



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Τα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού μέσα από την οπτική φοιτητών Παιδαγωγικών Τμημάτων, μαθητών και εκπαιδευτικών.»

Φοιτήτρια: Μαλιάρα Γεωργία (1013023)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Μπότσογλου Καφένια

Βόλος, 2017

Περίληψη

Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, των καινοτομιών και της διείσδυσης των νέων τεχνολογιών στον τρόπο σχεδιασμού και λειτουργίας των περισσότερων εκπαιδευτικών συστημάτων, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Όμως, βασική προϋπόθεση για την επιτυχή λειτουργία των σχολικών μονάδων και τη διαχείριση των σύγχρονων προβλημάτων θεωρείται η επιδίωξη της αποτελεσματικής λειτουργίας των σχολείων και η δραστηριοποίηση αποτελεσματικών εκπαιδευτικών.

Είναι σαφές ότι η ποιότητα της μάθησης επηρεάζεται τόσο από το περιβάλλον και τον τρόπο λειτουργίας των σχολικών μονάδων όσο και από τις δραστηριότητες, που καλούνται να συμμετάσχουν οι μαθητές, με την καθοδήγηση των εκπαιδευτικών. Θεωρείται κατά συνέπεια απαραίτητη η διασφάλιση της αποτελεσματικής εκπαιδευτικής διδασκαλίας, η οποία εστιάζει το ενδιαφέρον της σε εκπαιδευτικό, ψυχολογικό και διοικητικό επίπεδο. Σε αρκετές περιπτώσεις, εκτός, από την υλοποίηση του οράματος των σχολικών μονάδων, οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί μπορούν να διευκολύνουν την αύξηση της σχολικής επίδοσης των μαθητών και την αποτροπή κρουσμάτων σχολικής διαρροής και αποτυχίας.

Ο ιδιαίτερος τρόπος λειτουργίας των σχολικών μονάδων οδηγεί σε υποκειμενικό τρόπο προσέγγισης της σχολική αποτελεσματικότητας και στη διατύπωση ποικίλων παραγόντων, αλλά και χαρακτηριστικών των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτό στην έρευνα αυτή θα μελετηθούν και θα αξιολογηθούν οι απόψεις εκπαιδευτικών, μαθητών της Α/θμιας Εκπαίδευσης και φοιτητών Παιδαγωγικών τμημάτων για τα χαρακτηριστικά, που πρέπει να διαθέτει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός.

Λέξεις – Κλειδιά

Σχολική αποτελεσματικότητα – αποτελεσματικός εκπαιδευτικός – κίνητρα – σχολική ηγεσία-σχολικές μονάδες

Abstract

In the era of globalization, innovation and the penetration of new technologies in the design and operation of most educational systems, it is considered particularly important to upgrade and modernize the educational function. But the basic prerequisite for the successful operation of schools and the management of modern problems is the pursuit of effective school operation and the activation of effective teachers.

It is clear that the quality of learning is influenced both by the environment and mode of operation of the schools as well as by the activities that the pupils are invited to participate with, under the guidance of teachers. It is therefore necessary to ensure effective educational teaching, which focuses on educational, psychological and administrative interest. In many cases, in addition to implementing the vision of schools, effective teachers can facilitate the increase of pupils' school performance and the prevention of school leakage and failure.

The particular mode of operation of the school units leads to a subjective approach to school efficiency and the formulation of various factors, as well as the characteristics of effective teachers. For this reason, this study will study and evaluate the views of teachers, students of primary education and students of pedagogical universities on the characteristics that an effective teacher should have.

Key – Words

School effectiveness - effective educator - motivation - school leadership - schools

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	1
Abstract	3
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	4
Πρόλογος	6
Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο 1 ^ο – Η λειτουργία των σχολικών μονάδων	9
1.1 Η εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική	9
1.2 Η λειτουργία των σχολικών μονάδων	11
Κεφάλαιο 2 ^ο – Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός.....	14
2.1 Ορισμός σχολικής αποτελεσματικότητας - Η αποτελεσματικότητα του σχολείου.....	14
2.1.1 Ορισμός σχολικής αποτελεσματικότητας	15
2.1.2 Η κριτική αποτίμηση του αποτελεσματικού σχολείου.....	22
2.2 Ο αποτελεσματικός σχολικός διευθυντής	23
2.3 Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός - Χαρακτηριστικά αποτελεσματικού εκπαιδευτικού	25
2.4 Κίνητρο εκπαιδευτικού για σχολική αποτελεσματικότητα	27
2.5 Σκοπός και Σημασία της Έρευνας.....	30
2.6 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	31
B. Μεθοδολογία.....	32
Κεφάλαιο 3 ^ο – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	32
Εισαγωγή.....	32
3.1 Επιλογή της Ποσοτικής Προσέγγισης.....	32

3.2 Επιλογή χώρου και χρόνου της έρευνας.....	34
3.3 Δείγμα έρευνας	34
3.4 Ερευνητικό εργαλείο	35
3.5 Περιγραφή της διαδικασίας.....	35
3.6 Ηθικά Ζητήματα	35
3.7 Περιορισμοί της Έρευνας.....	36
3.8 Θέση του Ερευνητή	36
Κεφάλαιο 4 ^ο – Αποτελέσματα	38
4.1 Αποτελέσματα έρευνας	38
1. Μαθητές	38
2. Φοιτητές	40
3. Εκπαιδευτικοί.....	42
4.2 Συζήτηση	46
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	51

Πρόλογος

Το ενδιαφέρον των περισσότερων μελετητών επικεντρώνεται τα τελευταία χρόνια στη δυνατότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων να ανταποκριθούν στις προκλήσεις και τις απαιτήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας, της εφαρμογής καινοτόμων προγραμμάτων και της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών. Ιδιαίτερη έμφαση, όμως, δίνεται στις περισσότερες έρευνες στον ρόλο της σχολικής ηγεσίας και στη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας, τόσο σε εκπαιδευτικό όσο και διοικητικό και ψυχολογικό επίπεδο.

Όμως, η συγκεκριμένη έρευνα θα επιχειρήσει να εμπλουτίσει την ελληνική και ξένη βιβλιογραφία, εστιάζοντας το ενδιαφέρον στη διερεύνηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των σύγχρονων εκπαιδευτικών, μελετώντας ταυτόχρονα τη λειτουργικότητα του αποτελεσματικού σχολείου. Εκτός από την αξιοποίηση δευτερογενών πηγών, θα αντληθούν δεδομένα από την εφαρμογή μίας ποσοτικής έρευνας σε εκπαιδευτικούς μαθητές και φοιτητές. Εκτός από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών, θα αξιολογηθούν και τα κίνητρα, που μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών.

Πρέπει, όμως, να επισημανθεί από την αρχή ότι το συγκεκριμένο θέμα απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση, καθώς είναι υποκειμενική η προσέγγιση, η ερμηνεία και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών., καθώς η εκπαιδευτική διαδικασία έχει απρόβλεπτο και περίπλοκο σε αρκετές περιπτώσεις χαρακτήρα. Για τον λόγο αυτό, με την έρευνα αυτή θα αναλυθούν τα χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών, όπως αυτά καθορίζονται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, αλλά και από μαθητές και φοιτητές, παρόλο που θεωρείται απαρακράτητη η περαιτέρω διερεύνηση του θέματος και η αξιοποίηση μεγαλύτερου δείγματος για την άντληση αξιόπιστων και έγκυρων συμπερασμάτων,.

Εισαγωγή

Τα σύγχρονα εκπαιδευτικά συστήματα σε διεθνές επίπεδο καλούνται να διαχειριστούν με επιτυχία τις προκλήσεις της εποχής, με απώτερο στόχο την υλοποίηση των εκπαιδευτικών τους στόχων. Για τον λόγο αυτό η βιώσιμη λειτουργία τους θέτει ως βασική προϋπόθεση την αποτελεσματική εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και την αξιοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να επιτευχθεί η αναβάθμιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και η ικανοποίηση των γνωστικών ικανοτήτων και των επικοινωνιακών αναγκών των μαθητών, ενώ, επίσης, θεωρείται σημαντική η ενίσχυση του αποκεντρωτικού χαρακτήρα τους και ο εκδημοκρατισμός των σύγχρονων σχολικών μονάδων,

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα εξακολουθεί να συντηρεί γραφειοκρατικά και συγκεντρωτικά στοιχεία του, παρόλο που διατυπώνονται ενστάσεις για τη διατήρηση αυτών των κατάλοιπων και προτείνεται η υιοθέτηση πρακτικών, που θα ενισχύουν την αυτονομία των σύγχρονων σχολικών μονάδων. Στο πλαίσιο αυτό οι σχολικοί διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί είναι αυτοί, που καλούνται να εκσυγχρονίσουν τη λειτουργία των σχολικών τους μονάδων, καλλιεργώντας κλίμα συνεργασίας και παρέχοντας κίνητρα για την ενίσχυση της συμμετοχής των οργάνων λαϊκής συμμετοχής στα κέντρα λήψης των εκπαιδευτικών ζητημάτων, αλλά και για την ισότιμη ενεργοποίηση όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Επιπλέον, εμφανής είναι η αδυναμία άσκησης μίας ουσιαστικής εκπαιδευτικής πολιτικής, η οποία θα πηγάζει από το σχολείο και θα επηρεάζεται από τις υφιστάμενες πολιτικές των τελευταίων χρόνων, με δράσεις, όπως «συγχωνεύσεις, κατάργηση σχολικών μονάδων, περικοπές δαπανών, απολύσεις, μεταθέσεις, αλλαγή εργασιακών σχέσεων, μείωση μισθών, πειθαρχικές διώξεις, αύξηση ωραρίου, αξιολόγηση, κ.α. που έχουν δημιουργήσει τις συνθήκες μιας γενικευμένης κοινωνικής διαμαρτυρίας και απόγνωσης» (Μαυρογιώργος, 2013).

Η αποτελεσματική διαχείριση όμως των σύγχρονων εκπαιδευτικών προκλήσεων, όπως είναι η εφαρμογή των καινοτόμων προγραμμάτων και της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης συνδέεται με τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες των εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτό θεωρείται ότι εκπαιδευτικοί οφείλουν να αξιοποιήσουν εκσυγχρονισμένες και αναβαθμισμένες πρακτικές για την εφαρμογή και τη διαχείριση των εκπαιδευτικών αλλαγών στον χώρο των εκπαιδευτικών τους μονάδων (Ματσαγγούρας, 2003).

Το ενδιαφέρον των μελετητών προσελκύει, επίσης, ο τρόπος αντιμετώπισης και εφαρμογής των καινοτόμων προγραμμάτων και της διαχείρισης των διαφόρων προκλήσεων από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, με απώτερο στόχο τη διευκόλυνση του έργου τους και την αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Για τον λόγο αυτό υποστηρίζεται ότι η επιτυχής υλοποίηση των εκπαιδευτικών στόχων διευκολύνεται από τη συστηματική παρακολούθηση εκσυγχρονισμένων προγραμμάτων επιμόρφωσης αλλά και από την απαιτούμενη υποστήριξη και συνεργασία από όλους τους εμπλεκόμενους στην εκπαιδευτική διαδικασία, οι οποίοι οφείλουν να κατανοήσουν την αναγκαιότητα της συνεργασίας, στο πλαίσιο του οράματος και της σχολικής κουλτούρας (Day et al, 2000).

Εκτός, όμως, από τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας του σύγχρονου σχολείου θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η διερεύνηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού, προκειμένου να κατανοηθεί ο ρόλος του. Επειδή, όμως διατυπώνονται αντιφατικές αντιλήψεις για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ηγέτη, στην ερευνητική αυτή μελέτη θα διερευνηθεί και θα συζητηθεί ο τρόπος προσέγγισης του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού από την πλευρά, όχι μόνο των εκπαιδευτικών, αλλά και, όπως τον αντιλαμβάνονται οι φοιτητές των παιδαγωγικών τμημάτων και οι μαθητές.

Ειδικότερα, ως προς την ενότητα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης θα παρουσιαστούν στο πρώτο κεφάλαιο τα στοιχεία, που αφορούν τον τρόπο λειτουργίας των σχολικών μονάδων, δίνοντας έμφαση στην εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική και στον τρόπο λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα στοιχεία που αφορούν την αποτελεσματικότητα του σύγχρονου σχολείου, αναλύοντας τον ρόλο του αποτελεσματικού σχολείου διευθυντή και του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού. Επίσης, θα αξιολογηθούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού, αλλά και τα κίνητρα που μπορούν να αξιοποιηθούν για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας τους. Επίσης, στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν σχετικές έρευνες και τα συμπεράσματά τους, ενώ, ταυτόχρονα, θα αναλυθούν ο στόχος, τα ερευνητικά ερωτήματα και οι ερευνητικές υποθέσεις

Στην ενότητα της μεθοδολογίας θα παρουσιαστούν αρχικά τα στοιχεία που αφορούν το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας και τη διαδικασία υλοποίησης της και στη συνέχεια θα αναλυθούν, θα συζητηθούν και θα αξιολογηθούν τα αποτελέσματά της. Η ερευνητική αυτή μελέτη, τέλος, θα ολοκληρωθεί με την παράθεση των απαιτούμενων συμπερασμάτων.

Κεφάλαιο 1^ο – Η λειτουργία των σχολικών μονάδων

1.1 Η εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική

Μέχρι πριν από λίγα χρόνια τα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα παρουσίαζαν συγκεντρωτικό χαρακτήρα. Όπως ήδη επισημάνθηκε, ο αποκεντρωτικός ή συγκεντρωτικός χαρακτήρας τους καθορίζεται από την χωροταξική και ιεραρχική κατανομή των αρμοδιοτήτων, που αφορούν τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των εκπαιδευτικών συστημάτων. Για την επιλογή της συγκεκριμένης μορφής οργάνωσης σημαντική είναι η επιρροή από το οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και πολιτιστικό υπόβαθρο της κάθε χώρας, αλλά και τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των κατοίκων της.

Στα περισσότερα κράτη μέχρι πριν από λίγα χρόνια επικρατούσαν τα συγκεντρωτικά συστήματα, καθορίζοντας τον τρόπο οργάνωσης από μία μοναδική κεντρική κρατική εξουσία και έναν γραφειοκρατικό τρόπο λειτουργίας, αλλά σήμερα αρκετά κράτη υιοθετούν τον αποκεντρωτικό τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας. Για την κατανόηση του αποκεντρωτικού χαρακτήρα των εκπαιδευτικών συστημάτων, πρέπει να επισημανθεί ότι η αποκέντρωση αφορά « τη μεταφορά εξουσιών και αρμοδιοτήτων από την κεντρική εξουσία στα διάφορα επίπεδα της περιφέρειας. Η μεταβίβαση των αρμοδιοτήτων στα περιφερειακά όργανα και υπηρεσίες τους δίνει τη νομιμότητα και τη δυνατότητα να ασκούν την εξουσία στην περιοχή της ευθύνης τους χωρίς να είναι απαραίτητη η έγκριση των κεντρικών αρχών και υπηρεσιών. Έτσι οι αποφάσεις λαμβάνονται χωρίς τις χρονοβόρες διαδικασίες και με καλύτερη γνώση των τοπικών ιδιαιτεροτήτων και συνθηκών» (Μπάκας, 2007).

Με τον αποκεντρωτικό τρόπο οργάνωσης των εκπαιδευτικών συστημάτων αυξάνονται οι αρμοδιότητες της περιφερειακής διοίκησης και δίνεται έμφαση στη συμμετοχικότητα των τοπικών κοινωνιών. Οι παράγοντες που καθορίζουν την επίδειξη του αποκεντρωτικού χαρακτήρα των εκπαιδευτικών συστημάτων είναι οι εξής :

- οργανωμένος τρόπος λειτουργίας διοίκησης
- ύπαρξη τοπικών οργάνων κοινωνικής συμμετοχής
- δικαίωμα τοπικής κοινωνίας να εκλέγει κοινωνικές αρχές (Ανδρέου – Παλακωνσταντίνου, 1994)

Η χαρακτηριστικότερη μορφή αποκεντρωτικού συστήματος είναι αυτή της Αγγλίας, όπου το εκπαιδευτικό σύστημα καθορίζεται από τους εξής παράγοντες :

- αξιοποίηση στην παραγωγή όλων όσων έχουν ικανότητες και δεξιότητες
- εκδημοκρατισμός τρόπου λειτουργίας εκπαιδευτικού συστήματος

Με βάση, λοιπόν, την έμφαση που δίνεται στον αποκεντρωτικό χαρακτήρα των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός και ο τρόπος διαμόρφωσης της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής των σχολικών μονάδων. Για τον λόγο αυτό τις περισσότερες φορές είναι κοινός ο τρόπος διαμόρφωσης της στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Επίσης, υποστηρίζεται ότι στα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα διαμορφώνεται ένα «ένα πλαίσιο σύγκλισης και εναρμόνισης των πολιτικών σε πολλούς τομείς, όπως τις δομές του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών, τις δομές συνεχιζόμενης και δια βίου εκπαίδευσης, τη βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, την επιλογή του διδακτικού προσωπικού, την επιμόρφωση, την αξιολόγηση, τον εξορθολογισμό της εργασίας του εκπαιδευτικού, την εισαγωγή των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας» (Μαυρογιώργος, 1999).

Στον ελλαδικό χώρο ο τρόπος διαμόρφωσης της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής καθορίζεται από τις ποικίλες αλλαγές που σημειώνονται και την τάση εκπαιδευτικής ανασυγκρότησης, που επικρατεί τα τελευταία χρόνια. Στο πλαίσιο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάδειξη της κοινωνικής λειτουργίας του σχολείου και στην προώθηση των συλλογικών μορφών παρέμβασης, με απώτερο στόχο τον εκδημοκρατισμό του σχολείου. Για την διευκόλυνση, όμως, της άσκησης της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής, θεωρείται απαραίτητη η επίτευξη της αυτονομίας των σχολικών μονάδων, η οποία καλείται να προσαρμοστεί στις γεωγραφικές, κοινωνικές και εκπαιδευτικές ανάγκες και προκλήσεις, δίνοντας ώθηση στην ανάδειξη του ρόλου των εκπαιδευτικών..

Θεωρείται, κατά συνέπεια, σημαντική η δυνατότητα των εκπαιδευτικών να δώσουν λύσεις σε προβλήματα που δημιουργούνται και να διαχειριστούν συγκρουσιακές καταστάσεις, που θέτουν σε κίνδυνο τη λειτουργία των σχολικών μονάδων (Μαυρογιώργος, 1999).

Στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας δραστηριοποιούνται διαχειριστικά, υποστηρικτικά και διοικητικά όργανα, τα οποία είναι απαραίτητο να συμμετέχουν από κοινού στα κέντρα λήψης

των αποφάσεων. Πρέπει να επισημανθεί, επίσης, ότι η σχολική μονάδα πλέον καλείται να υλοποιήσει τις διάφορες αποφάσεις για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, ειδικότερα, όταν αυτές αφορούν την προώθηση των διαφόρων καινοτομιών και την αξιοποίηση νέων εκπαιδευτικών πρακτικών. Άλλωστε, με τον τρόπο αυτό μπορεί να προωθηθεί η υλοποίηση των εκπαιδευτικών στόχων και η να διασφαλιστεί η αποτελεσματική λειτουργία των σχολικών μονάδων.

1.2 Η λειτουργία των σχολικών μονάδων

Οι περισσότεροι μελετητές θεωρούν ότι ο αποκεντρωτικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης περιορίζει τον συγκεντρωτισμό τρόπο λειτουργίας της και ενισχύει τη δυνατότητα συμμετοχικής διοίκησης στην εκπαίδευση. Η συμμετοχική διοίκηση περιορίζει τις μορφές γραφειοκρατικής εκπαίδευσης και δίνει τη δυνατότητα από κοινού λήψης αποφάσεων σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς στην εκπαιδευτική διαδικασία και στη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Στο πλαίσιο αυτό υποστηρίζεται ότι «οι αποφάσεις που λαμβάνονται για σημαντικά εκπαιδευτικά θέματα έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνική ζωή. Η διαδικασία λήψης των σημαντικών αυτών αποφάσεων εξαρτάται από το είδος της απόφασης αλλά και από τις δεξιότητες του ατόμου που παίρνει την απόφαση» (Williams, 1984).

Εκτός από τους εκπαιδευτικούς, σημαντική είναι και η συμμετοχή των οργάνων κοινωνικής συμμετοχής, τα οποία λαμβάνουν μέρος στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων για θέματα, που αφορούν την οργάνωση των σχολικών μονάδων και τη διαχείριση των δημοσίων και ευρωπαϊκών κονδυλίων. Επιπλέον, διαρκής είναι η ενημέρωσή τους από τους σχολικούς διευθυντές και τους συλλόγους διδασκόντων για προβλήματα, που αφορούν τις σχολικές μονάδες, έτσι ώστε να μπορούν να υποβάλουν τις προτάσεις τους για την αποτελεσματική διαχείρισή τους και τον επιτυχή σχεδιασμό της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Χατζηπαναγιώτου, 2005).

Για την αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία των σχολικών μονάδων απαραίτητη είναι η διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, έτσι ώστε να αποτραπούν συγκρουσιακές καταστάσεις, οι οποίες θα διαταράξουν τη σχολική συνοχή. Για τον λόγο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η αξιοποίηση των βασικών αρχών της θεωρίας των ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση, η οποία καλείται να διευρύνει τις ευκαιρίες επιτυχούς διαχείρισης των σχολικών μονάδων. Με τον τρόπο αυτό, επίσης, αξιοποιούνται οι νομοθετικές ρυθμίσεις που προωθούν την αποκέντρωση του εκπαιδευτικού συστήματος και τον εκδημοκρατικό

προγραμματισμό, δημιουργώντας σχολεία, τα οποία θα είναι ανοικτά στην κοινωνία (Weiler, 1983).

Σε γενικές γραμμές, η διοίκηση των σχολικών μονάδων αποτελεί μία διαδικασία συνεχούς και συστηματικού συντονισμού δραστηριοτήτων, ανθρώπων αλλά και υπαρχόντων μέσων, επιδιώκοντας κατά κύριο λόγο την αποτελεσματική υλοποίηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Όπως επισημαίνεται, λοιπόν, η «εκπαιδευτική μονάδα μετασχηματίζει τα στοιχεία που παίρνει από το περιβάλλον και διαμορφώνει παράλληλα τα «προϊόντα» της, ενώ με το μηχανισμό της ανατροφοδότησης καταφέρνει να βελτιώνει τις εισροές και τις διαδικασίες και να διορθώνει τα οργανωτικά και λειτουργικά της λάθη» (Ζαβλανός, 2003).

Πρέπει να επισημανθεί, όμως, ότι οι βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία των σχολικών μονάδων είναι οι εξής :

- σχεδιασμός – προγραμματισμός
- οργάνωση
- διεύθυνση
- έλεγχος (Κουτούζης, 1999)

Σύλλογος Διδασκόντων

Για την κατανόηση του ρόλου των εκπαιδευτικών και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους, πρέπει να επισημανθεί και ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων. Με την ψήφιση του Ν.1566/1985, επιδεικνύεται ότι στόχος της Πολιτείας θεωρείται η επίτευξη της διοικητικής αποκέντρωσης και η ενίσχυση των δράσεων δημοκρατικού προγραμματισμού.

Με τον τρόπο αυτό δίνεται η δίνοντας στον Σύλλογο Διδασκόντων να αποτελέσει όργανο σχολικής διοίκησης. Όπως επισημαίνεται ο όρος «Σύλλογος Διδασκόντων» στο χώρο της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζεται για πρώτη φορά το 1972 (Τπ. Απόφαση 50326/72) ενώ στο νόμο 309/1976 δε γίνεται αναφορά για τη σύσταση και λειτουργία συλλόγου διδασκόντων έστω και αν στο αριθ. 483/1977 Προεδρικό Διάταγμα, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων 6,11 και 13 του Ν. 309/1976, προβλέπεται η τήρηση βιβλίου πράξεων Συλλόγου Διδασκόντων (άρθρο 2), η οργάνωση σχολικών εκδηλώσεων με απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων (άρθρο 3)»

Στην εποχή μας ο τρόπος λειτουργίας των σχολικών μονάδων βασίζεται στη συνεργασία του Διευθυντή των σχολικών μονάδων και του Συλλόγου Διδασκόντων. Οι σημαντικότεροι Νόμοι που οδηγούν στην αναβάθμιση του ρόλου τους είναι οι εξής :

- 1) Ν. 1566/1985
- 2) Ν. 2469/1997
- 3) Ν. 2986/2002
- 4) Π.Δ. 201/1998 Υπ. Απόφαση αριθ. Υ.353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002, οι οποίοι καθορίζουν και τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των δυο οργάνων διοίκησης.

Η συνεργασία τους θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για τη λήψη των διαφόρων αποφάσεων, που αφορούν τη διαχείριση των σύνθετων εκπαιδευτικών προβλημάτων και τον συντονισμό των ενεργειών των εκπαιδευτικών. Σε γενικές γραμμές, υποστηρίζεται, τέλος, ότι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες επίτευξης της αποτελεσματικής λειτουργίας των σχολικών μονάδων είναι η διασφάλιση της καλλιέργειας κλίματος συνεργασίας τους, με βάση της κουλτούρα του κάθε σχολείου, αλλά και τον τρόπο συμμετοχής και δραστηριοποίησης των ίδιων των εκπαιδευτικών.

Κεφάλαιο 2^ο – Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός

2.1 Ορισμός σχολικής αποτελεσματικότητας - Η αποτελεσματικότητα του σχολείου

Στην εποχή μας οι σχολικές μονάδες καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλες προκλήσεις και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της και τις προσδοκίες των τοπικών κοινωνιών. Για τον λόγο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της σχολικής αποτελεσματικότητας, η οποία, κατά κύριο λόγο, αφορά τη δυνατότητα του σχολείου να άρει τα συντηρητικά κατάλοιπα του παρελθόντος στον τρόπο λειτουργίας του και να διαχειριστεί με τον καλύτερο τρόπο τις σύγχρονες προκλήσεις. Ουσιαστικά, το σύγχρονο σχολείο καλείται να λειτουργήσει με τρόπο, θα μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις, που δημιουργήσουν οι σύγχρονες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτιστικές μεταβολές.

Στη δεκαετία του 1970, άρχισαν οι πρώτες έρευνες για τη μελέτη και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των σύγχρονων σχολείων, δίνοντας ώθηση, επίσης, στην ανάπτυξη ενός πολιτικού διαλόγου για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του τρόπου λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Στις περισσότερες από αυτές τις έρευνες, επισημάνθηκε η δυνατότητα αξιοποίησης ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των σχολικών μονάδων, με απώτερο στόχο την αναβάθμιση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και την ενίσχυση των γνωστικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων των μαθητών (Ανδρεαδάκης, 2010).

Ουσιαστικά, ο επιστημονικός και πολιτικός διάλογος που αναπτύχθηκε δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την ανάπτυξη του κινήματος της σχολικής αποτελεσματικότητας. Όπως επισημαίνεται, «το κίνημα αυτό προσπάθησε να ερευνήσει και να απαντήσει στο πρόβλημα της σχολικής κινητικότητας και επιτυχίας των μαθητών, μια και στόχος του ήταν να ενισχύσει τους μαθητές που προέρχονταν από υποβαθμισμένα κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα, ώστε να ξεπεράσουν την κοινωνική τους μοίρα» (Παμουκτσόγλου, 2001).

Παρόλο που θεωρείται δύσκολη η οριοθέτηση του αποτελεσματικού σχολείου, είναι σαφές ότι η αποτελεσματικότητα των σχολικών μονάδων αφορά, κατά κύριο λόγο, τη συναισθηματική και γνωστική επίδοση των μαθητών, αλλά και τον τρόπο διοίκησης και διαμόρφωσης του κλίματος, του οράματος και της κουλτούρας τους.

Υποστηρίζεται, επίσης, ότι ««η μέτρηση της επιτυχίας με σταθμισμένα κριτήρια, ιδιαίτερα

όταν τα σχολεία την επιδεικνύουν ως απάντηση των αναγκών των μαθητών, συνδυάζοντας τους στόχους και το πρόγραμμα σπουδών.

Είναι, ουσιαστικά, μια συνολική μέτρηση της ικανοποίησης των κοινωνικών αναγκών μέσω της σχολικής επιτυχίας» (Gaskell, 1995). Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στο αποτελεσματικό και το επιτυχές σχολείο, καθώς το επιτυχές σχολείο ικανοποιεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες του κοινωνικού συνόλου, ενώ το αποτελεσματικό σχολείο, αξιοποιώντας τις κατάλληλες εκπαιδευτικές και διοικητικές πρακτικές, επιτυγχάνει την αύξηση της σχολικής επίδοσης των μαθητών (Sergiovanni, 1995, στο: Κοντάκος, 2010).

2.1.1 Ορισμός σχολικής αποτελεσματικότητας

Η έννοια της αποτελεσματικότητας του σχολείου είναι πολύ περίπλοκη. Στην απλούστερη μορφή της περιλαμβάνει ερωτήματα για την αποτελεσματικότητα του σχολείου όπως το τι και πώς μπορεί οι μαθητές να μαθαίνουν. Πώς μπορούν οι εκπαιδευτικοί να βοηθήσουν τους μαθητές να μάθουν περισσότερο με μεγαλύτερη ευκολία ή βάθος ή ταχύτητα; Τι πρέπει να διδάσκονται τα παιδιά; Πώς μπορεί ένα πρόγραμμα σπουδών να είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο ώστε να μεγιστοποιεί τη μάθηση των μαθητών και πώς πρέπει οι εκπαιδευτικοί να διδάσκουν το πρόγραμμα σπουδών. «Μόνο μετά που θα δοθούν απαντήσεις σε κάθε μια από αυτές τις ερωτήσεις μπορεί να τεθεί ζήτημα σχετικά με την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας, όπως για παράδειγμα πώς μπορούν τα σχολεία να οργανωθούν και να λειτουργήσουν ώστε να μεγιστοποιηθεί η ποιότητα των προγραμμάτων σπουδών και της διδασκαλίας η οποία προσφέρεται στους μαθητές» (Allen, 2002, σελ. 9).

«Δεν θα υπάρχουν καλύτερα σχολεία χωρίς να υπάρχουν καλύτεροι εκπαιδευτικοί, αλλά δεν θα υπάρχουν και καλύτεροι εκπαιδευτικοί χωρίς να υπάρχουν καλύτερα σχολεία στα οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να μάθουν, να εξασκηθούν και να αναπτυχθούν» (Adams και Pierce, 2014, σελ. 406). Σχεδόν κάθε κοινωνία αναθέτει πολλά από τα εκπαιδευτικά καθήκοντα όπως για παράδειγμα τη διδασκαλία στους μαθητές να μάθουν να διαβάζουν, να γράφουν, να μάθουν τα μαθηματικά, την ιστορία και ούτω καθεξής στα σχολεία. Μεγάλο μέρος αυτής της βελτιωμένης εκπαίδευσης παρέχεται στα σχολεία μέσω της καθοδήγησης του εκπαιδευτικού. Επομένως, τα σχολεία πρέπει να γίνουν πιο αποτελεσματικά για να είναι σε θέση να εκτελέσουν αυτές τις λειτουργίες. Ωστόσο, υπάρχουν δύο ισχυρές τάσεις στα μέσα

της δεκαετίας του 1970 που έχουν ουσιαστική σημασία και άλλαξαν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν τα σχολεία στη Δύση.

Οι Arnon και Reichel (2007), ταξινόμησαν την πρώτη από αυτές τις ισχυρές τάσεις ως «την αποτελεσματική διαχείριση των σχολείων». Ήταν στην πραγματικότητα μια συντονισμένη απόπειρα στις δυτικές χώρες να ανακαλύψουν τρόπους δημιουργίας εξαιρετικών σχολείων. Το κίνημα έχει δημιουργήσει ένα εντυπωσιακό ποσό βιβλιογραφίας και ερευνών. Το δεύτερο κίνημα ήταν μια βαθιά αλλαγή στον τομέα της μελέτης που ονομάζεται εκπαιδευτική διαχείριση στη Μεγάλη Βρετανία και εκπαιδευτική στη Βόρεια Αμερική και στην Αυστραλία και η οποία έχει τείνει καταστήσει απαρχαιωμένες πολλές από τις εκπαιδευτικές ιδέες πριν από το 1975. Η εμφάνιση του κινήματος της σχολικής αποτελεσματικότητας προέκυψε από τα κοινωνικά επιστημονικά συμπεράσματα που υποστήριζαν ότι το εγχώριο υπόβαθρο είχε πολύ μεγαλύτερη επίδραση σχετικά με την ανάπτυξη ενός παιδιού από ό, τι το σχολείο που παρακολουθεί το παιδί.

Για να το καταπολεμήσει αυτό η ευρεία γκάμα ερευνητικών προσπαθειών επικεντρώθηκε στον διαχωρισμό των επιπτώσεων του οικογενειακού υπόβαθρου από εκείνες του σχολείου, διαπιστώνοντας εάν κάποια σχολεία ήταν πιο αποτελεσματικά από άλλα και, αν ναι, ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στις θετικές αυτές προσπάθειες Bandura, (2007, σελ. 27). Το εάν και κατά πόσο οι διαφορές στους πόρους, τις διαδικασίες και τις οργανωτικές ρυθμίσεις επηρεάζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα και με ποιον τρόπο είναι θέμα χρόνιων μελετών. Επιπλέον, η σχολική αποτελεσματικότητα είναι εκείνη η οποία καθιστά ένα σχολείο ως ένα αποτελεσματικό σχολείο (Archer, 2008).

Υπάρχουν πολλά εμπόδια στην ανάπτυξη ενός ζωντανού τομέα έρευνας για την αποτελεσματικότητα της σχολικής εκπαίδευσης σε όλο τον κόσμο. Ο λόγος για αυτή την αργή εξέλιξη της σχολικής αποτελεσματικότητας είναι η έλλειψη συναίνεσης όσον αφορά το περιεχόμενο που πρέπει να μάθει ένας μαθητής. Η έλλειψη γνώσης για το πώς οι άνθρωποι μαθαίνουν και η έλλειψη ποιοτικών μέτρων μάθησης είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες. Ιδιαίτερα ενοχλητική είναι η ιστορική έλλειψη μιας «αποτελεσματικής αποτελεσματικότητας» του εκπαιδευτικού. Παρ' όλα αυτά, η αποτελεσματικότητα του σχολείου εξαρτάται από πολλούς άλλους παράγοντες, ιδιαίτερα πρόσφατα, όπου οι παγκόσμιες μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση και την καινοτομία έχουν γίνει πια συχνές. Ερευνητές, εκπαιδευτικοί προγραμματιστές και υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής έχουν ασχοληθεί πολύ με την αποτελεσματικότητα του σχολείου. Ασχολούνται επίσης με το πώς να

κάνουν τα σχολεία τους πιο αποτελεσματικά και να αυξήσουν την ποιότητα και τα πρότυπα επιτυχίας. Κατά τον Καψάλη (2009) ο βασικός ορισμός της «αποτελεσματικότητας» είναι «η παραγωγή ενός επιθυμητού αποτελέσματος». Είναι σαφές από την επιστημονική βιβλιογραφία, ότι η ποιότητα της διδασκαλίας είναι στην καρδιά της αποτελεσματικής σχολικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί υψηλής ποιότητας δεν εκτελούν πάντοτε με πληρότητα τα καθήκοντα τους ενώ οι δυνατότητες και οι μορφές και οι στρατηγικές διδασκαλίας είναι σημαντικοί παράγοντες που σχετίζονται με τον μαθητή και την απόδοσή του (Κλωνάρη, 2007).

Το ερώτημα παραμένει, σύμφωνα με τους Adams και Pierce, (2014, σελ. 167), τι είναι αυτό που μπορούν να κάνουν τα σχολεία για να εκπληρώσουν την ευθύνη της ποιοτικής διδασκαλίας. Και ο Berliner (στο Adams και Pierce, 2014, σελ. 123) ανέπτυξε μια διεισδυτική ανάλυση του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού στη σχολική ερευνητική βιβλιογραφία, δηλώνοντας ότι «η ακαδημαϊκή επίδοση των μαθητών επηρεάζεται έντονα από τη σχολική κουλτούρα. Αυτή η κουλτούρα αποτελείται από αξίες, κανόνες και ρόλους που υπάρχουν στην αποτελεσματικότητα και στη βελτίωση του σχολείου». Τα επιτυχημένα σχολεία έχουν πολιτισμούς που παράγουν ένα κλίμα ή «ήθος» που ευνοούν τη διδασκαλία και τη μάθηση. Τα σχολεία αλλαγής είναι τα πιο παραγωγικά και πιο ανθεκτικά όταν κατευθύνονται προς την κατεύθυνση της πλήρους εκπαίδευσης του σχολείου μέσω μιας στρατηγικής που συνεπάγεται τη συνεργασία, τον προγραμματισμό, την από κοινού λήψη αποφάσεων και τη συλλογική εργασία σε μια ατμόσφαιρα φιλική προς τον πειραματισμό και την αξιολόγηση.

Ο στόχος είναι να αλλάξει η σχολική κουλτούρα, η οποία απαιτεί τα μέλη του προσωπικού να αναλάβουν την ευθύνη για τη βελτίωση του σχολείου, τα οποία με τη σειρά τους προβλέπεται ότι θα έχουν την εξουσία και τη στήριξη που απαιτούνται για τη δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων που ικανοποιούν τα εκπαιδευτικά προβλήματα των μαθητών τους. Επιχειρούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη του μοντέλου της σχολικής αποτελεσματικότητας μέσω της κριτικής της κατάστασης της τέχνης της σχολικής αποτελεσματικότητας εξετάζοντας τη συνολική δομή ενός μοντέλου αποτελεσματικότητας πολυεπίπεδο και προσδιορίζοντας περαιτέρω μερικά από τα βασικά του συστατικά. Ο Ζαβλανός, περιγράφει αυτό το μοντέλο ως ένα «πολυεπίπεδο και πολυπαραγοντικό μοντέλο για την αποτελεσματικότητα του σχολείου» (Ζαβλανός, 2008).

Το πρότυπο αποτελεσματικότητας του σχολείου των Barnes και Aguerrebere, (2006, σελ.

190) χαρακτηρίζεται από την πρώτη εξέταση των μαθητών και τους παράγοντες που προκαλούν χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τα υψηλά ακαδημαϊκά επιτεύγματα. Ο πρώτος παράγοντας - απαίτηση του μοντέλου τους αναγνωρίστηκε ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο να αγνοηθεί η υψηλή προσδοκία των παραγόντων έκβασης των μαθητών. Ο δεύτερος παράγοντας – απαίτηση στο μοντέλο είναι η ανάγκη για μεθοδολογική ικανότητα στη διδασκαλία και μάθηση λόγω της ανάγκης για βασικές ικανότητες. Ο Ζαβλανός, (2008, σελ. 128). θεωρεί τους παράγοντες αυτούς ως ακαδημαϊκούς και θεωρεί ότι όποιος έχει τακτική άμεση αλληλεπίδραση με τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένων των κανονικών καθηγητών στην τάξη και των προσώπων που παρέχουν πρόσθετη ακαδημαϊκή υπηρεσία, πρέπει να συμπεριληφθεί στην κατηγορία αυτή.

Οι Barnes και Aguerrebere (2006, σελ. 185) υποστηρίζουν ότι αντί να το βλέπουμε ως παράγοντα μέτρησης στόχου, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως παράγοντας ελέγχου. Η τρίτη απαίτηση αφορά την ανάγκη για ισχυρή καθοδήγηση. Η καθοδηγητική ηγεσία στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει την παροχή όρασης, κατεύθυνσης και υποστήριξης στους μαθητές. Η τέταρτη διάσταση περιλαμβάνει την εκκίνηση προς την κατεύθυνση της μεταφοράς φοιτητών, δασκάλων και γονέων και η παροχή ανατροφοδότησης όπου είναι απαραίτητο. Η τελική πτυχή περιλαμβάνει τη γενική ιδέα για το τι πρέπει και δεν πρέπει να περιλαμβάνεται στην ατζέντα αποτελεσματικότητας των σχολείων και την ανάγκη για ένα μοντέλο μεγαλύτερης σχολικής αποτελεσματικότητας. Αυτό περιλαμβάνει τόσο τις διαρθρωτικές όσο και τις πολιτισμικές συνθήκες για την εκ του σύνεγγυς παρακολούθηση της μάθησης.

Ο Fontana, (1996, σελ. 234) επέλεξε την έρευνα για την αποτελεσματικότητα των σχολείων και των εκπαιδευτικών για να υποδείξει ότι η καθοδηγητική ηγεσία πρέπει να εμπλέκει ευρύτατους αλληλένδετους τομείς δραστηριότητας: ικανότητα αντιμετώπισης με επιτυχία ορισμένων «βασικών καταστάσεων». Οι μαθητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η επίτευξη της αριστείας στη διδασκαλία περιλαμβάνει έξι είδη δραστηριοτήτων:

1. Βοήθεια: Αυτό σημαίνει την ικανότητα του εκπαιδευτικού να διαγνώσει τις ανάγκες και να προσφέρει εμπειρίες μάθησης για να ικανοποιήσει τις ανάγκες κάθε μεμονωμένου μαθητή.
2. Σχεδιασμός: Η επιλογή των κατάλληλων στόχων.
3. Εκπαίδευση: Η επιτυχής επικοινωνία και η απόκτηση εμπειρίας για όλους τους μαθητές
4. Διαχείριση τάξεων: Διατήρηση ενός σωστού περιβάλλοντος για μάθηση

5. Παρακολούθηση της προόδου: Πρόκειται για μια συνεχή διαδικασία ανάθεσης και αναφοράς για όλους τους μαθητές παρέχοντας πληροφορίες για συνεχιζόμενη διαδικασία βοήθειας, σχεδιασμού και διδασκαλίας

6. Φροντίδα για τους μαθητές: Πρόκειται για μια ενέργεια εκ μέρους του εκπαιδευτικού, η οποία επηρεάζει αξίες όπως ο σεβασμός, η αποδοχή, η υποστήριξη και η αναγνώριση.

Ανέφεραν τις βασικές καταστάσεις στην καθοδηγητική ηγεσία ως:

1. Επίβλεψη και ανάπτυξη εκπαιδευτικών
2. Αξιολόγηση εκπαιδευτικών
3. Διαχείριση και υποστήριξη διδασκαλίας
4. Διαχείριση πόρων
5. Συντονισμός

Οι Barnes και Aguerrebere (2006, σελ.76) αναγνώρισαν ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν αναπτύξει περισσότερα μοντέλα σχολικής αποτελεσματικότητας. Έλαβαν υπόψη τις μεταβλητές του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος του μαθητή και τη θεωρία της μάθησης σε επίπεδο μαθητών. Παρόλο που το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των μαθητών δεν μπορεί εύκολα να επηρεαστεί από την εκπαίδευση, χρησιμοποιείται ως παράγοντας ελέγχου που πρέπει να ληφθεί υπόψη για την διευκόλυνση της ερμηνείας άλλων παραγόντων. Οι μαθητές διδάσκονται σε μια κοινότητα μάθησης. Η θεωρία της μάθησης παρέχει τις βασικές ιδέες για τις δραστηριότητες διδασκαλίας και εκπαίδευσης.

Όσον αφορά τις συνθήκες βελτίωσης της σχολικής αποτελεσματικότητας σε επίπεδο τάξης, οι Barnes και Aguerrebere (2006, σελ.67) εξέτασαν δύο σημαντικούς παράγοντες: την ευκαιρία να μάθουν και την ποιότητα της διδασκαλίας. Η ευκαιρία για μάθηση αναφέρεται στο χρονικό διάστημα που αφιερώνεται στη μάθηση και στο θέμα. Αυτός ο παράγοντας είναι μια ενδιάμεση μεταβλητή αποτελεσματικότητας και βελτίωση του σχολείου μεταξύ της διδασκαλίας και της μάθησης των σπουδαστών. Οι επιδράσεις των δραστηριοτήτων διαχείρισης στην τάξη μπορούν να μετρηθούν στο βαθμό στον οποίο διευρύνεται η ευκαιρία για μάθηση. Η ποιότητα διδασκαλίας αναφέρεται στις μεταβλητές της σαφήνειας και της διάρθρωσης της διδασκαλίας.

Για να αναζητηθούν παράγοντες αποτελεσματικότητας του σχολείου στο επίπεδο των

τημάτων, πρέπει να εκπληρωθούν δύο προαπαιτούμενα - ένα κατάλληλο πρόγραμμα σπουδών και η ανάπτυξη επαγγελματιών εκπαιδευτικών (Παμουκτσόγλου, 2001, σελ.83). Οι θεωρίες τόσο για την εκμάθηση όσο και για την διδασκαλία είναι απαραίτητες διότι η διδασκαλία βελτιώνει τη μάθηση. Η θεωρία της μάθησης βασίζεται κυρίως στη γνωστική θεωρία που δίνει μια σημαντική ώθηση στις υποθέσεις για τη διδασκαλία στο σχολείο. Σε μια προσπάθεια δημιουργίας ενός πιο ανανεωμένου μοντέλου σχολικής αποτελεσματικότητας, ο Deigo έγραψε σχετικά με τους δείκτες διεργασίας της λειτουργίας του σχολείου. Οι εν λόγω δείκτες περιγράφουν την απόδοση του εκπαιδευτικού συστήματος. Όταν ένα ολόκληρο εκπαιδευτικό σύστημα λειτουργεί καλύτερα, το ατομικό σχολικό σύστημα είναι εξίσου αποτελεσματικό.

Το μοντέλο της σχολικής εκπαίδευσης «το πλαίσιο-εισροών-διεργασίας-εξόδου-αποτελέσματος» του Deigo κατηγοριοποιείται σε τελικά στάδια. Εντούτοις, ο πρώτος δείκτης στο «πλαίσιο» του μοντέλου Deigo περιλαμβάνει τους καταναλωτές ή τη γενική ζήτηση για εκπαίδευση και την προθυμία των πελατών να συνεχίσουν ένα πρόγραμμα στο σχολείο. Η δεύτερη πτυχή «εισροή», εξετάζει τους πόρους που χρειάζονται για την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα και το «δίπλωμα των εκπαιδευτικών» δίνει έμφαση στο μέγεθος του προσωπικού που απαιτείται για την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών διαδικασιών. Το τρίτο στάδιο, "διαδικασία" όπως το θέτει ο Scheerens, αναφέρεται στα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού συστήματος που μπορεί να χειριστεί. Αυτό περιλαμβάνει «πρόγραμμα σπουδών» ή το σύνολο των εμπειριών που προσφέρει το σχολείο στους μαθητές (Berry, Johnson και Montgomery, 2005).

Στη συνέχεια, είναι η «σχολική οργάνωση». Περιλαμβάνει διοικητικές δραστηριότητες που στοχεύουν στην επίτευξη στόχων. Ένας άλλος παράγοντας που αποτελεί απαραίτητο στοιχείο στα μοντέλα σχολικής αποτελεσματικότητας είναι το «σχολικό κλίμα» που περιλαμβάνει όλες τις περιβαλλοντικές συνθήκες που επηρεάζουν την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα. Σε μια μελέτη που διεξήχθη από τον Freedman, παρατηρήθηκε ότι ο συνδυασμός των επιπτώσεων των περιβαλλοντικών παραγόντων όπως το σπίτι, το περιβάλλον, η τάξη και το περιβάλλον των μέσων μαζικής ενημέρωσης που προτάθηκαν στο μοντέλο του εκπαιδευτικού αποτελέσματος έδειξαν ότι αυτοί οι παράγοντες είχαν ισχυρές επιδράσεις στις ικανότητες μάθησης των σπουδαστών (Freedman, 2000).

Ο Freedman υποστήριξε ότι το «αποτέλεσμα» ήταν το τέταρτο βήμα ενώ ο Deigo, (2006) ανέφερε για το τελικό προϊόν (αποφοίτους). Το «αποτέλεσμα» δείχνει την επιθυμία για

απασχόληση και καλά κέρδη. Το ολοκληρωμένο πρότυπο σχολικής αποτελεσματικότητας του Deigo, (2006, σελ.100) είναι ένα βελτιωμένο μοντέλο που περιλαμβάνει περισσότερες όψεις και δίνει μια επισκόπηση του βαθμού στον οποίο οι παράγοντες έχουν υποστηριχθεί εμπειρικά. Σε γενικές γραμμές, ο πιο απλός τρόπος να δούμε αυτή τη σχέση μέσου (σχολικού επιπέδου) / μικροεπιπέδου (επίπεδο τάξης) είναι να υποθέσουμε ότι οι μεσοεπιπεδικές συνθήκες διευκολύνουν τις συνθήκες μικρού επιπέδου. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εκπαιδευτικές διαδικασίες θεωρούνται ως οι πιο άμεσοι καθοριστικοί παράγοντες της σχολικής μάθησης και των επιδόσεων και των οργανωτικών και διδακτικών συνθηκών στο σχολικό επίπεδο που θεωρούνται πιο έμμεσες συνθήκες εκπαιδευτικού επιτεύγματος.

Η ιδέα του Deigo, (2006) υποστήριξε ότι το χαρακτηριστικό ενός εκπαιδευτικού είναι η «δύναμη της διδασκαλίας». Είναι η δυνατότητα να προσαρμοστούν οι γενικές παιδαγωγικές αρχές που αποκτώνται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής κατάρτισης υπό το πρίσμα της κρίσης για έναν μαθητή σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο. Επιπλέον, δέχτηκε ότι η γνώση των υποκειμένων των εκπαιδευτικών θεωρείται ευρέως ότι επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της εργασίας τους (σελ. 53). Πρέπει να σημειωθεί ότι η κατανόηση της σημασίας που αποδίδουν οι δάσκαλοι στην αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας και των κατάλληλων συνδυασμών ποιοτικών και ποσοτικών παραδειγμάτων είναι επίσης σε ένα διερευνητικό στάδιο στις ερευνητικές προσπάθειες του παρελθόντος (σελ. 11). Σύμφωνα με τους Lang, McKee και Conner, (2013, σελ. 255) τα γενικά αποτελεσματικά εκπαιδευτικά ιδρύματα τείνουν να είναι καλά για όλους τους μαθητές τους, ενώ όλοι οι σπουδαστές τείνουν να αποδίδουν στα αναποτελεσματικά σχολεία. Για αυτούς, το σχολείο είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για την εκπαίδευση των παιδιών που έχουν αναλάβει εκπαιδευτικό καθήκον και έχουν γίνει δεκτά από γενιά σε γενιά ως εκπλήρωση αυτού του καθήκοντος με ειλικρίνεια και ηθική. Η Πασιαρδή (2001) ορθώς παρατήρησε ότι η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα και όχι οι ουδέτεροι μηχανισμοί στην εκπαίδευση, δεν βελτιώνουν απλώς την εκπαίδευση, αλλά την αλλάζουν.

Οι εναλλακτικές λύσεις στο σχολείο έχουν δοκιμαστεί και για το μεγαλύτερο μέρος τους έχουν απολαύσει μια σύντομη ζωή. Η σχολική εκπαίδευση έχει γίνει ένα τόσο αναπόσπαστο χαρακτηριστικό του κοινωνικού και οικονομικού τοπίου που είναι σχεδόν αδύνατο να αντιληφθούμε διαφορετικά προσεγγιστικά παιδαγωγικά άτομα τουλάχιστον στα προ-εφηβικά τους χρόνια.

Σε γενικές γραμμές, ένα κακώς καταρτισμένο διδακτικό προσωπικό στα σχολεία το οποίο

δεν ήταν ποτέ προσανατολισμένο στα θετικά αποτελέσματα ενδέχεται να επιφέρει καταστροφές στο σχολικό σύστημα και στη γενικότερη ανάπτυξη μιας χώρας. Υπό το πρίσμα αυτό, τα σχολεία μας πρέπει να μεταρρυθμιστούν και να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα τα οποία επιτάσσει η κοινωνία.

2.1.2 Η κριτική αποτίμηση του αποτελεσματικού σχολείου

Σε γενικές γραμμές, το αποτελεσματικό σχολείο επιτυγχάνει να ξεπεράσει τις προσδοκίες, αυξάνοντας την επίδοση των μαθητών, σε βαθμό μεγαλύτερο από αυτόν, που αναμενόταν, δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα μέτρησης και ικανοποίησης των κοινωνικών αναγκών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, σύμφωνα με αρκετούς μελετητές, με την ενίσχυση της δυνατότητας ικανοποίησης των εκπαιδευτικών στόχων και των βασικών αρχών του προγράμματος σπουδών (Gaskell, 1995). Επιπλέον, θεωρείται σημαντική η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχολικής κουλτούρας και της αποδοτικότητας των σχολικών μονάδων (Ανδρεαδάκης, 2010).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η διερεύνηση των παραγόντων, που ενισχύουν την αποτελεσματικότητα μίας σχολικής μονάδας. Σύμφωνα με τον Edmonds (1979), οι σημαντικότεροι παράγοντες είναι οι εξής :

- Καθορισμούς ενός σαφούς πλαισίου για την αξιολόγηση της επίδοσης των μαθητών
- Αύξηση των προσδοκιών για τη γνωστική, επικοινωνιακή και σχολική επίδοση των μαθητών
- Ισχυρός τρόπος διοίκησης
- Ενίσχυση ενδιαφέροντος για την απόκτηση των σημαντικότερων μορφωτικών δεξιοτήτων
- Διαμόρφωση ικανού σχολικού κλίματος για την επίτευξη της μαθησιακής προόδου

Σύμφωνα, με άλλους ερευνητές, όμως, η αποτελεσματικότητα του σχολείου καθορίζεται από τους εξής παράγοντες :

- Μαθησιακό περιβάλλον
- Διαμόρφωση ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος
- Έμφαση στον τρόπο διαμόρφωσης της μάθησης και της διδασκαλίας

- Καθορισμός κοινών στόχων και οραμάτων
- Επαγγελματικός τρόπος διοίκησης
- Σχεδιασμός διδασκαλίας με σκοποθετικό χαρακτήρα
- Λειτουργία, σύμφωνα με τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών μάθησης
- Διατύπωση υψηλών προσδοκιών
- Ανάπτυξη θετικής ενίσχυσης
- Καθορισμός δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μαθητών
- Παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης και προόδου των μαθητών
- Κλίμα συνεργασίας σχολείου και γονιών (Mortimore et al, 1995)

Είναι σαφές ότι η αποτελεσματικότητα του σχολείου καθορίζεται σε μαθησιακό, ψυχοκοινωνικό και διοικητικό επίπεδο, ενώ θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η ύπαρξη των απαιτούμενων οικονομικών πόρων και υλικοτεχνικών υποδομών. Κατανοώντας, λοιπόν τη λειτουργικότητα του αποτελεσματικού σχολείου, στη συνέχεια θα αναλυθεί ο ρόλος του αποτελεσματικού σχολικού διευθυντή, ενώ θα δοθεί έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού.

2.2 Ο αποτελεσματικός σχολικός διευθυντής

Εκτός από τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας του σύγχρονου σχολείου, αρκετές έρευνες εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στη μελέτη του τρόπου λειτουργίας της αποτελεσματικής σχολικής ηγεσίας. Οι περισσότεροι μελετητές επισημαίνοντας τα εξής χαρακτηριστικά :

- προώθηση ευκαιριών δημιουργίας συλλογικής κουλτούρας
- κατανόηση
- προσωπικότητα σχολικών ηγετών
- προώθηση της μορφής της κατανεμημένης ηγεσίας

- δημιουργία και υλοποίηση κοινού οράματος (Leithwood & Riehl, 2003)

Πρέπει να επισημανθεί, επίσης, ότι σύμφωνα με έρευνες ο αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης επιτυγχάνει να :

- Εφαρμόζει τις βασικές αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης.
- Δημιουργεί κοινό όραμα για τον τρόπο λειτουργίας των σχολικών μονάδων.
- Εκφράζει υψηλές προσδοκίες από τους εμπλεκομένους στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- Παροτρύνει την καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας και την ενεργό συμμετοχή όλων στη λήψη αποφάσεων
- Υιοθετεί τις βασικές αρχές της κυβερνητικής πολιτικής (Πασιαρδής, 1995)

Όμως οι αποτελεσματικοί ηγέτες καλούνται να διαχειριστούν τις περισσότερες φορές τα παρακάτω προβλήματα, τα οποία θεωρούνται ανασταλτικά για την υλοποίηση των στόχων τους και του σχολικού οράματος :

- περιορισμένα προγράμματα κατάρτισης των εκπαιδευτικών
- ελλειμματικής σχολική αυτονομία
- περιορισμένη διοικητική κατάρτιση
- Διαρκώς μεταβαλλόμενος και προβληματικός τρόπος επιλογής τους (Πασιαρδής, 1995)

Υποστηρίζεται, επίσης, ότι «κύρια αποστολή του ηγέτη συνδέεται με τον προσανατολισμό της συμπεριφοράς των μελών και την εθελούσια επίτευξη των κοινών στόχων. Η επιρροή αυτή συνιστά τη δυναμική, άτυπη, αμφίδρομη και αλληλεπιδραστική όψη της δύναμης, η οποία προκαλεί την εθελοντική συμμόρφωση της συμπεριφοράς και διακρίνεται σαφώς από την εξουσία, η οποία αποτελεί τη δομική και τυπική όψη της δύναμης» (Μπουραντά, 2002). Για τον λόγο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο του αποτελεσματικού ηγέτη, ο οποίος καλείται να αποτελέσει τον κύριο φορέα ανάπτυξης των σχολικών μονάδων, παύοντας να επικεντρώνει το ενδιαφέρον του στη απλή διεκπεραίωση των διοικητικών θεμάτων των σχολικών μονάδων (Θεοφιλίδης & Στυλιανίδης, 2000).

Με τον τρόπο αυτό μπορεί να μεταδώσει το όραμα του για τον τρόπο λειτουργίας των σχολικών μονάδων στους υπολοίπους εκπαιδευτικούς, στους μαθητές και στα όργανα λαϊκής

συμμέτοχης. Υποστηρίζεται, επίσης, ότι η σωστή επιλογή των σχολικών διευθυντών αποτελεί βασική προϋπόθεση για την υλοποίηση του οράματος των σχολικών μονάδων και την επιτυχή διοικητική και εκπαιδευτική διαχείριση των διαφόρων εκπαιδευτικών θεμάτων.

Τέλος, επισημαίνεται ότι «θα πρέπει να διευρυνθεί η αυτονομία και εξουσία του Διευθυντή σχολικής μονάδας και το ελληνικό σχολείο να γίνει λιγότερο συγκεντρωτικό, να μειωθεί η γραφειοκρατία, ώστε ο Διευθυντής να πάψει να αποτελεί απλώς αποδέκτη εγκυκλίων και ο ρόλος του να περιορίζεται στη διαχείριση γραφειοκρατικών θεμάτων» (Λεμονή κα, 2013).

2.3 Ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός - Χαρακτηριστικά αποτελεσματικού εκπαιδευτικού

Όπως ήδη επισημάνθηκε, οι σύγχρονες προκλήσεις καθιστούν αναγκαία την αποτελεσματικότητα των σχολικών μονάδων και την ενίσχυση του ρόλου των εκπαιδευτικών. Η επιτυχής διαχείριση των διαφόρων θεμάτων κατά τη διάρκεια του εκπαιδευτικού τους έργου, καθορίζεται από ποικίλους παράγοντες. Για τη διερεύνηση του ρόλου του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού έχουν υλοποιηθεί ποικίλες έρευνες. Χαρακτηριστική είναι η μελέτη του Rodney Wickstrom, η οποία ερεύνησε τους εκπαιδευτικούς στις επαρχίες του Saskatchewan του Καναδά. Ο Owens (2004) αναφερόμενος στη μελέτη του Gene Schmidt για 132 διευθυντές δημοτικών σχολείων σε περιφέρειες σε προάστιο του Σικάγου, διαπίστωσε και πάλι ότι η θεωρία των δύο παραγόντων φαίνεται να υποστηρίζεται έντονα από τους διαχειριστές των σχολείων και ότι «η αναγνώριση, η επίτευξη και η πρόοδος είναι σημαντικές». Οι αποτελεσματικοί δάσκαλοι περιγράφονται ως έχοντες τις δυνατότητες να κάνουν τα εξής: (α) να βελτιστοποιήσουν το ακαδημαϊκό χρόνο μάθησης, (β) να επιβραβεύσουν την επιτυχία με τους κατάλληλους τρόπους, (γ) να χρησιμοποιήσουν διαδραστικές πρακτικές διδασκαλίας, (δ) να κρατήσουν και να επικοινωνήσουν υψηλές προσδοκίες για την απόδοση των σπουδαστών, Και (ε) επιλέξουν και χρησιμοποιήσουν κατάλληλους τύπους διδασκαλίας.

Εκτός από αυτές τις ικανότητες, η φροντίδα και η ευελιξία είναι χαρακτηριστικά που καθορίζουν τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς που μπορούν να δημιουργήσουν ένα καλό κοινωνικό ή ψυχολογικό και φυσικό κλίμα στην τάξη. Οι υποδειγματικοί εκπαιδευτικοί

φαίνονται ικανοί να ενσωματώσουν επαγγελματικές γνώσεις (θέμα και παιδαγωγική), διαπροσωπικές γνώσεις (ανθρώπινες σχέσεις) και ενδοπροσωπικές γνώσεις (δεοντολογία και ικανότητα αντίδρασης) (Collinson, 1996).

Από την αρχή των μελετών σχετικά με την αποτελεσματικότητα των σχολείων και των εκπαιδευτικών, η επαγγελματική εξέλιξη του εκπαιδευτικού αναγνωρίστηκε ως μια δυνητικά σημαντική επίδραση στη μάθηση των σπουδαστών. Τα τελευταία χρόνια, η ποιοτική διδασκαλία και η ποιοτική επαγγελματική εξέλιξη έχουν δώσει κεντρικό ρόλο στις σπουδές της σχολικής αλλαγής και βελτίωσης.

Η δέσμευση στη διδασκαλία και τον εργασιακό χώρο πιστεύεται ότι ενισχύεται από ψυχικές ανταμοιβές (αναγνώριση ικανοτήτων διδασκαλίας), ουσιαστική και ποικίλη εργασία, αυτονομία εργασιών και συμμετοχική λήψη αποφάσεων, ανατροφοδότηση, συνεργασία, διοικητική υποστήριξη, λογικό φορτίο εργασίας, και ευκαιρίες μάθησης για την πρόκληση της πρόκλησης και της ολοκλήρωσης (Firestone & Pennel, 1993; Johnson, 1990; Rosenholtz, 1989). Αλλά τα εξωτερικά κίνητρα όπως η αμοιβή για την αξία ή τα αποτελεσματικά βραβεία διδασκαλίας δεν έχουν αποδειχθεί ότι επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τον Rosenshine (1979), οι σημαντικότεροι παράγοντες διασφάλισης της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών είναι οι εξής :

- 1) Τόνωση και επίδειξη ενθουσιασμού
- 2) Σαφής τρόπος παρουσίασης μαθήματος
- 3) Υλοποίηση ποικίλων δραστηριοτήτων στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας
- 4) Επίδειξη συνεπούς συμπεριφοράς, με βάση τους εκπαιδευτικούς στόχους και το όραμα των σχολικών μονάδων
- 5) Παροχή κινήτρων και ενθάρρυνση μαθητών
- 6) Αποτροπή διατύπωσης αρνητικής κριτικής
- 7) Αξιοποίηση εποικοδομητικών και επικριτικών σχολίων
- 8) Έκταση περιεχομένου, με τρόπο που να καλύπτεται από τη διδασκαλία
- 9) Επιδίωξη πρόκλησης θετικής ανταπόκρισης μαθητών

10) Αξιοποίηση διαφορετικών μορφών ερωτήσεων

2.4 Κίνητρο εκπαιδευτικού για σχολική αποτελεσματικότητα

Ο όρος κίνητρο είναι ένας πολύπλοκος και δύσκολος όρος για να καθοριστεί. Πολλοί συγγραφείς και ερευνητές πρότειναν ορισμούς κινήτρων. Ωστόσο, ο Καμπουρίδης, (2002, σελ. 597) αναφέρεται στο κίνητρο ως « ο βαθμός ετοιμότητας ενός οργανισμού να επιδιώκει ορισμένο στόχο και συνεπάγεται τον καθορισμό της φύσης και του τόπου των δυνάμεων που προκαλούν τον βαθμό ετοιμότητας». Για τον Archer, (2008, σελ. 279) το κίνητρο έχει να κάνει «με τις δυνάμεις που διατηρούν και αλλάζουν την κατεύθυνση, την ποιότητα και την ένταση της συμπεριφοράς». Σύμφωνα με τους Goleman, Boyatzis και McKee (2002, σελ. 176), τα κίνητρα είναι «οι πολύπλοκες δυνάμεις, οι κινητήριες δυνάμεις, οι ανάγκες, οι καταστάσεις έντασης ή άλλοι μηχανισμοί που ξεκινούν και διατηρούν εθελοντική δραστηριότητα που στοχεύει στην επίτευξη προσωπικών στόχων».

Από τους παραπάνω ορισμούς, έρχονται στο μυαλό μερικά ζητήματα. Ασχολούνται με το τι αρχίζει και ενεργοποιεί την ανθρώπινη συμπεριφορά, τον τρόπο με τον οποίο κατευθύνονται και διατηρούνται, καθώς και τα αποτελέσματά τους (απόδοση). Επομένως, υπάρχει μια σχέση μεταξύ του κινήτρου και της ικανοποίησης από την εργασία, η οποία είναι πρωταρχική σε κάθε οργάνωση. Ωστόσο, οι έννοιες των κινήτρων και της ικανοποίησης από την εργασία συγχέονται συχνά μεταξύ τους. Οι Heifetz και Laurie, (1998) επεσήμαναν ότι οι δύο όροι σχετίζονται αλλά δεν είναι συνώνυμες έννοιες. Δηλώνουν ότι η ικανοποίηση είναι μια μεταβλητή που αποτελεί μέρος της κινητήριας διαδικασίας. Παρόλο που τα κίνητρα αφορούν κατά κύριο λόγο τη συμπεριφορά που απευθύνεται σε στόχους, η ικανοποίηση από την εργασία αναφέρεται στην ικανοποίηση που αποκτάται από την άσκηση διαφόρων δραστηριοτήτων και ανταμοιβών. Είναι πιθανό ένας υπάλληλος να παρουσιάζει χαμηλά κίνητρα από την οπτική γωνία του οργανισμού αλλά να απολαμβάνει, ωστόσο, κάθε πτυχή της εργασίας.

Αυτή η κατάσταση αντιπροσωπεύει υψηλή ικανοποίηση από την εργασία. Ισχυρίστηκε επίσης ότι ένας εξαιρετικά παρακινημένος υπάλληλος μπορεί επίσης να είναι δυσαρεστημένος με κάθε πτυχή της εργασίας (Heifetz, και Laurie, 1998, σελ. 113). Οι Herzberg et al. (Η θεωρία δύο παραγόντων του 1959) ανέπτυξε μια άλλη θεωρία που βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην ανάγκη πλήρωσης λόγω του ενδιαφέροντος του για τον

καλύτερο τρόπο ικανοποίησης των εργαζομένων. Διεξήγαγαν αρκετές έρευνες για να διερευνήσουν εκείνα τα πράγματα που προκαλούν την ικανοποίηση και την δυσαρέσκεια των εργαζομένων.

Τα αποτελέσματα της μελέτης τους δείχνουν ότι οι παράγοντες που οδηγούν στην ικανοποίηση από την εργασία όταν είναι παρόντες δεν είναι οι ίδιοι παράγοντες που οδηγούν σε δυσαρέσκεια όταν απουσιάζουν. Έτσι, είδαν την ικανοποίηση και την ικανοποίηση από την εργασία ως ανεξάρτητες μεταβλητές. Αναφέρθηκαν σε εκείνους τους περιβαλλοντικούς παράγοντες στο σύστημα που προκαλούν την έλλειψη ικανοποίησης των εργαζομένων ως συντελεστές. Για αυτούς, η παρουσία αυτών των παραγόντων δεν προκαλεί ικανοποίηση και συνεπώς δεν επιτυγχάνει την αύξηση των επιδόσεων των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας. Οι παράγοντες τους είναι:

1. η εταιρική πολιτική και η διοίκηση,
2. η τεχνική εποπτεία,
3. ο μισθός,
4. οι διαπροσωπικές σχέσεις με τους επιβλέποντες και
5. οι συνθήκες εργασίας.

Οι παράγοντες αυτοί συνδέονται με το περιβάλλον εργασίας ως εξής:

1. Πολιτική και διοίκηση της επιχείρησης: Αυτό μπορεί να αναφέρεται ως τους κανόνες και τους κανονισμούς του οργανισμού και κατά αυτό τον τρόπο να αυξάνει την αποτελεσματικότητα και τη βελτίωση του σχολείου
2. Τεχνική εποπτεία: Σύμφωνα με αυτά, η σχέση μεταξύ των εργαζομένων δεν τους παρακινεί να εργαστούν σκληρότερα.
3. Μισθός: Η αμοιβή δεν είναι ένας παράγοντας που παρακινεί και δεν τονώνει τον υπάλληλο.
4. Διαπροσωπική σχέση με τους επιβλέποντες: Η σχέση με τους επιβλέποντες του ατόμου δεν τον κάνει να δουλέψει σκληρότερα.

5. Συνθήκες εργασίας: Η κατάσταση της εργασίας μπορεί να είναι πολύ καλή, αλλά σύμφωνα με τον Herzberg et al , οι συνθήκες εργασίας δεν επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας και δεν κάνουν την εργασία πολύ σκληρή.

Ο Herzberg et al έδειξε ότι οι προαναφερθέντες παράγοντες θεωρούνται αναγκαίοι αλλά όχι επαρκείς όροι για την ικανοποίηση των εργαζομένων. Έχει επίσης αναγνωρίσει τους συντελεστές κίνησης ως παράγοντες που κάνουν τους εργαζόμενους να εργάζονται σκληρότερα και τους χαρακτηρίζει ως:

1. επίτευγμα,
2. αναγνώριση,
3. έργο,
4. υπευθυνότητα και
5. πρόοδο.

Το επίτευγμα αντιπροσωπεύεται από την προσπάθεια να υπερέχει, να εκπληρώνει προκλητικά καθήκοντα και να επιτυγχάνει ένα πρότυπο αριστείας. Η ανάγκη του ατόμου για πρόοδο, ανάπτυξη, αύξηση της ευθύνης και της ίδιας της εργασίας λέγεται ότι είναι οι κινητήριοι παράγοντες. Οι κινητήριοι παράγοντες έχουν επαρκείς λόγους για τους οποίους οι εργαζόμενοι πρέπει να εργαστούν σκληρότερα. Τα κίνητρα σχετίζονται με το περιεχόμενο της εργασίας και θεωρείται ότι υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ αποτελεσματικότητας και ικανοποίησης από την εργασία. Η θεωρία του Herzberg et al ήταν ευρέως φαινομενική και εμφανίζεται συνήθως στη λογοτεχνία των επιχειρήσεων και της βιομηχανίας καθώς και της εκπαίδευσης. Αν και ορισμένοι την εγκαταλείπουν υπέρ μιας νεότερης και πιο σύνθετης θεωρίας προσδοκίας, αυτό το μοντέλο δύο παραγόντων παραμένει μια ισχυρή εξήγηση των κινήτρων στο χώρο εργασίας (Adams και Pierce, 2014, σελ. 379).

Η θεωρία δύο παραγόντων αποκαλύπτει ότι οι παράγοντες είναι εξωγενείς ή απλοί. Εξελίσσονται από το εργασιακό περιβάλλον ενώ οι πραγματικά ικανοί είναι εγγενείς και δίνουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα σχεδιάζοντας και αναπτύσσοντας τρόπους για να ικανοποιήσουν τις υψηλότερες ανάγκες τους. Με άλλα λόγια, μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι εγγενείς ανταμοιβές όπως η παροχή περισσότερων ευκαιριών, ευθυνών, εξουσίας και αυτονομίας στους εκπαιδευτικούς ήταν πιο αποτελεσματικές από τις εξωτερικές ανταμοιβές. Εναλλακτικά, η ικανότητα ενός ατόμου να εκτελεί είναι μια ισχυρή δύναμη στον

προσδιορισμό του εάν αυτός ή αυτή επιτυγχάνει αποτελεσματικά ένα επίπεδο αποδεκτής απόδοσης στο σχολείο. Αν και μπορεί να είναι πολύ υποκινημένος, αυτός ή αυτή πρέπει να διαθέτει την απαραίτητη ικανότητα να επιτύχει το αναμενόμενο επίπεδο απόδοσης.

Η ικανότητα εκτέλεσης ενός ατόμου αποτελείται γενικά από δύο βασικά στοιχεία. Αυτές είναι οι ικανότητες του ατόμου και οι ευκαιρίες μάθησης που επιτρέπουν στο άτομο να αναπτύξει τις ικανότητές του (Heifetz και Laurie, 1998).

Από τα παραπάνω, είναι σαφές ότι οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται επαρκή κατάρτιση για να εκτελούν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους και για να αυξήσουν τις ικανότητές τους. Αυτό μπορεί να γίνει με επίσημες ή ανεπίσημες μεθόδους. Η βιβλιογραφία αποκαλύπτει επίσης ότι η θεωρία των δύο συντελεστών Herzberg et al. είναι ύψιστης σημασίας για τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση. Μέσα από τη διαδικασία σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού, ένα ίδρυμα εξασφαλίζει ότι έχει τον σωστό αριθμό ατόμων και το σωστό είδος ανθρώπων στο σωστό μέρος την κατάλληλη στιγμή, κάνοντας πράγματα για τα οποία είναι οικονομικά πιο χρήσιμα, αν και δεν περιλαμβάνει πρόβλεψη αναγκών.

Το εργατικό δυναμικό στην εκπαίδευση είναι το σύνολο των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που προκύπτουν από την εκπαίδευση και την κατάρτιση που εξοπλίζουν το διδακτικό προσωπικό με την ικανότητα να σχεδιάζει, να οργανώνει και να διεξάγει εκπαιδευτικές διαδικασίες.

2.5 Σκοπός και Σημασία της Έρευνας

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να αναδειχθούν τα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού μέσα από την οπτική τριών διαφορετικών ομάδων: των μαθητών των δημοτικών σχολείων, των φοιτητών των παιδαγωγικών τμημάτων και των ίδιων των εκπαιδευτικών. Υπάρχει μεγάλος αριθμός ερευνών και μελετών στην διεθνή και ξένη βιβλιογραφία αναφορικά με το τι καθιστά έναν εκπαιδευτικό αποτελεσματικό και αποδοτικό. Ωστόσο, οι περισσότερες είναι παλαιότερες των τριών ετών και συνεπώς θεωρείται ότι δεν καλύπτουν τα νέα δεδομένα τα οποία τυχόν να προέκυψαν. Η σημασία της παρούσας εργασίας έγκειται στο γεγονός του ότι αναφέρεται στις απόψεις και τις γνώμες τριών διαφορετικών ομάδων α) εκείνων που ήδη είναι εκπαιδευτικοί, β) εκείνων που

φιλοδοξούν να γίνουν εκπαιδευτικοί και γ) εκείνων οι οποίοι είναι αποδέκτες του έργου και των προσόντων τους, δηλαδή οι ίδιοι οι μαθητές.

2.6 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται τις γνώμες των εκπαιδευτικών, των φοιτητών εκπαιδευτικών τμημάτων και των μαθητών της Α/ βάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τα χαρακτηριστικά εκείνα τα οποία καθιστούν έναν εκπαιδευτικό αποτελεσματικό. Με βάση, λοιπόν, τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τον ερευνητικό στόχο αυτής της εργασίας, τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία θέτονται προς επεξεργασία και απάντηση από την ερευνήτρια είναι τα παρακάτω:

- 1) Ποιες είναι οι δεξιότητες, οι ικανότητες, η συμπεριφορά και τα προσόντα που θεωρούν οι μαθητές της Α βάθμιας εκπαίδευσης ότι πρέπει να έχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός;
- 2) : Ποιες είναι οι δεξιότητες, οι ικανότητες, η συμπεριφορά και τα προσόντα που θεωρούν οι φοιτητές των παιδαγωγικών τμημάτων ότι πρέπει να έχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός;
- 3) Ποιες είναι οι δεξιότητες, οι ικανότητες, η συμπεριφορά και τα προσόντα που θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ότι πρέπει να έχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός;
- 4) Που συγκλίνουν και που αποκλίνουν οι απόψεις των τριών αυτών διαφορετικών ομάδων;

B. Μεθοδολογία

Κεφάλαιο 3^ο – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζεται το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας και αιτιολογείται η επιλογή του. Ειδικότερα, αιτιολογείται η επιλογή της ποσοτικής προσέγγισης και του ερωτηματολογίου. Ακολούθως, περιγράφεται η δομή των ερωτηματολογίων και το πλήθος του δείγματος και η μέθοδος δειγματοληψίας. Επίσης, αναφέρεται η διεξαγωγή πιλοτικής έρευνας. Τέλος, γίνεται λόγος για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας, τους περιορισμούς στους οποίους συμμορφώθηκε, τα τυχόν ηθικά ζητήματα και τη θέση της ερευνήτριας.

3.1 Επιλογή της Ποσοτικής Προσέγγισης

Έχει υπάρξει ευρεία συζήτηση τα τελευταία χρόνια σε πολλές από τις επιστήμες σχετικά με τα πλεονεκτήματα των ποσοτικών και ποιοτικών στρατηγικών για την έρευνα. Οι θέσεις που λαμβάνουν οι μεμονωμένοι ερευνητές διαφέρουν σημαντικά από εκείνους που θεωρούν τις δύο στρατηγικές εξ ολοκλήρου ξεχωριστές και βασίζονται σε εναλλακτικές απόψεις του κόσμου, σε εκείνους που είναι πρόθυμοι να συνδυάσουν αυτές τις στρατηγικές στα ερευνητικά τους έργα. Για παράδειγμα, ο Bryman (1988) υποστήριξε την προσέγγιση «της καλύτερης από τις δύο πλευρές» και πρότεινε να συνδυαστούν οι ποιοτικές και ποσοτικές προσεγγίσεις. Ωστόσο, ο Hughes (1997) προειδοποιεί ότι τέτοιες τεχνικές λύσεις υποτιμούν την πολιτική νομιμότητας που συνδέεται με την επιλογή μεθόδων. Συγκεκριμένα, οι ποσοτικές προσεγγίσεις θεωρήθηκαν πιο επιστημονικές και «αντικειμενικές». Η χρήση ερωτηματολογίων ως ερευνητική τεχνική μπορεί να θεωρηθεί ως μια ποσοτική στρατηγική, ενώ οι συνεντεύξεις και οι παρατηρήσεις θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως ποιοτικές τεχνικές.

Ομοίως, συχνά υποτίθεται ότι οι ποσοτικές προσεγγίσεις βασίζονται σε θετικές οντολογίες, ενώ οι ποιοτικές προσεγγίσεις συνδέονται περισσότερο με ερμηνευτικά και κρίσιμα παραδείγματα. Μια άλλη υπόθεση είναι ότι μερικές κρίσιμες προσεγγίσεις στην έρευνα, όπως ο φεμινισμός, χρησιμοποιούν μόνο ποιοτικές προσεγγίσεις (Graham, 1984, σ.39,

Jayrantine, 1993, σ.14). Οι συνεντεύξεις μπορούν να δομηθούν και να αναλυθούν ποσοτικά, όπως όταν συλλέγονται αριθμητικά δεδομένα ή όταν οι μη-αριθμητικές απαντήσεις κατηγοριοποιούνται και κωδικοποιούνται σε αριθμητική μορφή.

Ομοίως, οι έρευνες μπορούν να επιτρέψουν απαντήσεις ανοιχτού τύπου και να οδηγήσουν σε εις βάθος μελέτη μεμονωμένων περιπτώσεων. Επιπλέον, οι ποσοτικές και ποιοτικές προσεγγίσεις συνδέονται στενά με την αντικειμενικότητα (ποσοτική) και την υποκειμενικότητα (ποιοτική). Η επιλογή της προσέγγισης συνδέεται με τους ερευνητικούς στόχους.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της ποσοτικής έρευνας είναι:

- **ΈΛΕΓΧΟΣ:** Αυτό είναι το πιο σημαντικό στοιχείο γιατί επιτρέπει στον επιστήμονα να προσδιορίζει τα αίτια των παρατηρήσεών του. Οι αναλύσεις διεξάγονται σε μια προσπάθεια να απαντηθούν ορισμένες ερωτήσεις. Αντιπροσωπεύουν προσπάθειες να προσδιοριστεί γιατί συμβαίνει κάτι, τι προκαλεί κάποιο γεγονός ή υπό ποιες συνθήκες συμβαίνει ένα γεγονός. Ο έλεγχος είναι απαραίτητος προκειμένου να δοθούν ξεκάθαρες απαντήσεις σε τέτοιες ερωτήσεις. Για να απαντήσουμε σε ερωτήσεις στην εκπαίδευση και τις κοινωνικές επιστήμες πρέπει να εξαλείψουμε την ταυτόχρονη επίδραση πολλών μεταβλητών για να απομονώσουμε την αιτία ενός αποτελέσματος. Η ελεγχόμενη έρευνα είναι απολύτως απαραίτητη για αυτό γιατί χωρίς αυτήν δεν μπορεί να απομονωθεί η αιτία ενός αποτελέσματος.
- **ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΣ ΟΡΙΣΜΟΣ:** Αυτό σημαίνει ότι οι όροι πρέπει να ορίζονται από τα βήματα ή τις πράξεις που χρησιμοποιούνται για τη μέτρησή τους. Μια τέτοια διαδικασία είναι απαραίτητη για την εξάλειψη οποιασδήποτε σύγχυσης ως προς το νόημα και την επικοινωνία. Ο καθορισμός ενός επιχειρησιακού ορισμού αναγκάζει κάποιον να προσδιορίσει τις εμπειρικές αναφορές ή τους όρους. Με τον τρόπο αυτό, η ασάφεια ελαχιστοποιείται.
- **ΑΠΑΝΤΗΣΗ:** Για να αναπαραχθούν, τα δεδομένα που λαμβάνονται σε μια ανάλυση πρέπει να είναι αξιόπιστα. Δηλαδή, το ίδιο αποτέλεσμα πρέπει να βρεθεί εάν η μελέτη επαναληφθεί. Εάν οι παρατηρήσεις δεν είναι επαναλήψιμες, οι περιγραφές και οι εξηγήσεις θεωρούνται αναξιόπιστες.
- **ΔΟΚΙΜΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ:** Η συστηματική δημιουργία μιας υπόθεσης και η υποβολή της σε μια εμπειρική δοκιμασία. (Burns, 2000: 6-7)

Οι δυνατότητες των ποσοτικών προσεγγίσεων είναι:

- Ακρίβεια - μέσω ποσοτικής και αξιόπιστης μέτρησης
- Έλεγχος - δειγματοληψία και σχεδιασμός
- Δυνατότητα παραγωγής δηλώσεων αιτιότητας, μέσω της χρήσης ελεγχόμενων πειραμάτων
- Οι στατιστικές τεχνικές επιτρέπουν εξελιγμένες αναλύσεις
- Μπορούν να αναπαραχθούν (Burns, 2000, σελ. 9-10)

Γενικότερα, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας κρίθηκε πως η ποσοτική προσέγγιση είναι η πλέον κατάλληλη για να εξυπηρετήσει τους σκοπούς της έρευνας με τον πλέον αποδοτικό τρόπο, καθώς μπορεί να οδηγήσει στην εξαγωγή έγκυρων αποτελεσμάτων. .

3.2 Επιλογή χώρου και χρόνου της έρευνας

Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε ως φυσικός χώρος η Κατερίνη. Ο λόγος επιλογής είναι πως επειδή είναι η πόλη καταγωγής μου θα ήταν ευκολότερο να βρω πληθυσμό για να απαντήσει στα ερωτηματολόγια μου. Προκειμένου να καλυφθούν και να καταγραφούν οι απόψεις και οι γνώμες των εκπαιδευτικών, των φοιτητών και των μαθητών η περίοδος εντός της οποίας διεξήχθη η έρευνα ήταν η περίοδος Απριλίου – Μαΐου 2017.

3.3 Δείγμα έρευνας

Κατόπιν προσεκτικής μελέτης και αξιολόγησης των στόχων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της εργασίας. Στην υλοποίησή της συμμετείχαν 19 εκπαιδευτικοί, 20 φοιτητές παιδαγωγικών τμημάτων και 20 μαθητές Α/βάθμιας εκπαίδευσης. Η δειγματοληψία έγινε με τυχαίο τρόπο και επιδιώχθηκε να είναι όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτική. Τα κριτήρια επιλογής των συμμετεχόντων ήταν τα εξής:

- 1) Να είναι φοιτητές παιδαγωγικών τμημάτων
- 2) Να είναι μαθητές της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

- 3) Να είναι μαθητές των τριών τελευταίων τάξεων του Δημοτικού Σχολείου
- 4) Να είναι εκπαιδευτικοί

3.4 Ερευνητικό εργαλείο

Για την υλοποίηση αυτής της έρευνας και την ικανοποίηση των ερευνητικών της στόχων επιλέχθηκε το ερευνητικό εργαλείο του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από ερωτήσεις κλειστού τύπου της πεντάβαθμης κλίμακας Likert και επιδιώχθηκε να είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο, ώστε να είναι κατανοητές από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Και στα τρία ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν οι ερωτήσεις ήταν 16.

3.5 Περιγραφή της διαδικασίας

Για την υλοποίηση αυτής της έρευνας, μετά την επιλογή του δείγματος, υπήρξε ενημέρωση των συμμετεχόντων για τους σκοπούς της έρευνας, αλλά και για τη δυνατότητα τους να αποχωρήσουν οποιαδήποτε στιγμή το θελήσουν. Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους γονείς των μαθητών η συγκατάθεση τους για τη συμμετοχή των παιδιών τους στην έρευνα αυτή. Επίσης, μοιράστηκε το ερωτηματολόγιο και μετά τη συγκέντρωσή τους, η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

3.6 Ηθικά Ζητήματα

Στο πλαίσιο της υλοποίησης αυτής της έρευνας, επιδιώχθηκε να εφαρμοστούν οι κανόνες της ερευνητικής δεοντολογίας, οι οποίοι αφορούν τους κανόνες που θεωρούνται απαραίτητοι για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων. Τήρηση των αρχών της σωστής διεξαγωγής της έρευνας και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ουσιαστικά, αποτελούν αρχές που διευκολύνουν τους ερευνητές να λάβουν τις σωστές αποφάσεις για τον τρόπο διεξαγωγής των ερευνών και το περιεχόμενό τους. Στη συγκεκριμένη έρευνα επιδιώχθηκε να τηρηθούν οι παρακάτω κανόνες :

1. Καθορισμός ερευνητικού στόχου και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων

2. Επιλογή ερευνητικού εργαλείου και ερευνητικών ερωτημάτων
3. Συγκέντρωση, επεξεργασία και τρόπος ανάλυσης δεδομένων
4. Τρόπος ερμηνείας και αξιολόγησης ερωτημάτων (Καινοτομία, Έρευνα και Τεχνολογία, 2011)

Στο πλαίσιο αυτό καλλιεργήθηκε κλίμα συνεργασίας και οικειότητας ανάμεσα στους συμμετέχοντες και στην ερευνήτρια, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η άνετη συμμετοχή τους στην έρευνα. Για τον λόγο αυτό διευκρινίστηκαν από την αρχή οι υποχρεώσεις αλλά και τα δικαιώματα των συμμετεχόντων και της ερευνήτριας, έτσι ώστε να αποφευχθεί οποιαδήποτε αμφισβήτηση της διαδικασίας (Annas, 2009). Τέλος, ενημερώθηκαν για τον εμπιστευτικό χαρακτήρα της ερευνητικής διαδικασίας, ενώ, ταυτόχρονα διασφαλίστηκε η απαιτούμενη συγκατάθεση από τους γονείς (Babbie, 2011).

3.7 Περιορισμοί της Έρευνας

Παρόλο που επιχειρήθηκε να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της συγκεκριμένης έρευνας, υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την περαιτέρω διερεύνηση του θέματος. Ειδικότερα,, οι περιορισμοί αυτοί είναι οι εξής :

- 1) Περιορισμένος χρόνος
- 2) Μικρό δείγμα
- 3) Επιλογή δείγματος μόνο από μία γεωγραφική περιοχή
- 4) Επιλογή δείγματος μαθητών μόνο από πρωτοβάθμια εκπαίδευση

3.8 Θέση του Ερευνητή

Είναι σαφές ότι η θεώρηση και η ερμηνεία των χαρακτηριστικών των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών είναι υποκειμενική. Παρόλα αυτά, κοινή είναι η αντίληψη ότι η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών είναι βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα του σχολείου και για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στόχων. Επιπλέον, ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός είναι απαραίτητο να δραστηριοποιείται στην

εποχή, για να μπορεί να ανακριθεί στις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της εποχής μας, εκσυγχρονίζοντας και αναβαθμίζοντας την εκπαιδευτική διαδικασία. Εκτός, λοιπόν, από τις διοικητικές του ικανότητες, ο αποτελεσματικός ηγέτης κρίνεται, με βάση το εκπαιδευτικό του έργο και τον τρόπο διαμόρφωσης του μαθησιακού περιβάλλοντος. Τέλος, η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, καθορίζεται, με βάση τις ανάγκες, το όραμα, την κουλτούρα και τους εκπαιδευτικούς στόχους κάθε σχολικής μονάδας.

Κεφάλαιο 4^ο – Αποτελέσματα

4.1 Αποτελέσματα έρευνας

1. Μαθητές

Στην έρευνα συμμετείχαν 19 μαθητές, εκ των οποίων 9 (45%) ήταν αγόρια και 11 (55%) κορίτσια.

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Αγόρι	9	45,0	45,0	45,0
Valid Κορίτσι	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Το 40% ήταν μαθητές της 5^{ης} τάξης, το 35% της 4^{ης} και το 25% της 6^{ης}.

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4η	7	35,0	35,0	35,0
Valid 5η	8	40,0	40,0	75,0
6η	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Οι μαθητές στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν με κάποιες προτάσεις που αφορούν τους εκπαιδευτικούς τους. Αξίζει να σημειωθεί πως τα ποσοστά συμφωνίας ήταν πολύ μεγάλα. Συγκεκριμένα, το 73,6% συμφώνησαν από αρκετά ως πάρα πολύ ότι ο δάσκαλός τους δε φωνάζει όταν κάνουνε φασαρία, αλλά τους μιλάει ήρεμα, το 89,5% ότι κάνει αστεία στην τάξη και ότι μερικές φορές βαριούνται το σχολείο ή

το διάβασμα στο σπίτι, αλλά τους αρέσει να τους μαθαίνει πράγματα ο/η δάσκαλος/α τους και το 94,7% ότι γνωρίζει τους γονείς τους και πράγματα για αυτούς, ότι όταν κάποιος μαθητής είναι άτακτος, δεν τον μαλώνει, αλλά του μιλάει ήρεμα και το ρωτάει γιατί είναι έτσι, ότι τους ενθαρρύνει να βοηθήνε ο ένας τον άλλο όταν κάνουνε μάθημα, ότι ξέρει πολλά πράγματα και για πολλά θέματα, φέρνει στο μάθημα πολλά πράγματα σχετικά με το μάθημα και τους τα δείχνει, όταν δεν καταλαβαίνουνε κάτι, τους το εξηγεί σαν να 'ναι παιχνίδι και εφαρμόζει όσα τους συμβουλεύει να κάνουνε, κι αποφεύγει όσα τους λέει να μην κάνουνε.

Ακόμα, το 100% συμφωνεί από αρκετά ως πολύ ότι τους ρωτάει πολύ συχνά τη γνώμη τους και γιατί πιστεύουνε αυτό που λένε και το 84,2% ότι ρωτάει για το πώς περάσανε το Σαββατοκύριακο ή τις διακοπές τους και τους μιλάει και για το πώς πέρασε εκείνος/η, ότι δε ντρέπονται ή δε φοβούνται να του/της πούνε ότι δεν κατάλαβαν κάτι όταν κάνουνε μάθημα και ότι τους λέει μπράβο ακόμα και όταν κάνουν πολλά λάθη και ότι θα τα καταφέρουν καλύτερα αν προσπαθήσουν λίγο ακόμα

	δεν συμφωνώ καθόλου	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ πολύ	συμφωνώ πάρα πολύ
1. Δε φωνάζει όταν κάνουμε φασαρία, αλλά μας μιλάει ήρεμα.	5,3	21,1	31,6	31,6	10,5
2. Έχει χιούμορ/κάνει αστεία στην τάξη.		10,5	31,6	42,1	15,8
3. Γνωρίζει τους γονείς μας και πράγματα για εμάς.		5,3	21,1	26,3	47,4
4. Ρωτάει για το πώς περάσαμε το Σαββατοκύριακο ή τις διακοπές μας και μας μιλάει και για το πώς πέρασε εκείνος/η.		15,8	26,3	36,8	21,1
5. Όταν κάποιος μαθητής είναι άτακτος, δεν τον μαλώνει, αλλά του μιλάει ήρεμα και το ρωτάει γιατί είναι έτσι.		5,3	47,4	36,8	10,5
6. Μας ενθαρρύνει να βοηθάμε ο ένας τον άλλο όταν κάνουμε μάθημα.		5,3	42,1	31,6	21,1
7. Ξέρει πολλά πράγματα και για πολλά θέματα.		5,3	26,3	36,8	31,6
8. Φέρνει στο μάθημα πολλά πράγματα σχετικά με το μάθημα και μας τα δείχνει.		5,3	31,6	31,6	31,6
9. Μας ρωτάει πολύ συχνά τη γνώμη μας και γιατί πιστεύουμε αυτό που λέμε.			47,4	31,6	21,1
10. Όταν δεν καταλαβαίνουνε κάτι, μας το εξηγεί σαν να 'ναι παιχνίδι.		5,3	47,4	42,1	5,3
11. Δε ντρέπομαι ή δε φοβάμαι να του/της		15,8	21,1	31,6	31,6

πω ότι δεν κατάλαβα κάτι όταν κάνουμε μάθημα.				
12. Μου λέει μπράβο ακόμα και όταν κάνω πολλά λάθη και ότι θα τα καταφέρω καλύτερα αν προσπαθήσω λίγο ακόμα.	15,8	26,3	42,	15,8
13. Εφαρμόζει όσα μας συμβουλεύει να κάνουμε, κι αποφεύγει όσα μας λέει να μην κάνουμε.	5,3	42,1	26,3	26,3
14. Μερικές φορές βαριέμαι το σχολείο ή το διάβασμα στο σπίτι, αλλά μου αρέσει να μου μαθαίνει πράγματα ο/η δάσκαλος/α μου.	10,5	21,1	42,1	26,3

2. Φοιτητές

Στην έρευνα συμμετείχαν επίσης 20 φοιτητές, 14 άνδρες (70%) και 6 γυναίκες (30%).

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Άνδρας	14	70,0	70,0	70,0
Valid Γυναίκα	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Η ηλικία των συμμετεχόντων ήταν μεταξύ 18-22 ετών το 80% και μεταξύ 23-25 το 20%.

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-22	16	80,0	80,0	80,0
23-25	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Οι φοιτητές στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν με κάποιες προτάσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτικού από την οπτική τους ως φοιτητής. Όλοι συμφώνησαν από αρκετά ως πάρα πολύ ότι ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός πρέπει να γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει, να χρησιμοποιεί τρόπους για να κάνει το μάθημα ενδιαφέρον για τους μαθητές, να

ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν ανεξάρτητα, να προκαλεί τον προβληματισμό των μαθητών με τη χρήση κατάλληλων ερωτήσεων, να είναι καλά οργανωμένος, να ενθαρρύνει την ομαδική εργασία, να μπορεί να προσαρμόσει τις διαλέξεις στις ανάγκες των μαθητών, να έχει μια φιλική, ζεστή επαγγελματική στάση, να χρησιμοποιεί οπτικό υλικό για να κάνει πιο ενδιαφέρον και κατανοητό το μάθημα, να απολαμβάνει τη διδασκαλία, να ενθαρρύνει τους μαθητές να εκφράζουν τις απορίες τους στην τάξη και να ενθαρρύνει την ελευθερία έκφρασης ιδεών και απόψεων. Ακόμα, το 94,7% συμφώνησε από αρκετά ως πάρα πολύ ότι ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός οφείλει να είναι τυπικός στις υποχρεώσεις του και συνεπής κατά την προσέλευσή του στην τάξη, να είναι ενημερωμένος σχετικά με την τοπική και παγκόσμια επικαιρότητα και να είναι ευέλικτος (όχι υπερβολικά αυστηρός).

Τέλος, το 73,7% συμφωνεί από αρκετά ως πάρα πολύ ότι οφείλει να αντιμετωπίζει τους μαθητές ως ενήλικες και το 89,5% ότι οφείλει να έχει καλή αίσθηση του χιούμορ.

	δεν συμφωνώ καθόλου	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ πολύ	συμφωνώ πάρα πολύ
Γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει.			10,5	10,5	78,9
Αντιμετωπίζει τους μαθητές ως ενήλικες.		26,3	36,8	31,6	5,3
Έχει καλή αίσθηση του χιούμορ.		10,5	5,3	63,2	21,1
Χρησιμοποιεί τρόπους για να κάνει το μάθημα ενδιαφέρον για τους μαθητές.				5,3	94,7
Είναι τυπικός στις υποχρεώσεις του και συνεπής κατά την προσέλευσή του στην τάξη.		5,3	15,8	36,8	42,1
Ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν ανεξάρτητα.			10,5	26,3	63,2
Προκαλεί τον προβληματισμό των μαθητών με τη χρήση κατάλληλων ερωτήσεων.			21,1	36,8	42,1
Είναι καλά οργανωμένος.			5,3	26,3	68,4

Είναι ενημερωμένος σχετικά με την τοπική και παγκόσμια επικαιρότητα		5,3	52,6	36,8	5,3
Ενθαρρύνει την ομαδική εργασία.			26,3	52,6	21,1
Είναι ευέλικτος (όχι υπερβολικά αυστηρός)		5,3	15,8	31,6	47,4
Μπορεί να προσαρμόσει τις διαλέξεις στις ανάγκες των μαθητών.			15,8	52,6	31,6
Έχει μια φιλική, ζεστή επαγγελματική στάση.				10,5	89,5
Χρησιμοποιεί οπτικό υλικό για να κάνει πιο ενδιαφέρον και κατανοητό το μάθημα.				15,8	84,2
Απολαμβάνει τη διδασκαλία.				52,6	47,4
Ενθαρρύνει τους μαθητές να εκφράζουν τις απορίες τους στην τάξη.			5,3	15,8	78,9
Ενθαρρύνει την ελευθερία έκφρασης ιδεών και απόψεων			5,3	10,5	84,2

3. Εκπαιδευτικοί

Τέλος, 20 εκπαιδευτικοί πήραν μέρος στην έρευνα, 14 άνδρες (70%) και 6 γυναίκες (30%).

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άντρας	14	70,0	70,0	70,0
Γυναίκα	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Ηλικιακά, το 65% ήταν μεταξύ 26 και 35 ετών, το 25% μεταξύ 36-45 ετών και το υπόλοιπο 10% άνω των 45 ετών.

1,000000

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-35	13	65,0	65,0	65,0
36-45	5	25,0	25,0	90,0
46 και άνω	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Τέλος, οι εκπαιδευτικοί ερωτήθηκαν σχετικά με την άποψή τους για τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός. Όλοι συμφώνησαν από αρκετά ως πάρα πολύ πως είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να κάνουν την εκμάθηση διασκέδαση για τους μαθητές, είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να αναζητούν ανατροφοδότηση από τους μαθητές τους, οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί καθιερώνουν διαδικασίες στην τάξη και για να εξασφαλιστεί ότι ο χρόνος διδασκαλίας είναι σωστά δομημένος, οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί κατέχουν και τη γνώση του αντικειμένου αλλά και τη γνώση του τρόπου διδασκαλίας, οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διατηρούν συχνή επικοινωνία με τους μαθητές και τους γονείς τους και πως η αυτοπεποίθηση είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών. Ακόμα, το 94,7% συμφώνησε πως οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί δημιουργούν ένα χαλαρό περιβάλλον, έτσι ώστε οι μαθητές να μπορούν να νιώθουν άνετα και πως οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί είναι δίκαιοι και δίνουν σε όλους τους μαθητές τις ίδιες ευκαιρίες και το 89,5% πως όσο περισσότερη διδακτική εμπειρία έχει ένας εκπαιδευτικός, τόσο πιο αποτελεσματικός γίνεται στη μαθησιακή διαδικασία και πως οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί έχουν αίσθηση του χιούμορ. Τέλος, το 73,6% συμφώνησε από αρκετά ως πάρα πολύ ότι είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να παρέχουν το μάθημα με τον ίδιο τρόπο για όλους τους μαθητές, το 31,6% πως είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με την προσωπική τους ζωή στην τάξη και το 47,4% συμφώνησαν αρκετά πως οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διαθέτουν πιστοποίηση στις θεματικές περιοχές που διδάσκουν.

	δεν συμφωνώ καθόλου	συμφωνώ λίγο	συμφωνώ αρκετά	συμφωνώ πολύ	συμφωνώ πάρα πολύ
--	---------------------	--------------	----------------	--------------	-------------------

Όσο περισσότερη διδακτική εμπειρία έχει ένας εκπαιδευτικός, τόσο πιο αποτελεσματικός γίνεται στη μαθησιακή διαδικασία.		10,5	21,1	47,4	21,1
Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να κάνουν την εκμάθηση διασκέδαση για τους μαθητές.			21,1	52,6	26,3
Είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να παρέχουν το μάθημα με τον ίδιο τρόπο για όλους τους μαθητές.	5,3	21,1	42,1	26,3	5,3
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διαθέτουν πιστοποίηση στις θεματικές περιοχές που διδάσκουν.	5,3	47,4	47,4		
Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με την προσωπική τους ζωή στην τάξη.	10,5	57,9	26,3	5,3	
Είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να αναζητούν ανατροφοδότηση από τους μαθητές τους.			21,1	42,1	36,8
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί καθιερώνουν διαδικασίες στην τάξη και για να εξασφαλιστεί ότι ο χρόνος διδασκαλίας είναι σωστά δομημένος.			26,3	42,1	31,6
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν όλους τους μαθητές το ίδιο.		15,8	26,3	36,8	21,1
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί κατέχουν και τη γνώση του αντικειμένου αλλά και τη γνώση του τρόπου διδασκαλίας.			26,3	47,4	26,3
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί έχουν αίσθηση του χιούμορ.		10,5	42,1	26,3	21,1
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διατηρούν συχνή επικοινωνία με τους μαθητές και τους γονείς τους.			26,3	42,1	31,6
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί δημιουργούν ένα χαλαρό περιβάλλον, έτσι ώστε οι μαθητές να μπορούν να νιώθουν άνετα.		5,3	31,6	42,1	21,1
Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί είναι δίκαιοι. Δίνουν σε όλους τους μαθητές τις ίδιες ευκαιρίες.		5,3	26,3	36,8	31,6

Η αυτοπεποίθηση είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών.			31,6	47,4	21,1
--	--	--	------	------	------

4.2 Συζήτηση

Με βάση τις απαντήσεις των μαθητών, το αν ένας εκπαιδευτικός είναι καλός διαφαίνεται από τον βαθμό διαλεκτικής επαφής του με τους μαθητές και καλλιέργειας ενός κλίματος κατανόησης, εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Επίσης, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στον ήρεμο τρόπο αντιμετώπισης των διαφόρων θεμάτων και στην ανάπτυξη ουσιαστικής επικοινωνίας μεταξύ τους και καθοδήγησής τους σε γνωστικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο. Ταυτόχρονα θεωρούν σημαντική την παροχή κινήτρων και την επιβράβευση τους, αλλά και την καθοδήγησή τους για τα διάφορα θέματα. Αυτά συμφωνούν με πρότερες μελέτες που έχουν δείξει πως οι αποτελεσματικοί δάσκαλοι περιγράφονται ως έχοντες τις δυνατότητες να κάνουν τα εξής: (α) να βελτιστοποιήσουν το ακαδημαϊκό χρόνο μάθησης, (β) να επιβραβεύσουν την επιτυχία με τους κατάλληλους τρόπους, (γ) να χρησιμοποιήσουν διαδραστικές πρακτικές διδασκαλίας, (δ) να κρατήσουν και να επικοινωνήσουν υψηλές προσδοκίες για την απόδοση των σπουδαστών, και (ε) επιλέξουν και χρησιμοποιήσουν κατάλληλους τύπους διδασκαλίας Owens (2004).

Με βάση τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, τα κύρια χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών είναι Μετατροπή της εκμάθησης σε διασκέδαση, Αναζήτηση ανατροφοδότησης από τους μαθητές, Καθιέρωση διαδικασιών στην τάξη, Σωστή δόμηση χρόνου διδασκαλίας, Εμπλουτισμένες γνώσεις, Τακτική επικοινωνία με γονείς, Επίδειξη αυτοπεποίθησης, Παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους, Απόκτηση πιστοποίησης σε διδασκόμενες θεματικές ενότητες. Αυτά συμφωνούν με προηγούμενες μελέτες, όπου η δέσμευση στη διδασκαλία και τον εργασιακό χώρο πιστεύεται ότι η ουσιαστική και ποικίλη εργασία, η αυτονομία εργασιών και η συμμετοχική λήψη αποφάσεων, η ανατροφοδότηση, η συνεργασία, το λογικό φορτίο εργασίας, και οι ευκαιρίες μάθησης είναι χαρακτηριστικά ενός καλού εκπαιδευτικού (Firestone & Pennel, 1993, Johnson, 1990, Rosenholtz, 1989).

Από τα αποτελέσματα της έρευνας στους φοιτητές, ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός οφείλει «να γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει, να χρησιμοποιεί τρόπους για να κάνει το μάθημα ενδιαφέρον για τους μαθητές, να ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν ανεξάρτητα, να προκαλεί τον προβληματισμό των μαθητών με τη χρήση κατάλληλων ερωτήσεων, να είναι καλά οργανωμένος, να ενθαρρύνει την ομαδική εργασία, να μπορεί να προσαρμόσει τις διαλέξεις στις ανάγκες των μαθητών, να έχει μια φιλική, ζεστή επαγγελματική στάση, να χρησιμοποιεί οπτικό υλικό για να κάνει πιο ενδιαφέρον και κατανοητό το μάθημα και να απολαμβάνει τη διδασκαλία». Ταυτόχρονα θεωρείται

απαραίτητο να παρέχει κίνητρα στους μαθητές και να τους ενθαρρύνει να εκφράζουν τις απορίες και τους προβληματισμούς τους, αλλά και να διατυπώνουν ελεύθερα τις απόψεις τους. Επίσης θεωρείται σημαντική η επίδειξη τυπικότητας στις υποχρεώσεις του και συνέπειας, η διαρκής ενημέρωση του για θέματα ποικίλου και όχι μόνο εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος, αλλά και η ευέλικτη αντιμετώπιση των διαφόρων θεμάτων. Οι απόψεις των φοιτητών συμφωνούν με μελέτες που έχουν δείξει πως η φροντίδα και η ευελιξία είναι χαρακτηριστικά που καθορίζουν τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς που μπορούν να δημιουργήσουν ένα καλό κοινωνικό ή ψυχολογικό και φυσικό κλίμα στην τάξη. Οι υποδειγματικοί εκπαιδευτικοί φαίνονται ικανοί να ενσωματώσουν επαγγελματικές γνώσεις (θέμα και παιδαγωγική), διαπροσωπικές γνώσεις (ανθρώπινες σχέσεις) και ενδοπροσωπικές γνώσεις (δεοντολογία και ικανότητα αντίδρασης) (Collinson, 1996).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων και η διείσδυση των νέων τεχνολογιών προωθεί την αλλαγή και τον εκσυγχρονισμό των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων, αναδεικνύοντας τον ρόλο των σχολικών μονάδων. Οι μεταρρυθμίσεις που σημειώνονται σε παγκόσμιο επίπεδο στον τρόπο λειτουργίας των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων δίνουν έμφαση στον ρόλο των εκπαιδευτικών. Η σωστή λειτουργία των σχολικών μονάδων και η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών στόχων, στο πλαίσιο της κουλτούρας και του οράματος τους καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο δραστηριοποίησης των εκπαιδευτικών και από τη δυνατότητα διασφάλισης της κοινωνικής δικαιοσύνης στον χώρο της εκπαίδευσης η οποία καλείται με τις επιλογές της να διευκολύνει το έργο των εκπαιδευτικών και να προασπίσει την κοινωνική δικαιοσύνη στον χώρο της εκπαίδευσης.

Οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί καλούνται να αξιοποιήσουν τις απαιτούμενες πρακτικές και πολιτικές, ικανοποιώντας την κουλτούρα της σχολικής μονάδας, και προσαρμόζοντας το κλίμα της σχολικής μονάδας στους στόχους της. Στον χώρο του σχολείου, επίσης, αναγκαία είναι η διαρκής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η οποία θα πρέπει να καθορίζεται από την επαγγελματική τους ανάπτυξη αλλά και από την εκπαιδευτική τους εμπειρία.

Με βάση, λοιπόν, όλα αυτά τα στοιχεία είναι σαφής η ανάγκη ενίσχυσης της σχολικής αποτελεσματικότητας. Με τον τρόπο αυτό μπορεί να διασφαλιστεί η σχολική αποτελεσματικότητα, η οποία αφορά την προσπάθεια του σχολείου να οργανωθεί, με βάση τις λειτουργίες και τους σκοπούς, που ήδη έχουν τεθεί. Επιπλέον, θεωρείται σημαντική η δόμηση των σύγχρονων σχολικών μονάδων με τρόπο, που θα μπορεί να διευκολυνθεί η επίτευξη των σκοπών, που καθορίζονται από την κουλτούρα και το όραμά τους. Ουσιαστικά, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού, κατανοείται ότι ο βαθμός της αποτελεσματικότητας του εξαρτάται από την παρουσία και τη δραστηριοποίηση του κατά τη διάρκεια της υλοποίησης της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Είναι σαφές, λοιπόν, ότι ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη συναισθηματική, ψυχοκοινωνική, γνωστική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητών του, καλλιεργώντας τις απαιτούμενες δεξιότητες. Επιπλέον, υπάρχουν αντικειμενικά και υποκειμενικά κριτήρια καθορισμού της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών, τα οποία είναι διαφοροποιημένα. Τις περισσότερες φορές τα αντικειμενικά κριτήρια βασίζονται στη σχολική επίδοση των μαθητών και στον βαθμό καλλιέργειας των γνωστικών και κοινωνικών

δεξιοτήτων τους.

Στην εποχή μας, όμως, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση και στον βαθμό εφαρμογής των βασικών αρχών της διαφοροποιημένης διδασκαλίας, έτσι ώστε να μπορούν να ικανοποιηθούν οι εξειδικευμένες ανάγκες των μαθητών. Με βάση, λοιπόν, όλα αυτά τα στοιχεία υλοποιήθηκε η συγκεκριμένη έρευνα, η οποία επεδίωξε να διερευνήσει και να αξιολογήσει τα χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών, όπως αυτά καθορίζονται από μαθητές της Α/θμιας Εκπαίδευσης, φοιτητές των Παιδαγωγικών Τμημάτων και εκπαιδευτικούς..

Μαθητές

Με βάση τις απαντήσεις των μαθητών, διαφαίνεται από τον βαθμό διαλεκτικής επαφής των εκπαιδευτικών με τους μαθητές και καλλιέργειας ενός κλίματος κατανόησης, εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Επίσης, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στον ήρεμο τρόπο αντιμετώπισης των διαφόρων θεμάτων και στην ανάπτυξη ουσιαστικής επικοινωνίας μεταξύ τους και καθοδήγησής τους σε γνωστικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο. Ταυτόχρονα θεωρούν σημαντική την παροχή κινήτρων και την επιβράβευση τους, αλλά και την καθοδήγηση τους για τα διάφορα θέματα.

Φοιτητές

Όπως επισημαίνεται και στα αποτελέσματα της έρευνας, ο αποτελεσματικός εκπαιδευτικός οφείλει «να γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει, να χρησιμοποιεί τρόπους για να κάνει το μάθημα ενδιαφέρον για τους μαθητές, να ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν ανεξάρτητα, να προκαλεί τον προβληματισμό των μαθητών με τη χρήση κατάλληλων ερωτήσεων, να είναι καλά οργανωμένος, να ενθαρρύνει την ομαδική εργασία, να μπορεί να προσαρμόσει τις διαλέξεις στις ανάγκες των μαθητών, να έχει μια φιλική, ζεστή επαγγελματική στάση, να χρησιμοποιεί οπτικό υλικό για να κάνει πιο ενδιαφέρον και κατανοητό το μάθημα και να απολαμβάνει τη διδασκαλία». Ταυτόχρονα θεωρείται απαραίτητο να παρέχει κίνητρα στους μαθητές και να τους ενθαρρύνει να εκφράζουν τις απορίες και τους προβληματισμούς τους, αλλά και να διατυπώνουν ελεύθερα τις απόψεις τους.

Επίσης θεωρείται σημαντική η επίδειξη τυπικότητας στις υποχρεώσεις του και συνέπειας, η διαρκής ενημέρωση του για θέματα ποικίλου και όχι μόνο εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος, αλλά και η ευέλικτη αντιμετώπιση των διαφόρων θεμάτων. Για τους φοιτητές, επίσης, θεωρείται απαραίτητη η αίσθηση του χιούμορ και η αντιμετώπιση των μαθητών ως

ενήλικων.

Εκπαιδευτικοί

Με βάση τους 19 εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα, τα κύρια χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών είναι τα εξής :

- Μετατροπή της εκμάθησης σε διασκέδαση
- Αναζήτηση ανατροφοδότησης από τους μαθητές
- Καθιέρωση διαδικασιών στην τάξη
- Σωστή δόμηση χρόνου διδασκαλίας
- Εμπλουτισμένες γνώσεις
- Τακτική επικοινωνία με γονείς
- Επίδειξη αυτοπεποίθησης
- Παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους
- Απόκτηση πιστοποίησης σε διδασκόμενες θεματικές ενότητες

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και τα αποτελέσματα της έρευνας, διαπιστώνεται ότι ποικίλουν τα χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών, και του υποκειμενικού τρόπου προσέγγισης τους. Για τον λόγο αυτό θεωρείται σημαντική η περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, δίνοντας έμφαση στην επίδειξη της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών σε γνωστικό και κοινωνικό επίπεδο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο προς Φοιτητές Παιδαγωγικών Τμημάτων

Αγαπητοί συμφοιτητές,

στο πλαίσιο της ερευνητικής μου εργασίας δίνεται το παρακάτω ερωτηματολόγιο, που αφορά τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων και ως εκ τούτου παρακαλείσθε να ΜΗΝ σημειώνετε το ονοματεπώνυμο σας. Πριν τη συμμετοχή σας θα πρέπει να γνωρίζετε ότι είστε ελεύθεροι να αποσυρθείτε από την παρούσα έρευνα οποιαδήποτε στιγμή. Είμαι στη διάθεση σας, οπότε μη διστάσετε να κάνετε ερωτήσεις ή να εκφράσετε τον προβληματισμό σας σχετικά με το ερωτηματολόγιο. Η συνεργασία σας θα συμβάλει στην επιτυχή έκβαση της έρευνας και ως εκ τούτου παρακαλείσθε να απαντήσετε στις ερωτήσεις με απόλυτη ειλικρίνεια.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

1. Φύλο

- Γυναίκα
 Άνδρας

2. Ηλικία

- 18-22
 23-25
 26 και πάνω

Παρακαλούμε δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε για κάθε ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτικού από την οπτική σας ως φοιτητής. Αποφασίστε για την αξιολόγηση για κάθε χαρακτηριστικό από την άποψη του πώς σας παρακινεί να θέλετε να μάθετε. (1= δεν συμφωνώ καθόλου, 5=συμφωνώ πάρα πολύ)

Ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός:

3. Γνωρίζει καλά το αντικείμενο το οποίο διδάσκει.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

4.	Αντιμετωπίζει τους μαθητές ως ενήλικες.	1	2	3	4	5
5.	Έχει καλή αίσθηση του χιούμορ.	1	2	3	4	5
6.	Χρησιμοποιεί τρόπους για να κάνει το μάθημα ενδιαφέρον για τους μαθητές.	1	2	3	4	5
7.	Είναι τυπικός στις υποχρεώσεις του και συνεπής κατά την προσέλευσή του στην τάξη.	1	2	3	4	5
8.	Ενθαρρύνει τους μαθητές να μάθουν ανεξάρτητα.	1	2	3	4	5
9.	Προκαλεί τον προβληματισμό των μαθητών με τη χρήση κατάλληλων ερωτήσεων.	1	2	3	4	5
10.	Είναι καλά οργανωμένος.	1	2	3	4	5
11.	Είναι ενημερωμένος σχετικά με την τοπική και παγκόσμια επικαιρότητα	1	2	3	4	5
12.	Ενθαρρύνει την ομαδική εργασία.	1	2	3	4	5
13.	Είναι ευέλικτος (όχι υπερβολικά αυστηρός)	1	2	3	4	5
14.	Μπορεί να προσαρμόσει τις διαλέξεις στις ανάγκες των μαθητών.	1	2	3	4	5
15.	Έχει μια φιλική, ζεστή επαγγελματική στάση.	1	2	3	4	5
16.	Χρησιμοποιεί οπτικό υλικό για να κάνει πιο ενδιαφέρον και κατανοητό το μάθημα.	1	2	3	4	5
17.	Απολαμβάνει τη διδασκαλία.	1	2	3	4	5
18.	Ενθαρρύνει τους μαθητές να εκφράζουν τις απορίες τους στην τάξη.	1	2	3	4	5
19.	Ενθαρρύνει την ελευθερία έκφρασης ιδεών και απόψεων	1	2	3	4	5

Ερωτηματολόγιο προς Εκπαιδευτικούς

Αγαπητοί εκπαιδευτικοί,

στο πλαίσιο της πτυχιακής μου εργασίας δίνεται το παρακάτω ερωτηματολόγιο, που αφορά τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων, και ως εκ τούτου παρακαλείσθε να ΜΗΝ σημειώνετε το ονοματεπώνυμο σας. Πριν τη συμμετοχή σας θα πρέπει να γνωρίζετε ότι είστε ελεύθεροι να αποσυρθείτε από την παρούσα έρευνα οποιαδήποτε στιγμή. Είμαι στη διάθεση σας, οπότε μη διστάσετε να κάνετε ερωτήσεις ή να εκφράσετε τον προβληματισμό σας σχετικά με το ερωτηματολόγιο. Η συνεργασία σας θα συμβάλει στην επιτυχή έκβαση της έρευνας και ως εκ τούτου παρακαλείσθε να απαντήσετε στις ερωτήσεις με απόλυτη ειλικρίνεια.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

1. Φύλο

- Γυναίκα
 Άνδρας

2. Ηλικία

- 25-35
 36-45
 46 και πάνω

Παρακαλούμε δηλώστε κατά πόσο συμφωνείτε για κάθε ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτικού από την οπτική σας ως φοιτητής. Αποφασίστε για την αξιολόγηση για κάθε χαρακτηριστικό από την άποψη του πώς σας παρακινεί να θέλετε να μάθετε. (1= δεν συμφωνώ καθόλου, 5=συμφωνώ πάρα πολύ)

3. Όσο περισσότερη διδακτική εμπειρία έχει ένας εκπαιδευτικός, τόσο πιο αποτελεσματικός γίνεται στη μαθησιακή διαδικασία.	1	2	3	4	5
4. Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να κάνουν την εκμάθηση διασκέδαση για τους μαθητές.	1	2	3	4	5
5. Είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να παρέχουν το μάθημα με τον ίδιο τρόπο για όλους τους μαθητές.	1	2	3	4	5

6. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διαθέτουν πιστοποίηση στις θεματικές περιοχές που διδάσκουν.	1	2	3	4	5
7. Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να μοιράζονται πληροφορίες σχετικά με την προσωπική τους ζωή στην τάξη.	1	2	3	4	5
8. Είναι σημαντικό για τους αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς να αναζητούν ανατροφοδότηση από τους μαθητές τους.	1	2	3	4	5
9. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί καθιερώνουν διαδικασίες στην τάξη και για να εξασφαλιστεί ότι ο χρόνος διδασκαλίας είναι σωστά δομημένος.	1	2	3	4	5
10. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν όλους τους μαθητές το ίδιο.	1	2	3	4	5
11. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί κατέχουν και τη γνώση του αντικειμένου αλλά και τη γνώση του τρόπου διδασκαλίας.	1	2	3	4	5
12. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί έχουν αίσθηση του χιούμορ.	1	2	3	4	5
13. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί διατηρούν συχνή επικοινωνία με τους μαθητές και τους γονείς τους.	1	2	3	4	5
14. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί δημιουργούν ένα χαλαρό περιβάλλον, έτσι ώστε οι μαθητές να μπορούν να νιώθουν άνετα.	1	2	3	4	5
15. Οι αποτελεσματικοί εκπαιδευτικοί είναι δίκαιοι. Δίνουν σε όλους τους μαθητές τις ίδιες ευκαιρίες.	1	2	3	4	5
16. Η αυτοπεποίθηση είναι ένα χαρακτηριστικό της προσωπικότητας των αποτελεσματικών εκπαιδευτικών.	1	2	3	4	5

Ερωτηματολόγιο προς μαθητές Α/βάθμιας Εκπαίδευσης

Αγαπητοί μαθητές,

Σπουδάζω στο πανεπιστήμιο και πρέπει να κάνω μια εργασία. Η εργασία μου έχει τον τίτλο «Τι χαρακτηριστικά έχει ο καλός δάσκαλος/α». Χρειάζομαι τη γνώμη σας. Για αυτό σας παρακαλώ πείτε μου πόσο συμφωνείτε ή όχι με τις παρακάτω προτάσεις. Μη γράψετε το όνομα σας ή κάτι άλλο. Μπορείτε να σταματήσετε όποτε θέλετε.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.

1. **Είμαι:**

- Αγόρι
- Κορίτσι

2. **Πηγαίνω στην:**

- 4^η τάξη
- 5^η τάξη
- 6^η τάξη

1= δεν συμφωνώ καθόλου, 2=συμφωνώ λίγο,

3=συμφωνώ αρκετά, 4=συμφωνώ πολύ,

5=συμφωνώ πάρα πολύ

Ο δάσκαλος /η δασκάλα μου είναι καλός/ή διότι:

3. Δε φωνάζει όταν κάνουμε φασαρία, αλλά μας μιλάει ήρεμα.	1	2	3	4	5
4. Έχει χιούμορ/κάνει αστεία στην τάξη.	1	2	3	4	5
5. Γνωρίζει τους γονείς μας και πράγματα για εμάς.	1	2	3	4	5
6. Ρωτάει για το πώς περάσαμε το Σαββατοκύριακο ή τις διακοπές μας και μας μιλάει και για το πώς πέρασε εκείνος/η.	1	2	3	4	5
7. Όταν κάποιος μαθητής είναι άτακτος, δεν τον μαλώνει, αλλά του μιλάει ήρεμα και το ρωτάει γιατί είναι έτσι.	1	2	3	4	5
8. Μας ενθαρρύνει να βοηθάμε ο ένας τον άλλο όταν κάνουμε μάθημα.	1	2	3	4	5
9. Ξέρει πολλά πράγματα και για πολλά θέματα.	1	2	3	4	5
10. Φέρνει στο μάθημα πολλά πράγματα σχετικά με το μάθημα και μας τα δείχνει.	1	2	3	4	5
11. Μας ρωτάει πολύ συχνά τη γνώμη μας και γιατί πιστεύουμε αυτό που λέμε.	1	2	3	4	5
12. Όταν δεν καταλαβαίνουμε κάτι, μας το εξηγεί σαν να 'ναι παιχνίδι.	1	2	3	4	5

13. Δε ντρέπομαι ή δε φοβάμαι να του/της πω ότι δεν κατάλαβα κάτι όταν κάνουμε μάθημα.	1	2	3	4	5
14. Μου λέει μπράβο ακόμα και όταν κάνω πολλά λάθη και ότι θα τα καταφέρω καλύτερα αν προσπαθήσω λίγο ακόμα.	1	2	3	4	5
15. Εφαρμόζει όσα μας συμβουλεύει να κάνουμε, κι αποφεύγει όσα μας λέει να μην κάνουμε.	1	2	3	4	5
16. Μερικές φορές βαριέμαι το σχολείο ή το διάβασμα στο σπίτι, αλλά μου αρέσει να μου μαθαίνει πράγματα ο/η δάσκαλος/α μου.	1	2	3	4	5