει αυτός ο πλούτος θα σας πει όχι μην πάτε να τον πάρετε;

Μαργαρίτα: Το ξέρει, διευθυντής είναι

Σπυριδούλα: Ωραία πες ότι αυτός δεν αναλαμβάνει,

Μαργαρίτα: αυτός δεν λέγει, εγώ δεν προτίθεμαι να του πω ότι θέλω να κάνω αυτό, όπως έκανα πέρσι, το έκανα από μόνη μου. Πέρσι έκανα μία γιορτή στο τέλος της χρονιάς για την ανακύκλωση, ο χώρος από πίσω από την σκηνή, ήταν χώρος αποθηκευτικός σκηνικών, ψάχνοντας να βρω λοιπόν σκηνικά βρήκα ένα μπάχαλο. Έτσι, το τι θησαυρούς βρήκα από κει μέσα και τα έβαλα σε σειρά .

Σοφία: Υπάρχει ευκαιρία

Μαργαρίτα: τώρα αυτό είναι πρωτοβουλία δική μου, δεν το κάνουν όλοι, ούτε ο διευθυντής θα μπορούσε πιστεύω να σε πάρει από το αυτάκι και να σου πει κάντο, αν μόνος σου δεν έχεις την ενσυναίσθηση να πεις, ότι αυτά εμένα θα βοηθήσουν. Έτσι δεν πάει;

Ελένη: Ένας ηγέτης λοιπόν εκπαιδευτικός καλό είναι να βάζει υψηλούς στόχους όπως βάζει η Μαργαρίτα, και ανεβάζει πάρα πολύ το επίπεδο του σχολείου. Πάντα το έλεγα.… Δούλεψα με τη Μαργαρίτα 2 χρόνια μαζί με τη Μαργαρίτα, και πήρα πολλά πάρα πολλά, και ένας λόγος που στεναχωρήθηκα που έφυγα, δεν την είδα ποτέ ανταγωνιστικά, θα μπορούσα να τη δω έτσι και να πω τι κάμει αυτή, αα μωρέ σιγά

Μαργαρίτα: Ναι αλλά δημιουργούσα έχθρες, το παρατήρησες; Δημιουργούσα έχθρες γιατί κανένας δεν καταλάβαινε αυτό που προσπαθούσα να κάνω όλοι με βλέπαν επιφανειακά και λέγανε τι μου λες τώρα αυτά το απόγευμα έχω να πάω να πιώ τσίπουρα

Ελένη: ένας

Σπυριδούλα: καλό είναι και το τσίπουρο, θα το πιείς και το τσίπουρο

Σοφία: πέρα από τις οικονομικές ανάγκες που διαπιστώσουμε ότι έχουμε τι άλλες ανάγκες;

Μαργαρίτα: Θέλει και προσωπική δουλειά χρόνο.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: Τι άλλες ανάγκες έχει ένας ή άλλες ανάγκες έχει ένας εκπαιδευτικός ηγέτης ένας εκπαιδευτικός που μπορεί να γίνει ηγέτης τι άλλες ανάγκες έχει;

Ματίνα: ανικανοποίηση **αναγνώριση**

Μαργαρίτα: **επιβεβαίωση ικανοποίηση**

Ματίνα: και αναγνώριση παιδιά, ότι θέλει ένα παιδί, το θέλουμε και εμείς. Τι θέλουμε όλοι οι άνθρωποι ρε παιδιά, ένα μπράβο

Μαργαρίτα: μπράβο

Ματίνα: μπράβο μωρέ, εντάξει, τι ωραίο αυτό που έκανες. Δεν το κάνεις για αυτό, δεν είναι αυτός αυτοσκοπός, αλλά αυτός είναι ένα κίνητρο, παίρνεις τα πάνω σου. Από

Τζωρτζίνα: είναι μια φράση που είπε επανειλημμένως για το webex, ότι πόσο τσιγκούνης πρέπει να είναι ένας άνθρωπος στην ψυχή όταν δεν βγαίνει να πει σε έναν κλάδο, πέρα από τους γιατρούς ήμασταν νομίζω ο δεύτερος κλάδος που κράτησε… αντίσταση, αν μπορώ να πω τη λέξη αυτή, λοιπόν.. και δεν βγήκε η κοινωνία, χειροκρότησαν τους γιατρούς, ευχαρίστησαν τους γιατρούς, ούτε καν η ίδια η υπουργός μας

Σπυριδούλα: Δεν πειράζει, μας πάει στα δικαστήρια η κύρια

Τζωρτζίνα: Δεν βγήκε να πει συγχαρητήρια

Μαργαρίτα: Δεν δούλεψαν όλοι με το ίδιο σθένος. και έχω άποψη σ' αυτό.

Σπυριδούλα: Το πρωί συγχαρητήρια, το μεσημέρι δικαστήρια.

Μαργαρίτα: έχω άποψη σ' αυτό, έτυχε να ακούσω συνάδελφο να λέει στα παιδιά, ανοίξτε το βιβλίο στη τάδε σελίδα κάντε το και καθόταν και περίμενε. Το είδα με τα μάτια μου.

Τζωρτζίνα: Μαργαρίτα θα περάσω από την απέναντι πλευρά

Σοφία: Άρα λοιπόν Μαργαρίτα τι ανάγκες έχει ο εκπαιδευτικός για να φανεί ηγέτης σε μια δύσκολη συνθήκη;

Μαργαρίτα: Ανάλογα με τα μέσα

Σπυριδούλα: Θα το πεις και αυτό γιατί δεν έχουν όλα τα παιδιά έτσι

Σοφία: Να ρωτήσω κάτι; Άρα λοιπόν κάπου υπάρχει μια ανάγκη….

Τζωρτζίνα: Γιατί πρέπει να έχω εγώ λαπτοπ.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: Εγώ δεν είχα λαπτοπ,

Τζωρτζίνα: Εγώ γιατί πρέπει να έχω εγώ λαπτοπ;

Σπυριδούλα: εγω γιατί στο σπίτι στην καραντίνα δουλεύει ο γιος ο οποίος πήγαινε πολυτεχνείο έτσι; το σχολείο το δικό μου, μου έδωσε ένα λαπτοπ

Μαργαρίτα: το σχολείο το δικό μου δάνεισε στα παιδιά υπολογιστές…. Από την αίθουσα των υπολογιστών.

Σπυριδούλα: εμείς δεν είχαμε, είχαμε πολλά παιδιά ….παιδιά που είχανε μόνο κινητό. Είχαμε πολλά αδερφάκια τα οποία την ώρα εκείνη…το δευτεράκι είχε μάθημα… το πρώτο λυκιάκι έπρεπε να κάνει φροντιστήριο και η μαμά έπαιρνε το λαπτοπ, εννοείται…. οκέι θα κάνει το αδερφάκι σου γιατί έχει φροντιστήρια. Είχαμε τέτοια θέματα.

Μαργαρίτα: Ιδιαίτερες περιπτώσεις

Σπυριδούλα: πολλές, πολλές

Σοφία: Η Τζωρτζίνα όμως νομίζω ότι στη δύσκολη εκείνη στιγμή εννοούσε ότι οι εκπαιδευτικοί στάθηκαν ως ηγέτες

Τζωρτζίνα: ναι και δεν ακούστηκε ούτε ένα ευχαριστώ

Σοφία: Άρα λοιπό έχουμε ανάγκη την αναγνώριση

Τζωρτζίνα: Εγώ από αυτό που είπε η Ματίνα πιάστηκα, δεν γύρισε να ειπωθεί δυνατά και καθαρά ευχαριστούμε τους εκπαιδευτικούς

Σπυριδούλα: Ήθελες να σε χειροκροτήσει η υπουργός δηλαδή; Όχι εμένα προσωπικά δεν με νοιάζει καθόλου το ευχαριστώ

Σοφία: Τι θα ήθελες Σπυριδούλα εσύ;

Σπυριδούλα: όμως εγώ αυτό που ήθελα το έκανα και με τους μαθητές μου και με τους συναδέλφους μου, κρατήσαμε το σχολείο

Αμαλία: ότι στάθηκε στο ύψος των περιστάσεων

Σπυριδούλα: χωρίς να έχω ιδέα,, δεν είχα, δεν έχω

Τζωρτζίνα: Κανένας μας δεν ήξερε πως να χειριστεί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: τέλος πάντων σταθήκαμε αξιοπρεπώς, σταθήκαμε αξιοπρεπώς, και κρατήσαμε το σχολείο έτσι όπως έπρεπε να κρατηθεί και δεν με νοιάζει καθόλου για καμία Κεραμέως για κανέναν υπουργό.

Τζωρτζίνα: δεν έχει να κάνει με το όνομα

Σοφία: εμείς οι εκπαιδευτικοί όμως λέτε ότι σταθήκαμε ως ηγέτες τη στιγμή εκείνη.

Τζωρτζίνα: οι περισσότεροι από εμάς

Σπυριδούλα: Εγώ Σοφία μου δεν αισθάνθηκα καθόλου ως ηγέτης, αισθάνθηκα πάρα πολύ φοβισμένη αισθανόμουν πάρα πολύ κουρασμένη, λοιπόν αισθάνομαι πάρα πολύ άσχημα γιατί δεν ήθελα να βγαίνει το παιδί της τέλος πάντων στην οθόνη να φαίνεται το πρόσωπό του.

Αμαλία: Παρόλα αυτά όμως το παιδί δεν ένιωσε ότι εσύ ένιωθες αυτό το πράγμα.

Σοφία: Άρα λοιπόν ένας ηγέτης μπορεί να αισθάνεται και έτσι.

Σπυριδούλα: αισθανόμουν ότι ήμουν Η μεσημεριανή εκπομπή γιατί μαζί με το παιδί έβγαινε και η μαμά και ο μπαμπάς, όλοι, έτσι αισθανόμουνα

Ελένη: Έτσι, πολύ σωστά αλλά να πω

Σοφία: μου απαντάς και σε μια προηγούμενη ερώτηση

Σπυριδούλα: Πολλές φορές έκανα αυτό, άνοιξε το βιβλίο γιατί κάθε παιδί δεν είχε το δικό του υπολογιστή και τους έλεγα σελίδα τάδε βιβλίο τάδε. Δεν ήμουνα πάντα με το βίντεο και την προετοιμασία

Μαργαρίτα: εννοείς είχαν κινητό τα παιδιά

Σπυριδούλα: Είχαν το κινητό τα παιδιά.

Ματίνα: εγώ να σου πω ο ηγέτης συγγνώμη είναι άνθρωπος, άραγε θα πρέπει να νιώθει και ανασφάλεια, θα πρέπει να νιώθει και ανεπαρκής, αν ο ηγέτης νιώθει τέλειος σε όλα για μένα δεν είναι ηγέτης.

Μαργαρίτα: Τεχνολογικά αναλφάβητοι

Ματίνα: είναι αυτός που λέγαμε πριν

Μαργαρίτα: Οι δάσκαλοι όταν ξεκίνησε η πανδημία και αναγκαστήκαμε να κάνουμε τηλεκπαίδευση μην το ξεχνάτε ότι η πλειοψηφία των δασκάλων εκπαιδευτικών ήταν

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

τεχνολογικά αναλφάβητοι. Εμένα το χ υπουργείο οι…. δεν ξέρω ποιοι, δεν μου έδειξαν πώς; να ναι καλά το κορίτσι μου, το οποίο βρέθηκε στο σπίτι εκείνη την περίοδο

Σπυριδούλα: Αααα γειά σου.

Μαργαρίτα: Και παιδάκι μου μου έκανε ιδιαίτερα μαθήματα στο πως θα λειτουργήσω εγώ το webex.

Σοφία: Με πρόλαβες στην τελευταία μου ερώτηση. για να ολοκληρωθεί η συζήτηση….

Σπυριδούλα: Μαργαρίτα το ίδιο έγινε και με τον Κωνσταντίνο, μάνα έλα τι έγινε; που είσαι; Φτιάξτο λίγο

Μαργαρίτα: Α μπράβο!

Σοφία: πως πρέπει να εκπαιδεύονται οι εκπαιδευτικοί ηγέτες;

Μαργαρίτα: πλέον

Τζωρτζίνα: επί της ουσίας

Μαργαρίτα: Εννοείς η ακαδημαϊκή τους μόρφωσή; Υπάρχουν λύσεις

Σπυριδούλα: συνεχώς επιμορφώσεις, σεμινάρια ,επί παντός επι στητού

Ματίνα: Εμείς έχουμε μια άποψη με τη Μαργαρίτα

Και να πω και κάτι κοινή

Ματίνα:… κοινή. Πριν διοριστεί ο οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός θα πρέπει να περάσει τουλάχιστον ένα εξάμηνο είτε σε ένα σχολείο δημόσιο να μπαίνει να παρακολουθεί σαν βοηθό το τμήμα πως γίνεται η διδασκαλία, είτε ξέρω γω μέσω πανεπιστημίου, δεν ξέρω,

Σπυριδούλα: Να τα κάνει όλα αυτά μαργαρίτα συμφωνώ, αρκεί όμως να του δίνει το κράτος τον μισθό για να μπορεί να ζει

Μαργαρίτα: Εννοείται ότι αυτό θα είναι επι πληρωμή.

Αμαλία: Όπως είναι στους γιατρούς

Σπυριδούλα: γιατί δεν έχουν τα χρήματα να πληρώσουν το σπίτι ούτε τα χρήματα …

Σοφία: Λοιπόν θεωρείται ότι είναι το πρώτο στάδιο αυτό

Μαργαρίτα: Φυσικά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: Θα πρέπει να κάνει εξάσκηση στην τάξη, δίπλα σε έναν εκπαιδευτικό πριν μπει στην τάξη μόνος του και στην πορεία να κάνει αυτό που λέει προτείνει η Σπυριδούλα, συνεχόμενες επιμορφώσεις

Ματίνα: και ο μέντορας για μένα είναι αυτό που θα έπρεπε να κάνει, δηλαδή να υπάρχουν κάποιοι άνθρωποι μπορεί να μην είναι στο χώρο της σχολικής μονάδας, να είναι να έχουνε 2 3, αυτό δηλαδή το ρόλο που έχει ο σχολικός, ο συντονιστής, ο σχολικός σύμβουλος, τρόπο …… ο παλιός σχολικός σύμβουλος θα έπρεπε να μας δίνει, να έρχεται στην τάξη να βλέπει τα ουσιαστικά προβλήματα και όχι όταν βλέπει ένα ουσιαστικό πρόβλημα να σου λέει αναθεώρησε τους στόχους γιατί αυτό είναι μια οδηγία που μπορεί να μου τη δώσει η μάνα μου και ο πατέρας μου και το παιδάκι μου,

Μαργαρίτα: βαρεθήκαμε τις θεωρίες

Σπυριδούλα: Μόνο θεωρίες

Σοφία: Θέλουμε ηγέτες οι οποίοι θα είναι ενημερωμένοι

Ματίνα: πράξη

Σοφία: γνώση;

Ματίνα: επί της ουσίας σου….

Μαργαρίτα: Ζητούσα ανέκαθεν σε έναν σύμβουλος και στο πω και το όνομά του τον Τάσο και θα σου πω το επίθετό του

Τον Δαραρά

Μαργαρίτα: Μπράβο, μας έλεγε και για την έκθεση για την παραγωγή γραπτού λόγου 1 2 3 5 10 δεν άντεξα τόσο ωραία θα σας πρότεινα και θα σας καλούσα στο τμήμα μου να κάνετε μια υποδειγματική επάνω στην παραγωγή γραπτού λόγου, με τους μαθητές μου.

Τζωρτζίνα: Ήρθε;

Μαργαρίτα: Ποτέ!

Αμαλία: Μας έχουνε παρατημένους

Μαργαρίτα: Κανένας δεν ήρθε ποτέ

Τζωρτζίνα: την πάτησε στα Φάρσαλα που ήμουν εγώ, και τον βάλανε με πλάγιο τρόπο θα στο πω εγώ.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: δεν του δώσαν άλλη επιλογή προφανώς

Τζωρτζίνα: τον βάλανε στα Ρομά, για τους έλεγε ότι τα Ρομά πρέπει να ενταχθούν και δεν υπάρχουν τμήματα Ρομά

Και έκανε πρότυπη διδασκαλία;

Τζωρτζίνα: έφυγε από την πλαϊνή τη πόρτα, μόνο που δεν πήδηξε τα κάγκελα στην κυριολεξία,

Σοφία: Άρα λοιπόν έχουμε ανάγκη την επιμόρφωση;

Μαργαρίτα: Βεβαίως και την έχουμε ανάγκη

Ματίνα: ουσιαστική και ουσιαστική επιμόρφωση,

Σοφία: ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης που κατάλαβε ότι τον έχουμε εντοπίσει γιατί κατάλαβα από την κουβέντα ότι όλοι έχουμε εντοπίσει στη διάρκεια της εμπειρίας μας στις προϋπηρεσίες μας εκπαιδευτικούς ηγέτες, είχαν αυτή την επιμόρφωση;

Όλες: όχι, ψαχνόντουσαν μόνοι τους,

Σοφία: άρα λοιπόν η πρόταση είναι ότι θα πρέπει

Μαργαρίτα: να μην είσαι μόνος

Σοφία: θα πρέπει λοιπόν να είναι συντονισμένη και οργανωμένη από την πολιτεία.

λίγο πιο ξεκάθαρα, λίγο πιο απλά, λίγο πιο πραγματικά,

Σοφία: Θεωρείται λοιπόν ότι δεν μας δίνει η πολιτεία τη δυνατότητα να επιμορφωθούμε ουσιαστικά

Μαργαρίτα: Ουσιαστικά όχι, χανόμαστε ….μόνος του….. στη γραφειοκρατία χανόμαστε, έχω ξεχάσει τη δουλειά μου,

Ματίνα: και όταν στην επιμόρφωση να μας διαβάζουν τις διαφάνειες αυτή την επιμόρφωση δεεν τη θέλουμε..

Σοφία: άρα λοιπόν θέλουμε βιωματικά σεμινάρια

Μαργαρίτα: υποδειγματικές έλα μέσα … εγώ βοηθήθηκα στην παραγωγή από τα παιδιά μου αλλά ψάχτηκα. Στο σχολείο των παιδιών μου έψαχνα, α πώς γίνεται εδώ πέρα, πήγα παρακολούθησα τον σχολάρχη των παιδιών μου που κάνει την έκθεση, να τη δω,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: ας πούμε ένα αυτό που λέει έλεγε πριν η Μαργαρίτα ότι για το WEBEX εκπαιδεύτηκε από την κόρη της, εγώ αντίθετα ήμουνα τυχερή γιατί έτυχε ο διευθυντής μας να αναλάβει αυτό το ρόλο και να μας οργανώσει δηλαδή αν είσαι τυχερός βρίσκεις στο δημόσιο σχολείο έναν ηγέτη αν δεν είσαι τυχερός αναζητάς κάπου αλλού.

Σπυριδούλα: κάπου αλλού να βρεις.

Μαργαρίτα: Μα υποτίθεται ο ηγέτης που υπάρχει σε κάποιο σχολείο αυτό,δεν το γνωρίζει 100% , όχι ότι δεν θέλει, δεν το γνωρίζει. Μπορεί να έχει β επιπέδου, δεν αντιλέγω αλλά δεν το γνωρίζει

Ματίνα: Μόνος σου

Τζωρτζίνα: Σοφία θα το το πω πολύ απλά μας βάλαν να κάνουμε webex, μπορούσανε να πούνε 6-9 αύριο το πρωί όλοι οι εκπαιδευτικοί μπείτε σε αυτή την πλατφόρμα κάντε κάτι με κάποιον τρόπο δείτε τηλεόραση δεν ξέρω στην ετ ένα και ταυτόχρονα όλοι να μάθουμε τα βασικά εμείς είχαμε

Σοφία: Θέλουμε υποστήριξη λοιπόν

Μαργαρίτα: Εμείς είχαμε υποκειμενικό, στο ένατο δημοτικό η υποδιευθύντρια επειδή είναι πληροφορικής, το έκανε αυτό, με συναδέλφους τους χώρισε σε ομαδούλες, στα άλλα

Τζωρτζίνα: Και στο 5ο και στο 3ο ξέρανε να το κάνουνε, αυτό λέω, από τη στιγμή που το ζήτησε το υπουργείο τι έκανε εκείνη τη στιγμή γρήγορα και άμεσα; γιατί θεώρησε το υπουργείο δεδομένο ότι όλοι ξέρουμε να χρησιμοποιούμε το webex

Σοφία: είπε η Αμαλία πριν, πρέπει να είναι οργανωμένο

Αμαλία: πρέπει να είναι οργανωμένο

Σοφία: από την πολιτεία

Τζωρτζίνα: πώς θα το ξέρω από την πόλη θα έλεγε δυναμικό κοινό πώς θα

για να συνοψίσω τις απαντήσεις σας επειδή έχουμε παρεμβολές, θέλουμε οργάνωση, θέλουμε υποστήριξη, συνεχόμενη επιμόρφωση, υπάρχει όμως και η ιδιωτική πρωτοβουλία του εκπαιδευτικού που από μόνος του έχω καταλάβει σωστά;

Μαργαρίτα: το μεράκι του

Σοφία: το μεράκι του, σας ευχαριστώ πάρα πολύ

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: Εμείς ευχαριστούμε

Σοφία: για την ευκαιρία που μου δίνεται, για την κουβέντα, την απόλαυσα, ήσασταν εξαιρετικές ευχαριστώ πολύ το ξαναπώ… ωραία και αφού ολοκληρώσαμε ένα παράδειγμα από τη συνάδελφο που αφορά στον τρόπο άσκησης διοίκησης ώστε να αναδειχθεί ο ηγέτης, σε ακούμε Τζωρτζίνα.

Τζωρτζίνα: άνθρωπος ο οποίος ένιωθε ασφαλής με αυτό που έκανε, μοίραζε στους εκπαιδευτικούς αρμοδιότητες, τους άφηνε να αναλάβουμε πρωτοβουλίες, τους έδινε ελευθερίες, πίστευε σ' αυτούς, έτσι λοιπόν οι εκπαιδευτικοί ήταν υποχρεωμένοι, εσωτερικά παρακινημένοι να ανταποκριθούν σε αυτό. Δεν μπορούσαν να του χαλάσουν χατίρι γιατί τους έδειχνε εμπιστοσύνη ήταν πάρα πολύ σημαντικό αυτό.

Μαργαρίτα/ Ελένη/ Ματίνα: Τους είχε κερδίσει

Τζωρτζίνα: Τους είχε κερδίσει,

Μαργαρίτα: γινόντουσαν χαλί να τους πατήσει

Τζωρτζίνα: είναι αυτό που λέμε το κλασικό, τους χτύπησε στο φιλότιμο

Σοφία: μάλιστα

Τζωρτζίνα: συμφωνείτε;

Μαργαρίτα: Απόλυτα!

Σοφία: Σεβόμαστε την εμπειρία. ευχαριστώ πάρα πολύ

Ελένη: Και εμείς.

Σοφία: Σας ευχαριστώ πολύ

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Sample of the transcript of the 2nd focus group discussion & 2nd focus group recording

https://drive.google.com/file/d/12XaBBNOoZ6IIuQ09BC9kEZtRWWMEjOen/view?usp=share_link

Σοφία: περισσότερα…. ωραία εφόσον έχει ξεκινήσει η καταγραφή κορίτσια θα ήθελα και την προσωπική σας…. την προφορική σας, συγγνώμη, συγκατάθεση για την ηχογράφηση και την αξιοποίηση του υλικού της συζήτησης αυτής ώστε…… να ολοκληρωθεί η διπλωματική εργασία η οποία εκπονεί…. την οποία εκπονώ στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος που παρακολουθώ στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, στο τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης, στο παιδαγωγικό τμήμα με τίτλο οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Θα ήθελα λοιπόν την προσωπική προφορική σας συγκατάθεση:

Γιώτα: με ακούτε; Γαλαζούλα Παναγιώτα, δέχομαι συναινώ

Μαριαρένα: κι εγώ Μαστορογιάννη Μαρία Ειρήνη συναινώ απόλυτα

Κατερίνα: Βελεσιώτου Αικατερίνη συναινώ κι εγώ απόλυτα για την καταγραφή.

Θωμαή: Θωμαή Τζιτζή συναινώ κι εγώ για την καταγραφή

Έφή: κι εγώ η Ευθαλία Καραλαριώτου συμφωνώ για την καταγραφή.

Σοφία: ωραία να ζητήσω λιγάκι να κλείσουμε τα μικρόφωνα γιατί νομίζω κάπου μικροφωνίζει και το ζητάω γιατί θα έχω μετά και απομαγνητοφώνηση. Λοιπόν, εφόσον έχουμε ξεκινήσει θα ήθελα να σας ευχαριστήσω καταρχήν που δεχθήκατε την πρόσκληση αυτή, για να κουβεντιάσουμε την έννοια της εκπαιδευτικής ηγεσίας και του εκπαιδευτικού ως ηγέτη. Είναι μια έννοια που βρίσκεται στο προσκήνιο της διεθνούς βιβλιογραφίας αρκετά χρόνια τώρα και εσείς με τη συμμετοχή σας στην κουβέντα αυτή μου δίνετε την ευκαιρία να ερευνήσω και εγώ την ελληνική πραγματικότητα όσον αφορά εεε, την εκπαιδευτική ηγεσία, τον εκπαιδευτικό ως ηγέτη. Πριν ξεκινήσουμε, θα ήθελα, την κουβέντα μας, θα ήθελα η κάθε μία από εσάς να παρουσιάσει τον εαυτό της, αναφερόμενη στις σπουδές, τα έτη υπηρεσίας και τη σχολική μονάδα που εργάζεται φέτος. Να ξεκινήσουμε από τη Βασιλική που την έχω στο τηλέφωνο on line.....

Μαριαρένα:… προσωπικά δεν την ακούμε Σοφία να ξέρεις, δεν την ακούω εγώ τουλάχιστον σίγουρα. Όχι.

Σοφία: Βασιλική;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

APPENDIX III. Categorizing participants' answers.

Categories

1 Participants presenting themselves.

FGD1

Αμαλία: Ας ξεκινήσω εγώ λοιπόν, ονομάζομαι Σδρόλια Αμαλία, είμαι μουσικός διορισμένη στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση από το 2003. Έχω σπουδάσει ε ε ε στο τμήμα μουσικών σπουδών στο ε Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και εργάζομαι στο 15ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας.

Τζωρτζίνα: Είμαι η Νταφοπούλου Τζωρτζίνα και

Δυνατά για να ακούγεται.

Τζωρτζίνα: έχω τελειώσει ΤΕΦΑ στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, έχω 21 χρόνια υπηρεσίας, στο είμαι στη διάθεσή του ΠΥΣΠΕ Λάρισας και αυτή τη στιγμή δουλεύω στο 18ο Δημοτικό.

Μαργαρίτα: Ονομάζομαι Μαργαρίτα Οικονόμου δασκάλα 32 χρόνια υπηρεσίας, 8 χρόνια σε ιδιωτικό στη Λάρισα στη Ράπτου από το 97 είμαι στο δημόσιο τελείωσα παιδαγωγική Ακαδημία Ηρακλείου, και στην πορεία έκανα και τις σπουδές μου στο πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, εξομοίωση του πτυχίου. Έχω ένα μεταπτυχιακό το έχω αφήσει στη μέση στο Ειδικής Αγωγής στο Πανεπιστήμιο Βόλου δε νομίζω να το τελειώσω. Έχει ο Θεός.

Ελένη: Καλησπέρα ονομάζομαι Κυριακάκη Ελένη. Είμαι δασκάλα. Εργάζομαι στο 18ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας, έχω 18 χρόνια υπηρεσίας, αυτά.

Σοφία: Ωραία

Ματίνα: Εγώ είμαι η Μυλωνά Ματίνα, και γω στο 18ο Δημοτικό σχολείο Λάρισας, 15 χρόνια, είμαι τα τελευταία 2 χρόνια στη Λάρισα εεε παιδαγωγικό Αθήνας μετά από κατατακτήριες από το ΦΠΨ Αθήνας, και ένα μεταπτυχιακό στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, αυτά.

Σπυριδούλα: Ωραία, εγώ είμαι η Καλαϊτζή Σπυριδούλα, δασκάλα στο τεσσαρακοστό τέταρτο δημοτικό σχολείο Λάρισας, έχω 36 χρόνια υπηρεσίας, Έχω τελειώσει την παιδαγωγική ακαδημία Λαμίας η οποία τώρα φυσικά δεν υφίσταται, εεε έχω κάνει και το το κομμάτι αυτό της εξομοίωσης, εεε όταν ήρθα από Θεσσαλονίκη στην ε στη Λάρισα.

FGD2

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Να ξεκινήσουμε από τη Βασιλική που την έχω στο τηλέφωνο on line.....

Μαριαρένα:… προσωπικά δεν την ακούμε Σοφία να ξέρεις, δεν την ακούω εγώ τουλάχιστον σίγουρα. Όχι.

Σοφία: Βασιλική;

Βασιλική: Ναι ναι.

Σοφία:… δεν ακούγεσαι όμως. Δεν σε ακούνε τα κορίτσια

Μαριαρένα:… τώρα ναι τώρα ναι

Σοφία:… μισό λεπτάκι…συνέχισε σε παρακαλώ…

φορές

Σοφία:… κορίτσια ακούτε; ακούγεται

Γιώτα: βάλε το τηλέφωνο κοντά στη συσκευή, στον υπολογιστή, γιατί δεν ακούγεται.

Σοφία:… το έχω βάλει αλλά… η ποιότητα δικτύου είναι εξαιρετική αλλά θα ακούγεται περισσότερο.

Βασιλική…….

Ωραία σχολείο που εργάζεσαι φέτος;

Βασιλική…….

Σοφία:… α ευχαριστούμε. Γιώτα θα ήθελες να συνεχίσεις;

Κατερίνα: Σοφία… συγνώμη λίγο, ίσως κάποια καίρια σημεία όπως και αυτό θα μπορούσε να το στέλνει ηχητικό μήνυμα και να μας το βάζει σε ανοιχτή ακρόαση.

Σοφία: ανοιχτή ακρόαση έχω αυτή τη στιγμή

Κατερίνα: Να στο στέλνει ηχητικά εννοώ αλλά πάλι δεν θα ακούγεται, πάλι

Έφη: Σοφία, η Βάσω ούτε από το κινητό μπορεί να συνδεθεί; Μήπως από το κινητό μπορούσε πιο εύκολα;

Σοφία: Βασιλική ακούς τα κορίτσια; θα σου στείλω το… θα σου στείλω το λινκ γιατί και η Ευθαλία από το κίνητρο μπήκε. Θα σου στείλω το λινκ στο βάιμπερ και προσπάθησε να συνδεθείς εντάξει;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Βασιλική: έλα ωραία….

Γιώτα: Να καλησπερίσω και εγώ την παρέα, την ομάδα, λέγομαι Παναγιώτα Γαλαζούλα, είμαι δασκάλα, φέτος δουλεύω… έχω 21 χρόνια προϋπηρεσίας, εκτός από τις βασικές σπουδές μου έχω κάνει το διδασκαλείο 2 χρόνια, έχω κάνει μεταπτυχιακό στη διοίκηση της εκπαίδευσης, και φέτος δουλεύω στην…. έχω μάλλον την πέμπτη τάξη. Δεν ξέρω κάτι άλλο που θα θέλατε να

Έφη:…εγώ είμαι η Ευθαλία Καραλαριώτου, καθηγήτρια Αγγλικών, έχω 18 χρόνια υπηρεσίας και έχω σπουδάσει στο Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο, ε τι άλλο αυτά.. α είμαι στο δημοτικό σχολείο Ομορφοχωρίου φέτος, στο εικοστό τρίτο, στο δημοτικό Μελισσοχωρίου και σε 2 νηπιαγωγεία , τι άλλο θέλετε να μάθετε για εμένα;

Κατερίνα:…εεε μουσική διδάσκω, εεε εδώ και 24 χρόνια και να πω την οργανική μου; Έχω οργανική στο πρώτο δημοτικό σχολείο Αμπελώνα, συμπληρώνω και σε σχολεία, φέτος είμαι και στο δεύτερο δημοτικό σχολείο Αμπελώνα και στο Αργυροπούλι συνήθως εκεί γύρω, και Τύρναβο και άλλες χρονιές και στη Λάρισα. Τελείωσα το παιδαγωγικό τμήμα και διορίστηκα ως πτυχιούχος ωδείου γιατί εκείνο τον παλιό καιρό δεν υπήρχαν στη μουσικολογία απόφοιτοι..

Σοφία: είσαι απόφοιτος και παιδαγωγικού

Κατερίνα:…ναι όποτε γινόταν αλλά ούτε το ασεπ μετά από κάποια χρόνια, γινόταν μόνο από το υπουργείο παιδείας μόνο για μουσικούς κάποια μαθήματα δύναμαι 10-12 μαθήματα τότε όποτε διορίστηκα τότε.

Σοφία:…επέλεξες στη μουσική έναντι της…

Κατερίνα:… γιατί ήρθε πιο γρήγορα ο διορισμός και μετά δεν σκέφτηκα καν να αλλάξω γιατί ήταν κάτι που με ευχαριστούσε και κάτι που συνδύαζε και το παιδαγωγικό κομμάτι ακόμη και τώρα, με έχει βοηθήσει πάρα πολύ, γιατί η προσέγγισή μου στα μαθήματα… στα διάφορα μαθήματα της μουσικής εννοώ στα κεφάλαια η προσέγγισή μου είναι μουσικοπαιδαγωγική. και με βοήθησε πάρα πολύ και στα διάφορα προγράμματα που κάνω τώρα το πτυχίο αυτό. Στη συνέχεια εντάξει πέρα από τους υπολογιστές, αγγλικά παρακολούθησε αρκετά mooc γιατί είχα ασχοληθεί τα τελευταία χρόνια με το eTwinning, οπότε μέσα από εκεί ασχολήθηκα και μετά mooc παρακολούθησε αρκετά mooc, κάποια από αυτά είχαν σχέση και με το mentoring και με την ηγεσία κατά κάποιο τρόπο ή με τη θέση του εκπαιδευτικού στα σχολεία. αυτά όλα αυτά τα χρόνια έτσι παρακολουθώ διάφορα σεμινάρια μικρής ή μεγάλης διάρκειας ή και κάποιων μηνών ή και ετήσια, που έχουν εεε μουσικό ή παιδαγωγικό περιεχόμενο ή και τα 2.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαριαρένα: καλησπέρα….ναι βεβαίως. Καλησπέρα και από μένα, λοιπόν είμαι η Μαριαρένα είμαι.. έχω ίσως τα λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, όχι ίσως, είμαι σίγουρη, φέτος συμπληρώνω 6 χρόνια στο σχολείο, δασκάλα είμαι, ε είμαι στο δεύτερο δημοτικό σχολείο Λιτοχώρου. Φέτος έχω την πρώτη δημοτικού, και δεν ξέρω τι άλλο θα θέλατε να μάθετε για μένα;

Μαριαρένα: έχω σπουδάσει στο … στο Δημοκρίτειο πανεπιστήμιο Θράκης ήταν το πρώτο μου πτυχίο, στο αριστοτέλειο έχω κάνει 2 μεταπτυχιακά, το τεχνολογίες μάθησης αλλά και τη διδασκαλία της ελληνικής ως ξένης γλώσσας, και έχω παρακολουθήσει και αρκετά σεμινάρια, όπως είπατε και εσείς, όπως είπε και η Κατερίνα, νομίζω εντάξει δια βίου μάθηση.

Θωμαή: Καλησπέρα και από μένα κορίτσια, ονομάζομαι Θωμαή Τζιτζή έχω 34 χρόνια προϋπηρεσίας, μ' αρέσουν τα καινοτόμα προγράμματα, εφαρμόζω κάθε χρόνοκάτι διαφορετικό, εε έχω τελειώσει παιδαγωγική ακαδημία και έχω κάνει και εξομοίωση και κάθε χρόνο παρακολουθώ και διάφορα σεμινάρια, etwinning σεμινάρια

Θωμαή: Παιδαγωγική Ακαδημία Μυτιλήνης

Θωμαή: και δουλεύω στο 44^{ο} Δημοτικό Σχολείο Λάρισας και έχω Τρίτη τάξη.

Σοφία: πόσα χρόνια υπηρεσίας μάλιστα

Θωμαή: 34

2. Participants' familiarity with and perception of teacher leadership.

FGD1

Μαργαρίτα: Εγώ πιστεύω ότι η ηγεσία στο πλαίσιο ενός σχολείου είτε είναι πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας, αφορά στη διοίκηση του σχολείου, εεε η διοίκηση του σχολείου μπορεί να γίνεται από τη διεύθυνση, μπορεί όμως να γίνεται και μέσα στην τάξη μια σωστή διοίκηση από τον εκπαιδευτικό υπεύθυνο του τμήματος.

Σπυριδούλα: Ναι, συμφωνώ και εγώ με τη Μαργαρίτα θεωρώ ότι η ηγεσία είναι όχι ακριβώς το τι θα κάνεις, αλλά ο τρόπος με τον οποίο θα κάνεις κάποια πράγματα και σαφώς ξεκινάει από τη διεύθυνση και μπορεί να φτάσει μέχρι και τον εκπαιδευτικό ο οποίος είτε έχει οργανική είτε δεν έχει οργανική από τον οποιοδήποτε εκπαιδευτικό δουλεύει στο σχολείο εκείνη τη συγκεκριμένη σχολική περίοδο.

Αμαλία: εγώ θα έλεγα ότι αντιλαμβάνομαι τον όρο εκπαιδευτικό, εκπαιδευτικός ηγέτης και έτσι κάπως λίγο πιο ρομαντικά, ότι μπορεί να είναι κάποιος εκπαιδευτικός ο οποίος έτσι με το

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

όραμα που έχει, με την όρεξή σας και τη διάθεση που έχει, οδηγεί τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές προς μία κατεύθυνση, δηλαδή σε ένα σύλλογο μπορεί να υπάρχει ένας εκπαιδευτικός ο οποίος έχει ένα ηγετικό ρόλο χωρίς να έχει και θεσμικό ηγετικό ρόλο.

Σπυριδούλα: χωρίς να το προσπαθήσει έτσι να του βγαίνει αβίαστα.

Αμαλία: Ναι χωρίς να το προσπαθήσει

Ματίνα: και εγώ στο καλλιτεχνικό θα πάω. εκεί μάλλον εκεί. και εγώ την εκπαιδευτική ηγεσία ως όρο δεν την έχω ... Την έχω ακούσει μάλλον, αλλά ένα δεν την έχω χρησιμοποιήσει, αλλά τον εκπαιδευτικό ηγέτη τον έχω στόχο. Θα πρεπε θεωρώ όλοι να τον έχουμε ως στόχο. Και τον βλέπω και γω λίγο πιο ρομαντικά.

Ματίνα: έναν άνθρωπο πού εμπνέει, που εμπνέει τους μαθητές που εμπνέει τους συναδέλφους, που εμπνέει τους γονείς. Που εμπνέει.

Μαργαρίτα: Συμφωνώ με τη Ματίνα.

Ματίνα: Που γενικάαα…..

Μαργαρίτα:…ο όρος ηγέτης θα μπορούσε να έχει εξαλειφθεί, δεν συμφωνώ δηλαδή να ονομάζεται ηγέτης αυτός που γίνεται γέφυρα στο μαθητή να περάσει απέναντι, να φτάσει στη γνώση. Δεν είναι ηγέτης, για μένα.

Τζωρτζίνα: Ε ..Από αυτά που έχω διαβάσει και από αυτά που εγώ νιώθω περισσότερο χαρακτηρίζουμε εκπαιδευτικό ηγέτη και αυτό που έχουμε εντάξει ως ορολογία προκειμένου να επικοινωνούμε μεταξύ μας είναι το τι πρέπει να κάνει ένας εκπαιδευτικός προκειμένου να ηγηθεί του σχολείου του, όταν καλείται να ηγηθεί , όταν είναι διευθυντής. Γιατί όντως υπάρχει και αυτό όταν δεν είναι στην τάξη όταν καλείται να ηγηθεί στο σχολείο του στο χώρο του και ποιος είναι ο καλύτερος δυνατός τρόπος να το κάνει αυτό. Ποιες μορφές ηγεσίας θα επιλέξει προκειμένου να… μπορεί να μην είναι απολυταρχικός μπορεί να μην είναι αυταρχικός, μπορεί να τα κάνει μέσα από διάλογο, από συζήτηση, μπορεί να το κάνει αναθέτοντας δράσεις στους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς, μπορεί να το κάνει με το παράδειγμα του, ξεκινώντας αυτός και οι υπόλοιποι να ακολουθούνε, νομίζω αυτός εγώ όπως το αντιλαμβάνομαι, για αυτό μιλάνε περισσότερο ως ορολογία.

Αμαλία: οπότε ας πούμε με αυτό τον όρο εκπαιδευτικός ηγέτης είναι αυτός που δίνει ένα κλίμα σε μια ομάδα …. εκπαιδευτική ομάδα

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

FDD2

Θωμαή: εγώ πιστεύω ο διευθυντής

Θωμαή: ο διευθυντής

Κατερίνα: ο καθένας εντάξει έχει τη γνώμη του μπορεί να έχουμε την εσφαλμένη γνώμη

Κατερίνα: Ή να το αντιλαμβανόμαστε, μια διαφορετική οπτική μπορεί να έχουμε. ηγεσία εκπαιδευτικών για μένα σημαίνει κατά πόσο είναι σε εκπαιδευτικός είναι ή μπορεί να είναι ηγέτης στη τάξη του βέβαια αλλά και στο σχολείο. Και κυρίως κατά πόσο ένας εκπαιδευτικός είναι ή μπορεί να είναι ή του δίνονται οι δυνατότητες να είναι, ηγέτης στο σχολείο, δηλαδή να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να αναλαμβάνει προγράμματα και σε επίπεδο τάξης, και σε επίπεδο σχολείου, να παίρνει μέρος σε διαγωνισμούς, να λειτουργεί ως συντονιστής των εκπαιδευτικών για ένα προσανατολισμό θα λέγαμε του σχολείου, και κατά πόσο ίσως αυτό βέβαια είναι ένα όνειρο θα έλεγα, ή επιθυμητό…ε επιθυμητός στόχος να συνενώσει και περισσότερα σχολεία σε αυτόν τον στόχο. έτσι το αντιλαμβάνομαι.

Μαριαρένα: θα συμφωνούσα και εγώ, έτσι οραματιστής για να για να πάρω ακριβώς αυτό που είπε τώρα Κατερίνα οποιοσδήποτε και όχι μόνο ο διευθυντής, οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός που είναι έτσι ουσιαστικά η ψυχή της σχολικής μονάδας, εεε που μπορεί να γίνει εμψυχωτής, που μπορεί να οραματιστεί το σχολείο καλύτερα, οποιοσδήποτε ή οποιαδήποτε, έτσι που θα παίρνει πρωτοβουλίες, θα εισαγάγει καινοτομίες, θα μπορεί να μετασχηματίσει το σχολείο

Κατερίνα: και θα μπορεί να συμπαρασύρει και άλλους μαζί του. Και θα συμπαρασύρει και άλλους.

Μαριαρένα: Ναι ακριβώς

Μαριαρένα: να επηρεάσει έτσι, να επηρεάσει τη συμπεριφορά και των συναδέλφων και τις πράξεις τους τόσο εντός του σχολείου όσο και εκτός, ώστε να επιτευχθούν στόχοι της σχολικής μονάδας, να επιτευχθούν οι στόχοι γενικά της πολιτείας, έτσι, τόσο οι διδακτικοί έτσι και οι εκπαιδευτικοί και παιδαγωγικοί στόχοι, όσο και γενικότερα.

Γιώτα: εγώ να πω ότι συμφωνώ με την Κατερίνα, αλλά έχουμε συνηθίσει και είθισται η διεύθυνση δηλαδή και με…. κατά κάποιον τρόπο και με τη Θωμαή, η διεύθυνση και ο ηγέτης να είναι το ίδιο πρόσωπο. Δεν ταυτίζονται οι αρμοδιότητες και σαν έννοιες μπορεί να μην ταυτίζονται όντως, ένας διευθυντής μπορεί να μην είναι ηγέτης όπως και ένας ηγέτης να είναι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

να μην είναι διευθυντής αλλά σπάνια θα δοθεί αυτή η δυνατότητα να δείξει κάποιο άτομο με ηγετικές ικανότητες αυτές τις ικανότητές του σε ένα σχολείο, ας το πούμε τώρα να μιλήσουμε συγκεκριμένα σε μια εκπαιδευτική δομή ΕΕ είναι καλό ο διευθυντής, φυσικά αν υπάρχουν τέτοια άτομα να τα εκμεταλλευτεί, να τα να τα έχει δηλαδή κοντά του, ώστε να μπορούν να δείχνουν αυτό το όραμα και την πορεία ίσως του σχολείου, αλλά τις περισσότερες φορές δεν θέλουν ίσως σε διευθυντές τέτοια να βγαίνουν μπροστά από αυτούς.

Έφη: Συμφωνώ με τα κορίτσια, η αλήθεια είναι ότι εγώ μέχρι τώρα δεν γνώριζα τον όρο αυτό, είσαι η ευκαιρία που τον γνώρισα και έψαξα λίγο. Εγώ νομίζω ότι είναι πολύ βοηθητικό για τους διευθυντές να έχουν τέτοια άτομα γύρω τους, γιατί ένας διευθυντής δεν μπορεί να αναλάβει όλους τους ρόλους, και υπάρχουν άνθρωποι τέτοιοι γύρω μας ***δεν είναι πάντα διευθυντές*** οποιοσδήποτε έχει όραμα, όρεξη για δουλειά, λίγο παρακινεί τους άλλους, λοιπόν με το παράδειγμά του βοηθάει, συνεργάζεται με άλλα σχολεία και τα λοιπά, νομίζω ότι και ήδη με την με την αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας πιστεύω ότι ξεκίνησε σε αυτό να να γίνεται περισσότερο στα σχολεία, δηλαδή έχουμε και ένα κίνητρο να κάνουμε πράγματα που μέχρι τώρα ίσως διστάζαμε δεν παίρναμε πρωτοβουλία θα το οργανώσουμε λίγο δηλαδή με τις ομάδες, με τους στόχους που θέτουμε.

Μαριαρένα:.. αν θα μπορούσα να συνεχίσω λίγο αυτό, έτσι όπως το έχω εγώ στο μυαλό μου μιας που αναφέρθηκε και η αξιολόγηση, θεωρώ ότι μάλλον ο διευθυντής, έτσι είναι ουσιαστικά η ψυχή της σχολικής μονάδας, και πλέον από διεκπεραιωτής ας το πούμε έτσι του γραφειοκρατικού εκπαιδευτικού συστήματος, νομίζω πλέον καλείται να γίνει ηγέτης, εεε και και να εμψυχώνει και τους συναδέλφους, πολλώ δε μάλλον ανθρώπους έτσι οι οποίοι έχουν και όραμα και στόχο όπως είπατε όλοι. Αλλά ειλικρινά και εγώ δεν ξέρω η εκπαιδευτική ηγεσία είναι … αφορά μόνο τους διευθυντές; δεν ξερω

3 Teacher leader characteristics.

FGD 1

Σπυριδούλα: Λοιπόν, έχει χιούμορ, έτσι, να να … αγαπάει πάρα πολύ τη δουλειά του να αγαπάει πάρα πολύ τα παιδιά να είναι διατεθειμένος να ακούει, να ακούει όμως κυριολεκτικά να ακούει το παιδί, να μην ασκεί κριτική, σε οποιαδήποτε θέση τοποθέτησης σωστού λάθους ακούσει από το παιδί, να σέβεται τη διαφορετικότητα, με το καλο

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: εγώ θεωρώ ότι θα πρέπει να είναι πηγή έμπνευσης στους μαθητές του, να παίρνει πρωτοβουλίες, να καθοδηγεί, εεε να δίνει συμβουλές εκεί που πρέπει, και να είναι πρότυπο για τους μαθητές του ο ίδιος.

Μαργαρίτα: Ναι συμφωνώ και γω θα προσέθετα γνώσεις, επιστημονικότητα, υπευθυνότητα λέχθηκε κιόλας, παιδαγωγική, διαλλακτικότητα και εχεμύθεια.

Μαργαρίτα: ακόμη και στο πλαίσιο των συναδέλφων

Σπυριδούλα: και στις σχέσεις με τους γονείς, με την κοινωνία γενικά

Ελένη: ίσως να είναι δίκαιος, για να δίνει γενικά

Σπυριδούλα: Τον ηγέτη πρέπει να τον σέβεσαι, εντάξει χωρίς φόβο έτσι;

Ματίνα: πάντως εγώ νομίζω ότι εμείς πρέπει να έχει τα χαρακτηριστικά που ζητάμε από τους μαθητές μας γιατί ότι ζητάμε από τους μαθητές εμείς δεν το εφαρμόζουμε ποτέ. Ζητάμε αποδοχή της διαφορετικότητας μόλις ας πούμε μια διαφορετική άποψη, ωπ ο δακτυλοδεικτούμενος

Σπυριδούλα: Ναι ναι ναι

Αμαλία: εγώ θέλω να προσθέσω ένα χαρακτηριστικό που το θεωρώ πολύ σημαντικό…. την ενσυναίσθηση

Ματίνα: ναι ναι βοηθάει πολυ

Αμαλία: δηλαδή πραγματικά όταν μπορείς να μπεις στη θέση του άλλου να νιώσεις τον άλλον τότε είσαι νομίζω πολύ πετυχημένος

Σπυριδούλα: εννοείται εννοείται είναι απαιτούμενο

Μαργαρίτα: Ίσως και το νούμερο ένα χάρισμα

Τζωρτζίνα: Εγώ θεωρώ ότι ο ηγέτης θα πρέπει να μπορεί και να θέσει όρια πέρα από όλα αυτά που συμφωνώ για να μην λέμε πάλι τα ίδια, είναι πολύ δύσκολο κομμάτι να θέσεις τα όρια, αλλά πρέπει να το κάνει,

Ελένη: πρέπει και πρέπει να έχει και απαιτήσεις από την ομάδα του να προσδοκά πρέπει να πιστέψει βασικά στη δυναμική που έχει στον εαυτό του, να πιστέψει και στη δυναμική της τάξης σου αν δεν πιστέψει στον εαυτό του και δεν πιστέψει και στην ομάδα που έχει κάτω τότε δεν θα μπορεί να δουλέψει.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: επίσης δεν πρέπει να φοβάται να εκτεθεί δεν πρέπει να φοβάται να πει έχω κάνει λάθος δεν το ξέρω……επίσης αποδομεί το λάθος απομυθοποιεί το λάθος έτσι το βλέπουμε πάρα πολύ συχνά στην ορθογραφία, γράφουν γράφουν γράφουν τα παιδιά παίρνουν τα τετράδια πίσω και μετράνε πόσα πόσα .. έχω 2 λάθη, έχω 2 λάθη. Ναι έχεις δύο λάθη αλλά έχεις εκατό σωστά. Δες πρώτα αυτό. Και μετά δες τα δύο λάθη.

Μαργαρίτα: φροντίζουμε και την ψυχολογία δηλαδή, των μαθητών των συναδέλφων μασ

Σπυριδούλα : ενίσχυση αυτοπεποίθησης εγώ πιστεύω τα σημαντικότερα είναι αυτό

Ελένη: Ενσυναίσθηση

Σπυριδούλα : Να ενισχύσουμε την αυτοπεποίθηση των μαθητών

Ελένη: με μια λέξη όλα

FGD2

Μαριαρένα: το να έχει όραμα και διορατικότητα,

Γιώτα: να συνεργάζεται, να παίρνει πρωτοβουλίες, να… να υπάρχει μια….μέσα στη συνεργασία είναι και αυτό φυσικά, η ανταλλαγή απόψεων, α…αυτά.

Μαριαρένα: Να έχει και soft skills δηλαδή αυτό να μπορεί να συνεργάζεται και να μπορεί να καταλαβαίνει τους τους άλλους, να μπορεί να συνεργάζεται μαζί τους να μπορεί να καταλαβαίνει πώς νιώθουν οι εκπαιδευτικοί στη σχολική μονάδα, ή τα παιδιά στη σχολική μονάδα, αν είναι ικανοποιημένοι, αν δεν είναι ικανοποιημένα, να έχει και ψηφιακές δεξιότητες σίγουρα.

Θωμαή: να είσαι… ακόμα να έχει επάρκεια γνώσεων, ικανότητα να διαχειριστεί καινοτόμα προγράμματα, να καθοδηγεί, να δημιουργεί θετικό κλίμα, να είναι δίκαιος να δημιουργεί καλές ανθρώπινες σχέσεις μεταξύ … με τους συναδέλφους, να μην φοβάται να εισάγει καινοτομίες, να έχει ενδιαφέρον, να έχει ζήλο, όλα αυτά

Μαριαρένα: Μιας που ανακαλύφθηκε στις καινοτομίες να συμπληρώσω κάτι, και να αμφισβητεί και να μην δέχεται άκριτα ότι ακούει για καινοτομία.

Γιώτα: θεωρώ ότι το κύριο χαρακτηριστικό του θα πρέπει να είναι… να μπορεί να επηρεάζει τους άλλους, να παίρνει μαζί του και άλλους, ώστε να μπορούν όλοι μαζί να εργαστούν και να πετύχουν τους κοινούς στόχους που έχουν θέσει.

Θωμαή: Άρα να μπορεί να καθοδηγεί.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Γιώτα: Σωστά

Κατερίνα: αυτό ακριβώς, να καθοδηγεί. Να έχει υπομονή εεε να μη λειτουργεί πολλές φορές το να προκύπτουν θέματα θα λέγαμε έν βρασμώ ψυχής, εεε ….να λειτουργεί συναινετικά στην ομάδα και να μπορεί αυτό ακριβώς να…. να καθοδηγεί και να δημιουργήσει μια αληθινή ομάδα, ώστε όλοι να εργάζονται ο καθένας στο κομμάτι του όταν πρέπει και να υπάρχει αυτό που ακούστηκε ακριβώς και η δικαιοσύνη, γιατί για μια ομάδα δεν μπορεί…. κι ο ένας μέσα ο άλλος … τη στιγμή παράδειγμα που είναι σε μια ομάδα, όπως για παράδειγμα…. αναλαμβάνουν ένα πρόγραμμα είτε είναι Erasmus, είτε είναι eTwinning πρόγραμμα, είτε ένα άλλο πρόγραμμα στα πλαίσια του σχολείου, ανεξάρτητα από τα προηγούμενα, θα πρέπει να δημιουργηθεί μια ομάδα. Πιστεύω ότι θα πρέπει να λειτουργήσει συναινετικά,

Γιώτα: Ναι, ναι.

Κατερίνα: να τους ….. ο ίδιος να δίνει το παράδειγμα πιστεύω, με το μεράκι, με την γνώση του βέβαια αλλά και με αυτή την όρεξη για δουλειά,

Γιώτα: επίσης ίσως θεωρώ σημαντικό…. το ότι θα πρέπει να μπορεί να βλέπει … στους συναδέλφους τι ακριβώς…. ποια είναι τα θετικά τους, και να μπορεί να τα χρησιμοποιεί. Δηλαδή και κάθε έναν να… να μπορεί ο καθένας, να γνωρίζει ποιες είναι οι δυνατότητές τους, ποιες… τι μπορεί να κάνει, τι του αρέσει…. Έτσι ώστε μέσα σε αυτά που θα βάλουν…. τους στόχους να να μοιράσει τις αρμοδιότητες και τις δουλειές με βάση αυτά που αρέσει στον καθένα, γιατί όταν κάτι θα μας αρέσει, το θέλουμε, μπορούμε να είμαστε πολύ καλύτεροι.

Κατερίνα: και επειδή ακριβώς είμαστε και άνθρωποι, όχι μόνο επαγγελματίες, σε εισαγωγικά εκπαιδευτικοί. Ένας ηγέτης είτε είναι δάσκαλος όπως είπαμε και εξηγήσαμε την έννοια, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και τις ανάγκες των ανθρώπων, να γνωρίζει κάποιες ιδιαιτερότητες και προσωπικές ακόμη, γιατί σε όλους μας έχουν υπάρξει διάφορες προσωπικές στιγμές…. που μπορεί να μην… είμαστε σε θέση να λειτουργήσουμε όπως πρέπει στο σχολείο, και να δημιουργήσουμε, οπότε θα πρέπει να δει και το ανθρώπινο κομμάτι του …και να το λαμβάνει υπόψη στιγμές ας πούμε μπορεί να είναι σε θέση να είναι τόσο αποδοτικός κάποιος για ένα διάστημα. Βέβαια αυτό μπορεί να τύχει… δεν θα τυχαίνει και κάθε χρονιά η κάθε μέρα. Μπορεί να είναι ένα κάποιες προσωπικές του ανάγκες. Ή και όπως ειπώθηκε και τις προσωπικές του προτιμήσεις στη δουλειά, αλλά θα πρέπει να βλέπει και το ανθρώπινο κομμάτι θα το επαγγελματικό, και την ψυχοσύνθεση των ανθρώπων που αποτελούν την ομάδα, και τις διάφορες ανάγκες που έχουνε. Και να μπορεί να κατανοεί και … γιατί μπορεί να λειτουργήσουν έτσι σε κάποια φάση, για να μπορεί να λειτουργήσει και η ομάδα.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Έφη: Συμφωνώ απόλυτα με όλα αυτά. Ήθελα απλά να συμπληρώσω, ότι αρκεί και οι στόχοι να αφορούν τη σχολική μονάδα, να μην είναι προσωπική προβολή, να μην είναι η ανέλιξη η επαγγελματική, να είναι πιο συλλογική, για να μπορεί κάποιος να συνεργαστεί στη μονάδα του. ίσως και γι αυτό ένας ηγέτης… θα μπορέσει στην αρχή… να κάνει… όταν θελήσει να θέσει κάποιους στόχους, προφανώς και στην έναρξη της χρονιάς, να συγκαλέσει την ομάδα, να συζητήσουνε τους στόχους, τι έχει και να συναποφασίσουν για κάποιο θέμα. Γιατί ένας ηγέτης θα πρέπει να συναποφασίσει, όχι να… να θέσει εξ αρχής έναν δικό του θέμα, αλλιώς θα έχουμε να κάνουμε με προσωπικές φιλοδοξίες, όπως ειπώθηκε από τη Έφη, άρα συμφωνούμε; Συναποφασίζω και στην αρχή αλλά και στην πορεία της οποίας πρωτοβουλίας.

4 Appropriate school leadership for teacher leadership.

FGD1

Σπυριδούλα: το δημοκρατικό σαφώς, σαφώς το δημοκρατικό

Σπυριδούλα: δημοκρατικό, δημοκρατικό

Μαργαρίτα: φιλικό να μπορεί να συναλλάσσεται ανά πάσα στιγμή με τον υφιστάμενο εκπαιδευτικό χωρίς να δημιουργεί προβλήματα ακόμα και ψυχολογικά, εμένα μου δημιουργήθηκαν ψυχολογικά προβλήματα. Δεν σας το κρύβω

Σπυριδούλα: να υπάρχουν σχέσεις εμπιστοσύνης να υπάρχουν σχέσεις σεβασμού.

Ελένη: αλλά εδώ μιλάμε για υποστήριξη. Αυτό κοιτώ τώρα, σε ένα από τα θέματά σου Σοφία, μιλάς για υποστήριξη. Υποστήριξε ένας εκπαιδευτικός αν δεν έχει από το διευθυντή λοιπόν στήριξη

Ελένη: Φιλελεύθερο, κάτσε όπως το λέει η Ματίνα

να αναδείξει έναν εκπαιδευτικό ηγέτη.

Σπυριδούλα: εγώ πιστεύω ότι πρέπει να δημιουργηθεί ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και από εκεί ξεκινάνε πάρα πολλά καλά, πολλά θετικά, όταν υπάρχει δηλαδή όταν κερδίσει κάποιος την εμπιστοσύνη του άλλου και την αποδοχή του άλλου, τότε νομίζω ότι εκεί μπαίνει σε ένα πολύ καλό επίπεδο για εμάς για να λειτουργήσουμε, γιατί το σχολείο πρέπει να λειτουργήσει πρέπει να υπάρξουνε διάφορες δραστηριότητες, ο διευθυντής θα πει κάποια στιγμή θα γίνει αυτό το συζητάμε θα γίνει κάτι διαφορετικό, εμπιστοσύνη

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: το πιο σημαντικό ένα κιόλας είναι πιστός για να σταθεί πλάι όχι να μην φαίνεται έτσι θα πρέπει να στα πω οι γνώσεις σίγουρα αυτό.

Τζωρτζίνα: για να κερδίσει την εμπιστοσύνη και να σταθεί πλάι για να μην φέρετε έτσι όπως είπαμε πριν,

Τζωρτζίνα: θα πρέπει να στέκεται πάρα πολύ καλά στα πόδια του, για να στέκεται πάρα πολύ καλά στα πόδια του θα πρέπει να έχει γνώσεις θα πρέπει να νιώθει σίγουρος για τον εαυτό του, θα πρέπει να αγαπάει τους ανθρώπους, να το πω πολύ γενικά, γιατί οι νέοι συνάδελφοι είτε είναι τα παιδιά είτε είναι η καθαρίστρια, που παίζει και αυτή το ρόλο της σε μια σχολική μονάδα είναι πολύ σημαντική. Αν δεν νιώθει ό διευθυντής ο ίδιος από μέσα του ασφαλής,

Ματίνα: έτσι…

Τζωρτζίνα: πώς θα το μεταφέρει αυτό προς τα έξω, αν δεν έχει την πόρτα του ανοιχτή αυτό που έχω ακούσει εγώ

Ελένη: πολύ σημαντικό

Μαργαρίτα: η πόρτα ανοιχτή

Τζωρτζίνα: η πόρτα του δεν είναι ανοιχτή, σημαίνει αυτο ότι έχω ένα πρόβλημα και δεν ξερω που να πάω.

Αμαλία: θυμάσαι;

Τζωρτζίνα: σε ένα μεγάλο σχολείο η δουλειά μπορεί να γίνει ακόμα και την πόρτα του κλειστή να έχει, θα τον βρουν εκ των εκ των έσω οι συνάδελφοι χωρίς ίσως να το πάρει και χαμπάρι ο ίδιος, κι αυτό είναι ακόμη χειρότερο.

Ματίνα: και επίσης δεν πρέπει θεωρώ να είναι και πολύ παρεμβατικός, εμένα μου έχει τύχει στο σχολείο να είναι συνάδελφοι οι οποίοι κάνουν εξαιρετική δουλειά, αλλά η δουλειά αυτή επειδή ήθελε πολύ αυτενέργεια, από τα παιδιά και έπρεπε να σηκωθούν από το θρανίο έπρεπε να κάνουμε μια άλφα φασαρία δεν σημαίνει ότι η τάξη νεκροταφείο είναι η καλή τάξη, ενώ η τάξη που έχει μια παραπάνω βαβούρα γιατί υπάρχει συγκεκριμένος λόγος για βαβούρα είναι κακή τάξη. Λοιπόν, εεε δεν θυμάμαι λοιπόν σε ποιο σχολείο ήταν που τρέμαν όλοι μήπως περάσει διευθυντής και ακούσει φασαρία,

Σπυριδούλα: ούτε στα δικά μας δεν συνέβει αυτό.

Ματίνα: και στο ιδιωτικό εσωτερικά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: επίσης εγώ θα ήθελα να προσθέσω ότι ένας διευθυντής όπως το περιγράψατε που έχει τους κανόνες του, που λειτουργεί πολύ σωστά το σχολείο και νιώθεις ότι σε αποδέχεται σε κάνει να προσφέρεις περισσότερα από όσα ίσως είχες στο νου σου, δηλαδή σκεφτόμουνα το παράδειγμα ενός διευθυντή που δούλευα παλιότερα που πραγματικά ήτανε πάρα πολύ καλός διευθυντής και λέει ότι ό τι και να μου ζητήσει να το κάνω δεν υπάρχει περίπτωση να του αρνηθώ μόνο και μόνο επειδή βλέπω ότι ο ρόλος του… ανταποκρίνεται στο ρόλο του παραπάνω.

Σπυριδούλα: επίσης είναι πολύ σημαντικό να μπορεί να αισθάνεται ο εκπαιδευτικός ασφάλεια, έχοντας ένα τέτοιο διευθυντή να μπορεί ο διευθυντής να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και εκεί συμφωνώ με αυτό που είπες Τζωρτζίνα, ότι πρέπει να ξέρει πρέπει να ξέρει τα πάντα από τους νόμους πως θα λειτουργήσει απέναντι στον συνάδελφο, πώς θα λειτουργήσει απέναντι σε έναν γονιό ο οποίος πολλές φορές έχοντας έρθει στο σχολείο και φέρνοντας τα δικά του προβλήματα, τις δικές του… τα δικά του άγχη, εεε πώς θα λειτουργήσει για να βρεθεί μια… τέλος πάντων να προτείνει μια λύση σε ένα πρόβλημα που υπάρχει με έναν εκπαιδευτικό; να μπει μπροστά, να καλύψει τον εκπαιδευτικό και όχι να τον καλύψει όχι να τον καλύψει κάνοντας κάτι άσχημα ο εκπαιδευτικός… έτσι; Και να.. βρει το χρόνο και τον τρόπο να διεκπεραιώσουν, να το συζητήσει…

Σοφία: ένας διευθυντής λοιπόν που είναι κοντά στον εκπαιδευτικό μπορεί να τον αναδείξει ως ηγέτη.

Ελένη: και στους μαθητές

Σπυριδούλα: φυσικά.. εννοείται και στους γονείς και στην κοινωνία την ίδια

FGD2

Έφη: παροτρύνοντας, εμψυχώνοντας, καθοδηγώντας όχι διατάζοντας πάντως σίγουρα, ενθαρρύνοντας.

Κατερίνα: Δίνοντας επίσης την ελευθερία να δημιουργεί, να μην υπάρχει λογοκρισία ή η απαξίωση του προσώπου ή του θέματος που επιλέγει, και επίσης να υπάρχει και η παροχή των υλικών που χρειάζεται, γιατί πάντα θα χρειάζονται και τα υλικά…. για να δημιουργήσει κάτι. Ή τα ψηφιακά μέσα, χρειάζεται υποστήριξη όχι η αποθάρρυνσή, και θα πρέπει να είναι ένα αυτί που ακούει, ένα μάτι που βλέπει την οποία ανάληψη πρωτοβουλίας και αν δεν μπορεί και ο ίδιος να λάβει μέρος, για διάφορους λόγους που φαντάζομαι θα τους αναλύσουμε και αυτούς,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

αν δεν μπορεί να λάβει μέρος για διάφορους λόγους, θα πρέπει να βοηθάει, να αναδεικνύει το έργο που κάνει η ομάδα.

Θωμαή: και γω αυτό πιστεύω. Να έχει οξυδέρκεια, διορατικότητα,…να έχει ευαισθησία και να επικοινωνεί με τους συναδέλφους,

Σοφία:… αναφέρεσαι στο διευθυντή τώρα Θωμαή τώρα;

Θωμαή: και στο διευθυντή αλλά και στον εκπαιδευτικό ηγέτη, δεν το είχα δει έτσι, τώρα το μαθαίνω

Σοφία: ο διευθυντής όμως που θα αναδείξει έναν εκπαιδευτικό ηγέτη της στυλ διοίκησης πρέπει να ασκεί;

Θωμαή:…. θα πρέπει να έχει ευαισθησία να τον ακούσει, να τον ενθαρρύνει σε αυτό που προτείνει, να μην τον αποθαρρύνει εεεε … και να έχει την ευαισθησία να μην…. καταλάβουν οι άλλοι συνάδελφοι ότι κατά κάποιο τρόπο τον….να το πω;

Σοφία:.. θεωρείς δηλαδή ότι δεν θα πρέπει να… έχει… να γίνει αντιληπτό από τους υπόλοιπους ότι ο διευθυντής τον στηρίζει;

Θωμαή:….ναι ναι να μη γίνει αντιληπτό γιατί μετά δημιουργούνται αντιπαραθέσεις μέσα στο σύλλογο…έτσι..

Σοφία: θα πρέπει όμως να τον δίνει χώρο.

Κατερίνα:.. και εγώ αυτό πιστεύω θα πρέπει να τον δίνει χώρο.

Θωμαή: Εγώ αυτό πιστεύω…

Γιώτα: κοιτάξτε όμως σε ένα τέτοιο πρόσωπο παράδειγμα,

Θωμαή: …ναι

Γιώτα: …. που είναι ηγέτης σημαίνει ότι τον έχουν αποδεχθεί οι άλλοι, τα υπόλοιπα μέλη της εκπαιδευτικής… του συλλόγου ας πούμε διδασκόντων, άρα εεεε.. δεν μένει παρά να αποδειχθεί φυσικά και ο διευθυντής, ο οποίος θα έπρεπε να έχει ένα δημοκρατικό στυλ ηγεσίας, να μην πω για το μετασχηματιστικό ηγέτη, χαχαχα και…. δεν τίθεται ζήτημα για ένα τέτοιο πρόσωπο ότι θα το ζηλεύουν οι άλλοι θεωρούν ότι είναι το… το (τσουτσέκι) τσιράκι του διευθυντή ας πούμε.

Θωμαή: Όχι γίνεται και αυτό…

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία:… ο διευθυντής όμως τι θα πρέπει να κάνει; Πώς θα πρέπει να διοικήσει για να τον αναδείξει και να τον στηρίξει;

Γιώτα: αντίστοιχα προσόντα πρέπει να έχει και ο διευθυντής. Δεν μπορεί να είναι ένας αυταρχικός διευθυντής, δεν θα αφήσει χώρο σε έναν τέτοιο άνθρωπο πιστεύω.

Σοφία: Μαριαρένα δεν σε ακούσαμε.

Μαριαρένα: Ακριβώς, σε καμία περίπτωση δεν θα μπορούσε να είναι αυταρχικός. Ίσα ίσα να να έδειχνε έτσι μεγάλο ενδιαφέρον, και να έδινε και κίνητρα, και κάπως να επιβραβεύε με όποιο τρόπο θα μπορούσε να γίνει αυτή η επιβράβευση, ενός εκπαιδευτικού ηγέτη.

Σοφία: Τι είδους επιβραβεύσεις θα μπορούσε να δώσει ένας διευθυντής;

Γιώτα:10 μέρες άδεια!

Μαριαρένα: Η άδεια θα ήτανε…., τώρα δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι άλλο, αλλά η άδεια πραγματικά θα ήτανε, ή έστω κάποια δυνατότητα για επιμορφωτικά περισσότερα επιμορφωτικά σεμινάρια να κάνει, ή να έχει το χρόνο να τα κάνει, δεν μπορώ να…. Να οργανώσει κάποια πρότζεκτ να του δώσει, ας πούμε το δικαίωμα να μπορεί να κάνει κάτι παραπάνω για το σχολείο, κάποια… ίσως κάποια συνεργασία και με άλλα σχολεία.

Σοφία: Να τον ενθαρρύνει ακόμα περισσότερο λοιπόν.

Μαριαρένα: Ακριβώς, να αλληλοϋποστηρίζονται, να υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Κατερίνα:… και για να τον ενθαρρύνει ακριβώς, δεν θα πρέπει να θάβει το έργο του, και τις προσπάθειές του σε εισαγωγικά, μέσα και από την απραξία του ακόμη, καμιά φορά. Γιατί για να τα ….

Μαριαρένα: και αν θα μπορούσα κάτι τελευταίο να πω είναι …

Κατερίνα:… α

Μαριαρένα: αν γίνεται

Κατερίνα:… α μιλούσες …σταμάτησε η …

Μαριαρένα:… όχι όχι….

Σοφία: Ναι Μαριαρένα σε ακούμε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαριαρένα: Όχι εγώ μίλησα πάνω σου, νόμιζα …είχες σταματήσει. Τέλος θα ήθελα να πω για κάποια οικονομική ενίσχυση παραπάνω και αυτό θα ήταν πάρα πολύ σημαντικό.

Σοφία: …υπάρχει περίπτωση να συμβεί αυτό όμως ποτέ στην ελληνική πραγματικότητα;

Μαριαρένα: Μάλλον όχι,

Σοφία:…δηλαδή θεωρείται άρα λοιπόν… η πραγματικότητα λίγο περιορίζει το διευθυντή, η ελληνική πραγματικότητα. Αλλά είναι ωραία ιδέα, κάποιος άνθρωπος που εργάζεται ίσως αρκετά σκληρά….

Κατερίνα: αν δεν παίρνω το λόγο από κάποιον άλλο, μπορώ να πω;

Σοφία:…βεβαίως.

Κατερίνα:.. έλεγα λοιπόν ακριβώς αυτό, δεν ξέρω αν ακούστηκα, δεν πρέπει να θάβει, πάντα σε εισαγωγικά, τις προσπάθειες οποιωνδήποτε βέβαια εκπαιδευτικών, αλλά και του ηγέτη μέσα και από την απραξία του. Και η απραξία και αυτή του διευθυντή, με το να μην πεις ας πούμε φροντίζει για τη διάχυση του έργου, που δεν θα είναι διάχυση ενός ατόμου, θα είναι διάχυση της ομάδας και του σχολείου. Είναι και αυτό μείον στον διευθυντή, επίσης σαν επιβράβευση για παράδειγμα στο μάθημα μου, το να μου πει ένας διευθυντής τι χρειάζεσαι να πάρουμε; Μιας και θεωρείται ένα μάθημα το οποίο…εεε θεωρείται υποδεέστερο, το να μου πει… ότι πάρε πόσα όργανα χρειάζεσαι; Πάρε δέκα μεταλλόφωνα για να δουλέψεις, εεε και αυτό είναι μια επιβράβευση, μιας και μιλούσαμε για επιβράβευση. Γιατί λες ότι αφορά τα μέσα για να δημιουργήσω. Αν προσπαθείς ή χρησιμοποιώντας, όχι μόνο στη μουσική, οπουδήποτε, σε οποιοδήποτε μάθημα, χρησιμοποιώντας τα δικά σου μέσα και υλικά, γιατί έχω δει και να φέρνουν κασετόφωνο από το σπίτι για παράδειγμα. Αυτό δεν ενθαρρύνει κανέναν εκπαιδευτικό ιδίως τον ηγέτη, του κόβει τα φτερά. Και επίσης ο διευθυντής είναι αυτός που θα πρέπει και να προτείνει, να πει έλα εδώ, πάρε αυτό το πρόγραμμα, θέλεις να το ξεκινήσουμε; θέλεις να κάνουμε αυτό; Προτείνει

5 Teacher leaders' perception of their role.

Σπυριδούλα: εγώ θα ξεκινήσω από τη δασκάλα που είχα στην πρώτη δευτέρα τρίτη τετάρτη δημοτικού έτσι;

Ματίνα: Εσύ η ίδια σαν μαθήτρια;

Σπυριδούλα: Εγώ η ίδια σαν μαθήτρια. Λοιπόν ήταν η κυρία Νίκη, με την οποία κυρία Νίκη πηγαίναμε στο σχολείο, μας αγκάλιασε, μας έφτιαχνε τα μαλλιά, μας τακτοποιούσε τις

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

κορδέλες, πηγαίναμε στο σπίτι διαβάζαμε τα πάντα χωρίς να διαμαρτυρηθούμε, δεν μας είχε μαλώσει ποτέ, δεν μας είχε δείρει ποτέ, γιατί τότε εκείνα τα χρόνια έπεφτε ξύλο, έτσι λοιπόν ήταν με το χαμόγελο και όταν την είδα τελευταία φορά στη Θεσσαλονίκη πριν χρόνια, όχι χρόνια πολλά, συγκινήθηκα τόσο πολύ ήταν τώρα λέω εντάξει εγώ έχω γεννηθεί το 65, δημοτικό 72 τόσο, λοιπόν ήταν φοβερός άνθρωπος, ένας φοβερός άνθρωπος.

Σοφία: Δηλαδή οι ηγετικές δράσεις που ανέλαβε αυτή η εκπαιδευτικός ήτανε… την εποχή εκείνη να σας πλησιάσει περισσότερο σαν παιδιά.

Σπυριδούλα: εκείνη την εποχή να γινόταν αβίαστα το μάθημα, μάθαμε και τα πάντα οτιδήποτε μπορείς να φανταστείς που γινόταν σε εκείνα τα χρόνια, που υπήρχε μόνο ένα βιβλίο και υπήρχε μόνο ένα τετράδιο, υπήρχε μόνο ένας πίνακας και ένας χάρτης, αγαπήσαμε στο βιβλίο διαβάζουμε λογοτεχνία αγαπήσαμε ξέρω γω τα ταξίδια, πόσα ταξίδια μπορούμε να κάνουμε σ ένα χωριό; τα νοερά ταξίδια έτσι και πολλά άλλα πράγματα.

Τζωρτζίνα: πάνω σε αυτό που λες το ακριβώς αντίθετο λοιπόν το είχα εγώ. Για να πούμε το ακριβώς αντίθετο γιατί νομίζω ότι είναι εξίσου σημαντικό. Εμάς ο δάσκαλος μας είχε κλήρους για να μας σηκώνει, να πούμε μάθημα,

Και εμάς

Τζωρτζίνα: και είχε και το γιο του μέσα στην τάξη. Πιάσαμε λοιπόν, την ώρα του διαλείμματος που κάναμε πρόβα στο σκετς… ανοίξαμε τους κλήρους και μια… έβγαλε τον κλήρο από το όνομά της. Επίσης… το όνομα του γιου του είχε μια κόκκινη γραμμή, για να ξέρει πότε θα τον σηκώσει ή όχι, βγάζοντας λοιπόν η κοπέλα τον κλήρο…. κάποια στιγμή ο δάσκαλος λέει το όνομά της. Και γυρνάει και του λέει το παιδί της πέμπτης δημοτικού να το δω… εμείς οι άλλες 3 …4 που ήμασταν μαζί… όχι πανέξυπνη είναι επιχειρηματίας της Λάρισας η κοπέλα αυτή…το λέω γιατί όντως ήταν πανέξυπνη, να το δω… πέμπτη δημοτικού να λες … όχι δεν είναι ύποπτη, το είχε βγάλει… ήξερε ότι ο κλήρος της δεν είναι μέσα, δεν ήταν καχύποπτη κατάλαβε ότι ο δάσκαλος κορόιδευε….

Μαργαρίτα: μπορώ να πω όταν πρωτοξεκίνησα να δουλεύω από το 1989 θα το ξαναπώ… δεν ήξερα τίποτα μεταξύ μας, και σε υποδειγματικές που είχαμε κάνει στην Ακαδημία, δεν με βοήθησαν πουθενά. Προς τιμήν τους το λέω ακόμα και σήμερα, υπήρξαν 2 δασκάλες στο σχολείο που πήγα που με πιάσαν από το χεράκι, με κατεύθυναν τι να κάνω, πως να το κάνω, βοήθησαν εμένα πολύ, την ψυχολογία τη δική μου, γιατί ήμουνα σε ένα δύσκολο ιδιωτικό σχολείο, πολύ δύσκολες

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: Υψηλών απαιτήσεων..

Μαργαρίτα: αυτές τις γυναίκες δεν θα τις ξεχάσω όσο ζω. Στην πορεία έκανα το ίδιο… με άλλες κοπέλες που έπρεπε να εκπαιδεύω εγώ, αυτές στην ουσία εκπαίδευαν εμένα, είναι λίγο σαν το ρόλο του μέντορα.

ξέρω το θέλω να το μάθω.

Ματίνα: Εμένα πάντως η Μαργαρίτα παρόλο που δεν την είχαν τα παιδιά μου δασκάλα ούτε έχω συνεργαστεί μαζί της στο σχολείο, έχει υπάρξει ένας άνθρωπος που με έχει βοηθήσει πάρα πολύ και έχει διάθεση να μοιραστεί τα πάντα, δηλαδή για μένα ο ηγέτης δεν κρατάει τη γνώση για αυτόν.

Μαργαρίτα: μα δεν υπάρχει παρθενογένεση,

Ματίνα: είναι είναι πολύ εγωιστικό να κάνεις κάτι και να το κρατήσεις για σένα, τότε …. ενώ …όταν το μοιράζεσαι αυτό πολλαπλασιάζεται και ανθίζει, είναι σαν να μην έχεις που δεν

Μαργαρίτα: και δεν είναι ανάγκη να έχει την υπογραφή σου

Ματίνα: και να την έχει

Μαργαρίτα: Όχι Ματίνα μου δεν είναι ανάγκη.

Ματίνα: δηλαδή και μου κάνει τρομερή εντύπωση θα της πω κάτι.. Μαργαρίτα αυτό πως το έκανες , σε ένα λεπτάκι θα μου το στείλει, θα μου το στείλει επιτόπου, για να το μοιραστεί, να το δοκιμάσω και εγώ, εμένα αυτό μου αρέσει πάρα πολύ. Έχω γνωρίσει κάποιους πολύ αξιόλογους ανθρώπους

Σοφία: Θεωρούσες ότι ήταν ηγέτες αυτοί;

Ματίνα: Ναι!

Σοφία: πως βίωναν το ρόλο τους, πως τον έβλεπαν; τι θεωρούσαν

Ματίνα: Ήτανε πολύ συνεσταλμένοι. Ήταν πολύ ταπεινοί αλλά έκαναν εξαιρετική δουλειά, εξαιρετική δουλειά.

Σοφία: ήταν ηγέτες όμως στο χώρο τους, όπως είπαμε και στην τάξη μέσα

Ματίνα: Ηγέτες με ήττα κεφάλαιο,

Σοφία: μέσα στην τάξη

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ματίνα: Ναι

Σοφία: έξω από την τάξη όμως;

Ματίνα: Τίποτα,

Σοφία: δεν ήταν ηγέτες στο χώρο του συλλόγου

Ματίνα: όχι, ήταν … ήταν ηγέτες εκπαιδευτικοί

Σοφία: να σας πάρω από το χέρι και να σας καθοδηγήσει

Μαργαρίτα: και έξω από την τάξη γινόταν αυτό και μέσα στην τάξη

Ματίνα: ένα παράδειγμα που έχω στο μυαλό μου ενός Άνθρωπου που πραγματικά πιστεύω ότι θα μπορούσε να είναι δεν ξέρω, θα μπορούσε να είναι ένας σχολικός σύμβουλος δεν ξέρω τι θα μπορούσε να είναι… έκανε εξαιρετική δουλειά στο μάθημα, όχι πέρα από το μάθημα δεν

Σοφία: ήταν ηγέτης λοιπόν μόνο μέσα στην τάξη, όχι στο σχολείο;

Ματίνα: εγώ στο σχολείο μέχρι στιγμής από την εμπειρία μου ηγέτης που έχω γνωρίσει είναι οι συνδικαλιστές, που μας δείχνουν

Όλες: χα χαχα

Σπυριδούλα: Σοφία όταν λές έξω από την τάξη;

Σοφία: όταν λέω έξω από την τάξη εννοώ στο χώρο του σχολείου.

Σπυριδούλα: στο σύλλογο;

Σοφία: στο σύλλογο στο σύλλογο ναι, να καθοδηγήσει όπως είπε Μαργαρίτα την πήρε από το χέρι και την καθοδήγησε, η συνάδελφος τη βοήθησε την έδειξε τον δρόμο, της στάθηκε, τη στήριξε

Τζωρτζίνα: Να σου πω ποια είναι η μικρή διαφορά σε ένα ιδιωτικό σχολείο τόσο υψηλών απαιτήσεων όπως αυτό που όλοι ξέρουμε πόσο υψηλών απαιτήσεων είναι, πόσο μάλλον τότε

Μαργαρίτα: Ήταν ήταν

Τζωρτζίνα: πόσο μάλλον τότε και τώρα είναι υψηλών απαιτήσεων από αυτό που εγώ ξέρω όχι για το δημοτικό, εγώ τώρα ξέρω για το λύκειο ότι είναι υψηλών απαιτήσεων, εκεί μια νέα διορισμένη κοπέλα, ναι 2 παλιές δασκάλες είχαν το δικαίωμα εντός εισαγωγικών να πάρουν την πρωτοβουλία να την πλησιάσουνε,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: με εντολή από τη διεύθυνση,

Τζωρτζίνα: εντολή από τη διεύθυνση

Σοφία: Άρα λοιπόν ο ηγέτης ήταν αναγνωρισμένος από τη διεύθυνση.

Ναι

Μαργαρίτα: ηγέτης με την έννοια σας είπα πριν του μέντορα, να ρθουν να με πάρουν από το χεράκι να μου πουν τα πάντα

Μαργαρίτα: τώρα όμως το άκουσα και συγγνώμη διακόπτω….. υπό το καθεστώς του φόβου, ισχύει δηλαδή αν θα το έκαναν αυτές τις 2 κοπέλες, για καλή μου τύχη θέλαν και το κάναν, γλυκύτατα πλάσμα

Μαργαρίτα: όλα είχαν συνέπειες

Τζωρτζίνα: ήξερε ο σχολάρχης σε ποιες το είπε νομίζω, χωρίς να τον ξέρω το σχολάρχη, προσωπικά δεν πρόλαβα να

Μαργαρίτα: αυτό το κάναμε όλες μετά όταν εκπαιδεύαμε

Τζωρτζίνα: στο δημόσιο σχολείο μπορούμε να το κάνουμε αυτό;

Σπυριδούλα: άτυπα γίνεται όμως αν αυτό

Σοφία: ο ηγέτης αυτός είναι αυτός θεωρώ εσείς θα μου πείτε

Τζωρτζίνα: στο δημόσιο σχολείο πρώτον και κύριον εμείς που είμαστε οι ειδικότητες, πολλές φορές είμαστε από μία σε κάθε σχολείο με μειονέκτημα

Σοφία: είναι απαραίτητο ηγέτης να είναι η ειδικότητά μας;

Τζωρτζίνα: αν μιλάμε για το γνωστικό σε μεγάλο βαθμό, αν μιλάμε για όλα τα υπόλοιπα

Μαργαρίτα: πρακτικά θέματα ναι

Τζωρτζίνα: ναι μπορείς να χτυπήσεις την πόρτα μιας συναδέλφου και να τη ρωτήσεις κάτι, γιατί σου αρέσει το στυλ της, ανάλογα σε ποιο σχολείο είσαι, σου αρέσει το στιλ της και της λες, αν όμως δεν θέλησε να σε βοηθήσει έχει τελειώσει.

Αμαλία: εγώ λίγο θέλω να …να προσθέσω εγώ κάτι σε αυτά που ας πούμε το σκέφτομαι τώρα λίγο από την άλλη πλευρά ότι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης έχει δηλαδή ένας εκπαιδευτικός

Σοφία: αυτός πως βλέπει το ρόλο;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: που θέλει να κάνει πράγματα σε ένα σχολείο, θέλει να χαράξει μια πορεία διαφορετική, μερικές φορές δεν βρίσκει εμπόδια;

Σπυριδούλα: πολλά

Μαργαρίτα: πολλές φορές

πολλά πάνω σε αυτο που λες

Τζωρτζίνα: ήτανε δίπλα σε ότι του ζητούσες, είναι όμως ηγέτης και σαν διευθυντής, και αυτό που λέει η Σπυριδούλα ότι σε περίπτωση που συμβεί κάτι με έναν εκπαιδευτικό, θα μπει μπροστά και θα πει στον γονιό, ως εκεί είσαι, δε

Σπυριδούλα : και όχι μόνο στο γονιό και στο σύμβουλο

Τζωρτζίνα: θα το πει στο σύμβουλο

Σπυριδούλα: και στο διευθυντή του διπλανού σχολικού συγκροτήματος

Τζωρτζίνα: θα το πει σε όλους, νοιώθεις ασφαλής ακόμη και κάποια φορά κάνεις ένα λάθος, λάθος ανθρώπινο, δεν θα σε εκθέσει.

Αμαλία: υπάρχουν εκπαιδευτικοί που είναι ηγέτες που κάπως δημιουργούν ένα κλίμα στο σχολείο που είναι από εκείνους και κατευθύνει τη συζήτηση

Αμαλία: ναι και στην καθημερινότητα του σχολείου δημιουργούν ένα κλίμα

Αμαλία: θετικό, άλλο …

Μαργαρίτα: συνεργασίας

Ματίνα: εγώ να σου πω ο ηγέτης συγγνώμη είναι άνθρωπος, άραγε θα πρέπει να νιώθει και ανασφάλεια, θα πρέπει να νιώθει και ανεπαρκής, αν ο ηγέτης νιώθει τέλειος σε όλα για μένα δεν είναι ηγέτης.

Τζωρτζίνα: άνθρωπος ο οποίος ένιωθε ασφαλής με αυτό που έκανε, μοίραζε στους εκπαιδευτικούς αρμοδιότητες, τους άφηνε να αναλάβουμε πρωτοβουλίες, τους έδινε ελευθερίες, πίστευε σ' αυτούς, έτσι λοιπόν οι εκπαιδευτικοί ήταν υποχρεωμένοι, εσωτερικά παρακινημένοι να ανταποκριθούν σε αυτό. Δεν μπορούσαν να του χαλάσουν χατίρι γιατί τους έδειχνε εμπιστοσύνη ήταν πάρα πολύ σημαντικό αυτό.

Μαργαρίτα/ Ελένη/ Ματίνα: Τους είχε κερδίσει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: Τους είχε κερδίσει,

Μαργαρίτα: γινόντουσαν χαλί να τους πατήσει

Τζωρτζίνα: είναι αυτό που λέμε το κλασικό, τους χτύπησε στο φιλότιμο

Σοφία: μάλιστα

Τζωρτζίνα: συμφωνείτε;

Μαργαρίτα: Απόλυτα!

FGD2

Κατερίνα: μπορώ ίσως να μιλήσω για τον εαυτό μου, όχι ως ηγέτης βέβαια, δεν έχω αυτά τα χαρακτηριστικά, αλλά ίσως για κάποιες πρωτοβουλίες που προσπάθησα να αναλάβω να συντονίσω το σχολείο, δεν ήμουν πάντα βέβαια εδώ. Ξεκίνησα από τον Έβρο όπως είπαμε, πήγα και Θεσσαλονίκη και μετά ήρθα εδώ, και μέσα από προγράμματα που ανέλαβα, να αναφερθώ στο eTwinning για παράδειγμα, και προσπάθησα να δώσω μια ευρωπαϊκή διάσταση στο σχολείο. Ανέλαβα πολλά προγράμματα eTwinning, πήραμε πολλές ετικέτες, εθνικές και ευρωπαϊκές, εεε κάποια από αυτά πήραν στις χώρες τους και βραβεία, όχι εμείς εδώ. Ωστόσο δεν είχα την υποστήριξη του διευθυντή στο να συνεχίσει και να κάνουμε και κάτι περισσότερο, δεν μπόρεσα ίσως και για αυτό λέω δεν έχω προφανώς εεε τις ικανότητες αυτές, να συμπαρασύρω και άλλους συναδέλφους, βέβαια εδώ τίθεται και θέμα της ξένης γλώσσας, ωστόσο δεν είναι και τόσο… προσφέρθηκα δηλαδή να βοηθήσω στα ψηφιακά μέσα στη γλώσσα, γίναμε eTwinning σχολείο, καταφέραμε αυτό, αλλά όλη αυτή η προσπάθεια έγινε από2,3, 4 άτομα και για διάφορους λόγους που δεν είναι του παρόντος, είναι προσωπική περίπτωση ας πούμε, δεν προχώρησε το όλο το θέμα. Γιατί δεν ακολούθησε… η ομάδα, του σχολείου η ομάδα, όχι κάποια συγκεκριμένη ομάδα.

Σοφία: Κατάλαβα, κατάλαβα, άρα λοιπόν εσύ Κατερίνα ήθελες να δώσεις μια άλλη διάσταση στο σχολείο, μια ευρωπαϊκή διάσταση.

Κατερίνα: Και πολλοί άλλοι θέλανε, αλλά προφανώς θέλανε με το να ηγούνται σε εισαγωγικά άτομα, και… ίσως κάποιες φορές να υπάρχει μόνο το όνομά τους ή να δημιουργούνε, ή μετά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

το θέλουν ως αφορμή να πάνε κάπου παραπέρα, αλλά αυτό το πάρα χωρίς την προσωπική τους δημιουργία ή συμβολή. Οπότε υπήρχε μια απογοήτευση και για μένα.

Έφη: ε… κάτι ανάλογο με αυτό που λέει η Κατερίνα… Σοφία βιώσαμε και εμείς πέρσι, που αναλάβαμε ένα πρόγραμμα με τη γυμνάστρια στο σχολείο, ένα eTwinning και εμείς, που κράτησε πάρα πολλούς μήνες, πήγε πολύ καλά, προβλήθηκε το σχολείο, άρεσε στους μαθητές, στους γονείς, που κάναμε κάποια διάχυση τέλος πάντων. Ο σκοπός ήταν να παρακινηθούν και άλλοι συνάδελφοι, οι οποίοι φαίνονταν θετικοί αλλά δεν ήθελαν να κάνουν δουλειά, δηλαδή οκέι πολύ ωραία όλα αυτά που μας λέτε, αλλά φέτος που αλλάξαμε σχολείο εμείς οι 2 και δεν είμαστε σε αυτό, δεν υπάρχει συνέχεια. Δηλαδή δεν είναι πολλοί αυτοί που θέλουν να κάνουν κάτι παραπάνω, γιατί κακά τα ψέματα θέλει ώρες, ώρες δουλειάς, δηλαδή να κάτσω να δω… ***Σοφία: Εσείς όμως γιατί το κάνατε; Γιατί ξεχωρίσατε; γιατί θέλετε να ανοίξετε τα φτερά σας στο σχολείο, για ποιο λόγο; πώς βλέπετε το ρόλο αυτό;***

Έφη: είμαστε χρόνια στο σχολείο αυτό και νομίζω ότι όταν είσαι χρόνια σε ένα σχολείο δεν είχαμε όμως οργανική, το αισθάνεσαι λίγο σαν δικό σου, θέλεις να κάνεις πράγματα, και όταν εξοικειώνεσαι με τα παιδιά, με το χώρο. Και για την επαγγελματική μας ανάπτυξη βέβαια, έτσι; Γιατί όπως μας είπε και η συντονίστρια ο στόχος ο πρωταρχικός είναι αυτός και μετά όλα τα άλλα. Απλά τελικά, δεν είναι εύκολο να υπάρξει συνέχεια, ειδικά όταν δεν έχεις οργανική σε ένα σχολείο, για να μπορείς να ασχοληθείς και την άλλη χρονιά, να βρεις και δυο 3 άτομα που ενδιαφέρονται. Όταν α κάθε χρόνο αλλάζεις σχολεία είναι δύσκολο αυτό.

Σοφία: Άρα λοιπόν ένας εκπαιδευτικός αναλαμβάνει ηγετικές πρωτοβουλίες, θέλει να συμπαρασύρει μαζί του άτομα, κυρίως γιατί θέλει να δώσουμε μια άλλη πνοή στο σχολείο του, έναν άλλο αέρα, να το ανοίξει το σχολείο, αλλά και για αυτό….. για την δική του αυτοβελτίωση;

Έφη: Σίγουρα, όλα μαζί.

Σοφία: Θωμαή σε ακούμε.

Θωμαή: Ενθουσιάζομαι πάρα πολύ μέσα στην τάξη μ' αυτά, και μ 'αρέσει αυτό γιατί ενθουσιάζονται και τα παιδιά. Και με αυτά τα προγράμματα έχεις τα παιδία κοντά σου, και περνάς καλύτερα και τα μαθήματα τα υπόλοιπα, δηλαδή σε βοηθάει. Μπορεί να κουράζεσαι, αλλά σε βοηθάει γιατί έχεις τα παιδιά χαρούμενα, τα έχεις κοντά σου, μαθαίνουν διάφορα πράγματα καλύτερα και σε ακολουθούν καλύτερα και μαθήματα. Εμένα αυτό μου αρέσει.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: οπότε πιστεύεις ότι ως εκπαιδευτικός που αναλαμβάνει ηγετικές δράσης έχεις σαν στόχο να συμπαρασύρεις και την ομάδα μαζί, την τάξη σου, να κάνεις ευκολότερη τη μάθηση.

Θωμαή: Ακριβώς.

Κατερίνα: Επίσης, και επειδή ένα σχολείο δεν πρέπει να είναι κλεισμένο στο καβούκι του, και αν μας ενδιαφέρει το να…. έχουμε ένα όραμα πρέπει να δούμε και τι γίνεται πέρα από τη γειτονιά μας , πέρα από το νομό μας, και να δούμε τι γίνεται και στα άλλα σχολεία, και τι γίνεται και στο εξωτερικό, αν μιλάμε για προγράμματα ευρωπαϊκά. Πώς είναι το μάθημα; Έχουν και αυτοί τα ίδια προβλήματα; Άραγε μόνο εμείς έχουμε αυτά τα προβλήματα και γκρινιάζουμε; Ή τελικά όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουμε τις ίδιες ανησυχίες, τους ίδιους προβληματισμούς, τις ίδιες δυσκολίες, εεεε είναι και αυτός ένας στόχος.

Σοφία:….και να αναλάβει κάποιος εννοείς Κατερίνα μια ηγετική πρωτοβουλία;

Κατερίνα: ένας στόχος του ηγέτη.

Σοφία: ένας εκπαιδευτικός ναι ναι ναι. Μαριαρένα;

Μαριαρένα:…εμείς αυτό το οποίο τώρα μου έρχεται αμέσως στο μυαλό, είναι ένα ωραίο πρότζεκτ που δουλέψαμε πριν από 3 χρόνια, ε όπου προσπαθήσαμε να ανοίξουμε το σχολείο στην κοινωνία και κυριολεκτικά. Και παίρνοντας μέρος έτσι, βάζοντας τους 17 παγκόσμιους στόχους του ΟΗΕ ήταν τότε νομίζω το 19 ναι το 19

Σοφία: Βιώσιμη ανάπτυξη …

Μαριαρένα:…α μπράβο ακριβώς, βιώσιμη ανάπτυξη, στόχοι βιώσιμης ανάπτυξης, ε και προσπαθήσαμε έτσι μέσα από διάφορες δράσεις εεε να παρέχουμε ποιοτικότερη εκπαίδευση στα παιδιά. Να τους κάνουμε αγωγή υγείας, να τους μιλήσουμε για την ισότητα των φύλων, εεε για το νερό, για… κάναμε το πρότζεκτ πράκτορας του πλανήτη, το οποίο τώρα παίζει έτσι και σε θεατρικές παραστάσεις, το βλέπω τώρα στην τηλεόραση είναι μια παρένθεση και σκέφτομαι το είχαμε κάνει στο 19, λοιπόν και σκέφτομαι μόνο, ότι τα καταφέραμε πραγματικά. Ανοίξαμε ένα σχολείο στην κοινωνία, αλλά όταν φύγαμε εμείς από το σχολείο, μετά αυτό το πρότζεκτ σταμάτησε να υπάρχει. Οπότε κατευθείαν βλέποντας αυτό που είπε η Κατερίνα και νομίζω πριν το είπε ή η Θωμαή ή η Έφη, ότι αλλάζοντας κάθε χρόνο σχολείο είναι λίγο δύσκολο για κάποιον αναλάβει, αυτό… δηλαδή να κάνει μια καλή πρακτική, και η οποία θα συνεχιστεί, διότι δεν υπάρχουν…

Σοφία: παρά ταύτα όμως Μαριαρένα πήρατε την πρωτοβουλία

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαριαρένα: ναι ναι βεβαίως

Σοφία: με πιο σκεπτικό το κάνατε αυτό; με στόχο τι;

Μαριαρένα: με στόχο να ανοίξουμε το σχολείο στην κοινωνία, με το στόχο δηλαδή τα παιδιά να έρθουν σε επαφή και με άλλα σχολεία, τα οποία κάνουν και αυτά δράσεις για το κλίμα. να ευαισθητοποιήσουν τα ίδια τα παιδιά, αλλά και το σχολείο… να …και η προβολή του σχολείου, και των παιδιών…. και να ανοίξει το μυαλό των παιδιών και να γνωρίσει και ο δήμος και… και οι οικογένειες να μπούνε μέσα στο σχολείο ουσιαστικά, να δούνε… ότι τα παιδιά φτιάχνουν ένα λαχανόκηπο, έρχονται σε επαφή με τη φύση, κερδίζουν …δηλαδή αποκομίζουν πράγματα και τα ίδια τα παιδιά, και η σχολική μονάδα και ολόκληρη έτσι η κοινωνία σιγά σιγά αποκομίζει πράγματα.

6. The relationship between teacher leaders and their colleagues

Τζωρτζίνα: νομίζω ότι έχουμε συνηθίσει την έκφραση ηγέτης με κάτι θετικό, το εκπαιδευτικός ως ηγέτης

Τζωρτζίνα: Στο μυαλό μας τον εκπαιδευτικό ηγέτη τον έχουμε θετικά

Ματίνα: εγώ πάντως νομίζω ότι σε αυτό δεν…. υπάρχει ένα ερώτημα, γιατί εξαρτάται πολύ από το σύλλογο δηλαδή μπορεί να είναι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης ένας άνθρωπος, εγώ ας πούμε, αυτός… ο συνάδελφός σας έλεγα που ήταν για μένα φοβερός ηγέτης εκπαιδευτικός αλλά μόνο στην τάξη του, και τύχαινε να ακούω μάθημα γιατί έφτιαχνα το χημείο δίπλα και έλεγ Ματίνα: έμπαινα στην τάξη και έβλεπα τη μια ιδέα καλύτερη από την άλλη, ο συγκεκριμένος προφανώς ο άνθρωπος δεν ήθελε να…να το μοιραστεί αυτό στο σύλλογο διδασκόντων

α τι ωραία πράγματα που κάνει ο συγκεκριμένος…..

Σοφία: δεν είχε λοιπόν καλές σχέσεις ο εκπαιδευτικός ως ηγέτης

Ματίνα: όχι ήταν εξαιρετικός δεν δημιούργησε κανένα πρόβλημα αλλά όταν… ας πούμε άλλοι μιλούσαν για το κίνο και άφηναν τα παιδιά με για …

Μαργαρίτα: για τα τσίπουρα σου απόγευμα

Σπυριδούλα: ίσως από συστολή δεν ήθελε

Ματίνα: Δεν υπάρχει,… μπορεί εσύ να έχεις κάποιες ιδέες κάποιες απόψεις όταν όμως βλέπεις τοίχο

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ματίνα: όταν ξέρεις ότι μπορεί να σε γιουχάρουν, όταν σου λένε ότι χαλάς την πιάτσα, σιγά μην κάτσω και…

Αμαλία: αυτό που λέγαμε για τα εμπόδια

Σοφία: άρα λοιπόν ο εκπαιδευτικός ηγέτης ορισμένες φορές

Μαργαρίτα: κάνει πίσω

Ματίνα: την ηγεσία του θα την ασκήσει μόνο στην τάξη εκεί που μπορεί και τον παίρνει και νιώθει καλά

και θα κάνει τη δουλεία του στην τάξη, εκεί που **θα το εισπράξει**

Ελένη: εγώ νομίζω ότι υπάρχουν πολλοί σήμερα σε μεγάλα σχολεία, **οι νεότεροι εκπαιδευτικοί οι νέοι δάσκαλοι που μπαίνουν στα μεγάλα σχολεία σήμερα βρίσκουν τοίχο μπροστά τους**, όταν πηγαίνει στον διευθυντή και του λες το πρόβλημα που έχει στην τάξη είτε αυτό έχει να κάνει με μαθησιακή δυσκολία αυτή είτε με προβλήματα συμπεριφοράς είτε με κάποιο πρόβλημα έχεις με τον γονιό, και ο διευθυντής απλά δε σου δίνει λύση, οπότε εκεί αναγκάζεσαι να κάνεις.. να βρεις τη λύση μόνος σου,

Σοφία: δεν υπάρχει κάποιος εκπαιδευτικός εκεί πέρα όμως που να σου σταθεί πως να το έχεις στο νου σου ως ηγέτη;

Ελένη: δεν υπάρχει ο λόγος είναι γιατί κάθε τάξη κάθε εκπαιδευτικός έχει τα δικά του προβλήματα και δυστυχώς δεν έχουμε μάθει να συνεργαζόμαστε και να ανταλλάσσουμε τις πρακτικές τις καλέ που κάνει ο κάθε ένας για να βρει λύση στην τάξη του

Σπυριδούλα: Σοφία μπορεί

Μαργαρίτα: Αυτό είναι πολύ σημαντικό

Ελένη:

Σοφία: άρα λοιπόν καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ίσως δεν υπάρχουν ηγέτες γιατί το σύστημα δεν θέλει να υπάρχουν εκπαιδευτικοί ηγέτες

Ελένη: ακριβώς έτσι , μάλλον έτσι

Σπυριδούλα: μπορεί να υπάρχουν εκπαιδευτικοί ηγέτες μπορεί να υπάρχει εκπαιδευτικός

Μαργαρίτα: το σύστημα ή όλοι εμείς;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: μπορεί να σε βοηθήσει απλά δεν έχει τα μέσα για να σε βοηθήσει ενώ ο διευθυντής έχει τα μέσα

Μαργαρίτα: εγώ πιστεύω θα έλεγε

Σπυριδούλα: ο εκπαιδευτικός μπορεί να σε ακούσει με ενστερνιστεί το πρόβλημα σου να θελήσει να σε βοηθήσει σε προσωπικό επίπεδο αλλά να δώσει λύση σε ένα μαθητή ο οποίος για τους 1000 δυο λόγους δημιουργεί θέμα έτσι δεν μπορεί να σου πει δεν μπορεί να πάρει τηλέφωνο τη μάνα γιατί ο Γιωργάκης λειτουργεί έτσι, ενώ ο διευθυντής μπορεί να το κάνει αυτό.

Σοφία: άρα λοιπόν

Σπυριδούλα: η διάθεση υπάρχει αλλά δεν υπάρχει ο τρόπος για να μπορέσεις πάντα

Αμαλία: και τυχαίνει κάποιες φορές ας πούμε να υπάρχουν… υπάρχει μια ομάδα εκπαιδευτικών που να συνεργάζεται έτσι ωραία

Ναι σίγουρα αυτό

Τζωρτζίνα: όση ώρα μιλάμε, επειδή έχω συνεργαστεί και με το ένα σχολείο και με το άλλο σχολείο και υπήρχε και κενό ενδιάμεσα, πολλά διαφορετικά δικαιώματα και το αντικείμενο της κολύμβησης που ήταν διαφορετικό και τα γραφεία που ήταν διαφορετικά, και το χωριό πέρσι που ήταν διαφορετικό. Νομίζω Σοφία πάρα πολύ το πιστεύω ταυτίζονται και επικοινωνούν μόνο οι άνθρωποι που ταιριάζουν θα γίνει μια παρεούλα αυτοί που θα μιλήσουν για το κοινό ,

Σοφία: άρα Τζωρτζίνα ο ηγέτης δημιουργεί ομάδα για την ομάδα;

Ματίνα: αν έχει κάποιο κοινό κώδικα γιατί πρέπει να υπάρχει

Σπυριδούλα: είναι μέλος μιας ομάδας

Σοφία: είναι μέλος μιας ομάδας

Σπυριδούλα: αλλά να δημιουργήσει ο ίδιος ομάδα, προσελκύει ναι προσελκύει, θα προσελκύσει

Ματίνα: είναι πολύ δύσκολο να το βρείς, είναι άνθρωποι…παράδειγμα λέω εγώ ένας άνθρωπος έχει μια ιδέα… κάτι πιο… κάτι διαφορετικό ναι σου λένε στην πράξη εγώ έχω 32 χρόνια τώρα είναι να πάρω σύνταξη, μετά λες στον άλλον, αααμωρέ που να τρέχεις τώρα, κοίταξε σου λέει η εγκύκλιος δεν μας καλύπτει, πας στον άλλο και λες …αυτό μήπως είναι στα πλαίσια της αξιολόγησης; εντάξει λες άντε γεια! θα το κάνω μόνη μου.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

FGD2

Μαριαρένα: Νομίζω άριστες σχέσεις έχουνε συνήθως με τους συναδέλφους τους. Έτσι από προσωπική εμπειρία και μόνο, θεωρώ ότι οι σχέσεις είναι πάρα πολύ καλές, διότι προσπαθούν να συνεργαστούν, προσπαθούν να ασκήσουν έτσι μια επιρροή όπως είπαμε και πριν, και σαφώς τίποτα δεν μπορεί να κατανοηθεί ανεξάρτητα από τους συναδέλφους, ή να γίνει ανεξάρτητα. Πρέπει να υπάρχει εμπλοκή όλων, ώστε ολόκληρη η σχολική μονάδα να πάει μπροστά, έτσι; και βασικά να αλλάξει και η κουλτούρα της σχολικής μονάδας, να μην είναι κλειστή, να είναι ανοιχτή.

Σοφία: Όλα αυτά λοιπόν γίνονται με βάση τις άριστες σχέσεις ε.. παρακαλώ..

Θωμαή: θα έλεγα…

Γιώτα: Εγώ θεωρώ ότι δεν είναι δυνατόν χωρίς να υπάρχουν άριστες σχέσεις να υπάρξει… να αναδειχθεί κάποιος …και να έχει μια ηγετική φυσιογνωμία, διότι από μόνος του ο ηγέτης είναι αυτός που παρακινεί, αυτός που θα αλλάξει την…. τον τρόπο σκέψεις των άλλων, άρα θα μεταβάλει τον τρόπο σκέψης των άλλων. Άρα θα έχει… θα αναδειχθεί μέσα από την δυναμική της ομάδας, δεν θα πάει από μόνος του και δεν μιλάω εγώ είμαι ο ηγέτης. Θα αναδειχθεί μέσα από τη δυναμική της ομάδας, η ίδια η ομάδα θα τον αναδείξει σαν ηγέτη, μπορεί να έχει αυτός τις ιδέες, εεε να είναι ένα πρόσωπο χαρισματικό ίσως, αλλά αυτό το πρόσωπο μέσα από τις σχέσεις του και με τις συνεργασίες του, θα παρακινήσει τους άλλους θα αλλάξει τον τρόπο που σκέφτεται και η ίδια η ομάδα θα τον αναδείξει σαν ηγέτη και φυσικά θα τον δέχονται και θα τον έχουν…θα έχουν καλές σχέσεις.

Κατερίνα: Σε αυτό επάνω συμφωνώ βέβαια, ότι η ίδια η ομάδα θα τον αναδείξει μέσα από τη συμπεριφορά της, ωστόσο η αναγνώριση δε σημαίνει και συμμετοχή και ότι τον ακολουθώ στο όραμα. Μπορεί να τον παραδέχονται, μπορεί να τον αναγνωρίζουν, αλλά για διάφορους λόγους μπορεί να μην τον ακολουθούνε στο όραμα.

Γιώτα: Κοιτάξτε, μπορεί να έχει κάποιος ένα όραμα, αλλά στην ουσία να θέλει την αυτοπροβολή, να μην το μοιράζεται, να μην προσπαθήσει δηλαδή να φανούν οι άλλοι, ο ηγέτης δεν θα βάλει αυτόν μπροστά, θα βάλει τους άλλους, που θα φανούν οι άλλοι και ίσως όχι ο ίδιος. Αλλά αν ο ίδιος έχει σκοπό την αυτοπροβολή δεν θα είναι ηγέτης, και γι αυτό δεν θα έχει και καλές σχέσεις έτσι το βλέπω εγώ.

Κατερίνα: ο ηγέτης ακριβώς, πρέπει να είναι μέρος της ομάδας, όχι να ηγείται, συμφωνώ και εγώ. Και όταν λέμε πρέπει να υπάρχουν άριστες σχέσεις, άριστες σχέσεις, σημαίνει ότι θα

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

υπάρξουν σίγουρα και διαφωνίες σε κάτι ίσως, και σημαίνει ακριβώς αυτό, ότι μπορώ να καταλάβω κάποιον εκνευρισμό κάποια στιγμή αλλά θα υπάρχει πάντα ο σεβασμός, αυτό είναι προϋπόθεση, αυτό σημαίνει άριστες σχέσεις.

Σοφία: Θωμαή κάτι ήθελες να πεις;

Θωμαή: Ναι, όχι, συμφωνώ. Να είναι φιλικός, να εμπνέει, να…. να δίνεις συμβουλές στο πως μπορεί να γίνει κάτι, και όταν μπορεί να βοηθήσει, να βοηθά.

7 Participants' perceptions of teacher leader roles in class

Ελένη: να είναι ο εμψυχωτής αυτός που θα φέρει τις ισορροπίες, κάποιες αξίες που έχει ο ίδιος να τις περάσει στα παιδιά διότι δυστυχώς τα βιβλία τα σημερινά δεν περνάνε καθόλου αξίες, δεν διδάσκονται τα παιδιά αξίες δηλαδή μέσα… αυτό

Μαργαρίτα: να έχει γνώσεις

Ματίνα: εγώ νομίζω πρέπει να είναι μαέστρος

Ισχύει

Αμαλία: αυτό σκεφτόμουνα πριν

υιοθετούσε το ρόλο του εμψυχωτή

Αμαλία: πολύ και τους ενέπνευσε… και ακολούθησε

Σπυριδούλα: ο συνεργάτης

Ματίνα: ο καθοδηγητής

Μαργαρίτα: η μανούλα

Τζωρτζίνα: αυτό που είπε πριν η Μαργαρίτα να έχει γνώσεις, να είναι παιδαγωγός, να περνάει οι αξίες, να θέτει όρια

Σπυριδούλα: αυτό με τ όρια συμφωνώ λέγει είναι πολύ σημαντικό, όχι εδώ στον κόσμο των ενηλίκων δεν υπάρχουν όρια,

Ματίνα: τα παιδιά σου να είναι ευέλικτος … καμιά φορά δηλαδή εγώ βέβαια όταν ξεκίνησα μου λέγαν λοιπόν θα μπεις στην τάξη και θα είσαι αυστηρή, προσπάθησα εγώ να είμαι πολύ αυστηρή αλλά δεν μου πήγαινε αυτό, γιατί δεν ήμουνα εγώ αυτό, δεν μπορώ να είμαι βλοσυρή γιατί είμαι ψεύτικη, τα παιδιά καταλαβαίνουν όταν είναι… έχουμε ακτίνες X-ray ας πούμε και

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

μπορούν να αντιληφθούν, οπότε νομίζω ότι ο καθένας με τις αρετές που έχει αυτές πρέπει να αξιοποιήσει ειλικρινά και αληθινά και

FGD 2

Μαριαρένα: μπορώ να πώ πρώτη; εμψυχωτής είναι ένας εκπαιδευτικός ηγέτης μέσα στην τάξη.
Σοφία: Βεβαίως.

Μαριαρένα: Σοφία δεν καταλαβαίνω τι μου λες.

Σοφία: Βεβαίως να σχολιάσεις.

Μαριαρένα: α συγνώμη, ναι λοιπόν, θεωρώ ότι μέσα στην τάξη πρέπει να έχει ένα κλίμα πολύ καλό με τα παιδιά, να τα καταλαβαίνει, να υπάρχει χιούμορ, να να φτιάξει μια ομάδα δεμένη, και έτσι να περνάει μέσα από πολύ ωραίες παιδαγωγικές πρακτικές καλές, μέσα από παιχνίδι μέσα από καινοτόμες έτσι μορφές, μπορεί είτε με ψηφιακά πράγματα που θα τους δείχνει, είτε με συνεργασία από άλλα σχολεία, να εμψυχώνει τα παιδιά να πετύχουν τους στόχους τους. Και σίγουρα να … να είναι διαφορετικός με κάθε παιδί, να προσπαθεί να προσεγγίσει κάθε παιδί ξεχωριστά, και να το εμψυχώνει ώστε να φτάσει στο καλύτερο επίπεδο που είναι δυνατό για το ίδιο το παιδί με το δικό του ρυθμό.

Θωμαή: ..χμ… εγώ λέω ότι πρέπει να τον σέβονται και να τον εκτιμούν, να δίνει με το παράδειγμά του… παράδειγμα εργατικότητας συνεργασίας, ανθρωπιάς συνεργασίας μεταξύ των μαθητών, να τους μάθει να συνεργάζονται και να μην θέλουν όλοι να γίνουν στις ομάδες τους όλοι οι αρχηγοί, και στην ομάδα να βγάζει να μάθουν να περνάνε τα παιδιά από όλους τους ρόλους….ε να τα καθοδηγεί,

Σοφία: να τα καθοδηγεί, να καθοδηγεί Θωμαή; Δεν σε άκουσα καλά.

Θωμαή: να καθοδηγεί και να διευθύνει την τάξη του, να δίνει έμφαση στην απόκτηση μορφωτικών δεξιοτήτων και να μην το …αυτό

Γιώτα: αυτά που είπε η Μαριαρένα πολύ σωστά και η Θωμαή συμφωνώ και εγώ. Πρέπει να έχει ενθουσιασμό να εμπνέει να… κάνει μάθημα από όλα να μην είναι μόνο χαβαλέ, να εμπλέκει όλους τους μαθητές όπως είπε η Μαριαρένα, να αναγνωρίζει τις επιτυχίες, να επαινεί αλλά και από την άλλη, να βλέπει τα λάθη, να αμφισβητεί ας πούμε ότι κάποιοι μαθητές έχουν χαμηλή επίδοση ότι οφείλεται ας πούμε στο μαθητή, να βρει το λόγο που έχουν χαμηλή επίδοση, να προσπαθήσει να βοηθήσει αυτούς τους μαθητές. Να αναλαμβάνει προγράμματα, σύγχρονες μορφές διδασκαλίας, και όλα αυτά που είπαμε.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Κατερίνα: και μιας… μπορώ τώρα…..

Σοφία: Βεβαίως!

Κατερίνα: εννοείται ότι όλα αυτά…. με βρίσκουν σύμφωνη….εεεε… αλλά θα έλεγα βλέποντας και μου τη δικιά μου σκοπιά την ερώτηση, μέσα από το δικό μου μάθημα, θα έλεγα ότι βοηθάει πολύ και να βλέπουν τα παιδιά ότι ο εκπαιδευτικός…. προσπαθεί να βελτιώνεται και ο ίδιος, και να μαθαίνει, να εξελίσσεται. Και αυτά το βλέπουνε και… τους συμπαρασύρει στη μάθηση, μέσα από την εναλλαγή τρόπο διδασκαλίας, παράδειγμα στο μάθημά μου, μπορεί να παίξουν μεταλλόφωνα τα παιδιά, να τους δείξω κάτι, να τους προβάλω κάτι, να ακούσουνε παράδειγμα μια ορχήστρα ή τα μουσικά όργανα, μπορεί να κάνουμε και κάτι με χαρτόνια μια κατασκευή, αυτή η εναλλαγή είναι που τα δελεάζει τα παιδιά και τα ενθουσιάζει. Βέβαια, θα πρέπει και εμείς να έχουμε τον ενθουσιασμό, βασικότατο. Και επίσης θα δούμε και αυτά, στο μάθημα μου, που έχει πάρα πολλά να μάθουνε, να καταλάβουν ότι ο εκπαιδευτικός θα τους δώσει το ερέθισμα, από κει και πέρα μπορεί να ψάξουνε, να βρούνε , να μάθουνε, γιατί εμείς μπορούμε να τους δώσουμε αυτό το ερέθισμα, θα ρίξουμε το σπόρο, και να ψάξουν παραπέρα και το ότι εμείς είμαστε εδώ να σας δώσουμε αυτά. Υπάρχει μια απεραντοσύνη στη γνώση, θα την ανακαλύψετε μόνοι σας και θα μιλήσουμε για γενικά χαρακτηριστικά παράδειγμα των μουσικών οργάνων, εσείς θα τα ακούσετε και αν κάτι σας ενδιαφέρει θα εμβαθύνετε, θα ψάξετε από μόνοι σας,

Σοφία: Έφη;

Έφη: Συμφωνώ απόλυτα με την Κατερίνα, οι εναλλαγές είναι κάτι που… πολύ σημαντικό για να μην βαριούνται τα παιδιά, και επειδή φέτος και έτσι βλέπω και από μια άλλη οπτική τα πράγματα γιατί στο σχολείο μας υπάρχουν ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες ή να κάνουμε και πράγματα που να αναδεικνύουν τα ταλέντα των παιδιών, δηλαδή και αυτών… που… γιατί εμείς έχουμε παιδιά και που δεν ξέρουν ακόμα να γράφουν ή να διαβάζουν και μπορεί να είναι έκτη δημοτικού ας πούμε στο σχολείο, να κάνουμε πράγματα που κάποιος θα βρει το ταλέντο του τέλος πάντων, οτιδήποτε και αν είναι αυτό. Δηλαδή να αλλάζουμε τις δραστηριότητες και να εμπνέουμε τα παιδιά με δραστηριότητες που μπορεί να έχει η αφορμή να ασχοληθούν και στο σπίτι, και έξω από το σχολείο με με κάτι που θα θα δουν ας πούμε, που θα έρθουν σε επαφή

Σοφία: ..άρα κορίτσια ποιος θεωρείτε

8. Teacher leader's primary role in class

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σπυριδούλα: λοιπόν να είναι αληθινός, να είναι δίκαιος, να είναι … να έχει τη δυνατότητα κάποια στιγμή να πει παιδιά δεν αισθάνομαι καλά σήμερα, να μπορεί να μιλάει για τα συναισθήματά του.

Σπυριδούλα: εγώ λίγο Σοφία στα πρότυπα δεν πιστεύω, λίγο εμείς οι άνθρωποι οι ίδιοι δημιουργούμε τα δικά μας πρότυπα παίρνοντας πράγματα πράγματα από πολλούς ανθρώπους θεωρώ λίγο επικίνδυνο να έχω πρότυπο εγώ κάποιον άνθρωπο το θεωρώ λίγο επικίνδυνο και δογματικό

Μαργαρίτα: Άρα πρέπει να είναι πολύπλευρη προσωπικότητα

Ματίνα: ναι σωστά, σεβασμός

Σπυριδούλα: σεβασμός στην προσωπικότητα του παιδιού στη διαφορετικότητα του παιδιού

Μαργαρίτα: Και να έχει χιούμορ. Ο δάσκαλος πρέπει να έχει χιούμορ

Σπυριδούλα: καλώς πρέπει να σέβεσαι το παιδί πως περιμένεις το παιδί να σεβαστεί το συμμαθητή εάν εσύ ο ίδιος δεν το σέβεσαι; και πως θα το σεβαστείς; Θα του μιλήσεις με ωραίο τρόπο, δεν θα το κοιτάξεις απαξιωτικά,

Ματίνα: να μη νιώθεις αυθεντία,

Σπυριδούλα: δεν είσαι αυθεντία, δεν υπάρχουν αυθεντίες

Ελένη: Ακριβώς, και να μην ξεχωρίζεις κανένα παιδί. Η αλήθεια είναι γίνεται διαχωρισμός έτσι;

Βέβαια αν και παίρνει πολλές φορές φορές κλείνουμε σε κάποιο παιδί. Αυτό αλήθεια είναι,

Σοφία: άρα λοιπόν υιοθετείται το ρόλο της μανούλας;

Μαργαρίτα: Μπράβο εκεί θέλω να καταλήξω

Σοφία: αυτός είναι ο ρόλος Μαργαρίτα που υιοθετείς μέσα στην Τάξη;

Μαργαρίτα: εγώ είμαι πρώτα μαμά δηλαδή μπορεί και να ταΐσω, εεε ένα παράδειγμα θα σας πω, φέρνω πάντοτε το κολατσιό μου στο σχολείο, το οποίο φροντίζω να είναι υγιεινό γιατί θέλω να λειτουργώ ως παράδειγμα στα παιδιά, τα έμαθα να τρώνε ντοματίνια κάθε μέρα εγώ ένα τέτοιο τάπερ ντοματίνια, τα ταΐζω, έχω και κρακεράκια, τα παξιμαδάκια, τα βλέπεις ότι τα παιδιά πολλές φορές μπερδεύονται και αντί να μου πούν κυρία, μαμά μαμά

Σοφία: άρα λοιπόν η Μαργαρίτα υιοθετεί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: οι μικρές τάξεις

Ματίνα: έχει να κάνει και δε τι τάξεις

Μαργαρίτα: ειδικά σε μικρές

Ματίνα: δηλαδή στην έκτη εγώ βλέπω ότι τα παιδιά τα κερδίζω πολύ αν πετάξω μία ατάκα με το χιούμορ δηλαδή λειτουργούμε πάρα πολύ καλά, και με την ευγένεια, εεε αν ας πούμε τώρα… τους είπα θέλετε να γίνουμε influencer ας πούμε για τη φλόγα

Σπυριδούλα: πολύ ωραία να μιλήσεις τη γλώσσα τους

Ματίνα: και αυτά ξετρελάθηκαν όταν ας πούμε μιλάς στη γλώσσα τους δεν ξέρω δεν θέλω να νιώσω ότι.. ότι είμαι φίλη τους, γιατί δεν είμαστε φίλοι, …αλλά σίγουρα

Μαργαρίτα: χαμηλώνεις λίγο

Ματίνα: ναι χαμηλώνω λίγο εγώ τον πήχη

Σοφία: μάλιστα

Σπυριδούλα: κάθε ηλικιακή ομάδα σαφώς θέλει το δικό της τρόπο επικοινωνίας

Μαργαρίτα: Να μην είμαστε άκαμπτοι,

Σπυριδούλα: αλλιώς θα επικοινωνήσεις με τα πρωτάκι, αλλιώς με το εκτάκι, αλλιώς θα εκτάκι αλλίως το….

Μαργαρίτα: Και πάντοτε πρέπει να ξέρουμε τι κρύβει από πίσω ένα παιδί για να μπορέσει

Σπυριδούλα: το σημαντικότερο

Τζωρτζίνα: εμείς πώς μπορούμε πάντως δεν πρέπει να έχεις μαζί σου το δάσκαλο;

Σπυριδούλα: σε συνεργασία με το δάσκαλο

Μαργαρίτα: η συνεργασία με το δάσκαλο για τις ειδικότητες για μένα το α και το ω

Σπυριδούλα: εγώ θεωρώ ότι είναι ευθύνη του δασκάλου τις πρώτες μέρες που ένας συνάδελφος έρθει στο σχολείο να τον ενημερώσει ή μη σου πω ότι πρέπει στον πρώτο σύλλογο που θα γίνει να ενημερωθεί ο καθένας με εχεμύθεια

Μαργαρίτα: ο προηγούμενος δάσκαλος οφείλει να ενημερώνει τον επόμενο. Όπως εγώ όταν παίρνω πρώτη πηγαίνω στο νηπιαγωγείο το όμορο, ρωτάω για κάθε παιδάκι να μου πει κάποια ιδιαιτερότητα κάτι που ξέρει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: όμως δεν γίνεται αυτό να συμβεί

FGD 2

Έφη: να εμπνέει

Γιώτα: να ακούει και να μιλάει λιγότερο

Μαριαρένα: καθοδηγητής και εμψυχωτή, καθοδηγητής όπως είπα και πριν και εμψυχωτής

Κατερίνα: συνοδοιπόρος θα έλεγα.

Θωμαή: να έχει ευαισθησία αλλά και αυστηρότητα μαζί.

9 Opportunities for teacher leadership inside the classroom

FGD 1

Μαργαρίτα: το παιχνίδι στο διάλλειμα, όταν βγαίνω ευημερία παίζω, οργανώνω παιχνίδια

Ελένη: η συζήτηση μέσα στην τάξη και πολύ συζήτηση νομίζω, εμείς δηλαδή που έχουμε μεγάλες τάξεις και πρέπει να σαι και λίγο ευέλικτος δηλαδή αυτό που λέμε τιμωρία, χάνεις το διάλλειμα σου

Ελένη: είναι και η συνεργασία με τους γονείς μας είναι πολύ σημαντικό

Μαργαρίτα: πολύ σημαντικό, σε αυτό θα έπρεπε να σταθούμε περισσότερο από όλα

FGD 2

Μαριαρένα:.. θεωρώ ότι πάρα πολλές ευκαιρίες δίνονται μέσα στην τάξη γιατί ο εκπαιδευτικός ο οποίος ουσιαστικά μόνος του φτιάχνει το πρόγραμμά του, έτσι βάσει του αναλυτικού προγράμματος σπουδών άλλο ιδίως βάσει της δικής του φιλοσοφίας πράττει και δρα καθημερινά πάρα πολλές ευκαιρίες του δίνονται. Καθημερινά μπορεί να φτιάχνει αυτό που ο ίδιος νομίζει και ανά πάσα στιγμή να διαφοροποιεί το μάθημά του να να προβληματίζεται πάνω σε αυτό.

Κατερίνα: και μπορεί επίσης, αν τελείωσες. Πάλι διακόπτω;

Μαριαρένα:.. ναι ναι ναι Κατερίνα, όχι όχι

Κατερίνα: ακριβώς πάνω σε αυτό, θα το συνεχίσω και να πω ότι θα μπορούσε να ζητάει και τη βοήθεια και άλλων συναδέλφων και ειδικοτήτων. Και να πει έχω αυτό στο μυαλό μου, ξεκίνησα αυτό, πως μπορείς να το κάνεις από τη δικιά σου σκοπιά, πώς μπορείς να συμβάλλεις

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

με το δικό σου μάθημα; Και να υπάρχει και μια… και αυτό είναι και κάτι που αφορά την τάξη του, μπορεί να μπλέξει και άλλους, και να τους συμπαρασύρει σε αυτό που σκέφτεται.

Γιώτα: …πολύ σωστό αυτό που λέει η Κατερίνα και δυστυχώς εγώ έχω την αίσθηση ότι είμαστε οι περισσότεροι μέσα στους τοίχους κλεισμένοι της τάξης μας, η οποία είναι σαν φρούριο και δύσκολα την ανοίγουμε, δύσκολα την… θέλουμε άλλους και έχουμε την αίσθηση ότι το ρητό μοναχός σου χόρευε και όσο θέλεις πήδα, στην εκπαίδευση δουλεύει πάρα πολύ καλά. Και όμως δεν δουλεύει

10.Actions & initiatives undertaken in class by teachers nominating them as leaders and affecting his / her teaching

Μαργαρίτα: Εγώ θεωρώ ότι πρέπει οπωσδήποτε να ξεκινήσουμε από την οικογένεια. θα ήθελα η οικογένεια, γι αυτό και στην ενημέρωση που κάνω με τους γονείς, πέραν του ότι μια ή δυο το χρόνο μπορεί να κάνω, όχι του μήνα, κατ' ιδίαν θέλω οι γονείς να μου πουν πολλά. Δηλαδή θα γίνω λίγο ψυχολόγος, δεν είναι ο ρόλος μου, αλλά με τη μαιευτική μέθοδο μπορώ και βγάζω πάρα πολλά συμπεράσματα για το πώς μεγαλώνει αυτό το παιδί και ποιο είναι το οικογενειακό περιβάλλον που …

Σοφία: άρα λοιπόν υιοθετώντας το ρόλο του ψυχολόγου Μαργαρίτα θεωρείς ότι

Μαργαρίτα: Βεβαίως βοηθάει πάρα πολύ

***Σοφία*: είναι μια δράση πάρα πολύ**

Μαργαρίτα: και μπορεί ενδεχομένως οι γονείς επειδή οι περισσότεροι μπορεί να γνωρίζονται κάποιοι μου μεταφέρουν και πληροφορίες για κάποιον άλλον

Αμαλία: καλοθελητές

Μαργαρίτα: Που δεν θέλει να μου το πει. εγώ βγάζω συμπέρασμα

Τζωρτζίνα: ποτέ δεν μας έχετε καλέσει οι δάσκαλοι μαζί με τους γονείς στην ενημέρωση. Τουλάχιστον εμένα δεν έτυχε κανένας.

Μαργαρίτα: εγώ κάλεσα αλλά δυστυχώς θα μπορούσε κανένας να μείνει πέραν του ωραρίου του. Άρα δεν φταίω εγώ.

Τζωρτζίνα: συμφωνείτε τώρα

Σοφία: Άρα λοιπόν Μαργαρίτα μένοντας πέραν του ωραρίου μας

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Έτσι ορίζεται η συνάντηση μετά το ωράριο, αν δεν μπορεί να μείνει μουσικός δεν μπορεί να μείνει ο γυμναστής ή η καθηγήτρια των εικαστικών που έρχεται μια φορά την εβδομάδα στο δικό μου το σχολείο και τυχαίνει να έχει το τμήμα πλέον έτσι είναι παιδιά πραγματικότητα στα Ελληνικά δημόσια σχολεία.

Τζωρτζίνα: εμένα δεν μου έτυχε

Σοφία: άρα λοιπόν αυτός που μένει πέραν του διδακτικού του και δείχνει τη διάθεση να γνωρίσει τους γονείς όλων των τμημάτων, άσχετα αν μπαίνει μια ώρα ή 2 ώρες θεωρείται ότι είναι μια… υιοθετεί μια δράση, μια συμπεριφορά που τον αναδεικνύει ως ηγέτη.

Μαργαρίτα: πολύ βασική για μένα

Ματίνα: εγώ θεωρώ ότι πρέπει να βγάλουμε γενικά το σχολείο στην κοινωνία δηλαδή αυτό μου λείπει πάρα πολύ από το σχολείο

Σοφία: θεωρείς λοιπόν Ματίνα ότι ένας εκπαιδευτικός που είναι ηγέτης ανοίγει το σχολείο;

Ματίνα: πρέπει να ανοίξει το σχολείο στην κοινωνία. Εντάξει τώρα έχουμε και τον κορονοϊό αλλά μερικές φορές νιώθω ότι είναι ένα πρόσχημα

Μαργαρίτα: Έτσι

Ματίνα: ναι δηλαδή το να καλέσεις έναν άνθρωπο που έχει κάνει κάτι στη ζωή του ένα συγγραφέα μόνο ένα παράδειγμα, ένα μουσικό, δεν μπορώ να καταλάβω σε τι κίνδυνο θα θέσει τα παιδιά που ανταλλάσσουν τα πατατάκια και τα bake rolls μεταξύ τους και έχουν όλα νοσήσει. Εμένα μου λείπει πολύ αυτό το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία

Σοφία: Θεωρείς ότι είναι μια δράση που θα ξεχωρίσει έναν εκπαιδευτικό ως ηγέτη;

Ματίνα: και μου άρεσε δηλαδή όταν τα παιδιά μου το βίωναν αυτό, έρχονταν με άλλη όρεξη στο σπίτι, μου μιλούσαν γι αυτό, μου… έτσι ζούσαν είναι πιο βιωματικό…. κακά τα ψέματα το σχολείο δεν μπορεί να είναι το σχολείο του 80 και του 90 γιατί τα πράγματα έχουν προχωρήσει, η τεχνολογία έχει προχωρήσει, τα παιδιά ζουν με την εικονική πραγματικότητα, εσείς το βλέπετε πολύ καλά δεν μπορούμε να κάνουμε βήμα στην παρέλαση το just dance όμως το χορεύουν εξαιρετικά

Μαργαρίτα: το μαύρο ρόλο το ξέρουνε καλά

Ματίνα: κάτι πρέπει να γίνει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

FGD 2

Look for the answer at participants previous responses

FGD 1

Μαργαρίτα: και να εκμεταλλευόμαστε τους γονείς θετικά, πέρσι έτυχε να έχω πατέρα αρτεργάτη, κάναμε λαζαράκια στο σχολείο με τη συμβολή και τη συνδρομή του πατέρα

Ματίνα: αυτό εννοώ να ανοίξεις το σχολείο στην κοινωνία

Μαργαρίτα: μπορεί να έχω γιατρό,

Ματίνα: διαιτολόγο

Μαργαρίτα: έτυχε καλέσαμε, δηλαδή τους βάζουμε… γι αυτο σημαίνει ότι τους βγάζουμε προς τα έξω, πως; βάζοντας τους μέσα στην τάξη σαν ενεργά μέλη

11 Teacher leader actions affecting her / his teaching.

FGD 1

Μαργαρίτα: βασικά, πώς την επηρεάζουν; δεν είμαι απόλυτη. είμαι αυτό που είπε πριν η Σπυριδούλα και πολύ σωστά δεν υπάρχει πρότυπο

Σπυριδούλα: πρέπει να γίνεις πηγή έμπνευσης γιατί θα

Σοφία: Αναλαμβάνοντας όμως δράσεις ηγετικές μέσα στην τάξη σου

Μαργαρίτα: με γνώμονα τα παιδιά μου, αυτό που έχω απέναντί μου, ε και πάντοτε με ενδιαφέρει και ο μέσος όρος του τμήματος, παράλληλα με τον κορυφαίο και το παιδί το πολύ αδύναμο. Δεν μπορώ να τα βάλω όλα σε ένα σακί, **εξατομικευμένη διδασκαλία είναι αυτό**.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: υιοθετώντας όμως ηγετικές δράσεις, η Ματίνα θεωρεί ότι το να ανοίξει το σχολείο στην κοινωνία είναι μια δράση ηγετική, πώς επηρεάζει τη διδασκαλία της; πως θεωρεί; ξεκινώ με τη Ματίνα.

Ματίνα: Εγώ παιδιά νομίζω πως τα παιδιά το αγγίζουν το βιώνουν, το αισθάνεται το κατακτούν 70% παραπάνω.

Σοφία: θεωρείς λοιπόν ότι μαθησιακά έχεις περισσότερα αποτελέσματα, καλύτερα αποτελέσματα.

Ματίνα: Φυσικά μαθησιακά ανεβαίνεις, ανεβάζεις τον πήχη πολύ πιο ψηλά όταν βγάζεις το σχολείο και τα παιδιά βιώνουν αυτό που κάνει… δηλαδή αυτό που… τρανό παράδειγμα είναι τα πειράματα που έχουμε εμείς στη φυσική. Το ίδιο πράγμα είναι που δεν έχουμε φυσικά υλικά στο δημόσιο σχολείο, και λες πως κοιτάξτε, να φανταστείτε ότι αν κάνατε αυτό …. για υποθετικές προτάσεις υπέροχο, για να κάνεις υποθετικούς λόγους, αλλά στην φυσική δεν κάνουμε υποθετικούς λόγους, τα παιδιά πρέπει να πιάσουν τα υλικά, τουλάχιστον αυτά που μπορούν να πιάσουν, δεν είπα να πάρουν το καυτό νερό, και τρανέστατο ας πούμε… πιο τρανή απόδειξη είμαι εγώ, η οποία από τρίτη δέσμη στα 23 μου με 24 ήμουνα στο παιδαγωγικό και όταν πήγαμε και κάναμε τα εργαστήρια της φυσικής δεν ήξερα τίποτα. Ούτε εγώ ούτε όμως τα παιδιά οι συνάδελφοι, μελλοντικοί συνάδελφοι, οι συμφοιτητές μας. Γιατί; Γιατί μαθαίνουμε ότι το νερό βράζει στους 100 βαθμούς κελσίου και από κει και πέρα τελείωσε. Το παπαγαλίζαμε, το μάθαμε και όταν μας ρωτήσαν ωραία, και αν συνεχίζω να δίνω στον γκαζάκι; τι θα γίνει το νερό; εεε δεν μπορούσε να απαντήσει κανείς σε αυτήν την ερώτηση.

Σοφία: Άρα λοιπόν θεωρείς ότι λαμβάνοντας ηγετικές δράσεις μέσα στην τάξη σου απογειώνεις το μαθησιακό αποτέλεσμα.

Ματίνα: ακριβώς, δηλαδή ένας αδιάφορος μαθητής θα ενδιαφερθεί λίγο παραπάνω θα τον πας ένα τσακ παραπάνω και έναν μαθητή που έχει ένα iq παραπάνω μια δυναμική παραπάνω, αυτός παιδιά μπορεί να εκτοξευτεί.

Σπυριδούλα: Ναι σαφώς. Και αυτό που λες και πάρα πολλά από τα πειράματα αυτά έχω αρκετό καιρό να πάρω πέμπτη έκτη, γίνονται με τόσο απλά υλικά, μπορείς να χωρίσεις τα παιδιά σε ομάδες,και αν πεις εσείς εσείς οι ομάδες, φέρτε αυτό εκείνο εκείνο εκείνο και τα βάλεις πάνω στα θρανία τους, στην έδρα βγαίνουν μια χαρά τα πειράματα, δεν χρειάζεται δηλαδή να είναι ένα απόλυτα οργανωμένο σχολείο

Σπυριδούλα: αυτενέργεια

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Αμαλία: Ιδέες πρωτότυπες να

Μαργαρίτα: εγώ πιστεύω το παράδειγμά μας, το να λέω μόνο, πρέπει να με δουν να το κάνω

Ελένη: να μάθουμε στα παιδιά να ψάχνουν να βρουν και μόνο μόνα τους την πληροφορία και τη γνώση, γιατί καμιά φορά μονολογούμε, μιλάμε μιλάμε μιλάμε περιμένοντας ότι από κάτω τα θα ακούσουνε τα πάντα,

Σπυριδούλα: τα γεμίζεις

Ελένη: τα αφομοιώνουν τα πάντα, δεν είναι έτσι, πρέπει να μάθουμε στα παιδιά πως να μαθαίνουν εγώ είμαι πολύ υπέρ να μάθουμε στα παιδιά πώς να μαθαίνουν, ψάξτε βρείτε το καπείτε μου εσείς αύριο

Σοφία: θεωρείς Ελένη μου ότι υιοθετώντας αυτή τη συμπεριφορά πάλι θα έχουμε καλύτερα…

Ελένη: αν λοιπόν

Μαργαρίτα: έχουν δει όμως τη δασκάλα πρώτα να ψάχνει.

Αμαλία: έτσι

Τζωρτζίνα: α να πω τώρα εγώ κάτι, αυτό που γίνεται σήμερα εδώ, έχει γίνει ποτέ στα πλαίσια του σχολείου;

Αμαλία: Σωστό και αυτό

Τζωρτζίνα: στο ποιοι, να κάνουμε 3 ομάδες να καθίσουμε 2 ώρες να πιούμε ένα καφέ και να κάνουμε αυτό ακριβώς, να επιλέξουμε μόνοι μας με ποια παρέα θα καθίσουμε γιατί όταν ήμουνα κάποια στιγμή πριν από χρόνια

Ελένη: το σκεφτόμουνα πριν έρθω

Σοφία: Πιστεύεις Τζωρτζίνα είναι ότι μια τέτοια κίνηση όπως σήμερα καθόμαστε εδώ και κουβεντιάζουμε θα αναδείξει ένα εκπαιδευτικό ηγέτη;

Τζωρτζίνα: ναι, νομίζω ότι το πιστεύω πάρα πολύ

Σοφία: θα μπορέσει να επηρεάσει τον άλλον και όχι μόνο έναν αλλά και πολλούσ άλλους

Τζωρτζίνα: ναι γιατί

Μαργαρίτα: αναλόγως ποιοι θα είναι και

Σπυριδούλα: και αναλόγως τη διάθεση θα έχει ο καθένας και πως θέλει να το ακούσει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: θα επιλέξει τι να ακούσει

Σοφία: Θα υπάρξουνε όμως θετικά

Μαργαρίτα: λίγο πολύ είναι αυτό που είπα ξέρουμε μέσα ένα σχολείο ποιοι και ποιοι

Τζωρτζίνα: όχι δεν είναι απαραίτητο, μπορεί εμένα να μη μου ταιριάζει τόσο πολύ το στυλ της Ματίνας, να μου ταιριάζει λίγο το στυλ της Σοφίας

Μαργαρίτα: Κάποια όμως από το στυλ της Ματίνας

Τζωρτζίνα: εδώ τώρα θέλω να πω κάτι άλλο κάποια στιγμή σε κάποια συζήτηση που είχαμε άσχετη με τα εκπαιδευτικά, λέγοντας εγώ να η Ματίνα όμως κάνει αυτό το πολύ ωραίο στην τάξη της ε τώρα μου πιάνεις τη Ματίνα, που αυτό και, ο άνθρωπος που μιλούσε μαζί μου είπε όλα τα αρνητικά της Ματίνας, λέω ναι το θέμα είναι ότι το βλέπουμε λίγο διαφορετικά, έχει 1000 αρνητικά, εγώ στη ζωή μου ότι κάνω το κάνω παίρνοντας, γιατί αυτή μπορεί να κάνει αυτό, θέλω και εγώ, θα πάω να με βοηθήσει.

Σοφία: Άρα έχεις ανάγκη από έναν εκπαιδευτικό ηγέτη ή

Τζωρτζίνα: από πολλούς

Σοφία: Ή βρίσκεις τα στοιχεία του ηγέτη σε πολλούς

Αμαλία: Όλοι έχουμε ανάγκη

Τζωρτζίνα: θα στολίσω την αίθουσα μου, που λέει ο λόγος να παίζουνε, είμαι γυμνάστρια θα φτιάξω το έχω καθαρίσει πάρα πολλά γυμναστήρια, πάρα πολλά γυμναστήρια πάρα πολλούς χώρους αθλητικού υλικού μόνο σε ένα σχολείο το αθλητικό υλικό ήταν έτσι όπως το ήθελα. καθαρό τακτοποιημένο και περιποιημένα σημαινει αυτο οτι θα σταματησω να το κανω αν όμως δω κάτι άλλο σε κάποιον άλλο συνάδελφό μου που μου αρέσει να το κάνω.

FGD 2

Μαριαρένα: όταν λες πως την επηρεάζει;

Κατερίνα: τι αποτέλεσμα έχει αυτό στη διδασκαλία του;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Γιώτα: Θετικό αποτέλεσμα

Μαριαρένα: Θετικό

Γιώτα: θετικά την επηρεάζει. Έχει… μπορεί να πραγματώσει τους στόχους του.

Θωμαή: Κερδίζει την εμπιστοσύνη των παιδιών.

Μαριαρένα: Αυτό…

Κατερίνα:…. πολύ βασικό….

Μαριαρένα:….ακριβώς και κάνει τα παιδιά να συμμετέχουν, να συμμετέχουν όλοι γιατί του έχουν εμπιστοσύνη. Ακριβώς αυτό, καλεί όλα τα παιδιά να συμμετέχουν

Θωμαή: δεν κάνει διακρίσεις

Μαριαρένα:…. ακριβώς δεν κάνει διακρίσεις, και επιτυγχάνονται όλοι οι στόχοι εεε ακόμα και αν κάποιοι διδακτικοί στόχοι έτσι πάλι δεν επιτευχθούν από όλους γιατί δεν είναι και δυνατό όλοι οι μαθητές να φτάσουν έτσι στο ανώτερο σε πολλά εισαγωγικά επίπεδο, και να κατακτήσουν όλους τους στόχους που τίθενται κάθε φορά, ωστόσο κάνει τα παιδιά… συγνώμη περιμένετε …. ωστόσο κάνει τα παιδιά (το κινητό σου χτυπάει) ωστόσο κάνει τα παιδιά να συμμετέχουν όλα, και να τον εμπιστεύονται, και να θέλουν να συμμετέχουν, και να κερδίσουν πολλά, να αποκομίσουν πολλά οφέλη από το μάθημα κάθε φορά. τα χρέη

Σοφία: Έφη μου;

Έφη: όταν δημιουργείτε θετικό κλίμα στην τάξη και είναι και θετικοί οι μαθητές τότε όλα είναι καλά, μαθαίνουν περισσότερα πράγματα, εμπιστεύονται άρα αποδοκιμάζουμε γιατί όλοι μας έχουμε και το αίσθημα της αποτυχίας, ότι δεν μπορώ ας πούμε να το κάνω αυτό, γιατί δεν τα καταφέρνω, όταν το κλίμα είναι θετικό νομίζω… ότι οι δεξιότητες πάνε λίγο παραπάνω παραπέρα.

Κατερίνα: Νομίζω και εγώ ότι όταν υπάρχει αυτή η εμπιστοσύνη που ειπώθηκε και η αλήθεια, τότε συμπαρασύρει τους μαθητές και ο κάθε μαθητής ανακαλύπτει κάτι από το μάθημα που θα του άρεσε και θα γίνει ακόμη καλύτερος. Όλοι θα καλύψουν ένα μικρό κομμάτι, δεν θα υπάρξει κάποιος που θα είναι αδιάφορος. Όλοι κάτι θα ανακαλύψουν που θα τους τραβήξει την προσοχή και κάτι θα μάθουν όλοι, ανάλογα με τις δυνατότητές τους βέβαια, αλλά όλοι κάτι θα μάθουν, δεν θα υπάρχουν αδιάφοροι μαθητές ή που θα κάνουν άλλα πράγματα μέσα στην τάξη

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

την ώρα του μαθήματος. θα πετύχει τουλάχιστον καθολική συμμετοχή, αν μπορούμε να το πούμε έτσι.

12. Challenges faced by teacher leaders at school

FGD 1

Μαργαρίτα: συκοφαντίες

Ματίνα: οι άνθρωποι είναι κομπλεξικοί, ανασφαλείς,

Σοφία: Την ανασφάλεια των συναδέλφων του;

Ματίνα: Φυσικά, όπως εσύ έχεις ένα μεταπτυχιακό, έχει ακουστεί πάρα πολλές φορές ναι να λένε πω πω τελείωσε το μεταπτυχιακό; το πλήρωσε. Που ξέρεις εσύ χριστιανέ μου;

Τζωρτζίνα: κλασικό, κλασικό όποιος έχει μεταπτυχιακό το πλήρωσε. Οποίος θέλει να κάνει κάτι παραπάνω είναι φιλόδοξος και είναι εγωπαθής και είναι εγωιστής ναι το να ψοφήσει η κατσίκα του γείτονα

Σπυριδούλα: εμπόδια εμπόδια μπορεί να υπάρχουν και μέσα στην τάξη, έτσι, όταν έχεις ένα τμήμα που έχει παιδιά που έχουν μαθησιακά προβλήματα, που έχουν μαθησιακές δυσκολίες, που έχεις παιδιά που αντιμετωπίζουν ένα προσωπικό θέμα, πέρσι είχα μια μαθήτρια που πέθανε ο μπαμπάς αν και είχαμε ένα σοβαρό πρόβλημα, έπρεπε να σταθούμε στο παιδί όλοι και δεν ξέραμε, δεν υπήρχει ψυχολόγος, εντάξει ψυχολόγος δεν είμαι,

Σπυριδούλα: εντάξει, ε συμπεριφορές γονιών συμπεριφορές παιδιών που κρύβονται πίσω οικογενειακά προβλήματα και δηλαδή και αυτά είναι τα εμπόδια μέσα στην τάξη.

Ματίνα: Η αγνωμοσύνη εεε όχι η αγνωμοσύνη αυτές οι βολές που μπορεί εγώ να νιώθω ότι υπάρχουν από συναδέλφους με πεισμώνουν περισσότερο, πραγματικά και με κάνουν πιο δυνατή. Αυτό που μπορεί να με σταματούσε θα ήταν μια τάξη, που νιώθω ότι δεν υπάρχει αποδοχή δηλαδή μια τάξη που βλέπεις κάποια παιδιά τελείως νωθρά, και εκεί λες εντάξει

Σοφία: άρα λοιπόν η συμπεριφορά είναι ένα πρόβλημα για έναν ηγέτη;

Αμαλία: βεβαίως

Ματίνα: όχι ηγέτης, δασκαλίτσα, δασκαλίτσα με το ΙΤΣΑ κεφαλαίο, αυτό μπορούσα να είμαι ή όχι σε αυτό θα μπορούσα να είμαι εντάξει πάντα λοιπόν

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: άρα η συμπεριφορά των γονιών, η συμπεριφορά των μαθητών, προβλήματα, μαθησιακές δυσκολίες, η τεχνολογία σήμερα

Ελένη: υπάρχουν παιδιά που παιδιά που είναι θύματα της τεχνολογίας

Σοφία: Ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης όμως αντιμετωπίζει τέτοια προβλήματα; δεν μπορεί να το διαχειριστεί το θέμα της τεχνολογίας ;

Όλες: όχι όλοι

Μαργαρίτα: δεν είναι στο σπίτι, γινόμαστε λίγο εκπαιδευτικοί ηγέτες στους γονείς

Σπυριδούλα: Θεωρητικά μπορείς να το αντιμετωπίσεις στο σχολείο αλλά είσαι χαμένος από χέρι,

Σοφία: κάτι θέλει να πει η Αμαλία

Αμαλία: όχι για το θέμα της τεχνολογίας λέω ότι δεν έχουν ακολουθήσει όλοι αυτό.. από την πρόοδο δηλαδή είναι κάποιοι εκπαιδευτικοί που δεν έχουν ασχοληθεί

Μαργαρίτα: όχι λέμε για το σπίτι όπου τα παιδιά παίζουν πολλές ώρες τάμπλετ και τα αποπροσανατολίζει τα παιδιά.

FGD 2

ε κάποιες φορές τεχνικά μέσα μπορεί να λείπουνε

Σοφία: Δεν σε ακούσαμε.

Έφη:… κάποιες φορές τεχνικά μέσα μπορεί να λείπουνε…ε..θέλαμε… θυμάμαι πέρσι να κάνουμε μια σύνδεση και δεν…. χρειαζόταν μια κάμερα ,μια σταθερή κάμερα, που να φαίνεται όλη η τάξη δηλαδή. Είναι πράγματα που λείπουν ακόμη από τα σχολεία. Οι υπολογιστές σε κάθε αίθουσα, οι προτζέκτορες που δεν είναι παντού, εεε.. τι άλλο μπορεί να αποτελεί εμπόδιο;

Γιώτα: Ένα…εμπόδιο… να μιλήσω;

Έφη: ναι ναι

Γιώτα: ένα εμπόδιο είναι αυτό που είπαμε πριν κατά τη διάρκεια της συζήτησής μας ότι οι εκπαιδευτικοί αλλάζουν τακτικά σχολεία. Αυτό είναι ένα πολύ μεγάλο εμπόδιο, γιατί δεν

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

μπορεί να υπάρχει συνέχεια. Φυσικά η υλικοτεχνική υποδομή των σχολείων είναι πολύ σημαντική. Πρωτίστως πρέπει να είναι όλα σωστά, για να μπορείς να αναπτυχθείς και να κάνεις και προγράμματα και όλα τα άλλα, αλλά το να αλλάζεις κάθε τόσο σχολείο, το είπατε και μόνοι σας εσείς που το ζήσατε, δεν μπορείς να κάνεις ένα…. έχεις ένα όραμα προσπάθησες να το.. να του δώσεις και στους άλλους και έγιναν κάποιες ομάδες όλοι είχαν ένα κοινό στόχο, φεύγοντας έμεινε μετέωρο, έφυγε ο ηγέτης επομένως, και για αυτό και δεν μπορεί να συνεχίσει την άλλη χρονιά, άρα το να αλλάζουμε σχολεία τακτικά είναι ένα ζήτημα. Και όχι μόνο εμείς, μπορεί εμείς να είμαστε, αλλά να αλλάζει η σύνθεση δηλαδή των σχολείων, εκεί που έχεις φτιάξει ένα ωραίο κλίμα έχεις… είσαι… συνεργάζεσαι…με κάποιους, αν φύγουν 3 4 και έρθουν κάποιοι άλλοι, πρέπει να ξαναγίνει από την αρχή. Αυτό είναι ένα ζήτημα νομίζω.

Μαριαρένα:…. εγώ συμφωνώ με αυτό και θα ήθελα να προσθέσω ότι καμιά φορά μπορεί να υπάρχουν και συνάδελφοι οι οποίοι δυσχεραίνουν τη συνεργασία και την επίτευξη έτσι στόχων και το να έχει ένα θετικό αποτέλεσμα τέλος πάντων…. η διαδικασία αυτή, αυτό δηλαδή προκαλούν εμπόδιο, είναι μια πρόκληση το να συμμετέχουν όλοι οι συνάδελφοι της σχολικής μονάδας σε ένα σε ένα πρότζεκτ, είσαι σε κάτι, ας….. το οποίο…. σε μια ιδέα του εκπαιδευτικού ηγέτη, αλλά πολλές… πολύ συχνά ίσως με τη συμπεριφορά τους ορισμένοι, οι οποίοι μπορεί να είναι κουρασμένοι που συμβαίνει αυτό ή μπορεί απλά να είναι εξουθενωμένοι από τα τόσα χρόνια από τότε πηγαινοέρχονται καθημερινά σε πάρα πολλά σχολεία είτε ο τόπος κατοικίας τους είναι διαφορετικός, όλο αυτό μπορεί να τους κάνει να μην έχουν την όρεξη να ανταπεξέλθουν στα σχέδια ή στο όραμα ενός εκπαιδευτικού, ενός εκπαιδευτικού ηγέτη.

Σοφία: Ωραία! Κάποιος άλλος;

Θωμαή:.. καμιά φορά, ένας διευθυντής που δεν είναι υποστηρικτικός,

Σοφία: ένας διευθυντής που δεν είναι υποστηρικτικός λες Θωμαή;

Θωμαή: Ναι είναι σημαντικό αυτό.

Κατερίνα: θα έλεγα και εγώ..

Θωμαή: αν και εμένα δεν με πτοούσε ποτέ αυτό, μου ‘χει τύχει διευθυντής, να κάνω όλες τις δουλειές, να φτιάχνω εφημερίδα, και να μου λέει τρως πολύ χαρτί. Κι εγώ πήγαινε ….έφευγα στις 4 από το σχολείο για να βγάλω φωτοτυπίες και όλο αυτό να το φτιάξω να το κόψω από εδώ να το ταιριάξω από εκεί. Δεν με πτοούσε αλλά θα μπορούσε..

Γιώτα: Λες και το πληρώνει από την τσέπη του το χάρτη ε;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Θωμαή: Κι όμως ναι.

Γιώτα: ναι εντάξει.

Σοφία: Ανάλογα βιώματα όλοι έχουμε.

Κατερίνα: θα έλεγα και εγώ ότι σίγουρα εμπόδιο είναι τα μέσα που μπορεί να μην υπάρχουν εεε σ' όλα τα μαθήματα, και στο δικό μου. Ο χώρος, όχι μόνο για…. τώρα λίγο πολύ υπάρχουν αίθουσες υπολογιστών αλλά όχι σε όλα τα σχολεία. Για μένα, για τη μουσική ο χώρος είναι ένα μεγάλο πρόβλημα, γιατί στην οργανική μου κατάφερα και έχω μια αίθουσα την οποία όμως παλεύω ακόμη να την εξοπλίσω, για παράδειγμα να πω ότι θέλω κι εγώ ένα προτζέκτορα ή έναν υπολογιστή ή να έχω τη δυνατότητα να δανείζομαι. Και βασικό όμως εγώ θεωρώ, η απογοήτευση που μπορεί να γνωρίζουμε, εεε αντίθετα… η απογοήτευση όπως είπε και η Θωμαή, για παράδειγμα μπορεί να αγωνίζομαι, ενώ αφιερώνει πολλές ώρες, φεύγει αργότερα από το σχολείο ή και δουλεύει πολλές ώρες από το σπίτι, βλέπει μια συμπεριφορά: ξόδεψες πολύ χαρτί, ξόδεψες… βγάζεις πολλές φωτοτυπίες. Ή δεν σου προσφέρουν τα αυτονόητα για ευνόητους λόγους…. όπως επικαλούνται οικονομικά

Σοφία: ας μείνουμε λιγάκι σε αυτούς τους λόγους, πείτε μου, με ενδιαφέρει.

Κατερίνα: οικονομικοί λόγοι, όταν δεν… σου λένε δεν έχουμε χρήματα να πάρεις ας πούμε μαρκαδόρους, δεν έχουν χρήματα να πάρεις ένα χαρτόνι. Εντάξει ήταν και η περίοδος του κόβιντ τώρα. Ένα βασικό εμπόδιο είναι η έλλειψη ελευθερίας, εγώ παράδειγμα που είμαι σε 3 σχολεία, αν δω κάτι που με ενδιαφέρει, ξέρω ότι στην οργανική μου για παράδειγμα έχω την πλήρη ελευθερία της διευθύντριας να δηλώσω σε κάτι συμμετοχή. Είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει η ελευθερία στο να…. σίγουρα γνωρίζεις τι πρέπει να επιλέξεις, αλλά αν πρέπει να κάνεις 10 τηλεφωνήματα να κάνεις 100 συνεννόησης για να δηλώσεις κάτι κάπου αυτό δυσχεραίνει την κατάσταση, ενώ όταν έχεις την ελευθερία, αυτομάτως όταν υπάρχουν ημερομηνίες, δηλώνεις κάτι και λες…

Σοφία: …εννοείς Κατερίνα συμμετοχή σε διάφορα προγράμματα.

Κατερίνα: Σε προγράμματα ή έρχεται ένα έγγραφο και λέει δηλώστε συμμετοχή ως το τέλος της εβδομάδας, επειδή είμαι και σε 3 σχολεία, μπορεί στο ένα σχολείο να πάω μια φορά την εβδομάδα. Ή δηλώστε συμμετοχή θα επιλεγούν οι 10 πρώτοι παράδειγμα. Ή θα γίνει μια επιλογή, σε οτιδήποτε αποφασίζεις, κανείς, ξέρεις ότι έχεις την εμπιστοσύνη και τη συναίνεση του διευθυντή, οπότε μπορείς να πεις, σκέφτομαι κάποια πράγματα, θα αναλάβω κάποιες πρωτοβουλίες ή θα δηλώσω σε κάτι, και δεν θα υπάρχει η διαφωνία του διευθυντή.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

13. Appropriate support for teachers at school to develop as leaders.

FGD 1

Μαργαρίτα: Γονείς

Αμαλία: Αν έχουν την αποδοχή των γονέων

Ματίνα: να έχουν στήριξη από τους γονείς

Σπυριδούλα: και να υπάρχουν ψυχολόγοι, κοινωνιολόγοι, και να υπάρχουνε…..εντάξει μια ώρα τη βδομάδα τι να κάνει

Ματίνα: να μας κάνουν δώρο 2 συνεδρίες το μήνα.

Μαργαρίτα: εμείς δεν έχουμε φέτος κοινωνική λειτουργό

Σπυριδούλα: εμείς δεν έχουμε φέτος ούτε ψυχολόγο, ούτε κοινωνική λειτουργό, ούτε τμήμα ένταξης… δεν έχουμε τίποτα

Σοφία: Παρακαλώ Ελένη

Ελένη: επειδή και εμείς οι δάσκαλοι δεν είμαστε κάθε χρόνο, όταν εγώ πήγαινω πρώτη χρονιά σε ένα σχολείο, ….πρώτη χρονιά λοιπόν γνωρίζω και η ίδια την ψυχολόγο και η ψυχολόγος πρέπει να μπει στην τάξη μου για να της εξηγήσω εγώ η ίδια, τι αντιμετωπίζω, μπράβο και του χρόνου που θα αλλάξουμε όλοι

Σοφία: άρα λοιπόν θεωρείτε ότι η μονιμότητα… σταθερότητα σε ένα εργασιακό χώρο του ίδιου προσωπικού είναι σημαντική στήριξη;

Ελένη: πολύ, πολύ σημαντική

Τζωρτζίνα: μέχρι κάποιο όριο… το 20 χρόνια στο ίδιο σχολείο εμένα δεν μου άρεσε. Εμένα δεν μ αρέσει. Νομίζω ότι παραγίνεται

Ματίνα: Ναι αλλά είναι τα παιδιά διαφορετικά δεν είναι

Τζωρτζίνα: όχι όχι… η καρέκλα μου, το σχολείο μου, η αίθουσα μου

Σοφία: Πέρα από την σταθερότητα την εργασιακή για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, τι άλλη στήριξη πιστεύετε ότι μπορεί … ότι έχει ανάγκη ένας εκπαιδευτικός, πέρα από τους γονείς

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: και μέσον εμένα δηλαδή θα με ενδιέφερε πάρα πολύ… παράδειγμα να έχουμε διαδραστικό

Σοφία: Μέσα εννοείτε;

Σπυριδούλα: μέσα, μέσα ψηφιακά

Μαργαρίτα: εγώ δεν έχω και ζηλεύω τον απέναντί μου που έχει.

Σπυριδούλα: Ναι ναι συμφωνώ

Μαργαρίτα: θα με διευκόλυνε πάρα πολύ δηλαδή

Τζωρτζίνα: εγώ συγκλονίστηκα φέτος για πρώτη χρονιά, την ημέρα που έβρεχε έτυχε να είμαστε 3 γυμνάστριες… να θέλουμε και οι 3 στο γυμναστήριο, το οποίο είναι πάρα πολύ μικρό και δεν χωράει ούτε καν ένα τμήμα όχι 3.

Σοφία: Άρα λοιπόν εξοπλισμός

Τζωρτζίνα: και μου είπε η συνάδελφος ότι αφού έκανες εσύ την προηγούμενη ώρα, θα το κρατήσω εγώ την επόμενη ώρα, και λέω εντάξει θα μιλήσουμε θεωρητικά για κάποια πράγματα … και είχε τηλεόραση στην τάξη και ήταν συνδεδεμένη με τον υπολογιστή και με το ιντερνέτ, για πρώτη φορά στα χρονικά

Σπυριδούλα: και δεν το πίστευες

Τζωρτζίνα: και έδειξα τα άλματα που ήξερα εγώ η καημένη ότι είναι από το Φωτόδεντρο, διαβασμένη ήμουνα, τα άλματα μόνο

Ματίνα: δεν ξέρω παιδιά, πρέπει να τον βοηθήσουν να βγει στη φύση, να να πληρώνει το το υπουργείο… δεν ξέρω κάποια χρήματα, υπάρχουν πάρα πολύ ωραία κτήματα στην Αθήνα, κάποια θεματικά πάρκα, και εδώ υπάρχουν και πρέπει να μας υποχρεώνει…

Σοφία: Ποιος μπορεί να τον στηρίξει; μόνο το υπουργείο;

Ματίνα: η πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, η διεύθυνση, οι άλλοι συνάδελφοί ακόμη και οι γονείς

Μαργαρίτα: το να επιλέξει να πάει τα παιδιά στο αγρόκτημα των τ ε ι για να δούμε τα ζώα, είναι θέμα εκπαιδευτικού. Οι γονείς θα συμφωνήσουν είμαστε σίγουροι για αυτό.

Τζωρτζίνα: Εάν θα το κάνουμε δυο 3 φορές και πέσει μέσα και η εκδρομή του σχολείο δεν θα αρχίσουμε να βάζουμε το κομμάτι το οικονομικό;

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Δεν έχει οικονομικό εκεί

Ματίνα: Επιδοτούμενα

Μαργαρίτα: Άρα βρίσκει ο δάσκαλος δράσεις που δεν απαιτούνε. Για να πας μια επίσκεψη που το κάνουν σχεδόν κάθε χρόνο προ κορωνοϊού δεν έχετε μόνο το εισιτήριο του λεωφορείου 2 ευρώ.

Σοφία: Αμαλία, εσύ ως εκπαιδευτικός ειδικότητας, ως μουσικός τι στήριξη πιστεύεις ότι πρέπει να έχει ένας εκπαιδευτικός ηγέτης;

Αμαλία: όλα αυτά που είπανε οι συναδέλφισσες, σίγουρα τα υλικό τεχνικά μέσα, έτσι και εγώ για το μάθημα μου όπως και η Τζωρτζίνα χρειαζόμαστε… τα μουσικά όργανα, την αίθουσα της μουσικής…

Σπυριδούλα: είναι σημαντικό αυτό

Τζωρτζίνα: έχεις ένα τύμπανο;

Αμαλία: Έχω έχω…

Τζωρτζίνα: όλα τα σχολεία έχουν ένα αρμόνιο τίποτα άλλο

Αμαλία: ναι έχουμε μουσικά όργανα και τα χρησιμοποιούμε, πρέπει και να τα έχουμε και να τα χρησιμοποιούμε.

Σπυριδούλα: Αίθουσα μουσικής έχετε;

Αμαλία: Ναι.

Σοφία: Από την προηγούμενη εμπειρία σου όμως; είσαι σε ένα σχολείο τώρα που έχει.

Αμαλία: Δεν είχε πάντα.

- και πάτε καλά

- δεν έχουμε κόψει

Σοφία: Συγγνώμη λίγο κορίτσια, ευχαριστώ! είσαι σε ένα σχολείο που ζεις την ευτυχή συγκυρία να έχεις και αίθουσα και εξοπλισμό

Αμαλία: έχω τον εξοπλισμό και τη διάθεση από το διευθυντή και τον σύλλογο έτσι διδασκόντων και να εξοπλίσουμε περισσότερο την αίθουσα, γενικώς έχω πολύ αποδοχή. Αλλά δεν ήταν πάντα έτσι.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ματίνα: Αυτό θέλω να σε ρωτήσω, έγινε σταδιακά αυτό; χρόνο το χρόνο έλεγες θα πάρουμε και αυτό.

Αμαλία: Ναι ναι

Σοφία: έγινε σταδιακά επειδή το επιδίωξες εσύ;

Αμαλία: Ναι ναι.

Σοφία: αλλά σου στάθηκαν και οι υπόλοιποι. Άρα λοιπόν η συλλογικότητα η συνεργασία θεωρείς ότι ήταν σημαντική

Αμαλία: Εγώ θέλω να προσθέσω κάτι, αυτό που λέγαμε πριν, για το για τα μέσα, για τα κινητά ,και τα λοιπά, προσπαθώ λίγο να χρησιμοποιήσω από το τάμπλετ και το κινητό υπέρ του μαθήματος, λέγοντάς τους να κάνουν ας πούμε ένα τραγούδι, και τους βάζω από κάτω μια ζωγραφιά και τους λέω τώρα που θα πάτε σπίτι, θα ακούσετε αυτό το τραγούδι, κάνοντας ή ζωγραφίζοντας αυτό που έχουμε πει, γιατί τα παιδιά διαπιστώνω ότι ακούνε πάρα … μουσική με πολύ βία αυτή την τραπ.

Σοφία: Ναι ναι

FGD 2

Κατερίνα: η ελευθερία θεωρώ ότι είναι πολύ βασική. Ιδανικό βέβαια είναι να συμμετέχει και ο ίδιος ο διευθυντής και οι συνάδελφοι όπως νομίζω ότι έχουμε πει αναλυτικότερα, αλλά θεωρώ πολύ βασική και την ελευθερία και επίσης το να υπάρχει και η ανθρώπινη κατανόηση σε πολλά θέματα.

Κατερίνα: έτυχε να έχω την αίθουσα σε στην οργανική μου, στα άλλα σχολεία παράδειγμα δεν έχω αίθουσα, όμως είναι πολύ πρόθυμοι οι διευθυντές να βοηθήσουν ή έχουν εξοπλίσει τις τάξεις, το να πάω μέσα σε μια τάξη, να μην έχω τη δικιά μου αίθουσα μουσικής αλλά να είμαι στην αίθουσα του δασκάλου, η οποία είναι πλήρως εξοπλισμένη, αυτό με βοηθάει και εμένα πάρα πολύ στο μάθημά μου, γιατί..

Σοφία: ο εξοπλισμός είναι μια υποστήριξη;

Κατερίνα: .. ακριβώς, ο εξοπλισμός, η αγορά υλικών, δεν μπορείς να βάζεις από την τσέπη σου χρήματα για να αγοράζεις υλικά…

Αλίμονο

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Κατερίνα: να μάθουμε και το μοίρασμα επίσης, να μοιράζομαι αν κάτι δεν επαρκεί, αν δεν υπάρχουν κασετόφωνα για παράδειγμα για όλους, θα πρέπει να μάθω και να μοιράζομαι ή να μοιράζουμε τους υπολογιστές ένα λάπτοπ.

Σοφία: Έφη;

Έφη:… αυτό με τα υλικά φέτος ειδικά, νομίζω ότι τα υλικά και σε εμάς που κατεβαίνουμε και σε μικρότερες ηλικίες είναι πολύ σημαντικά. Δηλαδή φέτος και πέρσι που είμαστε και στην προσχολική αγωγή στα νηπιαγωγεία, φέτος βλέπω είναι πολύ πολύ στενά με τα υλικά, όχι έγχρωμες εκτυπώσεις, όχι πολλά χαρτόνια, γιατί εμείς χρειαζόμαστε να κάνουμε κατασκευές με τα παιδιά στις μικρές ηλικίες, εεε όχι πλαστικοποιητή, δηλαδή πολύ οικονομία. Δεν ξέρω τα σχολεία γιατί είναι έτσι από τους δήμους; Δεν μπορείς να κάνεις πράγματα αν δεν έχεις και κάποια υλικά, ειδικά με τις μικρότερες ηλικίες αλλά και με τις μεγαλύτερες, είναι σημαντικό.

Σοφία:…πέρα από τα υλικά, τι άλλο χρειάζεται ένας εκπαιδευτικός για να είναι ηγέτης στην τάξη του; τι άλλη στήριξη;… εμπιστοσύνη…

Γιώτα: μπορώ;

Έφη: η εμπιστοσύνη από το διευθυντή. Είναι η θέση η σταθερή, δηλαδή πέρυσι ήμουνα σε ένα σχολείο που ήμουνα χρόνια, μπορούσα να ανεβάζω στην ιστοσελίδα πράγματα που κάναμε, χωρίς να παίρνω άδεια κάθε φορά, είχα τους κωδικούς, τώρα που άλλαξα σχολείο, ξεκίναω από την αρχή ας πούμε,

Σοφία: Είναι η εμπιστοσύνη λοιπόν που …πρέπει να τους δείξει κάποιος

Έφη: Ναι, και η σταθερή θέση σε ένα σχολείο κάπου,… αρχίζεις να μαθαίνεις λίγο τα κατατόπια, πως, δουλεύει το ένα το άλλο και μετά φεύγεις και πας κάπου που είναι άλλο το καθεστώς, άλλος ο σύλλογος, άλλες οι συνήθειες ή υπάρχει το άλλο είναι και η σχέση με τους συναδέλφους, δηλαδή όταν ας πούμε στο νηπιαγωγείο πέρσι είπα παιδιά εγώ χρησιμοποιώ και την e-me, την eclass, να ανεβάζω μερικές δραστηριότητες με τα παιδιά; μου είπαν οι νηπιαγωγοί, αφού εμείς δεν ανεβάζουμε, πως θα ανεβάζεις μόνο εσύ; δεν γίνεται αυτό. Και εδώ… δηλαδή εμείς θα φαίνεται μετά ότι δεν κάνουμε ας πούμε πράγματα. Καταλαβαίνετε τι λέω, εεε.. όποτε παίζει ρόλο αυτό και η εμπιστοσύνη από τους συνάδελφους και η διάθεση η δική τους και κάνουν πράγματα, να μην νιώθουν ότι καπελώνονται με κάποιο τρόπο.

Σοφία: Προχωράς τη συζήτηση Ευθαλία στην επόμενη ερώτηση και θα σε κρατήσω λιγάκι αλλά θα συνεχίσω πρώτα με τη Γιώτα και την Μαριαρένα και μετά θα….

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Γιώτα: Αν δεν κάνω λάθος μιλάμε για την υποστήριξη που θα ήθελε ένας εκπαιδευτικός

Σοφία: ….που θα πρέπει να λάβει για να ανθήσει ως ηγέτης στην τάξη του

Γιώτα: … ένα …μια υποστεί… υποστηρικτικά θεωρώ ότι δρα η επιμόρφωση, η συμμετοχή σε διάφορες, ημερίδες, συνέδρια και την οποία όμως δεν πρέπει να γίνεται μόνο στον ελεύθερο χρόνο μας, θα γίνεται μέσα από άδειες μέσα από….ώρες της εργασίας, διότι δεν είμαστε μόνο δάσκαλοι, είμαστε μάνες, είμαστε γυναίκες, είμαστε κόρες, έχουμε πάρα πολλές…. πάρα πολλούς ρόλους, που κάποιοι άνθρωποι περιμένουν από μας. Δεν μπορούμε να τα κάνουμε όλα στον ελεύθερο μας χρόνο, το σαββατοκύριακο και τα απογεύματα. Δηλαδή η υποστήριξη μέσα από θεσμοθετημένες … ε σεμινάρια, επιμορφώσεις τέλος πάντων, πώς να το πω, σε τακτά χρονικά διαστήματα και μάλιστα με Α-ΔΕΙ-ΕΣ είναι πολύ υποστηρικτικό, μόνο έτσι.

Σοφία: Μαριαρένα;

Μαριαρένα: θα συμφωνήσω σε αυτό το κομμάτι, στο κομμάτι των αδειών, γιατί είναι πραγματικά δύσκολο για κάποιον ο οποίος έχει κι άλλους ρόλους και δεν έχει μόνο το ρόλο του εκπαιδευτικού, να κάνει κι άλλα πράγματα ταυτόχρονα είτε λοιπόν κάποια μείωση ωραρίου για να μην αναφερθώ στις άδειες αλλά έστω ένα… κάποια μείωση ωραρίου ακόμα και μια δυο ώρες την εβδομάδα, τις οποίες θεωρώ ότι θα αποτελούσαν μια ενθάρρυνση για τον εκπαιδευτικό ηγέτη ώστε να… αφιερώσει αυτό το χρόνο, ώστε να κάνει κάτι πιο δημιουργικό, ώστε να βρει κάποια νέα προγράμματα, να οργανώσει κάτι… ένα σεμινάριο για το σχολείο του, μια συνεργασία με άλλους, θεωρώ…

Σοφία: ωραία..

Κατερίνα: όπως επίσης και το ίδιο το υπουργείο, θα πρέπει να αναλάβει θεσμοθετημένα, όπως πολύ ωραία είπε και η Παναγιώτα, να γίνουν επιμορφώσεις και ακόμα θα έλεγε και ο χώρος παίζει ρόλο δηλαδή θα πρέπει να δοθεί μιας ημέρας άδεια για παράδειγμα, να παρακολουθήσουμε ένα σεμινάριο σε ένα χώρο…ξενοδοχείο; όπως πηγαίνουν και οι γιατροί και κάνουν τα σεμινάριά τους

Γιώτα: όχι μόνο webex που μάθαμε τώρα, το να είσαι μαζί με άλλους με φυσική παρουσία έχει πολύ μεγάλη διαφορά…

Εννοείται

Κατερίνα: Τα διάφορα σεμινάρια, ημερίδες που κυνηγάμε προσωπικά ο καθένας και πολλά από αυτά γίνονται σε χώρους πού πηγαίνεις συναντάς και άλλους συναδέλφους, και ο χρόνος

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

σε προϊδεάζει και σε ενθαρρύνει και αισθάνεσαι και λίγο διαφορετικά, νομίζω ότι θα πρέπει να γίνει από το υπουργείο παιδείας, να πάρει σοβαρά το θέμα της επιμόρφωσης, και σε χώρους ευπρεπείς, τουλάχιστον να γίνονται….

Μαριαρένα: να πω… και να συμπληρώσω και κάτι τελευταίο επειδή πρόσφατα χρειάστηκα μια άδεια για επιμορφωτικούς λόγους, πλέον δίνονται άδειες μόνο για συμμετοχή στο εσωτερικό της χώρας, δεν είναι αυτό δυνατό, δηλαδή δεν είναι δυνατό… πρέπει λοιπόν η πολιτεία θεωρώ να μεριμνήσει για αυτό, ώστε πλέον είμαστε μια ανοιχτή κοινωνία είμαστε κάτοικοι ουσιαστικά της Ευρώπης όχι αποκλειστικά της Ελλάδας, δεν μπορεί να μπορούμε να πάρουμε μια άδεια μόνο και μόνο για να παρακολουθήσουμε οποιαδήποτε επιμόρφωση στο εσωτερικό αυτής της χώρας, ή να συμμετέχουμε σε οποιοδήποτε συνέδριο εμείς ως εισηγητές στο εσωτερικό αυτής της χώρας, διότι οι πρακτικές που συζητούνται είναι λίγες εντός, εκτός υπάρχουν και άλλες ευκαιρίες, υπάρχουν και άλλα πράγματα τα οποία μπορούν να αποτελέσουν έτσι ιδέα ώστε να χτιστεί μετά… να μπορέσει ο εκπαιδευτικός να οραματιστεί ουσιαστικά κάτι καλύτερο για το σχολείο του, ωστόσο αυτό θα συμβαίνει. Δηλαδή δεν είναι εφικτό.

Κατερίνα: Νομίζω το υπουργείο θα μπορούσε ετήσια να κάνει ένα διήμερο σεμινάριο συνέδριο και να έχει παράλληλα εργαστήρια για κάθε κλάδο, όπως έκανα και η ΕΠΕΕΚ, θα μπορούσε να το κάνει τόσο άριστα το υπουργείο, νομίζω έχει φορείς να πάρει παραδείγματα και να συνεργαστεί μαζί τους. Ένα διήμερο θα μπορούσε να κάνει το υπουργείο να μας οργανώσει ανα κλάδο, όλοι μαζί σε κάποια θέματα, και να γίνει μια σοβαρή επιμόρφωση, για … για τα τρέχοντα ρεύματα διδασκαλίας μια επιμόρφωση τέλος πάντων

Σοφία: Θωμαή δεν σε ακούσαμε.

Θωμαή: Ναι συμφωνώ, συμφωνώ με όλες σας

Σοφία: να συνεχίσουμε λοιπόν ….

Θωμαή: επιμορφώσεις στο εργασιακό μας ωράριο γιατί αλλιώς σε κουράζει. Εγώ δηλαδή βλέπω ότι έχω κουραστεί πια, δεν άφηνα επιμόρφωση για επιμόρφωση και τώρα.. δεν ξέρω είμαι πολύ κουρασμένη.

Κατερίνα: Βέβαια…. το Σεπτέμβρη παράδειγμα που πηγαίνουμε σχολείο, από πρώτη Σεπτέμβριου θα μπορούσαν εκείνο το διάστημα που δεν είναι οι μαθητές θα κάνουν εκείνο το διάστημα είναι ένα σοβαρό σενάριο, διήμερο μονοήμερο; Δεν ξέρω. Το διάστημα αυτό που δεν είναι οι μαθητές, αν δεν έχουν τη δυνατότητα και δεν θέλουν να δώσουν άδειες.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

14.Appropriate school conditions to enhance teacher leadership.

FGD1

Σπυριδούλα: Τις συνθήκες τις δημιουργείς εσύ ο ίδιος.

Σοφία: πώς διαμορφώνουμε …

Σπυριδούλα: τις διαμορφώνεις, τις διαμορφώνεις τις συνθήκες μέσα στην τάξη

Ελένη: με καλό κλίμα, συνεργασία

Σπυριδούλα: αυτά, αποδοχή συνεργασία

Ελένη: να θέτει υψηλούς στόχους και τα παιδιά να ανταποκρίνονται

Σπυριδούλα: υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση,

Ματίνα: νομίζω ότι δεν μπορούν να γίνουν όλοι οι άνθρωποι ηγέτες, κάποιοι άνθρωποι έτσι γεννιούνται

-Και δεν πρέπει να γίνουν

Ματίνα: δηλαδή βλέπεις τώρα κάποιους εκπαιδευτικούς, πώς είναι τώρα ο Μάριος ο Μάζαρης, και λες πως είναι ο ά….

Σοφία: σε τι συνθήκες όμως αυτός άνθρωπος

Ματίνα: ο Άγγελος ο Πατσιάς πήγε σε ένα σχολείο, στη Μέση αν θυμάμαι καλά, κοτέτσι και έβαλε

Σοφία: θεωρείται ότι οι συνθήκες δεν παίζουν ρόλο για να δεχτεί κάποιος

Ματίνα: όχι γιατί πιστεύω ότι ακριβώς αν αυτοί οι άνθρωποι βέβαια είναι μετρημένοι στα δάχτυλα είναι χαρισματικοί

Σοφία: ίσως οι συνθήκες είναι αυτές που ανέδειξαν όμως, ήταν αρνητικές

Μαργαρίτα: και μιλάμε για ανθρώπους που αφιερώνουν πολύ χρόνο και πολύ χρήμα από την τσέπη τους για να δημιουργήσουν όλα αυτά, δεν ξέρω αν ακολουθείτε το Μάζαρη στο instagram αυτός ο άνθρωπος που καμιά φορά λέω, του φτάνει ο μισθός του για να κάνει όλα; Γιατί δεν πιστεύω ότι το σχολείο είναι σε θέση να του παρέχει όλο αυτό το υλικό, το βιώνω με

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

δική μου εμπειρία, ζητάω κόλλα και ακούω. Λέω τι είπα και εγώ, πρέπει μόνος σου να δημιουργήσεις τις συνθήκες που θέλεις, να μπορείς να υποδεχτείς τα παιδιά

Σοφία: Άρα λοιπόν Μαργαρίτα, στο σχολείο σε συνθήκες δεν είναι κατάλληλες για να αναδειχθεί ένας ηγέτης;

Μαργαρίτα: όχι όχι, τι κάνω όμως εκεί πέρα επισέρχομαι εγώ, και λέω θα τα κάνω εγώ, δεν με ενδιαφέρει. Δεν με ενδιαφέρει θα τα κάνω εγώ ή..

Σοφία: πως θεωρείς ότι θα πρέπει να είναι συνθήκες για να αναδειχθεί ένας οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός ως ηγέτης;

Μαργαρίτα: να υπάρχει παροχή από το σχολείο με την έννοια, παράδειγμα πήγα πέρυσι πρώτη φορά στο σχολείο αυτό και δεν…. θέλω να ντύνω τα ταμπλό της τάξης, και ζήτησα ρώτησα υπάρχει χαρτί όχι όχι δεν παίρνουμε εμείς εδώ πέρα. Πήρα μόνη μου.

Σοφία: Πέρα από τις παροχές αυτές;

Μαργαρίτα: για μένα είναι σημαντικό αυτό, είναι σημαντικό πολύ βασικό

Σοφία: για να λειτουργήσει ως ηγέτης μες στην τάξη σου

Σοφία: στο σύλλογο των… του σχολείου;

Μαργαρίτα: το έθεσα και δεν …ενδιαφέρον

Σοφία: όχι εννοώ ποιες θεωρείς ότι είναι οι συνθήκες κατάλληλες για να

Ελένη: Η αποδοχή

Μαργαρίτα: Να καταλαβαίνει τις ανάγκες σου

Ελένη: και ψυχολογικά να σε υποστηρίζει.

Ποιος;

δηλαδή αφού βλέπεις ότι μιλάμε για έναν εκπαιδευτικό σαν τη Μαργαρίτα γιατί εγώ την έζησα τη Μαργαρίτα, η οποία όντως έχει δώσει, δίνει πάρα πολλά χρήματα και επενδύει στην τάξη και τους μαθητές της, ο διευθυντής αυτό πρέπει να το αξιολογήσεις ανάλογα, δεν γίνεται στη Μαργαρίτα και στην κάθε Μαργαρίτα να μην… να μην την προσεγγίσει έτσι με ιδιαίτερο τρόπο να την υποστηρίξει…

Μαργαρίτα: να γίνει αρωγός, σε θέλω εδώ να μου παρέχεις αυτό που σου ζητάω.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Ελένη: Πάντως η σχέση είναι λίγο ανταγωνιστική δηλαδή σας ειπα

Σοφία: Άρα λοιπόν ο διευθυντής στέκεται ως εμπόδιο;

Τζωρτζίνα: όχι πάντα

Μαργαρίτα: έχει δίκιο σε αυτό

Ελένη: Υπάρχει ένας ανταγωνισμός αυτό θα δημιουργούσε συνθήκες ιδανικές

Σοφία: Άρα λοιπόν η έλλειψη ανταγωνισμού θα δημιουργούσε συνθήκες ιδανικές;

Ελένη- Μαργαρίτα: Ναι.

Τζωρτζίνα: το οικονομικό κομμάτι νομίζω πάντως επειδή αναφέρθηκε πολύ έμμεσα από τη Μαργαρίτα, είναι πάρα πολύ σημαντικό. και θα πω τώρα εγώ, εγώ θα μιλάω πάντα για τη δική μου την πλευρά, έτσι; εγώ θα μιλάω ως ειδικότητα, ως γυμνάστρια. Πόσο περιττό εντός εισαγωγικών Μαργαρίτα, ακούγεται στα αυτιά μου το ότι δεν είχε υλικό για να ντύσει το ταμπλό της,

Σοφία: να ακούσω …… οι συνθήκες λοιπόν που θέλετε για να αναδειχθείτε ως εκπαιδευτικοί ηγέτες είναι η στήριξη από το διευθυντή και η αποδοχή

Ματίνα: Βεβαίως κι όχι να νομίζεις ότι σε εμπαίζουν

Σπυριδούλα:

Ματίνα: ή ας πούμε ότι πας εσύ…. να θυμάμαι μια χρονιά είχα πάρει κάτι χαρτόνια να φτιάξουμε μια χειροτεχνία με τα παιδιά και με βλέπει μια συνάδελφος και μου λέει χαλάς την πιάτσα

Αμαλία: ΑΑ! αυτό

Μαργαρίτα: Αυτό το χαλάς την πιάτσα

Σοφία: Άρα λοιπόν θέλουμε αποδοχή ως εκπαιδευτικοί και από τους συναδέλφους μας για να είμαστε…

Ματίνα: φυσικά, φυσικά

Σοφία: Για να αναδειχθούμε ως ηγέτες

Ελένη: εννοείται και από τους συναδέλφους, φυσικά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

FGD2

Έφη: νομίζω όλα… και στα δημόσια σχολεία όλα γίνονται στη βάση του προαιρετικού, δηλαδή υπάρχουν οι άνθρωποι που επιμορφώνονται γιατί θέλουν να επιμορφωθούν, που κάνουν προγράμματα γιατί θέλουν να τα αναλάβουν, υπάρχουν αυτοί που απλά δημόσιοι που δεν θέλουν το κάτι παραπάνω και οι παίρνω το μισθό μου δεν χρειάζεται να κουράζουμε, δεν θέλω να δουλεύω στο σπίτι μου, οπότε οι συνθήκες διαμορφώνονται κάθε φορά από τους συναδέλφους, από τη διάθεση του διευθυντή να εξοπλίσει το σχολείο, να βοηθήσει…. νομίζω ότι οι δυνατότητες είναι πολλές μπορούμε να κάνουμε πολλά πράγματα είμαστε τυχαίοι από αυτή την άποψη, νομίζω ότι κανείς δεν μας περιορίζει, δηλαδή δεν υπάρχει ύλη που πρέπει οπωσδήποτε να βγει, έχουμε μια μεγάλη ελευθερία κινήσεων, οπότε

Σοφία: η ελευθερία είπες είναι μια βασική συνθήκη για να αρθεί…. για να αναδειχθεί ένας ηγέτης;

Έφη: Ναι ναι, γιατί έχουμε αυτή την ελευθερία είναι στο χέρι μας, δηλαδή η συνεργασία μας παίζει πολύ μεγάλο ρόλο και η διάθεση των συναδέλφων,

Σοφία: η διάθεση στην εργασία η ελευθερία, Θωμαή;

Έφη: Και το διευθυντή

Θωμαή: η διάθεση σημαντικό

Σοφία: Γιώτα να σε ακούσουμε;

Γιώτα: ναι συμφωνώ, είναι…. η ελευθερία είναι πολύ βασική όταν υπάρχει, και η ενθάρρυνση από τη διεύθυνση ας πούμε….

Θωμαή: και από τους συναδέλφους δηλαδή να το βλέπουν όλο αυτό θετικά. Οι συνάδελφοι να το βλέπουν θετικά.

Σοφία: του λέγει εμφάνιση ελευθερία και η συνεργασία αποτελούν παράγοντες λοιπόν για να δειχθεί σε τι σχολές τι είδους τους σχολεία υπάρχουν αυτές οι συνθήκες; σε τι είδους συλλόγους;

Μαριαρένα: σε δημοκρατικούς συλλόγους

Κατερίνα: και σε συλλόγους που είναι και ο διευθυντής ηγέτης. Γιατί θεωρώ ότι ο διευθυντής έχει και διοικητικό έργο, αλλά θα πρέπει να έχει και παιδαγωγικό έργο. Γιατί υπάρχουν διευθυντές οι οποίοι είναι κλεισμένοι στο γραφείο τους, και βλέπουν μόνο τα μειλ των

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

σχολείων, και δεν βγαίνουν ούτε στο διάλειμμα να συνομιλήσουν και ανθρώπινα, αλλά και να μοιραστούνε ιδέες και να δούνε τι σκέφτονται οι εκπαιδευτικοί, τι ιδέες έχουν, τι σκέφτονται να δημιουργήσουνε. Και υπάρχουν και διευθυντές οι οποίοι εκτός από το διοικητικό έργο, εεε έστω και στα διαλείμματα βγαίνουνε, μοιράζονται ιδέες, και συμμετέχουν και οι ίδιοι, ενθαρρύνουνε. Αλλά υπάρχουν και διευθυντές οι οποίοι είναι και δάσκαλοι ακόμη, ενώ μερικοί έχουν ξεχάσει ότι είναι δάσκαλοι.

Μαριαρένα: Αν θα μπορούσα κάτι να συμπληρώσω και με βάση αυτά που είπε και η Έφη νομίζω πριν, ουσιαστικά αυτό, δημοκρατικό κλίμα, όχι τι επιτρέπεται και τι δεν σου επιτρέπω, τι μου επιτρέπει η νηπιαγωγός εμένα που είμαι ειδικότητα, ή τι επιτρέπω εγώ ως δασκάλα σε μια ειδικότητα να κάνει ή τι επιτρέπει ο διευθυντής σε έναν εκπαιδευτικό. Είναι κάτι πιο δημοκρατικό, δηλαδή α… τι πρέπει…. τι θέλει ο καθένας να κάνει, μέχρι εκεί βέβαια ….εκεί που χωρίς να παρακωλύει τη δουλειά του άλλου, να παραγκωνίζει το έργο του άλλου, αλλά πρέπει να κάνει ο καθένας αυτό που θέλει, δημοκρατικό στυλ και διοίκησης του σχολείου αλλά και μεταξύ των συναδέλφων να υπάρχει εμπιστοσύνη, και να και να μην θεωρεί κάποιος ότι επειδή κάποιος άλλος μπορεί να κάνει το κάτι παραπάνω, εγώ εκτίθεμαι.

Σοφία: Ωραία σε ευχαριστώ Μαριαρένα. Θωμαή ήθελες κάτι να συμπληρώσεις;

Θωμαή: Αυτό με βάση το θετικό κλίμα, και αυτό θέλει δουλειά από την πλευρά του εκπαιδευτικού ηγέτη, να το δείξει και να καταλάβουν οι άλλοι τις προθέσεις του.

Σοφία: Ωραία:

Κατερίνα: Σημαντικός επίσης είναι ο ρόλος των γονέων, κατά πόσο σε αφήνει να δημιουργήσεις, να είσαι ηγέτης, κατά πόσο το αποδέχονται, κατά πόσο σε βοηθάνε, και βέβαια αυτό έχει να κάνει και με το κατά πόσο και εσύ μπορείς να τους βάλεις σε αυτό το εισαγωγικά παιχνίδι, ή κατά πόσο έχουν δημιουργηθεί στη διάρκεια των χρόνων τέτοιες σχέσεις του συλλόγου γονέων και του σχολείου, που υπάρχει μια συμπόρευση για το καλό των παιδιών. Ή κατά πόσο είναι παρεμβατικοί οι γονείς, ο ρόλος των γονέων είναι σημαντικός, μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στο έργο των δασκάλων, αρκεί βέβαια να ξέρουν τα όριά τους, και να ξέρουν το ρόλο τους.

15. Teacher leadership opportunities outside the classroom

FGD 1

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: εκεί θα έπρεπε να έχουμε όλοι έναν συγκεκριμένο ρόλο, που να μπορούμε να τον υπηρετούμε, ούτως ώστε όλο αυτό το υλικό που προϋπάρχει στο σχολείο, να μπορούμε κάθε τόσο να το φροντίζουμε

Ελένη: να το αξιοποιούμε.

Σοφία: Θεωρείς Μαργαρίτα ότι αυτό είναι μια ευκαιρία ένας ρόλος που θα σου δώσει κάποιους μια ευκαιρία να εμφαν να αναδειχθεί ένας εκπαιδευτικός ως ηγέτης και εκτός τάξης;

Μαργαρίτα: ναι γιατί όχι;

Τζωρτζίνα: Θα πω το εξής

Σοφία: θα πρέπει να μας τον δώσουν τον ρόλο;

Τζωρτζίνα: Τώρα βάζουμε τα χεράκια μας και βγάζουμε τα ματάκια

Σοφία: Θα πρέπει να μας το δώσουν το ρολό ή μπορούμε και μόνοι μας;

Μαργαρίτα: Και μόνοι μας,

Τζωρτζίνα: Από την πρώτη Σεπτεμβρίου μέχρι τις 11, δεν μπορούμε να το κάνουμε αυτό το πράγμα; Να πάνε 10 εκπαιδευτικοί και να ασχοληθεί με αυτό

Μαργαρίτα: αυτός δεν λέγει, εγώ δεν προτίθεμαι να του πω ότι θέλω να κάνω αυτό, όπως έκανα πέρσι, το έκανα από μόνη μου. Πέρσι έκανα μία γιορτή στο τέλος της χρονιάς για την ανακύκλωση, ο χώρος από πίσω από την σκηνή, ήταν χώρος αποθηκευτικός σκηνικών, ψάχνοντας να βρω λοιπόν σκηνικά βρήκα ένα μπάχαλο. Έτσι, το τι θησαυρούς βρήκα από κει μέσα και τα έβαλα σε σειρά .

Σοφία: Υπάρχει ευκαιρία

Μαργαρίτα: τώρα αυτό είναι πρωτοβουλία δική μου, δεν το κάνουν όλοι, ούτε ο διευθυντής θα μπορούσε πιστεύω να σε πάρει από το αυτάκι και να σου πει κάντο, αν μόνος σου δεν έχεις την ενσυναίσθηση να πεις, ότι αυτά εμένα θα βοηθήσουν. Έτσι δεν πάει;

Ελένη: Ένας ηγέτης λοιπόν εκπαιδευτικός καλό είναι να βάζει υψηλούς στόχους όπως βάζει η Μαργαρίτα, και ανεβάζει πάρα πολύ το επίπεδο του σχολείου. Πάντα το έλεγα…. Δούλεψα με τη Μαργαρίτα 2 χρόνια μαζί με τη Μαργαρίτα, και πήρα πολλά πάρα πολλά, και ένας λόγος που στεναχωρήθηκα που έφυγα, δεν την είδα ποτέ ανταγωνιστικά, θα μπορούσα να τη δω έτσι και να πω τι κάμει αυτή, αα μωρέ σιγά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

FGD2

Έφη: οι κοινωνικές δράσεις νομίζω.

Κατερίνα:… η οργάνωση βιβλιοθήκης, που νομίζω αγκαλιάζει όλους τους τομείς, δασκάλους, ειδικότητες

Σοφία:…. είναι μια ευκαιρία να αναδειχθεί κάποιος ως ηγέτης αναλαμβάνοντας λοιπόν ναι..

Θωμαή: και οι εκδηλώσεις

Μαριαρένα: Οι κοινωνικές δράσεις, και εγώ θα συμφωνήσω

Σοφία:…. Εκδηλώσεις, δράσεις…

Μαριαρένα: αλλά και πώς να κάνουμε το σχολείο ανοιχτό στην κοινωνία, είναι πολύ σημαντικό και αυτό. Δηλαδή πέρα από το πλαίσιο του σχολείου ως σχολείο, και να κάνουμε εκδηλώσεις για να βλέπουν οι γονείς και να χαίρονται τα παιδιά, να χαιρόμαστε και εμείς, να προσφέρουμε και κάτι πραγματικά στην κοινωνία που το χρειάζεται.

Σοφία: ένα παράδειγμα Μαριαρένα για να γίνεις πιο κατανοητή;

Μαριαρένα:… όπως αυτό που είπε για τη βιβλιοθήκη δεν κατάλαβα αν το είπε η Κατερίνα ή..

Σοφία: Ναι ναι η Κατερίνα

Μαριαρένα: ενδεικτικά, αντί να κάνουμε στο σχολείο μας μια βιβλιοθήκη, εφόσον εμείς έχουμε μια βιβλιοθήκη, θα μπορούσαμε να δωρίσουμε, να κάνουμε συλλογή και να οργανώσουμε βασικά τη συλλογή βιβλίων ή παιδικών παραμυθιών για παράδειγμα για ένα νοσοκομείο ή για ένα βρεφονηπιακό σταθμό που δεν έχει σχολική βιβλιοθήκη. Ή στα πλαίσια ενός χωριού σε ένα ολιγοθέσιο σχολείο, μπορούμε να παρακινήσουμε τους μεγαλύτερους σε ηλικία ανθρώπους να διαβάσουν ή να τους χαρίσουμε βιβλία ή να οργανώσουμε τη δημιουργία μιας βιβλιοθήκης, μιας κοινοτικής, μιας μικρής κοινοτικής βιβλιοθήκης. Τέτοιου είδους δράσεις.

Θωμαή: ένα σχολείο που να συνεργάζεται με φορείς κοινωνικούς επιστημονικούς, να συνεργάζεται με σχολεία εκτός Ελλάδα και εντός Ελλάδας, σε εθνικό και διεθνές επίπεδο όπως είναι τα έργα eTwinning, να προβάλει τη δράση του μέσα από την ιστοσελίδα του σχολείου, αλλά και μέσα από ένα μαθητικό περιοδικό, να μην περιορίζεται μόνο στα γνωστικά αντικείμενα του αναλυτικού προγράμματος.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: ωραία πολύ ωραία

Θωμαή: Έτσι γίνεται ανοιχτό το σχολείο.

Κατερίνα: Δράσεις και δραστηριότητες που κάνουν και τα παιδιά ενεργούς πολίτες, μιας και όλα τα τελευταία χρόνια, και οι παγκόσμιοι στόχοι οι 17 στόχοι της βιώσιμης ανάπτυξης είναι στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος… ε και των σχολείων και της εκπαίδευσης γενικότερα. Ενεργούς πολίτες αλλά και κοινωνικά ευαίσθητους, και εδώ με την ευκαιρία των Χριστουγέννων βλέπουμε δραστηριότητες μέσα από διάφορους φορείς εεεε με τους οποίους…. με τις οποίες δραστηριοποιούνται τα παιδιά και δείχνουν το κοινωνικό τους πρόσωπο, ωστόσο θα πρέπει να γίνονται και την υπόλοιπη χρονιά, και γίνονται βέβαια όπως το να λάβουν μέρος ε ε ….έναν αγώνα δρόμου με καλό σκοπό, να δείξουν και να συμμετέχουν εεε σε κοινωνικά θέματα, να κάνουν κάτι με κοινωνικό σκοπό, να ευαισθητοποιηθούν κοινωνικά.

16. Teacher leader needs

FGD 1

Ματίνα: ανικανοποίηση **αναγνώριση**

Μαργαρίτα: **επιβεβαίωση ικανοποίηση**

Ματίνα: και αναγνώριση παιδιά, ότι θέλει ένα παιδί, το θέλουμε και εμείς. Τι θέλουμε όλοι οι άνθρωποι ρε παιδιά, ένα μπράβο

Μαργαρίτα: μπράβο

Ματίνα: μπράβο μωρέ, εντάξει, τι ωραίο αυτό που έκανες. Δεν το κάνεις για αυτό, δεν είναι αυτός αυτοσκοπός, αλλά αυτός είναι ένα κίνητρο, παίρνεις τα πάνω σου. Από

Σοφία: Η Τζωρτζίνα όμως νομίζω ότι στη δύσκολη εκείνη στιγμή εννοούσε ότι οι εκπαιδευτικοί στάθηκαν ως ηγέτες

Τζωρτζίνα: ναι και δεν ακούστηκε ούτε ένα ευχαριστώ

Σοφία: Άρα λοιπό έχουμε ανάγκη την αναγνώριση

Τζωρτζίνα: Εγώ από αυτό που είπε η Ματίνα πιάστηκα, δεν γύρισε να ειπωθεί δυνατά και καθαρά ευχαριστούμε τους εκπαιδευτικούς

Σπυριδούλα: Ήθελες να σε χειροκροτήσει η υπουργός δηλαδή; Όχι εμένα προσωπικά δεν με νοιάζει καθόλου το ευχαριστώ

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: Τι θα ήθελες Σπυριδούλα εσύ;

Σπυριδούλα: όμως εγώ αυτό που ήθελα το έκανα και με τους μαθητές μου και με τους συναδέλφους μου, κρατήσαμε το σχολείο

Αμαλία: ότι στάθηκε στο ύψος των περιστάσεων

Σπυριδούλα: χωρίς να έχω ιδέα,, δεν είχα, δεν έχω

Τεχνολογικά αναλφάβητοι

Ματίνα: είναι αυτός που λέγαμε πριν

Μαργαρίτα: Οι δάσκαλοι όταν ξεκίνησε η πανδημία και αναγκαστήκαμε να κάνουμε τηλεκπαίδευση μην το ξεχνάτε ότι η πλειοψηφία των δασκάλων εκπαιδευτικών ήταν τεχνολογικά αναλφάβητοι. Εμένα το χ υπουργείο οι…. δεν ξέρω ποιοι, δεν μου έδειξαν πώς; να ναι καλά το κορίτσι μου, το οποίο βρέθηκε στο σπίτι εκείνη την περίοδο

Σπυριδούλα: Αααα γειά σου.

Μαργαρίτα: Και παιδάκι μου μου έκανε ιδιαίτερα μαθήματα στο πως θα λειτουργήσω εγώ το webex.

FGD 2

Μαριαρένα: την επιβράβευση,

Σοφία: θα ήθελες λίγο Μαριαρένα να εμβαθύνεις;

Μαριαρένα: ναι νομίζω ότι μπορεί να αναλάβει πρωτοβουλίες να κάνει πράγματα αλλά εάν δεν υπάρχει… νομίζω είναι όπως και στα παιδιά, εάν δεν υπάρχει και κάποιος να επιβραβεύει όσα κάνει, ίσως δεν είναι ένα κίνητρο αυτό να συνεχίσει.

Σοφία: Άρα λοιπόν έχουμε ανάγκη... έχουν ανάγκη οι εκπαιδευτικοί …. ηγέτες στην επιβράβευση;

Μαριαρένα: Έχω την εντύπωση ότι οι εκπαιδευτικοί ηγέτες ναι έχουν ανάγκη την επιβράβευση.

Κατερίνα: Συμφωνώ και εγώ για την επιβράβευση όχι ότι είναι ο αυτοσκοπός, αλλά είναι

Μαριαρένα:... όχι, όχι

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Κατερίνα: ...αλλά είναι ένα ισχυρό κίνητρο

Θωμαή: σε χρεώνει για περαιτέρω δουλειά. Αυτό να συνεχίσεις δηλαδή.

Έφη: έχουμε ανάγκη και από…

Γιώτα: Έχουμε ανάγκη και από κάτι άλλο, ότι έχουν ανάγκη από έναν ικανοποιητικό μισθό ο οποίος να ανταποκρίνεται στις... σ όλα αυτά που κάνεις, στην εκπαίδευση που έχει, και στις συνθήκες στις οποίες είναι υποχρεωμένος να κάνει την εργασία του, καθώς λείπουν ένα σωρό άλλα υλικά, καθώς έχουμε την... και φυσικά και την … εκτός από τον μισθό, και γενικότερα την αναβάθμιση του επαγγέλματος κοινωνικά, όταν το επάγγελμα μας…

Σοφία: Το είπε προηγουμένως η Μαριαρένα, συγγνώμη που σε διακόπτω Γιώτα, είπε ότι και η οικονομική επιβράβευση, στην αρχή της συζήτησής μας, και αναφερόμενη στον ηγέτη που ξεχωρίζει στο σύνολο της ομάδας, της είπα ότι το πλαίσιο το ελληνικό δεν το επιτρέπει ίσως. Αλλά..

Γιώτα: στην αρχή αρχή, ως επιβράβευση του ηγέτη αλλά και γενικότερα θα πρέπει να υπάρχει μια …. σαν ηγέτης δεν είναι θέμα του μισθού, δεν δηλαδή μπορείς να πεις αυτός είναι ηγέτης και πάρε τόσα δηλαδή τι; Να γίνει η αξιολόγηση και αυτός που θα πάρει Α θα πάρει 100. Δεν ακούς

Σοφία: Δεν βάζουμε τον ηγέτη σε αυτό το είδος αξιολόγησης.

Γιώτα: Α μπράβο, άρα μπορούμε να του πούμε πάρε έτσι; Όταν υπάρχει ικανοποίηση και φυσικά με τις συνθήκες που δουλεύεις, της εργασίας αλλά και όσον αφορά και τον μισθό τότε νομίζω ότι υπάρχει δυνατότητα να αναδειχθούν αρκετοί εκπαιδευτικοί ηγέτες.

Σοφία: θα συμφωνήσω μαζί σου…

Μαριαρένα: Ίσως και να προσθέσουμε κάτι, ο εξοπλισμός έστω τα παιδαγωγικά υλικά και μέσα μια βιβλιοθήκη, κάποια επιστημονικά όργανα, κάποιο έτσι υλικό, αυτά που λέγαμε όλα πριν, έστω αυτά σαν επιβράβευση σαν ενθάρρυνση για να συνεχίσει το έργο του.

Σοφία: Έφη;

Γιώτα: εγώ θα ήθελα να ακούσω τις απόψεις των άλλων εδώ συναδέλφων, τι πιστεύουν δηλαδή για το μισθό τους; αλλά εδώ που αυτή τη στιγμή η συνάδελφός μας και φίλη μας Σοφία κάνει μία έρευνα, η οποία έπρεπε να μπορεί κάπου να δημοσιευθεί, μπορεί κάποιοι να τη δουν,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

δηλαδή εμείς πρέπει να πούμε ότι μας αρέσει να είμαστε οι φτωχοί δημόσιοι υπάλληλοι; αυτό πρέπει να δείξουμε; Πείτε μας.

Κατερίνα: πρέπει να γίνει μια αναβάθμιση σε όλα τα επίπεδα. Πρώτη αναβάθμιση σίγουρα πρέπει να είναι οικονομική, διότι θα έχουμε έτσι την εξαθλίωση η όποια εξαθλίωσε δεν μπορεί να οδηγήσει, όσο και αν λέμε ότι η φτώχεια φέρνει τη δημιουργία, δυστυχώς είτε έχεις οικογένεια και δεν έχεις η εξαθλίωση δεν μπορεί να σαι... να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για να δουλέψεις, όπως θέλεις εσύ να δουλέψεις. Όταν παλεύεις για να επιβιώσεις, τότε με τη διάθεση να πας σχολείο παράδειγμα. Η αναβάθμιση να είναι η κοινωνική το... με διάφορους τρόπους ο ρόλος μας, σίγουρα μέσα από τη δουλειά μας αλλά θα πρέπει να αναβαθμιστεί κοινωνικά.

Γιώτα:... και κοινωνικά

Κατερίνα: … και το ίδιο το υπουργείο να μας δώσει και αυτό μια αξία, μέσα από…

Σοφία: κάτι ήθελες να πεις προηγουμένως

Έφη: …. νομίζω αγγελίες όσον αφορά στο θέμα αυτό της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών ήταν ότι θα υπάρχει ένα…. θα πριμοδοτούνται οι εκπαιδευτικοί που έχουν καλή βαθμολογία επειδή όλα αυτά επειδή έχουν αυξήσει τα προσόντα τους, επειδή αναλαμβάνουν προγράμματα, επειδή έχουν κάνει κάποιοι…. βέβαια νομίζω ότι τελικά δεν πήρα πίσω αυτό. δηλαδή μάλλον τελικά δεν θα πριμοδοτούνται, γιατί…

Έφη: ο ηγέτης μπορεί να δουλεύει τρεις ώρες παραπάνω από κάποιους άλλους συναδέλφους. Αν ήταν λοιπόν στον ιδιωτικό τομέα, πιθανότατα θα έβγαζε περισσότερα χρήματα έτσι δεν είναι; Στο δημόσιο σχολείο δεν πρόκειται, τα ίδια χρήματα θα πάρει.

Σοφία:...έχει ανάγκη όμως τα χρήματα;

Έφη: φυσικά νομίζω θα ήταν μια επιβράβευση αυτή λοιπόν το να

Σοφία: Αισθάνομαι άσχημα γιατί περιόρισα τη Μαριαρένα στην αρχή της κουβέντας αλλά καταλήγουμε….. η συζήτηση καταλήγει κορίτσια στο ότι έχει ανάγκη την οικονομική στήριξη. Όχι μόνο ο ηγέτης, ίσως ο κάθε εκπαιδευτικός για να γίνει ηγέτης.

Κατερίνα: Όλοι

Έφη: συναδέλφους που πήγανε με ένα πρόγραμμα εράσμους στην Πορτογαλία και είδανε αυτό, ότι κάποιοι άνθρωποι κάνουν πράγματα αναλαμβάνουν προγράμματα και τα λοιπά, είχαν

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

μεγαλύτερο μισθό αυτοί που είχαν αποφασίσει ότι εγώ θέλω απλά να κάνω αυτό, να έρχομαι σχολείο και είχαν πιο χαμηλό μισθό, Δεν είχαν εξέλιξη μισθολογική, αυτό ας πούμε είναι μια επιβράβευση

Κατερίνα: Θαρρώ όμως ότι θα πρέπει να γίνεται να γίνει μια καθολική αύξηση, είτε κάποιος αναλαμβάνει προγράμματα και όχι. Από κει και πέρα, αν οι ηγέτες θα πρέπει να …. πριμοδοτηθούν θα πρέπει να γίνει όχι μόνο με οικονομικούς λόγους αμέσους, θα πρέπει να γίνει και με άλλους τρόπους. Παράδειγμα γιατί να πληρώνουμε από την τσέπη μας για σεμινάρια ...και θα μπορούσε να υπάρξει μια δικτύωση με πανεπιστήμια του εσωτερικού και εξωτερικού ώστε να υπάρχουν κίνητρα να παρακολουθήσουμε ένα summer camp το καλοκαίρι για παράδειγμα. Ή ακόμη και για μεταπτυχιακό για …. εγώ ας πούμε δεν έχω τη δυνατότητα οικονομική να κάνω ένα μεταπτυχιακό, γιατί με κάποιον τρόπο να μην μπορώ να κάνω το μεταπτυχιακό ως επιβράβευση της δουλειάς μου, ή να υπάρξει μια έκπτωση το ίδιο και για τα σεμινάρια γιατί πρέπει να πληρώνουμε, και κυρίως την περίοδο του κόβιντ να ξοδεύουμε ατέλειωτες ώρες στον υπολογιστή, και να πληρώνουμε τα σεμινάρια του κάθε πανεπιστημίου, τα οποία αργότερα του υπουργείου τα πριμοδοτεί και τα μοριοδοτεί. Έκπτωση ή δωρεάν παρακολούθηση.

17. Teacher leaders training

FGD 1

Μαργαρίτα: πλέον

Τζωρτζίνα: επί της ουσίας

Μαργαρίτα: Εννοείς η ακαδημαϊκή τους μόρφωσή; Υπάρχουν λύσεις

Σπυριδούλα: συνεχώς επιμορφώσεις, σεμινάρια ,επί παντός επι στητού

Ματίνα: Εμείς έχουμε μια άποψη με τη Μαργαρίτα

Και να πω και κάτι κοινή

Ματίνα:… κοινή. Πριν διοριστεί ο οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός θα πρέπει να περάσει τουλάχιστον ένα εξάμηνο είτε σε ένα σχολείο δημόσιο να μπαίνει να παρακολουθεί σαν βοηθό το τμήμα πως γίνεται η διδασκαλία, είτε ξέρω γω μέσω πανεπιστημίου, δεν ξέρω,

Σπυριδούλα: Να τα κάνει όλα αυτά μαργαρίτα συμφωνώ, αρκεί όμως να του δίνει το κράτος τον μισθό για να μπορεί να ζει

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Μαργαρίτα: Εννοείται ότι αυτό θα είναι επι πληρωμή.

Αμαλία: Όπως είναι στους γιατρούς

Σπυριδούλα: γιατί δεν έχουν τα χρήματα να πληρώσουν το σπίτι ούτε τα χρήματα …

Σοφία: Λοιπόν θεωρείται ότι είναι το πρώτο στάδιο αυτό

Μαργαρίτα: Φυσικά

Σοφία: Θα πρέπει να κάνει εξάσκηση στην τάξη, δίπλα σε έναν εκπαιδευτικό πριν μπει στην τάξη μόνος του και στην πορεία να κάνει αυτό που λέει προτείνει η Σπυριδούλα, συνεχόμενες επιμορφώσεις

Ματίνα: και ο μέντορας για μένα είναι αυτό που θα έπρεπε να κάνει, δηλαδή να υπάρχουν κάποιοι άνθρωποι μπορεί να μην είναι στο χώρο της σχολικής μονάδας, να είναι να έχουνε 2 3, αυτό δηλαδή το ρόλο που έχει ο σχολικός, ο συντονιστής, ο σχολικός σύμβουλος, τρόπο …… ο παλιός σχολικός σύμβουλος θα έπρεπε να μας δίνει, να έρχεται στην τάξη να βλέπει τα ουσιαστικά προβλήματα και όχι όταν βλέπει ένα ουσιαστικό πρόβλημα να σου λέει αναθεώρησε τους στόχους γιατί αυτό είναι μια οδηγία που μπορεί να μου τη δώσει η μάνα μου και ο πατέρας μου και το παιδάκι μου,

Μαργαρίτα: βαρεθήκαμε τις θεωρίες

Σπυριδούλα: Μόνο θεωρίες

Σοφία: Θέλουμε ηγέτες οι οποίοι θα είναι ενημερωμένοι

Ματίνα: πράξη

Σοφία: γνώση;

Ματίνα: επί της ουσίας σου….

Μαργαρίτα: Ζητούσα ανέκαθεν σε έναν σύμβουλος και στο πω και το όνομά του τον Τάσο και θα σου πω το επίθετό του

Τον Δαραρά

Μαργαρίτα: Μπράβο, μας έλεγε και για την έκθεση για την παραγωγή γραπτού λόγου 1 2 3 5 10 δεν άντεξα τόσο ωραία θα σας πρότεινα και θα σας καλούσα στο τμήμα μου να κάνετε μια υποδειγματική επάνω στην παραγωγή γραπτού λόγου, με τους μαθητές μου.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Τζωρτζίνα: Ήρθε;

Μαργαρίτα: Ποτέ!

Αμαλία: Μας έχουνε παρατημένους

Αμαλία: πρέπει να είναι οργανωμένο

, θέλουμε οργάνωση, θέλουμε υποστήριξη, συνεχόμενη επιμόρφωση, υπάρχει όμως και η ιδιωτική πρωτοβουλία του εκπαιδευτικού που από μόνος του έχω καταλάβει σωστά;

Μαργαρίτα: το μεράκι του

FGD 2

Θωμαή: αυτό πιστεύω ότι είναι μεράκι.

Σοφία: είναι μεράκι αλλά πως πρέπει να εκπαιδεύονται.

Θωμαή: από μόνοι τους… εγώ από μόνη μου ψάχνω συνέχεια… να βρω τις επιμορφώσεις, ακούω τα πάντα αλλά κρατάω κάποια από αυτά, το κάνω μια και μετά το κάπου αλλού δηλαδή δεν είναι θέμα επιμορφώνω κάποιον για να κάνει προγράμματα ή για να είναι ηγέτης στην τάξη του. Αυτό πιστεύω εγώ.

Κατερίνα: σίγουρα πρέπει να έχεις το μεράκι και αυτήν την ανησυχία που να ψάχνεις να ψάχνεις να ψάχνεις, που αν δεν υπάρχει βαλτώνεις και λες ότι εγώ μπαίνουμε στην τάξη κάνω το μάθημα όπως ξέρω. Θα πρέπει όμως να υπάρχει και μια ενθάρρυνση,

Σοφία: Ναι, τι μορφή θα πάρει η εκπαίδευση που θα λάβει ένας εκπαιδευτικός ηγέτης ώστε να μπορέσει να ηγηθεί

Κατερίνα: Καταρχήν θα πρέπει να μάθουμε τι είναι... τι σημαίνει το εκπαιδευτικός ηγέτης γιατί εγώ μέχρι να παρακολουθήσω και κάποια moocs δεν είχα ιδέα ας πούμε τι μπορεί να κάνει … να είναι ηγέτης, δεν είναι ο διευθυντής ηγέτης, μπορεί να είναι και ο δάσκαλος ηγέτης, το γνωρίζουμε άραγε αυτό όλοι ως πράξη; Όχι μόνο ως ορολογία;

Σοφία: ε πώς θεωρείς Κατερίνα ότι πρέπει να εκπαιδευτούμε λοιπόν ως εκπαιδευτικοί για να γίνουμε ηγέτες; και να ηγηθούμε; τελειώσουμε το πανεπιστήμιο πριν από κάποια χρόνια.

Κατερίνα: να μας δοθεί η ευκαιρία να επιμορφωθούμε όχι στη διάρκεια του σχολείου όπως είπα και πριν, το καλοκαίρι λίγο μετά λίγο πριν, και γιατί να μην γίνει αυτό και δίπλα σε

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

κάποιον στο εξωτερικό ως βοηθοί για ένα διάστημα μικρό, να δούμε πώς λειτουργεί και στο εξωτερικό, ή πως μπορεί να ρθει εδώ και στο εσωτερικό.

Σοφία: Γιώτα;

Γιώτα: Ναι η επιμόρφωση τα μεταπτυχιακά, να δώσουν τα μεταπτυχιακά δωρεάν να μπορούν να συμμετέχουν. Όταν…. το... το παν είναι οι επιπλέον…. είπαμε δια βίου εκπαίδευση αλλά εμείς πρέπει να ζούμε για να δουλεύουμε, και να ζούμε για να σπουδάζουμε. μαζί πρέπει να πάνε αυτά δηλαδή η δια βίου εκπαίδευση έχει βγει πολύ ακριβή στην Ελλάδα. Αυτό.

Σοφία: Μαριαρένα να ακούσουμε και τη δική σου άποψη όσον αφορά την εκπαίδευση που πρέπει να παίρνουν οι εκπαιδευτικοί ηγέτες για να είναι ικανοί να ηγηθούν;

Μαριαρένα: θεωρώ στην εκπαίδευση που πρέπει να παίρνουνε οι εκπαιδευτικοί ηγέτες, θεωρώ σίγουρα …. ότι πρέπει να έχουν αρκετά σεμινάρια στη διοίκηση και την διαχείριση της τάξης και τη διαχείριση των ομάδων, όσο επίσης και στις ήπιες δεξιότητες και στις ψηφιακές δεξιότητες, δηλαδή σε δεξιότητες όπου θα μπορούνε να γνωρίζουν πώς να ηγηθούν μιας ομάδας, πώς να είναι δημοκρατικοί, και πως μπορεί να νιώθει ένας συνάδελφός τους και άρα πως πρέπει να του συμπεριφερθούν κάθε φορά, αυτό νομίζω. Σίγουρα και…

Κατερίνα:.. τουλάχιστον αυτά που μοριοδοτεί..

Μαριαρένα: Τουλάχιστον τι είπες; αυτά που…..

Κατερίνα: αυτά που μοριοδοτεί το υπουργείο να τα προσφέρει δωρεάν.

Μαριαρένα: να τα προσφέρει δωρεάν εννοείται εννοείται

Σοφία: Έφη;

Έφη: σκεφτόμουν και εγώ αυτό του βοηθού…. δηλαδή να υπάρχει πρακτική εξάσκηση σε οποιαδήποτε επιμόρφωση γιατί είμαστε πολλοί στο θεωρητικό, εεεε και και δεν έχουμε κληθεί να εφαρμόσουμε πράγματα. Θα μπορούσαμε ας πούμε όπως οι συνάδελφοι που συμμετέχουν σε προγράμματα Erasmus και βλέπουν ότι σε πάρα πολλές τάξεις στις ευρωπαϊκές χώρες υπάρχει βοηθός, θα μπορούσαμε λοιπόν να ασκούμαστε τακτικά σε ένα άλλο σχολείο μιας άλλης χώρας που θέλουμε να πάρουμε πράγματα από το εκπαιδευτικό αυτό σύστημα τα οποία θα μπορούμε να εφαρμόσουμε και εδώ. Με Erasmus μπορείς να πας, εντάξει θα πας μια δυο μέρες δεν νομίζω ότι αυτό είναι αρκετό, θα έπρεπε όμως να υπάρχει κάποιου είδους εκπαιδευτική άδεια για το σκοπό αυτό.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Σοφία: Θωμαή, θέλω και την δική σου γνώμη.

Θωμαή: Σκεπτόμουνα τώρα, στη Γερμανία ένας είναι δάσκαλος παίρνει 3.000 ευρώ. Δεν είναι πιό…. δεν είχε άλλη διάθεση να πάει στο σχολείο έτσι και να προσφέρει και το ένα το άλλο τα πάντα.

Κατερίνα: είναι και το κόστος διαφορετικό

Θωμαή: είναι και το κόστος αλλά όχι τόσο πολύ.

Κατερίνα: εδώ και στη Ρουμανία παίρνουν πιο πολλά λεφτά από εμάς.

Σοφία: ΄Αρα θεωρείται ότι το οικονομικό είναι αυτό που θα βοηθήσει και την επιμόρφωση;

Κατερίνα: Πάρα πολύ.

Μαριαρένα: Πάρα πολύ.

Σοφία: θα δώσει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να επιμορφωθούν ή να την προσφέρει...δωρεάν

Μαριαρένα: και γω συμφωνώ και γω συμφωνώ, αυτά που προσφέρονται δωρεάν είναι πολύ….. λίγα, είναι ελάχιστα.

Σοφία: θυμάστε καμιά τέτοια επιμόρφωση;

Μαριαρένα: πού να πάμε δωρεάν;

Γιώτα; Εγώ συμμετείχα σε αυτή την επιμόρφωση είχα κάνει το διδασκαλείο 2 χρόνια, είχα άδεια από τη δουλειά μου, από την εργασία μου, είχαμε πάει με εξετάσεις. Υπήρχαν διδασκαλία σε 5…. πόλεις της Ελλάδας.

Σοφία: υπάρχουν ακόμη Γιώτα;

Γιώτα; Όχι όχι, σταμάτησαν το 2010, οι απόφοιτοι τελειώσαν νομίζω. Ίσα ίσα που πρόλαβα, και με άδεια 2 ετών μπορούσες να κανείς μια πολύ καλή….

Σοφία: Μπορούσανε Γιώτα όλες οι ειδικότητες να παρακολουθήσουν το διδασκαλείο;

Γιώτα; όχι ήταν μόνο ΠΕ70

Κατερίνα: όσοι τελείωσαν 2 χρόνια ακαδημία δεν είναι αυτό;

Σοφία: άρα λοιπόν ο

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250

Γιώτα; όχι αυτό είναι μετά από το διορισμό, πρέπει να έχεις 5 χρόνια προϋπηρεσίας και μετά …. μπορούσες να δώσεις εξετάσεις και τελείωνες ή γενικής αγωγής ή ειδικής αγωγής.

Και ως τότε, ως το 2010 μπορούσες να πάρεις άδεια και για το μεταπτυχιακό. Φυσικά ως τότε ήταν και δωρεάν τέλος πάντων. Ως το '12 ήταν τα μεταπτυχιακά;

Σοφία: Άρα λοιπόν κορίτσια χρειαζόμαστε επιμόρφωση και θέλουμε και δωρεάν επιμόρφωση ή τουλάχιστον καλύτερους μισθούς για να μπορέσουμε να ανταποκριθούμε, να επιλέξουμε

Θωμαή: Κατά καιρούς το πανεπιστήμιο Κρήτης και το πανεπιστήμιο Αιγαίου δίνει κάποια μαθήματα δωρεάν ωραία.

όσον αφορά το δικό μας αντικείμενο Έφη, που είμαστε αγγλικής, νομίζω έχει και το ΕΚΠΑ δωρεάν αλλά πρέπει να έχεις φυσική παρουσία. Άρα λοιπόν;

Έφη:... κάποτε ναι μπορούσες να πάρεις μία άδεια να κάνεις το μεταπτυχιακό σου με την ησυχία σου. Τώρα πρέπει όλη μέρα να σαι μπροστά σε έναν υπολογιστή, να μην έχει ζωή, γιατί δεν συνδυάζονται όλα. Ας πούμε στις ένοπλες δυνάμεις μπορούν να παρακολουθήσουν πάρα πολλά σχολεία, καλύπτονται τα έξοδά τους, η διαμονή τους, μπορούν να πάνε στην Αθήνα ας πούμε να παρακολουθήσουν ένα σχολείο που κρατάει 3 εβδομάδες 4, και να λείπουν από τη δουλειά με άδεια, βέβαια στο σχολείο δεν είναι τόσο εύκολο να λείψεις και να επιμορφώνονται.

Σοφία: Δεν πιστεύεις ότι θα μπορούσε να προβλεφθεί όμως η κάλυψη μιας τέτοιας απουσίας;
Έφη:...φυσικά εφόσον θα υπήρχαν αναπληρωτές, ωρομίσθιοι, ναι θα μπορούσε. Αν υπήρχε η πολιτική βούληση και με τα προγράμματα ΕΣΠΑ που έτσι κι αλλιώς πάρα πολύ με αυτά δουλεύουνε, νομίζω ότι θα ήταν εφικτό αυτό. Αλλά νομίζω ότι εμείς μόνοι μας δείχνουμε ότι μπορούμε να τα κάνουμε όλα. Είμαστε τόσο εργατικοί τα τελευταία χρόνια που δεν υπάρχει ανάγκη για αυτό, γιατί προσπαθούμε να αποδείξουμε συνεχώς ότι ότι είμαστε καλύτεροι προσπαθούμε να γινόμαστε πιο ανταγωνιστικοί, να συλλέγουμε προσόντα επαγγελματικά, και με το φόβο της αξιολόγησης και δεν υπάρχει ανάγκη για αυτό.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
05/09/2026 16:08:04 EEST - 216.73.216.250