

**ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
ΠΡΩΤΟΒΑΜΙΑΣ ΜΕ ΤΟΝ Ν. 4327/2015**

**QUALITATIVE APPROACH TO THE PROCEDURE
FOR THE SELECTION OF PRIMARY SCHOOL HEADS
BY LAW 4327/2015**

Νικόλαος Τσιαπλής
Εκπαιδευτικός Α΄βαθμιας (ΠΕ70)
ntsiaples@gmail.com

Πολυνίκη Τυριακίδου
Εκπαιδευτικός Α΄βαθμιας (ΠΕ70)
Μ.εδ. στις Επιστήμες της Αγωγής – Ειδική Αγωγή
polynik4tyr@gmail.com

Abstract

The purpose of this paper is to discuss the new law on the selection of school heads, namely, L.4327/2015, through the experiential narratives of ten school heads who participated in the process and eventually were appointed to the position of school head. The topic was selected following the enactment of the above-mentioned Law. Over time, the institutional framework for the selection of school heads has undergone considerable change, as a result of which any political expediency may often become intensified. For this reason, the educational community displays an increasing interest in the experience of participants where recent evaluations are concerned. This research seeks to define in a definite and clear manner the selection process by taking due account of the political context and the degree to which the latter affects such process. At the beginning of the paper a bibliographical review is provided, while the purpose of the research and research questions are set out. Subsequently, the methodology employed is presented and research results are analyzed in detail. Finally, comments on the results obtained are formulated and stimuli are offered for further research to be carried out where the evaluation and selection process for prospective school heads is concerned.

Key words

Law 4327/2015, school heads selection system, participant experiences, qualitative research, interviews.

Λέξεις κλειδιά

Νόμος 4327/2015, σύστημα επιλογής διευθυντών, εμπειρίες συμμετεχόντων, ποιοτική έρευνα, συνεντεύξεις.

0. Εισαγωγή

Τα σύγχρονα εκπαιδευτικά ιδρύματα αποτελούν ανταγωνιστικά και πολύπλοκα περιβάλλοντα τα οποία υπόκεινται σε διαρκείς αλλαγές και συνάμα καλούνται να λειτουργήσουν και να αναπτυχθούν σε ένα κλίμα σταθερότητας (Ταλιαδώρου, 2013). Το μεταβαλλόμενο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον δημιουργεί ολοένα και μεγαλύτερες απαιτήσεις και προσδοκίες (Κουάλη, 2012). Κομβικής σημασίας πρόσωπο στο εκπαιδευτικό ίδρυμα είναι ο διευθυντής του, ο οποίος αναμφισβήτητα αποτελεί το άλφα και το ωμέγα (Πασιαρδής, 2004). Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι, με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία, ο διευθυντής του σχολείου θεωρείται ο κύριος παράγοντας αποτελεσματικότητάς του (Κουλουμπαρίση, 2008). Είναι λοιπόν φανερό ότι αναλαμβάνει ένα τεράστιο έργο σε ένα πολυδιάστατο πεδίο δράσης (Ανδρέου, 2008).

Στην Ελλάδα, τα τελευταία τριάντα χρόνια, ο ρόλος και τα καθήκοντα των διευθυντών μεταβάλλονται συνεχώς. Η εκάστοτε πολιτική ηγεσία μέσω των μεταρρυθμίσεων που υλοποιεί προσπαθεί να ακολουθήσει τις γενικότερες εκπαιδευτικές εξελίξεις. Η μετάβαση από το γραφειοκρατικό και υπερσυγκεντρωτικό μοντέλο διοίκησης σε ένα μοντέλο πιο αποδοτικό και σύγχρονο αποτελεί ακόμα και σήμερα ζητούμενο, παρόλο που έχουν σημειωθεί βήματα προόδου σε ορισμένους τομείς (Ανδρέου, 2008).

Ένας τομέας στον οποίο δεν έχει γίνει ακόμα κατορθωτό να βρεθεί κοινός τόπος παρά την πάροδο των ετών είναι τα κριτήρια και ο τρόπος επιλογής των διευθυντών των σχολείων. Έτσι, κάθε φορά που επίκεινται αλλαγές διευθυντών η πολιτική ηγεσία μεταβάλλει τα κριτήρια και τις διαδικασίες (Ανδρέου, 2008). Η διαρκής αστάθεια στο σύστημα επιλογής αποτελεί τροχοπέδη στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου και στην περαιτέρω ανάπτυξή του. Παράλληλα, προκαλεί προστριβές μεταξύ των εκπαιδευτικών και της πολιτικής ηγεσίας καθώς και μεταξύ των ίδιων των εκπαιδευτικών.

Στην παρούσα εργασία επιχειρείται η καταγραφή αφηγήσεων ζωής υποψηφίων εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην τελευταία χρονικά (2015) διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατέλαβαν τελικά θέση στελέχους της εκπαίδευσης. Παράλληλα, επιδιώκεται η ερμηνεία των καταγραφών αυτών με όρους εκπαιδευτικής πολιτικής υπό το πρίσμα του πολιτικού γίνεσθαι.

1. Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στη διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του 2015 υπό πολιτικό πρίσμα. Στην ερευνητική διαδικασία λαμβάνονται υπόψη οι επικρατούσες πολιτικές παράμετροι και οι πολιτικές τοποθετήσεις των συμμετεχόντων. Είναι έκδηλο πως η παρούσα έρευνα, μέσω των αποτελεσμάτων της, φιλοδοξεί να συμμετάσχει στον δημόσιο εκπαιδευτικό διάλογο

περιγράφοντας διεξοδικά την οπτική των εκπαιδευτικών/συμμετεχόντων στις διευθυντικές κρίσεις. Μέσα από τις εμπειρίες τους, εισχωρώντας σε βάθος και λαμβάνοντας υπόψη την ανάγνωση του ευρύτερου πολιτικού πλαισίου πραγματοποιείται προσπάθεια αφενός μεν ερμηνείας του τρόπου με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιμετώπισαν τη νέα διαδικασία επιλογής και αφετέρου δε καταγραφής των σχολίων τους επί της διαδικασίας.

Πιο συγκεκριμένα, καταγράφονται οι απόψεις των εκπαιδευτικών γενικά για τη διαδικασία, όπως οι ίδιοι τη βίωσαν, καθώς και οι θέσεις τους για παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία, όπως τα χρόνια προϋπηρεσίας, τα τυπικά προσόντα και οι σπουδές των εκπαιδευτικών υποψηφίων διευθυντών. Ακόμα, αποτυπώνεται η πεποίθησή τους αναφορικά με τον βαθμό ανάμειξης της πολιτικής ηγεσίας στη συγκεκριμένη διαδικασία μέσω των πολιτικών της παρεμβάσεων (καθώς η εφαρμογή του νόμου ξεκίνησε με τις κρίσεις του 2015). Τέλος, οι συμμετέχοντες καλούνται να αποτιμήσουν εμπειριστατωμένα το νέο σύστημα επιλογής.

Μέσω της καταγραφής των παραπάνω, διασαφηνίζεται ο τρόπος αντιμετώπισης του νέου συστήματος επιλογών από πλευράς της εκπαιδευτικής κοινότητας. Παράλληλα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας προσδοκάται να αποτελέσουν χρήσιμα εργαλεία όχι απλώς για καταγραφή αλλά και για περαιτέρω συζήτηση και αναζήτηση σχετικά με αυτό το θεμελιώδες ζήτημα το οποίο ασκεί σημαντική επιρροή στην εκπαιδευτική καθημερινότητα. Ολοένα και συχνότερα το τελευταίο χρονικό διάστημα λόγω της πολιτικής πραγματικότητας (οικονομική κρίση, νεοφιλελεύθερες πολιτικές) εγείρονται συζητήσεις που τροφοδοτούνται από τις εγχώριες πολιτικές (μνημόνια - δεσμεύσεις) και από έρευνες ή διεθνείς αξιολογήσεις (εργαλειοθήκη Ο.Ο.Σ.Α) για την εν γένει στόχευση και κατεύθυνση που θα πρέπει να έχει η παιδεία στη χώρα μας. Η μελέτη και η έρευνα των αντιλήψεων των μαχόμενων εκπαιδευτικών μέσα από την καθημερινότητά τους στους σχολικούς χώρους αποτελεί σπουδαίοτερο πολύτιμο εργαλείο στα χέρια όλης της εκπαιδευτικής κοινότητας. Αυτό αποτελεί και τη φιλοδοξία της παρούσας έρευνας στο κομμάτι της επιλογής στελεχών για την κάλυψη διευθυντικών θέσεων στο σχολείο.

2. Ερευνητικά Ερωτήματα

Με βάση τον σκοπό της έρευνας, όπως αυτός αποτυπώθηκε παραπάνω, διατυπώνονται τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί την αλλαγή στον τρόπο επιλογής Διευθυντών του 2015 σε σχέση με τη γενικότερη πολιτική τους τοποθέτηση;
- Πώς ερμηνεύουν οι εκπαιδευτικοί τη μοριοδότηση των ετών προϋπηρεσίας και των τυπικών προσόντων στη διαδικασία επιλογής;

- Χαρακτηρίζεται αξιοκρατική από τους εκπαιδευτικούς η διαδικασία επιλογής διευθυντών με βάση την προσωπική τους πολιτική θεώρηση.

3. Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

3.1. Εισαγωγή

Στα δύο προηγούμενα κεφάλαια παρουσιάζεται διεξοδικά ο σκοπός της παρούσας έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία η έρευνα καλείται να δώσει απαντήσεις. Με βάση τα παραπάνω, η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που παρουσιάζεται στο κεφάλαιο αυτό, επικεντρώνεται αρχικά στην παράθεση του νέου νομοθετικού πλαισίου για τις επιλογές των διευθυντών σχολικών μονάδων του 2015, αφού προηγηθεί μια μικρή ιστορική αναδρομή. Ακολουθώντας, πραγματεύεται τις παραμέτρους εκείνες που εκ προοιμίου θεωρούνται κλειδιά στη διαδικασία επιλογής στελεχών, όπως η συνολική εκπαιδευτική προϋπηρεσία του υποψηφίου διευθυντή, τα προσόντα, οι γνώσεις του και η τυχόν προηγούμενη θητεία του σε θέση ευθύνης. Οι παράμετροι αυτοί αποσαφηνίζονται στη συνέχεια της εργασίας μέσα από βιβλιογραφικά ευρήματα και ερευνητικά δεδομένα. Επιχειρείται προσπάθεια αποκρυστάλλωσης της γνώμης των εκπαιδευτικών σχετικά με τον βαθμό επιρροής της διαδικασίας επιλογής από μέρους της πολιτικής εξουσίας καθώς και της γνώμης τους για το νέο σύστημα επιλογής εν γένει. Καθώς το νομοθετικό πλαίσιο είναι πολύ πρόσφατο χρονικά, η όλη διαδικασία παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον εφόσον ουσιαστικά επιχειρείται αμέσως μετά την πρώτη εφαρμογή του. Για τον λόγο αυτόν η σχετική βιβλιογραφία είναι αρκετά περιορισμένη, όπως επίσης και οι μέχρι τώρα πραγματοποιηθείσες έρευνες είναι σχεδόν μηδαμινές.

3.2. Ιστορική Αναδρομή

Σύμφωνα με την Κουλουμπαρίτση (2008), η εκπαιδευτική διοίκηση θεωρείται νευραλγικός τομέας διότι καθορίζει την οργάνωση και παρέχει τον απαιτούμενο μηχανισμό για να επιτελέσει ο οργανισμός τον σκοπό του. Ο προαναφερθείς πολυδιάστατος χαρακτήρας του διευθυντή του σχολείου ιστορικά αποτελούσε σημείο αναφοράς για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου και αντικείμενο συνεχών αλλαγών. Η εκάστοτε κυβέρνηση της χώρας, εντός του πλαισίου της εκπαιδευτικής πολιτικής, είναι αυτή που καθορίζει τον τομέα της εκπαιδευτικής διοίκησης, αφού εκλαμβάνεται ως τμήμα της επιλεγόμενης και ασκούμενης πολιτικής (Στυλιανίδης, 2008). Σύμφωνα με τον νόμο 1566/1985 τα όργανα διοίκησης του σχολείου είναι ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων. Συνδυαστικά με τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στα χρόνια που ακολούθησαν, ο διευθυντής είναι ο κύριος υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου διαθέτοντας ως βάση του ένα αρκετά καθορισμένο καθηκοντολόγιο. Παρόλο που η κρισιμότητα του

ρόλου του διευθυντή έγκειται στο γεγονός ότι όλη η προσπάθεια στον χώρο του σχολείου παίρνει σάρκα και οστά χάρη στις ικανότητες του ίδιου, τριάντα χρόνια μετά τον νόμο 1566/1984 δεν επιτεύχθηκε η δημιουργία ενός σταθερού συστήματος επιλογής που θα διασφαλίζει το αυτονόητο, την πλήρωση των θέσεων των διευθυντών από τους ικανότερους και αποτελεσματικότερους (ΦΕΚ 167/30-9-1985, τ. Α').

3.3. Νόμος 4327/2015

Στο νόμο 4327/2015 και συγκεκριμένα στο Κεφάλαιο Γ' με τίτλο "Επιλογή στελεχών" περιγράφεται αναλυτικά η διαδικασία με την οποία θα γίνεται εφεξής η επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων. Συγκεκριμένα στο άρθρο 16 μεταξύ άλλων αναφέρεται ότι καταρτίζονται πίνακες επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Στο άρθρο 17, όπου καταγράφονται οι προϋποθέσεις επιλογής για τους διευθυντές σχολικών μονάδων, ορίζεται ότι επιλέγονται εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, με οχτώ χρόνια διδακτικής εμπειρίας. Επίσης, τουλάχιστον τα τρία έτη θα πρέπει να έχουν ασκηθεί σε αντίστοιχους τύπους σχολείων της οικείας βαθμίδας με την προς κάλυψη θέση. Εξακολουθεί να ισχύει η διάταξη που αναφέρει ότι υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών δημοτικών σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Στο άρθρο 18, όπου καταγράφονται τα κριτήρια επιλογής, αναφέρεται ότι κριτήρια επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης αποτελούν:

- α) Η επιστημονική – παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση.
- β) Η υπηρεσιακή κατάσταση καθώς και η καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία.
- γ) Η συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο, όπως προκύπτει από τις θέσεις στις οποίες έχει υπηρετήσει και παράλληλα η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου που αποτιμώνται κατά τη μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων.

Έπειτα, οι υποψήφιοι κατατάσσονται στον οικείο πίνακα με βάση το άθροισμα των μονάδων, τις οποίες συγκεντρώνουν κατά την αποτίμηση των παραπάνω κριτηρίων, σύμφωνα με τα επόμενα άρθρα. Το σύνολο των μονάδων για τους υποψηφίους διευθυντές σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ανέρχεται σε 37.

Στο κεφάλαιο 18 περιγράφεται αναλυτικά η μοριοδότηση των κριτηρίων. Αναλυτικότερα, το κριτήριο της επιστημονικής – παιδαγωγικής συγκρότησης και κατάρτισης αποτιμάται με 9 έως 11 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

- α) Διδακτορικό δίπλωμα: 4 μονάδες, Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 2,5 μονάδες.
- β) Δεύτερο πτυχίο πανεπιστημίου ή Τ.Ε.Ι.: 2 μονάδες εφόσον δεν ήταν αναγκαίο προσόν για τον διορισμό.

- γ) Πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας: 0,5 μονάδα.
- δ) Βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης σε Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. / Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.: 0,5 μονάδα. Αν ο υποψήφιος έχει περισσότερα πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις δε μοριοδοτούνται αθροιστικά.
- ε) Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε. επιπέδου 1: 0,5 μονάδα.
- στ) Πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 0,5 μονάδα.
- ζ) Πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου ανώτερου του B2: 1 μονάδα.

Το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης, της καθοδηγητικής και διοικητικής εμπειρίας αποτιμάται με 14 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής: α) Υπηρεσιακή κατάσταση: 11 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, β) Διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία: 3 μονάδες κατ' ανώτατο όριο για τους διευθυντές σχολικών μονάδων. Στο κριτήριο εκπαιδευτικό έργο - Προσωπικότητα - γενική συγκρότηση δίνονται μέχρι 12 μονάδες μετά από μυστική ψηφοφορία στον σύλλογο διδασκόντων (ΦΕΚ Α 50 – 14.05.2015).

3.4. Σημαντικές Διαφορές με τους Προηγούμενους Νόμους

Αδιαμφισβήτητα, η σημαντικότερη καινοτομία του νόμου 4327/2015 είναι η αντικατάσταση της συνέντευξης με την εισαγωγή της ψηφοφορίας του συλλόγου διδασκόντων. Σε σχέση με τη μοριοδότηση της συνέντευξης, η οποία άθροιζε 15 μονάδες στην αξιολόγηση, η ψηφοφορία αριθμεί έως 12 μονάδες, σε περίπτωση που ένας υποψήφιος συγκεντρώσει το απόλυτο των ψήφων.

Η δεύτερη μεγάλη αλλαγή αφορά στη συνολική μοριοδότηση της επιστημονικής συγκρότησης του υποψηφίου. Ο μέγιστος αριθμός μονάδων που μπορεί κάποιος να λάβει με τον νέο νόμο είναι 11 μονάδες, ενώ στην προηγούμενη διαδικασία του 2011 η μοριοδότηση λάμβανε μέχρι και 24 μονάδες. Το γεγονός αυτό δείχνει μια μεγάλη μεταστροφή στον προσανατολισμό της εν λόγω διαδικασίας, καθώς τα επιπλέον προσόντα του εκπαιδευτικού (διδασκτορικά, μεταπτυχιακά, ξένες γλώσσες, επιμορφώσεις) δε συνυπολογίζονται σε μεγάλο βαθμό ως κριτήρια σημαντικά για την κατάληψη μιας θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση. Το γεγονός αυτό επέφερε σημαντικές αντιδράσεις. Τρίτη μεγάλη αλλαγή του νόμου είναι η επιπλέον μοριοδότηση των ετών προϋπηρεσίας (11 μονάδες συνολικά σε αντίθεση με 8 μονάδες το προηγούμενο σύστημα και 1 μονάδα πριμοδότηση ανά έτος προϋπηρεσίας πάνω από τα 8 έτη σε αντίθεση με το 0,5 ανά έτος πάνω από δετή προϋπηρεσία). Τέλος, μια σημαντική τροποποίηση στο νέο σύστημα εντοπίζεται στο πλήθος των σχολείων που μπορεί να δηλώσει κάποιος υποψήφιος. Ενώ στο παλιότερο σύστημα κάποιος μπορούσε να δηλώσει όσα σχολεία επιθυμούσε, τώρα υπάρχει περιορισμός σε μόλις τρεις επιλογές.

3.5. Τα Χρόνια Προϋπηρεσίας ως Προσόν για την Κατάληψη Διευθυντικής Θέσης

Σύμφωνα με τη Σπυροπούλου (2010), από την δεκαετία του '80 έως και σήμερα το βασικό κριτήριο για την κατάληψη διευθυντικής θέσης είναι τα χρόνια εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας. Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει από την πολιτεία κατά καιρούς προκειμένου να αποκτήσει πιο επιστημονικό χαρακτήρα η διαδικασία, δεν έχει επιτευχθεί ακόμη ένας σχεδιασμός τέτοιος ώστε να μπορεί να αποτελέσει θεμέλιο για μια πιο προοδευτική προσέγγιση. Με το νόμο 3467/2006 η εκπαιδευτική προϋπηρεσία υπερτονίστηκε δίνοντας συνολικά 22 μονάδες στους υποψηφίους εκπαιδευτικούς πέραν της 12ετούς προϋπηρεσίας που απαιτούσε για τη συμμετοχή στις κρίσεις. Στον νόμο 3848/2010 παρουσιάστηκε μια αξιοσημείωτη μεταστροφή θέτοντας ως όριο στη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία επιλογής διευθυντών τα 8 έτη προϋπηρεσίας και η μοριοδότηση της πέραν των 8 χρόνων υπηρεσίας λάμβανε μόνο κατ' ανώτερο όριο 8 μονάδες. Σήμερα, με τον πρόσφατο νόμο 4327/2015 είχαμε μια ριζική μεταστροφή στην παλαιότητα σαν βασικότερο κριτήριο επιλογής, καθώς η μοριοδότηση αυξήθηκε στις 11 μονάδες, πέραν της 10ετούς προϋπηρεσίας και το αξιοσημείωτο είναι ότι κάθε έτος πέραν της 10ετίας δίνει 1 μόριο σε αντίθεση με το 0,5 που ίσχυε ανά έτος. Ακόμα και αν ο εκπαιδευτικός δε διαθέτει τις απαραίτητες επιστημονικές και διοικητικές γνώσεις, προαπαιτούμενο και συνάμα βασικό "προσόν" είναι η προϋπηρεσία (Μελισσόπουλος, 2006). Γίνεται αντιληπτό ότι η έμφαση στην αρχαιότητα δημιουργεί φραγμούς σε προσοντούχους εκπαιδευτικούς να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για την πλήρωση της θέσης διευθυντών σχολείων. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένας "παλιός" εκπαιδευτικός δεν είναι ταυτόχρονα και καλός σχολικός ηγέτης (Σπυροπούλου, 2010). Ωστόσο, δεν παρατηρούνται σημαντικές αντιδράσεις από φορείς ή συλλόγους της εκπαίδευσης όσον αφορά στη σημαντική αυτή αλλαγή, παρά το γεγονός ότι ο νέος νόμος διάκειται ολοφάνερα ευνοϊκά απέναντι στους παλιούς εκπαιδευτικούς και ταυτόχρονα δημιουργεί αφιλόξενο περιβάλλον για τη νεότερη καταρτισμένη γενιά εκπαιδευτικών που προσβλέπει στην πλήρωση συγκεκριμένων θέσεων (ΦΕΚ 128/21-6-2006,τ.Α', ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010).

3.6. Τα Επιστημονικά Προσόντα ως Μέσο για την Κατάληψη Διευθυντικής Θέσης

Στο κριτήριο της επιστημονικής και παιδαγωγικής κατάρτισης σημειώθηκε η μεγαλύτερη μεταβολή όσον αφορά στον συντελεστή βαρύτητας στη διαδικασία, με βάση τον νέο νόμο 4327/2015. Η συνολική μοριοδότηση που μπορεί να λάβει κάποιος υποψήφιος βάσει επιπλέον σπουδών (διδασκαρικό, μεταπτυχιακό, ξένες γλώσσες κ.τ.λ.) είναι 9 μονάδες σε αντίθεση με τις 24 μονάδες που πριμοδοτούσε κατ' ανώτερο όριο τους υποψηφίους ο προηγούμενος νόμος (3848/2010), ο οποίος κατά γενική ομολογία είχε πιο επιστημονικό χαρακτήρα. Το γεγονός αυτό αυτόματα μετατρέπει το κριτήριο

αυτό σε μη καθοριστικό παράγοντα για την επιλογή των διευθυντών σχολείων. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονισθεί ότι για την αλλαγή αυτή υπήρξαν αρκετές αντιδράσεις. Επιστημονικές ενώσεις, συνδικαλιστικοί σύλλογοι αλλά και βουλευτές κατέθεσαν τις ενστάσεις τους, αφού σύμφωνα με τις αιτιάσεις τους πλήττεται η επιστημονικότητα και η αξιοπιστία της διαδικασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Πανελλήνια Επιστημονική Ένωση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία, μετά τη δημοσίευση της τροπολογίας του Υπουργείου Παιδείας, σε ανακοίνωσή της αναφέρει χαρακτηριστικά ότι η συρρίκνωση της μοριοδότησης των επιστημονικών προσόντων καθώς και η μη μοριοδότηση επιστημονικών προσόντων των υποψηφίων στελεχών δημιουργούν προβληματική κατάσταση, διότι έτσι απαξιώνονται οι προσπάθειες των εκπαιδευτικών για επαγγελματική ανάπτυξη (Πανελλήνια Επιστημονική Ένωση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, 2015). Ακόμα σε ανακοίνωσή της η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος ανέφερε ότι: «ο καινούριος νόμος θέτει αντισυνταγματικούς περιορισμούς και αποκλεισμούς στην αντιμετώπιση σπουδών του ίδιου επιπέδου, στον χαρακτηρισμό προϋπηρεσίας ως διδακτικής (π.χ. εξαίρεση μετεκπαίδευσης, εκπαιδευτικής άδειας, θητείας των Υπεύθυνων Σχολικών Δραστηριοτήτων) ισοπεδώνοντας τα επιστημονικά προσόντα των υποψηφίων» (Δ.Ο.Ε, 2015).

3.7. Επιρροή της Πολιτικής Ηγεσίας στην Επιλογή Διευθυντών Σχολείων

Σε έρευνά της η Σπυροπούλου (2010) κατέγραψε τη διαχρονική δυσαρέσκεια των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών ως προς τη διαδικασία επιλογής στελεχών. Ως μεγαλύτερο μειονέκτημα της διαδικασίας επισημαίνεται η υποκειμενικότητα και η μεροληψία στις επιλογές υπέρ κάποιων υποψηφίων. Γενικότερα, όλη η διαδικασία χαρακτηρίζεται ως πολιτική. Είναι όμως γεγονός ότι τα κριτήρια επιλογής τροποποιούνται κάθε φορά που αλλάζει η κυβέρνηση. Ως εκ τούτου δε δημιουργείται το κατάλληλο πλαίσιο ώστε να υπάρξει σταθερότητα και διαφάνεια. Στις δυο προηγούμενες κρίσεις επιλογής διευθυντών με τους αντίστοιχους νόμους η διαδικασία της συνέντευξης αποτέλεσε “κόκκινο πανί” (ΦΕΚ 128/21-6-2006, ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010). Το 2015 αυτό που αποτέλεσε σημείο μεγάλης τριβής ήταν η εισαγωγή της μυστικής ψηφοφορίας του συλλόγου διδασκόντων. Σημείο έντονης αντιπαράθεσης επίσης αποτέλεσε η μείωση των επιστημονικών κριτηρίων και οι μόλις τρεις επιλογές σχολικών μονάδων που είχε στη διάθεσή του ο κάθε υποψήφιος. Οι εκπαιδευτικοί φορείς αντέδρασαν θεωρώντας την εν λόγω διαδικασία μέσο επιρροής και ελέγχου του αποτελέσματος της διαδικασίας. Συγκεκριμένα, η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Σχολείων χαρακτήρισε τη διαδικασία χωρίς επιστημονική βάση και επεσήμανε ότι δύναται να οδηγήσει σε ομαδοποιήσεις, συγκρούσεις και πελατειακές σχέσεις μεταξύ των διευθυντών με αποτέλεσμα τη διατάραξη του καλού κλίματος του δημόσιου σχολείου (Δ.Ο.Ε., 2015). Η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης σε ανακοίνωσή της

υπογράμμισε ότι η διαδικασία επιλογής στελεχών, όπως αυτή αποτυπώνεται στον νόμο 4327/2015, εισάγει τον κομματισμό στα σχολεία, ενθαρρύνει τις πελατειακές σχέσεις, πυροδοτεί τις συγκρούσεις και επιτρέπει τις κάθε είδους συναλλαγές με αυτονόητες τις συνέπειες στη λειτουργία της εκπαίδευσης (Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης, 2015).

Στην αντίπερα όχθη η πολιτική ηγεσία έσπευσε να υπερασπιστεί τη νεοτερικότητα της διαδικασίας και να αποκρούσει τις κατηγορίες υπογραμμίζοντας ότι ο νέος νόμος αναβαθμίζει τον ρόλο του διευθυντή και δια μέσω αυτού επιτυγχάνεται η χρυσή τομή ανάμεσα στα προσόντα των υποψηφίων και την δημοκρατικότητα της επιλογής (Κουράκης, 2015, Μπαλτάς, 2015).

4. Μεθοδολογία της έρευνας

4.1. Δείγμα

Για τη διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στις διαδικασίες κρίσης με τον τελευταίο νόμο επιλέχθηκε η ποιοτική προσέγγιση του θέματος. Η επιλογή της ποιοτικής έρευνας θεωρήθηκε καταλληλότερη καθώς στοχεύει στην περιγραφή, την ερμηνεία και την κατανόηση κοινωνικών φαινομένων (Ιωσηφίδης, 2003). Άλλωστε, στις έρευνες που απαιτούν εις βάθος κατανόηση του συμμετέχοντα στη διαδικασία, η ποιοτική έρευνα αποτελεί την καταλληλότερη επιλογή (Ρουμπέση, 2009). Το συγκεκριμένο εργαλείο εμβαθύνει στη γλώσσα των υποκειμένων επιχειρώντας την αποκρυστάλλωση της δικής τους αλήθειας (Denzin & Lincoln, 2011).

Πραγματοποιείται καταγραφή αφηγήσεων ζωής δέκα υποψηφίων διευθυντών σχολείων με σκοπό να περιγραφούν οι εμπειρίες τους από τη διαδικασία που βίωσαν. Ως ιδανική μέθοδος συλλογής δεδομένων για την περάτωση της έρευνας επιλέχθηκε από τον ερευνητή η εις βάθος προσωπική συνέντευξη. Για τη διεξαγωγή της έρευνας η επιλογή του δείγματος έγινε με σκόπιμο τρόπο. Επιλέχθηκαν εκπαιδευτικοί οι οποίοι ήταν σε θέση να δώσουν σημαντικές πληροφορίες στους αναγνώστες της έρευνας αναφορικά με τον νέο τρόπο επιλογής διευθυντών σχολείων. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η υποκειμενική γνώση του ερευνητή για τους επιλεγέντες της έρευνας (Creswell, 2011, Ζαφειρόπουλος, 2005). Αξίζει να αποσαφηνιστεί ότι τα υποκείμενα της έρευνας επιλέχθηκαν έτσι ώστε να αντιπροσωπεύουν διευθυντές όλων των τύπων του ελληνικού δημόσιου πολυθέσιου σχολείου. Ανάμεσα στους δέκα συμμετέχοντες υπάρχουν διευθυντές αυξημένων ακαδημαϊκών προσόντων αλλά και διευθυντές χωρίς κανένα επιπρόσθετο προσόν πέραν του βασικού πτυχίου που αποτέλεσε κριτήριο διορισμού τους. Αξίζει ακόμη να αναφερθεί ότι από τους 10 διευθυντές οι 8 είναι άντρες και οι 2 γυναίκες.

4.2. Εργαλείο

Για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η σε βάθος μη δομημένη συνέντευξη. Έτσι, η άντληση πολύτιμων δεδομένων για την έρευνα, τέτοιων που με κανέναν άλλον τρόπο δε θα “αλιεύονταν”, επιτεύχθηκε ευκολότερα (Cohen, Manion & Morrison, 2008, Creswell, 2011, Robson 2007, Walford, 2012). Ο ερευνητής έκανε χρήση πρωτοκόλλου συνέντευξης για κάθε περίπτωση, δηλαδή ενός εντύπου που σχεδιάστηκε από τον ίδιο και περιλαμβάνει τις οδηγίες για τη διαδικασία που πρόκειται να ακολουθηθεί από τον ερευνητή. Συνολικά, συντάχθηκαν δέκα ξεχωριστά πρωτόκολλα (Creswell, 2011). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο διάστημα Δεκέμβριος 2015 - Ιανουάριος 2016. Πριν την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων όλοι οι εκπαιδευτικοί είχαν ενημερωθεί για τις λεπτομέρειες της έρευνας, για το δικαίωμα της απόσυρσης, εάν το θελήσουν, για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους (Ίσαρη & Πουρκός, 2016). Εν τέλει, δεν παρατηρήθηκε καμιά απόκλιση στον αρχικό σχεδιασμό της διαδικασίας και όλα κύλησαν ομαλά κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Οι συζητήσεις πραγματοποιήθηκαν με φυσικό τρόπο και η διαδικασία προχώρησε με ελευθερία και σε ορισμένες περιπτώσεις δημιουργήθηκε αρκετά καλό κλίμα. Το πρωτόκολλο της συνέντευξης παρατίθεται στο Παράρτημα 1.

4.3. Διαδικασία διεξαγωγής της έρευνας

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το διάστημα Δεκέμβριος 2015 - Ιανουάριος 2016. Όλες οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο σχολείο που διευθύνει ο κάθε συνεντευξιζόμενος και μάλιστα στο γραφείο του διευθυντή, εντός σχολικού ωραρίου και με τα μαθήματα σε πλήρη εξέλιξη.

4.4. Τεχνική Ανάλυσης

Στις ποιοτικές έρευνες συνήθως παράγεται ένας αρκετά μεγάλος όγκος δεδομένων. Στην έρευνα που εκπονήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, λόγω της μη δομημένης συνέντευξης που επιλέχθηκε, συγκεντρώθηκε μαγνητοφωνημένο υλικό διάρκειας περίπου εννέα ωρών (Ίσαρη & Πουρκός, 2016). Για την ανάλυση των δεδομένων αποφασίστηκε η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επιλέχθηκε το πρόγραμμα atlas.ti και η διαδικασία αποθήκευσης, ανάλυσης και ταξινόμησης δεδομένων διευκολύνθηκε. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι ιδιαίτερα λειτουργικό καθώς μεγάλος όγκος δεδομένων γίνεται πιο εύκολα διαχειρίσιμος και αναπτύσσονται πιο συνεπή σχέδια κωδικοποίησης (Creswell, 2011, Robson, 2007). Ακόμα, είναι εύκολη η επεξεργασία ηχητικών αρχείων (Τσιώλης, 2015). Μέσω του προγράμματος έγινε η οργάνωση των ευρημάτων της έρευνας και η αποθήκευσή τους για την ευκολότερη χρήση τους. Το επόμενο στάδιο περιλάμβανε την κωδικοποίηση των δεδομένων. Για την ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας επελέγει η θεματική ανάλυση διότι με τη

μέθοδο αυτή είναι δυνατή η ανίχνευση θεμάτων με συστηματικό τρόπο και η οργάνωσή τους. (Τσιώλης, 2015). Παράλληλα, θεωρείται χρηστική λόγω της ευελιξίας που προσφέρει (Braun & Clarke, 2006). Η διαδικασία κωδικοποίησης των δεδομένων ακολούθησε πορεία από επάνω προς τα κάτω, καθώς τα θέματα στα οποία βασίστηκε η κατηγοριοποίηση καθορίστηκαν εκ των προτέρων από τον ερευνητή (Τσιώλης, 2015). Οι τρεις μεγάλες θεματικές κατηγορίες που ορίστηκαν από τον ερευνητή είναι: η επιλογή των διευθυντών ως πολιτική διεργασία, βιογραφικά στοιχεία των υποψηφίων και γενικές επισημάνσεις επί της διαδικασίας. Σε πρώτη φάση αναλύθηκαν όλα τα δεδομένα της έρευνας με πυλώνες τις τρεις θεματικές κατηγορίες και σχηματίστηκε ο θεματικός χάρτης των δεδομένων της έρευνας. Για την αρτιότερη απεικόνιση των δεδομένων η διαδικασία επαναλήφθηκε και ο χάρτης δεδομένων έλαβε την τελική του μορφή, αφού επιβεβαιώθηκαν οι ήδη σχηματισθείσες θεματικές ενότητες και προστέθηκαν τα δεδομένα τα οποία στην πρώτη προσπάθειά του είχαν παραληφθεί.

4.5. Ηθικά Διλήμματα και Περιορισμοί

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα έλαβαν μέρος εθελοντικά. Αρχικά, ενημερώθηκαν αναλυτικά τηλεφωνικά για τη διαδικασία πριν την οριστικοποίηση της συμμετοχής τους στην έρευνα ούτως ώστε να έχουν στη διάθεσή τους όλα τα απαραίτητα στοιχεία πριν την αποδοχή της πρόσκλησης. Έπειτα, μετά τη θετική ανταπόκρισή τους τούς ζητήθηκε ειδική άδεια για τη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης. Με τη διαδικασία αυτή εξασφαλίστηκε η ελεύθερη συμμετοχή των υποκειμένων της έρευνας με αναλυτική ενημέρωσή τους. Εξ αρχής κατέστη σαφές στους συμμετέχοντες πως η διαδικασία είναι εμπιστευτική και κανένα στοιχείο της δεν πρόκειται να δημοσιευτεί χωρίς τη συγκατάθεση του συνεντευξιαζόμενου. Επίσης, διευκρινίστηκε ότι κανένα προσωπικό στοιχείο δε θα χρειαστεί κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και ως εκ τούτου δεν υπάρχει κίνδυνος δημοσίευσης ουδεμίας προσωπικής πληροφορίας. Με αυτόν τον τρόπο διασφαλίστηκε η εμπιστευτικότητα και η εχεμύθεια της διαδικασίας. Ο ερευνητής δεσμεύτηκε ότι σε καμιά περίπτωση οι συμμετέχοντες στην έρευνα δε θα εκτεθούν σε κινδύνους. Συνεπώς, σε περίπτωση αναφοράς οποιουδήποτε επιβλαβούς δεδομένου στη διάρκεια της έρευνας θα ακολουθούσε διακοπή της διαδικασίας.

Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι το σκόπιμα επιλεγμένο δείγμα ήταν τέτοιο ώστε να μην υφίσταται ουδεμία σχέση ανάμεσα στον ερευνητή και τους συνεντευξιαζόμενους για τη αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων. Ακόμα, προκειμένου να δημιουργηθεί κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα στον ερευνητή και τους συνεντευξιαζόμενους και να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει καμιά πιθανότητα εξαπάτησης, ο συνεντευκτής διαβεβαίωσε ότι θα ανακοινωθούν όλα όσα καταγραφούν στη διάρκεια της συνέντευξης και σε καμιά περίπτωση δε θα γίνει επιλογή συγκεκριμένων μόνο σημείων.

Λόγω της σε βάθος επικοινωνίας που αναπτύχθηκε ανάμεσα στον ερευνητή και

σε μερικούς από τους συμμετέχοντες δημιουργήθηκε φιλική ατμόσφαιρα αμοιβαίας συνεργασίας. Ως εκ τούτου οι προσωπικές αφηγηματικές ιστορίες του καθενός αναγνώστηκαν με τέτοιο τρόπο από τον ερευνητή ώστε να μην υπάρξει δημοσίευση τυχόν πληροφοριών που θα δημιουργούσαν αντιπαράθεση. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι περιοριστικά ως προς τη διατήρηση της ανωνυμίας των υποκειμένων της έρευνας λειτούργησε το γεγονός πως παρόλο που δεν απαιτήθηκαν προσωπικά στοιχεία στη διάρκεια της συνέντευξης σε κάποιες περιπτώσεις οι συνεντευξιαζόμενοι παρέκκλιναν από αυτό. Το γεγονός αυτό είχε ως επακόλουθο την κατά κάποιον τρόπο “σκιαγράφηση” την ταυτότητάς τους μέσα από την παρουσίαση της σταδιοδρομίας τους και της μνείας συγκεκριμένων αριθμητικών στοιχείων με αποτέλεσμα την περιορισμένη επίτευξη της απόλυτης ανωνυμίας τους (Cohen et al, 2008).

4.6. Αξιοπιστία και Εγκυρότητα

Οι Denzin και Lincoln (2011) περιγράφουν την περίοδο που διανύουμε στην ποιοτική έρευνα ως περίοδο “τριπλής κρίσης”. Αυτό σημαίνει ότι εξετάζονται διεξοδικά οι όροι εγκυρότητα, γενικευσιμότητα και αξιοπιστία. Ο Συμεού (2006) υποστηρίζει ότι η διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας μιας ποιοτικής έρευνας επιτυγχάνεται με την ικανοποίηση συγκεκριμένων κριτηρίων ερευνητικής συνέπειας. Όσον αφορά στην κρίση της αναπαράστασης, εξετάζεται ο βαθμός που ο ποιοτικός ερευνητής μπορεί να συλλάβει την εμπειρία της έρευνας. Ο γράφων της παρούσας εργασίας είναι εκπαιδευτικός που συμμετείχε στη διαδικασία, γεγονός που καθιστά ευκολότερη την κατανόηση των βιωμένων εμπειριών των εκπαιδευτικών (Βέρδης, 2016, Πουρκός & Δαφέρμος, 2010, Τσώλης, 2012). Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν διότι το δείγμα των συμμετεχόντων είναι πολύ μικρό. Ακόμη, λόγω των περιορισμών της έρευνας, η εκ νέου διεξαγωγή της ίδιας έρευνας ενδεχομένως να μην αποδώσει παρόμοια αποτελέσματα. Για τη μέγιστη δυνατή αξιοπιστία προβλέφθηκε η χαμηλότερη μεροληψία, ει δυνατόν. Τα παραπάνω κριτήρια πηγάζουν από την κρίση νομιμοποίησης που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη ποιοτική έρευνα (Βέρδης, 2016, Denzin και Lincoln, 2011). Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Cohen et al (2008) πλέον αποτελεσματικός τρόπος για τη μεγιστοποίηση της εγκυρότητας θεωρείται ο περιορισμός της μεροληψίας της έρευνας. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκαν διευθυντές από όλο το ηλικιακό, μορφωτικό και πολιτικοϊδεολογικό φάσμα. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων ο ερευνητής δεν ανέφερε τις προσωπικές του ιδέες και αντιλήψεις σε καμιά περίπτωση και δεν έγινε καμιά προσπάθεια να αλιευθούν απαντήσεις που θα ηχούσαν εύηχα. Πρωταρχικό μέλημα του ερευνητή ήταν μόνο η καθοδήγηση της διαδικασίας. Οι αρχικές τοποθετήσεις του ερευνητή καθώς και οι διευκρινιστικές ερωτήσεις - όπου αυτές χρειάστηκαν - έγιναν με τον ίδιο ακριβώς τρόπο και ελαχιστοποιήθηκαν τυχόν παρανοήσεις και από τις δύο πλευρές (Cohen et al, 2008, Creswell, 2011, Golafshani, 2003, Χασσάνδρα & Γούδας, 2003).

5. Αποτελέσματα έρευνας

Στην ενότητα που ακολουθεί αναλύονται οι συνεντεύξεις που παραχώρησαν οι εκπαιδευτικοί με σκοπό να διερευνηθεί ο νέος τρόπος επιλογής διευθυντών με βάση τον νόμο 4327/2015. Πιο συγκεκριμένα, συνδυαστικά με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή της εργασίας, η ανάλυση των δεδομένων θα βασιστεί στις κατηγορίες: α) γενικά σχόλια επί της διαδικασίας, β) πολιτικός επηρεασμός, γ) πολιτική στόχευση της διαδικασίας, δ) μοριοδότηση προσόντων, ε) μοριοδότηση ετών προϋπηρεσίας. Με τον τρόπο αυτό η κατηγοριοποίηση των δεδομένων καλύπτει απόλυτα τη στόχευση του ερευνητή.

5.1. Γενικά σχόλια επί της διαδικασίας

Όλοι οι συνεντευξιζόμενοι εντόπισαν τρωτά σημεία στη διαδικασία επιλογής. Προκύπτει λοιπόν ότι η διαδικασία χρίζει βελτίωσης προκειμένου να χαρακτηριστεί νόμος αξιοκρατικός, δίκαιος και αποτελεσματικός. Ένα μέρος των συνεντευξιζόμενων απέδωσε τις αστοχίες του νόμου στο γεγονός ότι ήταν καινούριος. Ωστόσο, οι πιο επιφυλακτικοί τις απέδωσαν στην πολιτική στόχευση και στη μειωμένη αξιοκρατία (σχολιάζονται αναλυτικά στις επόμενες δύο υποενότητες).

Συνεντευξιζόμενος δήλωσε χαρακτηριστικά: «το σύστημα έχει αδικήσει αυτούς που έχουν περισσότερα ακαδημαϊκά προσόντα. Αυτό αποδίδεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει ισόρροπη ανάπτυξη των κριτηρίων μοριοδότησης. Χρειάζεται λοιπόν η αξιολόγηση έτσι όπως την έχει δώσει ο κλάδος». Άλλος διευθυντής δήλωσε πως έτσι όπως διαμορφώθηκε το κλίμα επηρεάστηκαν οι συμμετοχές. Επιπλέον άλλος διευθυντής κατέταξε στα αρνητικά το γεγονός ότι ο τρόπος επιλογής δεν ευνόησε τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων καθώς αρκετοί εκπαιδευτικοί φοβήθηκαν να εκτεθούν και πιθανώς να ηττηθούν. Χαρακτηριστική δήλωση διευθυντή υπογραμμίζει: «οι λίγες επιλογές σχολείων που είχε στην διάθεσή του ο κάθε υποψήφιος διευθυντής δημιούργησαν πιο πολλά προβλήματα από όσα έλυσαν». Μειονέκτημα από αρκετούς συμμετέχοντες θεωρήθηκε η δυσκολία διεκδίκησης θέσης διευθυντή σε άλλο σχολείο από αυτό που εργάζεται. Τέλος, συμμετέχων δήλωσε πως το σύστημα έχει αρνητικό παράγοντα την ψηφοφορία γιατί δημιουργήθηκαν κλίκες και υπήρξε παρασκηνίο.

Από την άλλη, καταγράφηκαν και κάποια θετικά σχόλια. Διευθυντής τόνισε ότι η αποδοχή του από τον σύλλογο διδασκόντων αποτελεί σημαντική παρακαταθήκη για το έργο που έχει να επιτελέσει την ερχόμενη διετία. Ακόμα, άλλος συμμετέχων στην έρευνα δήλωσε: «ο νέος τρόπος επιλογής διευθυντών ενίσχυσε τη δημοκρατία στο σχολείο, καθώς είναι πολύ θετικό ότι για πρώτη φορά συμμετείχε με την ψηφοφορία η εκπαιδευτική κοινότητα». Άξια αναφοράς είναι και η τοποθέτηση εκπαιδευτικού που αναφέρει ότι ο σύλλογος διδασκόντων πήρε δύναμη από τη νέα διαδικασία. Τέλος, συνεντευξιζόμενος υπογράμμισε με βεβαιότητα: «η διαδικασία απαλλάχθηκε από τη νοσηρή συνέντευξη».

5.2. Πολιτικός επηρεασμός

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα στο σύνολό τους (εκτός από έναν) κατέθεσαν την άποψη ότι η νέα διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολείων επηρεάστηκε από την πολιτική ηγεσία. Αυτό το εύρημα αποτελεί επιβεβαίωση της γενικότερης αρχής ότι κάθε πολιτική ηγεσία επιχειρεί να φέρει την κάθε διαδικασία στα μέτρα της. Χαρακτηριστικά ένας συνεντευξιαζόμενος τόνισε: «η νέα αριστερή κυβέρνηση, με βάση την πολιτικοϊδεολογική της θεωρία, προσπάθησε, μέσω της διαδικασίας, να αποκτήσει μια εύνοια». Επιπροσθέτως, μια συνεντευξιαζόμενη δήλωσε ότι η νέα κυβέρνηση προσπάθησε να νεωτερίσει αλλά όμως και να ελέγξει τη διαδικασία. Χαρακτηριστική είναι και η δήλωση συμμετέχοντα που σχολίασε πως η διαδικασία έγινε μόνο και μόνο για να βουλευτούν άτομα της ίδιας κομματικής παράταξης και να υπάρξει κομματικό στίγμα. Παρόμοια είναι και η απάντηση μιας διευθύντριας ότι το πολιτικό σκηνικό που επικρατούσε εκείνη την περίοδο αποτέλεσε βασικό παράγοντα επηρεασμού της εν λόγω διαδικασίας. Τέλος, συνεντευξιαζόμενος δήλωσε: «υπήρξε πολιτική επιρροή στη διαδικασία, όπως βέβαια και σε κάθε διαδικασία στο παρελθόν, αφού η εκάστοτε αρχή διαμορφώνει αναλόγως τον νόμο σύμφωνα με το κομματικό συμφέρον».

5.3. Πολιτική στόχευση

Σημαία της νέας διαδικασίας επιλογής έγιναν οι δηλώσεις της ηγεσίας του υπουργείου ότι η διαδικασία άλλαξε με σκοπό να εκδημοκρατηθεί η διαδικασία αλλά και γενικότερα η λειτουργία του σχολείου μέσω της εισαγωγής της ψηφοφορίας. Οι συμμετέχοντες είδαν κριτικά τη στόχευση που έθεσε το Υπουργείο. Συνεντευξιαζόμενος δήλωσε: «εν τέλει, ο εκδημοκρατισμός επιτεύχθηκε ως έναν βαθμό». Ενδιαφέρουσα επίσης είναι η προσέγγιση άλλου συμμετέχοντα που δήλωσε πως η ψηφοφορία συνέβαλε στον εκδημοκρατισμό, αλλά εκ των πραγμάτων πετώντας το μπαλάκι στους εκπαιδευτικούς του συλλόγου διδασκόντων. Άλλος διευθυντής δήλωσε χαρακτηριστικά ότι «ο νέος τρόπος επιλογής διευθυντών ενίσχυσε τη δημοκρατία στο σχολείο, καθώς είναι πολύ θετικό πως για πρώτη φορά συμμετείχε με την ψηφοφορία η εκπαιδευτική κοινότητα».

Από την άλλη πλευρά διευθυντής αναρωτήθηκε: «πώς θα μπορούσε να εκδημοκρατιστεί η διαδικασία, όταν δεν έχει οριστεί επακριβώς το γενικότερο πλαίσιο του σχολείου και δεν υπάρχει αυστηρός καθορισμός του καθηκοντολογίου του διευθυντή;». Βασικό κομμάτι σχολιασμού σε αυτό σημείο αποτέλεσε και η λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων καθώς ο εκδημοκρατισμός της διαδικασίας πέρασε ή δεν πέρασε μέσα από την ψήφο τους. Χαρακτηριστικά ειπώθηκε από συμμετέχοντα πως η διαδικασία έδωσε δύναμη στον σύλλογο διδασκόντων, ο οποίος όμως σε πολλές περιπτώσεις δεν τη χρησιμοποίησε σωστά». Καταγράφηκε και η άποψη πως «ο σύλλογος διδασκόντων δεν είχε την κουλτούρα για μια τέτοια διαδικασία καθώς υπάρχει και έλλειψη συλλογικότητας».

5.4. Μοριοδότηση ακαδημαϊκών προσόντων

Όπως προκύπτει και από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, μια από τις μεγαλύτερες αλλαγές του νόμου 4327/2015 ήταν η μεγάλη μείωση της μοριοδότησης των επιστημονικών προσόντων των υποψηφίων. Το γεγονός αυτό σχολιάστηκε ποικιλοτρόπως αλλά όχι εκτενώς από τους συμμετέχοντες. Συμμετέχουσα, εναρμονισμένη στις επιταγές του νέου νόμου, δήλωσε πως υπάρχει πλέον δυσφορία προς όλους όσους έχουν μόνο πτυχία. Άλλος διευθυντής κατέθεσε την άποψη ότι θα πρέπει τα ακαδημαϊκά προσόντα να μετράνε πιο πολύ για να ανέβει το κύρος αλλά και για να μπορεί να βοηθάει τους συναδέλφους, όποτε το χρειάζονται. Επίσης, χαρακτηριστική είναι η άποψη διευθυντή που δήλωσε: «δεν μπορεί να μετράνε όλα τα πτυχία το ίδιο. Δεν είναι δυνατόν κάποιος να έχει πτυχία στην Γεωπονία ή στις Ιχθυοκαλλιέργειες και να μοριοδοτούνται το ίδιο με τα πτυχία που έχουν σχέση με την εκπαίδευση. Πρέπει να υπάρξει σαφής διαχωρισμός. Εννοείται πως πρέπει τα πτυχία που έχουν σχέση με τη Διοίκηση της Εκπαίδευσης να προτάσσονται». Την άποψη αυτή συμμερίστηκαν αρκετοί συνάδελφοί του.

5.5. Μοριοδότηση ετών υπηρεσίας

Από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διαφαίνεται ότι ο νόμος έχει κάνει μια ισχυρή μετατόπιση υπέρ των ετών προϋπηρεσίας, γεγονός που καθιστά την παλαιότητα κυρίαρχο προσόν για την κατάληψη της θέσης του διευθυντή. Σχολιάζοντας τη διαδικασία συνεντευξιαζόμενος τόνισε πως μετράει η εμπειρία στο σχολείο. Επίσης, συνεντευξιαζόμενη επικρότησε την άποψη αυτήν καθώς κατέθεσε πως τα έτη προϋπηρεσίας αποτελούν πολύ σημαντικό παράγοντα. Χαρακτηριστική είναι η παραδοχή διευθυντή που ευθαρσώς αποκάλυψε πως λόγω της βαρύνουσας σημασίας της παλαιότητας ο ίδιος ευνοήθηκε στη διαδικασία. Από την άλλη, διευθυντής δήλωσε πως η παλαιότητα δε θα πρέπει να αποτελεί κυρίαρχο κριτήριο επιλογής και πιθανολόγησε πως λόγω της αυξημένης μοριοδότησης της προϋπηρεσίας με τον νόμο 4327/2015 πολλοί νεότεροι συνάδελφοι δεν τόλμησαν να θέσουν υποψηφιότητα.

6. Συζήτηση αποτελεσμάτων

«Κάθε φορά που η κυβέρνηση αλλάζει, αλλάζει ο τρόπος επιλογής διευθυντών και όλες οι ηγεσίες προσπαθούν να ελέγξουν ή και να επηρεάσουν τη διαδικασία».

Η παραπάνω φράση-εύρημα της έρευνας αποτυπώνει πληρέστερα την οπτική των μαχόμενων εκπαιδευτικών που διεκδίκησαν και κατέλαβαν τη θέση του διευθυντή σχολείου. Αυτό είναι φανερό καθώς κάθε φορά που αλλάζει η ηγεσία στο υπουργείο Παιδείας αλλάζει και η διαδικασία επιλογής. Αδιαμφισβήτητο επιχείρημα είναι το γεγονός ότι τα τελευταία 10 χρόνια έχουν γίνει τρεις αλλαγές στη νομοθεσία

(νόμοι 4327/2015, 3848/2010, 3475/2006). Όλες οι σχετικές μελέτες που έχουν εκπονηθεί ενισχύουν την παραπάνω άποψη (Κατσιγιάννη, 2013, Κατσαρός, 2006, Κώτσης, 1996, Σπυροπούλου, 2010).

Άξιο αναφοράς είναι ότι ο μοναδικός συμμετέχων στην έρευνα ο οποίος θεωρεί πως δεν υπήρξε πολιτικός επηρεασμός είναι εν ενεργεία συνδικαλιστής με την παράταξη που πρόσκειται στην κυβέρνηση και αυτό δικαιολογεί την απάντησή του. Αυτό φαίνεται να είναι φυσικό καθώς η όλη διαδικασία δικαιολογεί πολιτικά παιχνίδια (Hoy & Miskel, 2013, Mintzberg, 1983). Το φαινόμενο δε χαρακτηρίζεται πρόσφατο διότι πολιτικά παιχνίδια έχουν παρατηρηθεί και σε προηγούμενες διαδικασίες επιλογής. Στην έρευνα, οι προσκείμενοι στην κυβερνώσα παράταξη χρησιμοποιούν πιο έντονα την επιχειρηματολογία που χρησιμοποίησε η πολιτική ηγεσία (εκδημοκρατισμός, κτλ.) (Κουράκης, 2015, Μπαλτάς, 2015). Από την άλλη, διευθυντές με αντίθετη πολιτικο-ϊδεολογική θεώρηση χρησιμοποιούν κυρίως την ορολογία και τη ρητορική που ανέπτυξαν συνδικαλιστικοί και επιστημονικοί φορείς που στράφηκαν ανοιχτά κατά της διαδικασίας (Δ.Ο.Ε, 2015, Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης, 2015, Πανελλήνια Επιστημονική Ένωση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, 2015). Την ίδια ρητορική χρησιμοποιούν και άτομα τα οποία είναι στην κατηγορία ανθρώπων που με το νέο σύστημα κινδύνευσαν να χάσουν προνόμια.

Στο κάδρο πάντως αμφότερων (υποστηρικτών και εναντιωμένων) βρέθηκε η διαδικασία της ψηφοφορίας που αντικατέστησε τη συνέντευξη. Η διαδικασία της συνέντευξης, όπως γινόταν στις προηγούμενες διαδικασίες, αποτέλεσε μέσο για να επιλεγούν οι αρεστοί της κάθε κυβέρνησης σύμφωνα με όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Αυτός είναι και ο λόγος που όλοι εκφράστηκαν θετικά για την εισαγωγή της διαδικασίας της ψηφοφορίας παρόλο που στο παρελθόν ορισμένοι είχαν ευνοηθεί και από το σύστημα των συνεντεύξεων. Επιπροσθέτως, πρέπει να τονισθεί ότι ανάμεσα στους συνεντευξιαζόμενους υπήρξαν διευθυντές οι οποίοι κέρδισαν την “καρέκλα” του διευθυντή αποκλειστικά χάρη στη διαδικασία της ψηφοφορίας, καθώς συνυποψήφιοί τους αποκλείστηκαν από τη διαδικασία λόγω μη συγκέντρωσης του προαπαιτούμενου αριθμού ψήφων. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει πως υπήρξαν διευθυντές που εκμεταλλεύτηκαν τη διάταξη αυτή του νόμου και ως εκ τούτου οι απόψεις τους για την πολιτική στόχευση της διαδικασίας (εκδημοκρατισμός - ψηφοφορία) ήταν θετικότερες έναντι των υπολοίπων υποκειμένων της έρευνας.

7. Συμπεράσματα

Μέσα από τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων αποκρυσταλλώθηκε η οπτική δέκα διευθυντών που έλαβαν μέρος στη διαδικασία και κέρδισαν θητεία διευθυντή. Όπως φάνηκε από τα ευρήματα, η σημαντικότερη παράμετρος του νέου νόμου ήταν η διεξαγωγή της ψηφοφορίας έναντι της συνέντευξης παλαιότερα. Γύρω από

τη χρησιμότητα της ψηφοφορίας στοιχήθηκε η επιχειρηματολογία όσων υπερασπίστηκαν τον νέο νόμο αλλά και όσων αντιτάχθηκαν. Ανεξαρτήτως των ενστάσεων που καταγράφηκαν για τη βαρύτητά της και τον τρόπο που πραγματοποιήθηκε, το σύνολο των συμμετεχόντων συμφώνησε ότι αποτελεί ένα βήμα για τον εκδημοκρατισμό της λειτουργίας των σχολείων. Αυτό είναι εύκολα κατανοητό καθώς για πρώτη φορά η διαδικασία επιλογής διευθυντών ανοίχθηκε προς το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας και δεν υπήρξε μια αυστηρά γραφειοκρατική διαδικασία που έλαβε χώρα πίσω από τις κλειστές πόρτες των γραφείων εκπαίδευσης. Ένα βήμα όμως που παρέμεινε μετέωρο, αφού δε συνοδεύτηκε από τη δίκαιη μοριοδότηση προσόντων - ετών προϋπηρεσίας. Σημειώθηκαν αδικίες και αποκλεισμοί καθώς οι λίγες επιλογές σχολείων και ο τρόπος διεξαγωγής απέτρεψε αρκετούς από τη διεκδίκηση μιας θέσης διευθυντή σχολείου.

Σε μεταγενέστερο στάδιο θα ήταν χρήσιμο η έρευνα να συμπεριλάβει και εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στη διαδικασία και δεν επιλέχθηκαν τελικά. Άξιο διερεύνησης ενδεχομένως να ήταν το κριτήριο των προμοδοτούμενων προσόντων στη διαδικασία- ένα σημείο διαχρονικής τριβής. Είναι σημαντικό επίσης να επεκταθεί η έρευνα στο σύνολο των μάχιμων εκπαιδευτικών ώστε ανοίξει μια γενικότερη κουβέντα στην εκπαιδευτική κοινότητα για το πώς οραματίζεται τον διευθυντή στο σύγχρονο ελληνικό σχολείο και ειδικότερα ποια θα μπορούσε να είναι η διαδικασία επιλογής του. Μέσα από τα σχόλια όλων θα είναι ευκολότερο να βρεθεί ένας κοινός τόπος και μια διαδικασία αξιοκρατικότερη, με μεγαλύτερη νομιμοποίηση από την εκπαιδευτική κοινότητα.

Βιβλιογραφία

- Ανδρέου, Ι. (2008) *Διερεύνηση της επαγγελματικής επάρκειας των νεοπροαχθέντων διευθυντών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Κύπρο και στην στήριξή τους από θεσμοθετημένους φορείς*. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή). Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.
- Βέρδης, Α. (2016) Εισαγωγή στην ποιοτική έρευνα. Αδημοσίευτες σημειώσεις του μαθήματος "Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας". Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών. Διαθέσιμες στο eclass.uoa.gr/modules/.../Εισαγωγή%20στην%20ποιοτική%20έρευνα.ppt
- Braun, V. & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), σσ. 77 -101.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008) *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

- Creswell, J. W. (2011) *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας* (Επιμέλεια: Χ. Τσορμπατζούδης). Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (eds) (2011) *The SAGE Handbook of Qualitative Research*. London: Sage.
- Δ.Ο.Ε (2015) Να αποσυρθεί το «κατεπείγον» σχέδιο νόμου του Υ.ΠΟ.ΠΑΙ.Θ. Ανακτήθηκε από http://www.doe.gr/index.php?option=com_content&view=category&id=89&Itemid=1353
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005) *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Golafshani, N. (2003) Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report*, 8(4), 597-606. Retrieved from <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol8/iss4/6>
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013) *Educational Administration. Theory, Research, and Practice*. 9th ed. New York: Mc Graw Hill.
- Ίσαρη, Φ., Πουρκός, Μ., (2016) *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας* [ηλεκτρ. βιβλ.]. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5826>
- Ιωσηφίδης, Θ. (2003) *Ανάλυση Ποιοτικών εδομένων στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Κατσιγιάννη, Ε. (2013) *Μονιμότητα - θητεία του διευθυντή και σχολική αποτελεσματικότητα και ενδυνάμωση. Η περίπτωση του διευθυντή σχολείου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.
- Κατσαρός, Ι. (2006) *Σχολική Μονάδα και Τοπική Αυτοδιοίκηση: ένα σύγχρονο πλαίσιο δράσης για το διευθυντή σύγχρονο ηγέτη*. Διδακτορική Διατριβή: Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κουλουμπαρίτση, Α. (2008) Το Διοικητικό Πλαίσιο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας σε τοπικό επίπεδο: θεωρητική τεκμηρίωση και ερευνητικά δεδομένα. Στο: *Η Ποιότητα στην Εκπαίδευση, Έρευνα για την αξιολόγηση ποιοτικών χαρακτηριστικών του συστήματος πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (σσ. 71-88). Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κουάλη, Γ. (2012) *Η διαχείριση του χρόνου των διευθυντών δημοτικού σχολείου και η σχέση της με την αποτελεσματικότητά των διευθυντών και με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους*. (Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή) Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.
- Κουράκης, Α. (2015) Τ. ΚΟΥΡΑΚΗΣ: Αν οι εκπαιδευτικοί επιλέξουν Διευθυντές με βάση

κομματικά ή άλλα κριτήρια θα την πληρώσουν οι ίδιοι.. Είναι και μια εξοικείωση στο μάθημα της Δημοκρατίας. Ανακτήθηκε από: <http://www.esos.gr/arthra/38241/t-koyrakis-oi-ekpaideytiko-epilexoy-dieythyntes-me-vasi-kommatika-i-alla-kritiria-tha>

- Κώτσος, Κ. (1996) *Εκπαιδευτική νομοθεσία*. Αθήνα. Εκδόσεις: Δημ. Κλειδάς & Σία.
- Μελισσόπουλος, Σ. (2006) *Η επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας*. Αθήνα: εκδ. Κυριακίδη.
- Mintzberg H. (1983) *Power In and Around Organization*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Μπαλτάς, Α. (2015) Ο Μπαλτάς εξηγεί τι αλλάζει για αιώνιους φοιτητές, Πειραματικά, αξιολόγηση και επιλογή διευθυντών. Ανακτήθηκε από: <http://www.iefimerida.gr/news/201938/o-mpaltas-exigei-ti-allazei-gia-aionioys-foitites-peiramatika-axiologisi-kai-epilogi#ixzz3sDK9Jf27>
- Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, (2015) Δελτίο τύπου για την επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων. Ανακτήθηκε από: http://www.panepnosi.gr/images/arxeia/2015/epilogi_31-3-2015.pdf
- Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης, (2015) Επίφαση δημοκρατικότητας, καινοφανείς πειραματισμοί, κατηγοριοποιήσεις και απαράδεκτοι αποκλεισμοί. Ανακτήθηκε από: http://panede.blogspot.gr/2015/05/blog-post_4.html
- Πασιαρδής, Π. (2004) *Εκπαιδευτική Ηγεσία – Από την Περίοδο της Ευμενούς Αδιαφορίας στην Σύγχρονη Εποχή*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχιμο.
- Προγραμματικά κείμενα του ΣΥΡΙΖΑ προς διαβούλευση (2016) Διαθέσιμο στο http://www.syriza.gr/theseis/pros_diavoulefsi_paideia.pdf
- Πουρκός, Μ. & Δαφέρμος, Μ. (Επιμ.) (2010α) *Ποιοτική Έρευνα στις Κοινωνικές Επιστήμες: Επιστημολογικά, Μεθοδολογικά και Ηθικά Ζητήματα*. Αθήνα: Τόπος.
- Robson, C. (2007) *Η Έρευνα του Πραγματικού Κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Gutenberg – Γ. & Κ. Δαρδανός.
- Ρουμπέση, Α. (2009) *Τα νέα βιβλία των μαθηματικών του Γυμνασίου και ο τρόπος αντιμετώπισής τους από τους καθηγητές (Διδακτορική διατριβή)*. Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα. Ανακτήθηκε από http://www.math.uoa.gr/me/dipl/dipl_Roubessi.Anna.pdf
- Συμεού, Λ. (2006) Εγκυρότητα και αξιοπιστία στην ποιοτική έρευνα: Το παράδειγμα μιας έρευνας για τη συνεργασία σχολείου - οικογένειας. Στο Φτιάκα, Ε., Γαγάτσης, Α., Ηλία, Ι. & Μοδέστου, Μ. (Επιμ.), *Η Σύγχρονη Εκπαιδευτική Έρευνα στην Κύπρο, Πρακτικά 9ου Συνεδρίου Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου*.(σσ. 1055-1064). Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Κύπρου.

- Σπυροπούλου, Ε. (2010) *Η επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη.
- Στυλιανίδης, Σ. (2008) *Οι Διευθυντές σχολείων υποχρεωτικής εκπαίδευσης στο λόγο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των χωρών Ελλάδας, Φιλανδίας και Κύπρου (Προλήψεις - Συγκρίσεις)*. (Αδημοσίευτη μεταπτυχιακή διατριβή). Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.
- Ταλιαδώρου, Ν. (2013) *Άσκηση ηγεσίας και επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών: Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της πολιτικής ικανότητας των διευθυντών/τριών σχολείων δημοτικής εκπαίδευσης*. (Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή). Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία.
- Τσώλης, Γ. (2014) *Μέθοδοι και τεχνικές ανάλυσης στην ποιοτική κοινωνική έρευνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Τσιώλης, Γ. (2015) *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων: διλήμματα, δυνατότητες, διαδικασίες*. Στο Γ. Πυργιωτάκης & Χρ. Θεοφιλίδης (επιμ.). *Ερευνητική Μεθοδολογία στις Κοινωνικές Επιστήμες και στην Εκπαίδευση. Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και την ερευνητική πράξη*. Αθήνα: Πεδίο. 2015. Σελ. 473-498.
- ΦΕΚ 167/30-9-1985, τ. Α' (1985) *Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- ΦΕΚ 128/21-6-2006, τ.Α' (2006) *Επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων Διοίκησης της Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010 (2010) *Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- ΦΕΚ Α 50 - 14.05.2015 (2015) *Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις*. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- ΦΕΚ Α 94-14.8.2015 (2015) *Συνταξιοδοτικές διατάξεις Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης*.
- Walford, G. (2012) *Researching the powerful in education: a re-assessment of the problems*-*International Journal of Research & Method in Education*, 35(2), 111-118.
- Χασσάνδρα, Μ., Γούδας, Μ. (2003) *Κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας στην ποιοτική – ερμηνευτική έρευνα*. *Επιστημονική Επετηρίδα της Ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδος*, 2003, τόμος 2, 31-48.

Παράρτημα 1

Πρωτόκολλο ποιοτικής συνέντευξης	
Εργασία:	Απόψεις των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στη διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2015 σχετικά με τον τρόπο επιλογής τους. Μια ποιοτική προσέγγιση.
Ημερομηνία:	
Τοποθεσία:	Γραφείο Διευθυντή του Δημοτικού Σχολείου...
Ερευνητής:	Τσιαπλές Νικόλαος
Συνηντευξιζόμενος:	Διευθυντής/ντρια του
Σημειώσεις	
Ακριβής διάρκεια της συνέντευξης:	
Τρόπος καταγραφής:	Μαγνητοφώνηση.
Στάδια συνέντευξης	
	Ευχαριστίες για τη συμμετοχή στην έρευνα.
	Ερώτηση για παροχή άδειας μαγνητοφώνησης.
	Αναγνωριστικές ερωτήσεις.
	Ανάλυση της διαδικασίας.
	Ανάλυση σκοπού της έρευνας και αιτιολόγηση της επιλογής του συνηντευξιζόμενου.
	Συνέντευξη ελεύθερη χωρίς καθορισμένες ερωτήσεις.
	Ερώτηση που τέθηκε στον συνηντευξιζόμενο για αρχή: Ποια είναι η θέση σας για τον τρόπο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων με βάση και την πρόσφατη εμπειρία σας;
	Διεξαγωγή συνέντευξης.
	Ευχαριστίες.
Σχόλια:	
	Φιλικό και εγκάρδιο κλίμα.
	Αβίαστος διάλογος.
	Ελάχιστες αποκλίσεις από τον αρχικό στόχο της συνέντευξης.

	Διερεύνηση σε βάθος της πολιτικής θέσης του συνεντευξιζόμενου.
Περιληπτικά:	