



Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών

Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

*Επιστήμες της Αγωγής : Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης – Εκπαιδευτική
Ηγεσία*

Διπλωματική εργασία

Τίτλος:

«Διερεύνηση των απόψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών για την εισαγωγή και την
διαχείριση των καινοτομιών στις σχολικές μονάδες.»

Γάτσου Μαρίνα

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Τσακνίδου Ελένη, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Δυτικής
Μακεδονίας

Εξεταστές:

1.Θωίδης Ιωάννης, Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

2.Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

ΦΛΩΡΙΝΑ, 2023

Copyright © Μαρίνα Γάτσου.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

Όνοματεπώνυμο: Μαρίνα Γάτσου

A.E.M.: 1033

Ηλεκτρονική διεύθυνση: marina.g86@hotmail.com

Έτος εισαγωγής: 2021

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Διερεύνηση των απόψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών για την εισαγωγή και την διαχείριση των καινοτομιών στις σχολικές μονάδες.»

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 07-02- 2023

Η δηλούσα



Μαρίνα Γάτσου

1 Για τη σύνταξη του Οδηγού χρησιμοποιήθηκαν Οδηγοί από τα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών των Πανεπιστημίων Δυτικής Μακεδονίας (ΠΜΣ Επιστήμες της Αγωγής του Τμήματος Νηπιαγωγών) και Θεσσαλίας (ΠΜΣ Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαίδευσης του Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης) και του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου (ΠΜΣ Επιστήμες της Αγωγής).

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κυρία Ελένη Τσακιρίδου για την ουσιαστική καθοδήγηση, την πολύτιμη συνεργασία και τη συνεχή ψυχολογική υποστήριξη που μου παρείχε σε όλη τη διάρκεια της έρευνας αυτής. Την ευχαριστώ ιδιαίτερω, για την συνεχή διάθεσή της να με καθοδηγεί σε όλα τα στάδια της έρευνας και για την άμεση ανταπόκρισή της στις δυσκολίες που συνάντησα.

Επίσης, θα ήθελα να εκφράσω ιδιαίτερες ευχαριστίες για τη συμβολή τους στη μεταπτυχιακή μου ερευνητική εργασία, προς τους διευθυντές και εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ανταποκρίθηκαν στην έρευνά μου, χωρίς τη συμμετοχή των οποίων δεν θα ήταν δυνατή η ολοκλήρωση του ερευνητικού μέρους της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Κλείνοντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου που ήταν πάντα δίπλα μου και ενθάρρυνε την προσπάθειά μου.

*Στην κόρη μου,
Ιωάννα...*

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	10
ABSTRACT.....	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	15
1.ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ.....	15
1.1 Η έννοια της καινοτομίας.....	15
1.2 Η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομίας.....	17
1.3 Αναγκαιότητα της καινοτομίας.....	18
1.4 Σκοπός της καινοτομίας.....	19
1.5 Είδη σχολικών καινοτομιών.....	20
2.ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ.....	22
2.1 Παράγοντες εισαγωγής καινοτομιών.....	22
2.2 Μοντέλα επιτυχημένης διαχείρισης καινοτομίας.....	23
3.ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ.....	26
3.1 Ο ρόλος του διευθυντή στη σχολική μονάδα.....	26
3.2 Ο Διευθυντής ως ηγέτης.....	28
3.3 Ο ρόλος του διευθυντή στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών.....	29
4.ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ.....	31
4.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην εισαγωγή καινοτομιών.....	31
4.2 Παρακίνηση-κίνητρα εκπαιδευτικών.....	34
4.3 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων σ' έναν εκπαιδευτικό οργανισμό.....	36
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	38
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	38
5.1 Αναγκαιότητα της μελέτης.....	38
5.2 Σκοπός κι ερευνητικά ερωτήματα.....	39
5.3 Μεθοδολογία.....	41
5.4 Δειγματοληψία.....	41
5.5 Ερευνητικό εργαλείο.....	43
6.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	44

6.1 Περιγραφικά αποτελέσματα ερωτήσεων	44
6.2 Στατιστικοί Έλεγχοι.....	80
7.ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 5.4.....	42
Πίνακας 6.1.....	44
Πίνακας 6.2.....	46
Πίνακας 6.3.....	47
Πίνακας 6.4.....	48
Πίνακας 6.5.....	49
Πίνακας 6.6.....	50
Πίνακας 6.7.....	52
Πίνακας 6.8.....	53
Πίνακας 6.9.....	54
Πίνακας 6.10.....	55
Πίνακας 6.11.....	57
Πίνακας 6.12.....	58
Πίνακας 6.13a.....	59
Πίνακας 6.13b.....	60
Πίνακας 6.14.....	61
Πίνακας 6.15.....	62
Πίνακας 6.16.....	63
Πίνακας 6.17.....	64
Πίνακας 6.18.....	65
Πίνακας 6.19.....	67
Πίνακας 6.20.....	68
Πίνακας 6.21.....	69
Πίνακας 6.22.....	70
Πίνακας 6.23.....	71
Πίνακας 6.24.....	72
Πίνακας 6.25.....	73
Πίνακας 6.26.....	74
Πίνακας 6.27.....	76
Πίνακας 6.28.....	77

Πίνακας 6.29.....	78
Πίνακας 6.30.....	80

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 6.1.....	45
Διάγραμμα 6.2.....	46
Διάγραμμα 6.3.....	48
Διάγραμμα 6.4.....	49
Διάγραμμα 6.5.....	50
Διάγραμμα 6.6.....	50
Διάγραμμα 6.7.....	52
Διάγραμμα 6.8.....	54
Διάγραμμα 6.9.....	55
Διάγραμμα 6.10.....	56
Διάγραμμα 6.11.....	57
Διάγραμμα 6.12.....	58
Διάγραμμα 6.13α.....	59
Διάγραμμα 6.13β.....	60
Διάγραμμα 6.14.....	61
Διάγραμμα 6.15.....	63
Διάγραμμα 6.16.....	64
Διάγραμμα 6.17.....	65
Διάγραμμα 6.18.....	66
Διάγραμμα 6.19.....	67
Διάγραμμα 6.20.....	68
Διάγραμμα 6.21.....	69
Διάγραμμα 6.22.....	70
Διάγραμμα 6.23.....	71
Διάγραμμα 6.24.....	73
Διάγραμμα 6.25.....	74
Διάγραμμα 6.26.....	75
Διάγραμμα 6.27.....	77
Διάγραμμα 6.28.....	78

Διάγραμμα 6.29.....	79
Διάγραμμα 6.30.....	80

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένα από τα χαρακτηριστικά των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων αποτελεί η εισαγωγή και η εφαρμογή των καινοτομιών. Ο εκπαιδευτικός τομέας πρέπει να προσαρμοστεί στα ισχύοντα δεδομένα και η παροχή εκπαίδευσης να συμβαδίσει με τις μεταβολές στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο, με σκοπό να καταστεί αποτελεσματική. Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται το θέμα εισαγωγής καινοτομιών στην εκπαίδευση, αναδεικνύοντας τις απόψεις των διευθυντών και των εκπαιδευτικών στην εισαγωγή και διαχείριση αυτών. Ορίζονται έννοιες όπως η καινοτομία και παρουσιάζονται ο σκοπός και τα είδη της, και εξετάζεται η αποτελεσματικότητα αυτής. Επιπλέον, εξετάζονται τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στο ρόλο τους οι διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί όσον αφορά στην εκπαιδευτική καινοτομία, καθώς επίσης και το σκεπτικό ενασχόλησής τους με αυτή. Στην έρευνα συμμετείχαν 180 διευθυντές και εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων του Ελλαδικού χώρου συμπληρώνοντας ένα δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Η επεξεργασία και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του Στατιστικού Προγράμματος Κοινωνικών Επιστημών SPSS. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί κατέχουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή και διαχείριση των καινοτομιών, τις εφαρμόζουν συχνά και συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Λέξεις- Κλειδιά: εκπαιδευτική καινοτομία, διαχείριση καινοτομίας, ρόλος διευθυντή, απόψεις εκπαιδευτικών, κίνητρα.

ABSTRACT

One of the characteristics of modern educational systems is the introduction and implementation of innovations. The educational sector must adapt to the new data and the provision of education must be in line with the changes in the social and economic sphere, so that it can become effective. This diploma thesis deals with the issue of introducing innovations in education, highlighting the views of managers and teachers in their introduction and management. Concepts such as innovation are defined and its purpose and types are presented, and its effectiveness is examined. In addition, the characteristics attributed to their role by managers and teachers in terms of educational innovation are examined, as well as the reasoning behind their engagement with it. 180 principals and teachers of primary and secondary education of all specialties in the Greek area participated in the survey by completing a structured questionnaire with closed-ended questions. The processing and statistical analysis of the data was done using the Statistical Program for Social Sciences SPSS. From the results of the research, it was found that educators have an active role in the implementation of innovations, they apply them often, and they actively participate in the decision-making process.

Key words: educational innovation, innovation management, principal's role, teachers' perspectives, motivation.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι ευρέως γνωστό ότι οι ραγδαίες εξελίξεις που συντελούνται τον 21^ο αιώνα τόσο στον οικονομικό όσο και στον κοινωνικό και τεχνολογικό τομέα έχουν επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό και το χώρο του σχολείου. Και αυτό συμβαίνει γιατί το σχολείο αποτελεί σημαντικό κύτταρο της ζωής κάθε οργανωμένης κοινωνίας, έναν κοινωνικό θεσμό, έναν ζωντανό οργανισμό που οφείλει να παρακολουθεί αλλά και να προσαρμόζεται στις εκάστοτε αλλαγές που προκύπτουν και να ανταποκρίνεται επιτυχώς στις γενικότερες αλλά και ειδικότερες ανάγκες και απαιτήσεις των μαθητών του (Γιαννακάκη,2005).

Οι προκλήσεις λοιπόν επιτάσσουν ένα σχολείο ευέλικτο, που θα μπορεί να προσαρμοστεί ανταγωνιστικά στις αλλαγές και να αντιμετωπίσει με τρόπο δημιουργικό τη νέα γνώση. Σκοπός της σύγχρονης εκπαίδευσης είναι να κατορθώσουν οι σχολικοί ηγέτες να αναπτύξουν την ικανότητα να διαχειρίζονται τις εκάστοτε αλλαγές (Everard, Morris & Wilson, 2004). Έχει δημιουργηθεί λοιπόν ένα εξελισσόμενο περιβάλλον στην εκπαίδευση μέσα στο οποίο όλα τα μέλη γίνονται αποδέκτες αυτών των αλλαγών και καλούνται να τις εφαρμόσουν έτσι ώστε να ανταποκριθούν επιτυχώς στις νέες προκλήσεις (Πασιαρδής & Πασιαρδή, 2006; Fullan,1993).

Η σημερινή εκπαιδευτική πολιτική θα πρέπει να συμβαδίζει με τις αλλαγές στην κοινωνία. Έτσι, καθίσταται επιτακτική ανάγκη η υλοποίηση καινοτόμων δράσεων μέσα από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στον εκπαιδευτικό χώρο και τη χρήση καινοτόμων μεθόδων και τεχνικών μάθησης. Διευθυντής και εκπαιδευτικοί κατέχουν ρόλο υψίστης σημασίας στην εισαγωγή και διαχείριση ρηξικέλευθων δράσεων, καθώς οφείλουν από κοινού να συνεργαστούν με σκοπό να προετοιμάσουν τη συμμετοχή των μαθητών σε αυτές τις καινοτομίες. Σε αυτό το πλαίσιο έχουν εισαχθεί

νέες δράσεις στα σχολεία της χώρας μας, έτσι ώστε η εκπαίδευση των παιδιών να προσαρμόζεται στις τεχνολογικές, κοινωνικές και πολιτιστικές αλλαγές που συντελούνται καθημερινά. Με την εισαγωγή καινοτομιών στις σχολικές μονάδες, αντικατοπτρίζεται και η άμεση ανάγκη να προσαρμοστεί η εκπαίδευση στα νέα δεδομένα και στις ιδιαίτερες απαιτήσεις της εποχής που διανύουμε.

Η παρούσα μελέτη προσπαθεί να προσεγγίσει τις προσωπικές θεωρίες των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια αλλά και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αφού οι έρευνες προηγούμενων ετών επικεντρώνονταν κυρίως στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Διαφοροποιείται λοιπόν από τις άλλες μελέτες, καθώς επιχειρεί να αναδείξει πτυχές και διαστάσεις της προσωπικής θεωρίας τόσο των διευθυντών αλλά και των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στον ελλαδικό χώρο.

Στόχος της παρούσας ερευνητικής εργασίας αποτελεί η καταγραφή των αντιλήψεων των διευθυντών και των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με τον ρόλο που αυτοί διαδραματίζουν στην εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών στον εκπαιδευτικό χώρο. Συγκεκριμένα, ερευνά τις απόψεις των διευθυντών και των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας σχετικά με την έννοια και το περιεχόμενο της καινοτομίας, τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στον ρόλο τους, στο πλαίσιο εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας. Τέλος, αναλύεται το σκεπτικό ενασχόλησής τους με την καινοτομία.

Η συγκεκριμένη εργασία αποτελείται από επτά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αρχικά αποσαφηνίζεται η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομίας και στη συνέχεια παρουσιάζονται η αναγκαιότητα, ο σκοπός, και τα είδη των καινοτομιών.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην εισαγωγή της καινοτομίας. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται οι παράγοντες εισαγωγής των καινοτομιών και κάποια μοντέλα επιτυχημένης διαχείρισης της καινοτομίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται αρχικά ο ρόλος του διευθυντή στη σχολική μονάδα, ο ρόλος αυτού ως ηγέτης και στη συνέχεια ο ρόλος του στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στον ρόλο του εκπαιδευτικού στην εισαγωγή καινοτομιών, στην παρακίνηση και τα κίνητρα των εκπαιδευτικών και στις σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων σ' έναν εκπαιδευτικό οργανισμό.

Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει το ερευνητικό μέρος της εργασίας. Αρχικά αναφέρεται η αναγκαιότητα της μελέτης, ο σκοπός και τα ερευνητικά ερωτήματα, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζονται η μεθοδολογία και η δειγματοληψία.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα που προήλθαν από τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

1.1 Η έννοια της καινοτομίας

Στη βιβλιογραφία παρουσιάζονται πολλοί όμοιοι ορισμοί της έννοιας «καινοτομία» που αλληλοσυμπληρώνονται και , συνιστούν έτσι κάποιους βασικούς άξονες. Σύμφωνα λοιπόν με τους Cohen & Ball (2006) η καινοτομία αποτελεί μία μακροχρόνια και επώδυνη ταυτόχρονα διαδικασία ολικής ή μερικής αλλαγής στοιχείων του οργανισμού, ενώ σύμφωνα με τους Russell&Russell(1992), η καινοτομία αποτελεί μία έννοια που περιγράφεται ως μία διαδικασία που αποτελείται όχι μόνο από τη διαμόρφωση και ανάπτυξη πρωτόγνωρων ιδεών και συμπεριφορών, αλλά και από την εισαγωγή, υιοθέτηση και εφαρμογή τους. Μπορεί επίσης να αφορά στην εκπαίδευση, στη μεθοδολογία της διδασκαλίας, στα πληροφοριακά συστήματα, στη διοίκηση και στη διαχείριση των πόρων που είναι διαθέσιμοι. Σύμφωνα με τη Σπυροπούλου (2007), η καινοτομία αποτελεί μία οπτική προσδιορισμού της πραγματικότητας ιδιαίτερα πρωτοποριακή , ενώ ο Inbar (1996) την ορίζει ως μία πρόκληση λειτουργικών αλλαγών μέσα από νέους τρόπους, έναν επαναπροσδιορισμό γνώριμων τρόπων δράσεων νέων καταστάσεων αλλά και ως τη δημιουργία νέων τρόπων αντίληψης και προσέγγισης των εκάστοτε προβλημάτων που προκύπτουν.

Η καινοτομία εξ' ορισμού αποτελεί το «καινό», κάτι νέο που εμφανίζεται για πρώτη φορά (Μπάκας, 2009). Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η άποψη του Van de Ven(1986) ότι η καινοτομία συνίσταται στην ανάπτυξη και εφαρμογή νέων ιδεών με την πάροδο του χρόνου από εκείνους που ασχολούνται με άλλους στο πλαίσιο των θεσμικών λειτουργιών. Ακόμα, μπορούμε να πούμε ότι πρόκειται για μια διαδικασία λήψης αποφάσεων, όπου τα στελέχη ενός οργανισμού αποφασίζουν να υιοθετήσουν κάτι νέο για τον συγκεκριμένο οργανισμό (Λεμονή, 2015).

Σύμφωνα με τον Fullan (2001), ο όρος «καινοτομία» χρησιμοποιείται για την περιγραφή σκόπιμων και συστηματικών δράσεων, δραστηριοτήτων και ολοκληρωμένων προγραμμάτων που αξιοποιούν και προάγουν βελτιώσεις, αλλαγές και νέες εκπαιδευτικές αντιλήψεις σε τρία επίπεδα: εφαρμόζοντας νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και στρατηγικές, αναπτύσσοντας μαθησιακές δεξιότητες που δεν είναι συνδεδεμένες με κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο και αλλάζοντας νέες παιδαγωγικές αρχές και πεποιθήσεις για τους στόχους, τις προτεραιότητες και τις πρακτικές της εκπαίδευσης. Πρόκειται για μια διαδικασία αλλαγής ενός ή περισσότερων στοιχείων ενός οργανισμού, η οποία πραγματοποιείται με πρωτοβουλία των μελών του έχοντας σαν στόχο να αντιμετωπιστούν τυχόν προβληματικές καταστάσεις (Εμμανουηλίδης, 2014). Επιπροσθέτως, η έννοια της καινοτομίας εμπεριέχει «την παραγωγή, ανάπτυξη και εφαρμογή νέων ιδεών και συμπεριφορών ή αφορά στην επιλογή και αρχική χρήση από έναν οργανισμό ή μια υπομονάδα, μιας πρακτικής που δεν είχε χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν» (Ιορδανίδης, 2006).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στη σχετική βιβλιογραφία μαζί με τον όρο «καινοτομία», συναντώνται και οι όροι «αλλαγή» και «μεταρρύθμιση». Η διαφορά της αλλαγής από την καινοτομία έγκειται στο γεγονός ότι η καινοτομία απαιτεί τη δημιουργία και την εφαρμογή νέων ιδεών και πρωτότυπων προτάσεων, ενώ η αλλαγή αναφέρεται κάποιες φορές σε ιδέες ή προτάσεις που έχουν τεθεί σε εφαρμογή και στο παρελθόν (Αθανασίου, 2005). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Μαυροσκούφη (2002), όλες οι καινοτομίες απευθύνονται σε αλλαγές, έχοντας σαν στόχο τη βελτίωση του σχολείου ενώ η καινοτομία δεν αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση της αλλαγής. Ειδικότερα, ως αλλαγή ορίζεται η μετάβαση από μία κατάσταση σε μία άλλη, πρόκειται δηλαδή για την αντικατάσταση, τη μετατροπή, τη μεταβολή, την αλλοίωση (Μπαμπινιώτης, 2002).

Όσον αφορά στον όρο «μεταρρύθμιση», παρουσιάζεται σε διαδικασίες στοχευμένων αλλαγών σε γενικότερο επίπεδο και απαιτείται και νομοθετική νομιμοποίηση αυτής. Η Δακοπούλου (2008) ορίζει τη μεταρρύθμιση ως «αλλαγή κατεύθυνσης, ως εκπαιδευτικό μετασχηματισμό με εκτεταμένες θεσμικές ρυθμίσεις». Έτσι, συνοπτικά, η καινοτομία έχει διαφορετικούς ορισμούς ανάλογα με την οπτική γωνία από την οποία προσεγγίζεται. Εξαρτάται κυρίως από την εφαρμογή και το πλαίσιο και το περιβάλλον στο οποίο ορίζεται. Επιπλέον, χρησιμοποιεί νέες πρακτικές που

έχουν ξεκινήσει από μέλη του οργανισμού για την προώθηση νέων αντιλήψεων και αξιοποιεί νέα τεχνολογικά εργαλεία, νέες ιδέες κα, νέα διδακτικά μέσα και γνώσεις(Γζουνοπούλου, 2012).

1.2 Η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομίας

Ο όρος «εκπαιδευτική καινοτομία» αναφέρεται σ' ένα σύνολο ενεργειών, οι οποίες εισάγουν νέες αντιλήψεις, αρχές και πεποιθήσεις για την εκπαίδευση όσον αφορά στην εφαρμογή νέων διδακτικών προσεγγίσεων, και στη χρήση νέων διδακτικών μέσων (Δακοπούλου, 2008). Σύμφωνα με την Υφαντή (2000), ο όρος «εκπαιδευτική καινοτομία» σχετίζεται με κάθε νέα ιδέα, φιλοσοφία ή μέθοδο που εισάγει την αλλαγή σε στάσεις και πρακτικές κατά την εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος. Επιπροσθέτως, ο Μπάκας(2009) αναφέρεται στην εκπαιδευτική καινοτομία ως μια σκόπιμη και συστηματική μεταβολή που έχει σαν στόχο την αποτελεσματικότερη επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων που έχουν τεθεί.

Ειδικότερα, στην εκπαίδευση, η καινοτομία αναφέρεται σε κάθε αλλαγή με συγκεκριμένο σκοπό και περιεχόμενο, δηλαδή βιβλία, προγράμματα ή νέες μεθόδους διδασκαλίας. Πρόκειται για μια νέα διαδικασία μάθησης και εξέλιξης, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας και είναι άμεσα εξαρτώμενη από πολιτιστικούς και κοινωνικούς παράγοντες.(Κοντάκος κ.ά. 2012). Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε λοιπόν την εκπαιδευτική καινοτομία, καθίσταται αναγκαίο να την εκλάβουμε σαν μια τακτική που διενεργάται αυτοβούλως από έναν ή περισσότερους φορείς που επιθυμούν να προκαλέσουν μεταβολές (Παπακωνσταντίνου, 2008).

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Ματσαγγούρα (2011), η καινοτομία είναι μια ευρύτερη εκπαιδευτική παρέμβαση που βασίζεται σε πρωτόπορες και πρωτότυπες παιδαγωγικές αρχές και ιδέες, οι οποίες όταν εφαρμοστούν θα αλλάξουν ως προς τη νοοτροπία, τις πρακτικές, τους ρόλους και τη γενική κουλτούρα του σχολείου. . Χωρίζεται σε τέσσερα επίπεδα: α) αλλαγή εννοιών και αρχών, β) βελτίωση των δεξιοτήτων, γ) εφαρμογή νέων μεθόδων διδασκαλίας και δ) αλλαγή εργαλείων διδασκαλίας (Fullan 2001· Hargreaves 2003).Στην πραγματικότητα, η έρευνα που

έχει έχουν δείξει ότι όταν τα προγράμματα εκπαιδευτικής καινοτομίας θεωρούνται ως μια διαδικασία και όχι ως μεμονωμένο γεγονός, η κλιμάκωσή τους μπορεί να είναι αποτελεσματική (Σπυροπούλου, 2007).

Συμπερασματικά, η καινοτομία στην εκπαίδευση είναι μια συνεχής διαδικασία που πρέπει να αναπτύσσεται συνεχώς. Η υιοθέτηση και η χρήση αυτών θα πρέπει να αποτελούν βασικά στοιχεία μιας κοινότητας εκπαιδευτικών. Κι αυτό γιατί μόνο τότε μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες μιας σχολικής κοινότητας του 21ου αιώνα. Τα εκπαιδευτικά συστήματα θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε αυτές τις αλλαγές με την προσδοκία ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις θα βελτιωθούν και θα προκύψουν νέες προσεγγίσεις (Κυριακώδη&Τζιμογιάννης,2015).

1.3 Αναγκαιότητα της καινοτομίας

Η σημερινή εκπαιδευτική πολιτική θα πρέπει να συμβαδίζει με τις αλλαγές που υφίστανται στην κοινωνία. Έτσι, καθίσταται επιτακτική ανάγκη η υλοποίηση καινοτόμων δράσεων μέσα από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στον εκπαιδευτικό χώρο και τη χρήση καινοτόμων μεθόδων και τεχνικών μάθησης. Η εισαγωγή μιας καινοτομίας στο εκπαιδευτικό σύστημα ουσιαστικά αποτελεί μια προσπάθεια αλλαγής των συνθηκών ενός οργανισμού, που επικρατούν στην παροχή εκπαιδευτικού έργου έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν τα εκάστοτε προβλήματα που έχουν ήδη δημιουργηθεί και τα οποία μπορεί να αποτελούν και μια προσπάθεια ανανέωσης της καθιερωμένης πρακτικής και των ορίων που έχουν ήδη επιβληθεί από την καθημερινότητα (Παπακωνσταντίνου, 2008).

Η εισαγωγή της καινοτομίας στην εκπαίδευση ήταν στο επίκεντρο των κυβερνήσεων, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της επιστημονικής κοινότητας από τις αρχές του 20ου αιώνα. Βασικός στόχος των ηγετών είναι και θα συνεχίσει να είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας αλλάζοντας τα βασικά οργανωτικά στοιχεία του σχολείου και τα επιμέρους συστήματα που το απαρτίζουν (Μαυροσκούφης, 2002).

Πρόκειται για μια σειρά από δυναμικές αλλαγές στον εκπαιδευτικό τομέα που προσθέτουν αξία στην εκπαιδευτική διαδικασία. Όσο περισσότερο αναζητούν αλλαγές και καινοτόμες δράσεις οι εκπαιδευτικοί, τόσο πιο ελκυστικό γίνεται το σχολικό περιβάλλον για τους μαθητές. Άλλωστε, οι καινοτομίες θεωρούνται πλέον

απαραίτητες στην εκπαίδευση έτσι ώστε να μπορέσει να προσαρμοστεί στη σύγχρονη κοινωνία. Η αναγκαιότητα για την ύπαρξη της καινοτομίας προκύπτει από την προσπάθεια να εναρμονιστεί η σχολική μονάδα με τις κοινωνικές ανάγκες, τις περιβαλλοντικές αλλαγές και τις απαιτήσεις των μαθητών και μαθητριών (Μπελαδάκης, 2007). Μελέτες έδειξαν ότι η επιτυχία των προγραμμάτων καινοτομιών είναι συνυφασμένη με το γεγονός ότι η καινοτομία αποτιμάται ως διαδικασία και όχι ως αποτέλεσμα (Λεμονή, 2015).

Ο εκπαιδευτικός τομέας θα πρέπει να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και η παροχή εκπαίδευσης να συνάδει με τις μεταβολές στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο, ώστε να καταστεί αποτελεσματική. Ο σχεδιασμός καινοτόμων προγραμμάτων από τη σχολική ηγεσία και η πρακτική τους υλοποίηση μέσα στην τάξη ωθεί στον επαναπροσδιορισμό των στόχων της εκπαίδευσης και στην ανταπόκριση του σχολείου στις συνεχείς αλλαγές, απαιτήσεις και ανάγκες της κοινωνίας. Αντιθέτως, η προσκόλληση σε παρωχημένους τρόπους διδασκαλίας και γνώσεις, που δε συμβαδίζουν με το «κλίμα» και τις ανάγκες της εποχής, απομακρύνουν τον χώρο της εκπαίδευσης από τον κοινωνικό του σκοπό. Άλλωστε όπως ανέφερε ο Πασιαρδής (2008), ένα σχολείο που αλλάζει, αναγνωρίζεται ως ένα ανοιχτό κοινωνικό σύστημα.

1.4 Σκοπός της καινοτομίας

Σκοπός της καινοτομίας είναι να βοηθήσει τις σχολικές μονάδες να πετύχουν τους στόχους τους, χρησιμοποιώντας νέες πιο αποτελεσματικές πρακτικές που θα αντικαταστήσουν τις πιο παραδοσιακές. Απώτερος σκοπός της εισαγωγής της καινοτομίας είναι να εκσυγχρονιστεί η σχολική μονάδα και να αναβαθμιστεί ποιοτικά, επαναπροσδιορίζοντας τους στόχους της, αναδιαρθρώνοντας τους ρόλους, τις δομές και τις λειτουργίες της (Βαβουράκη, 2006).

Σύμφωνα με τη Γιαννακάκη (2002), η καινοτομία στις σχολικές μονάδες ενισχύει τη συνεργασία και την επικοινωνία, με τη συμμετοχή όλων των στοιχείων που συντελούν τις σχολικές μονάδες (δάσκαλοι, μαθητές, διοικητικοί υπάλληλοι, διευθυντές, γονείς) για να επιτευχθούν οι στόχοι της αποδοτικότητας και της

αποτελεσματικότητας. Μερικοί λοιπόν από τους στόχους της καινοτομίας σύμφωνα με τον Καμπουρίδη (2002) είναι οι παρακάτω:

- Να δημιουργηθούν δράσεις βελτίωσης σχολικών μονάδων.
- Να σταματήσουν να υπάρχουν οι λεγόμενοι «παπαγάλοι» και η κουραστική απομνημόνευση και να δίνουν περισσότερη βαρύτητα στην ανάπτυξη της κριτικής σκέψης των μαθητών
- Να ικανοποιήσουν τις επιθυμίες και τα θέλω των μαθητών, με απώτερο σκοπό το σχηματισμό ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων και κοινωνικά ενεργών πολιτών.

1.5 Είδη σχολικών καινοτομιών

Οι καινοτομίες μπορούν να ταξινομηθούν ανάλογα με:

➤ τις πηγές χρηματοδότησής τους, δηλαδή είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς οργανισμούς,

➤ τον τομέα στον οποίο εισάγονται, δηλαδή αν αναφέρονται σε διδακτικές, μαθησιακές, διοικητικές, οργανωσιακές πρακτικές, στο σχολικό κλίμα και κουλτούρα,

➤ τον χαρακτήρα της εφαρμογής και λειτουργίας των καινοτομιών, δηλαδή αν αυτές εισάγονται με τυποποιημένες ή όχι διαδικασίες (Τζουνοπούλου, 2012).

Όσον αφορά στη σχολική μονάδα, οι καινοτομίες μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις κατηγορίες: α) την Εκπαιδευτική-Παιδαγωγική καινοτομία, β) τη Διοικητική-Οργανωτική καινοτομία και γ) την καινοτομία που αφορά οτιδήποτε έχει να κάνει με το Σχολικό Κλίμα και τις Ανθρώπινες Σχέσεις (Γιαννακάκη, 2005).

Η πρώτη κατηγορία αφορά νέες ιδέες και αλλαγές που πραγματοποιούνται σχετικά με τους στόχους, τις μεθόδους, τα μέσα διδασκαλίας και τις διάφορες μεθόδους αξιολόγησης.

Η δεύτερη κατηγορία σχετίζεται με την εφαρμογή καινοτόμων τρόπων οργάνωσης και διοίκησης της σχολικής μονάδας.

Η τρίτη κατηγορία αναφέρεται στις αλλαγές που γίνονται σχετικά με τη σχέση δασκάλου-μαθητή, σχολείου και κοινωνίας, γονέων και εκπαιδευτικών, αλλά και τη δυναμική των μαθητικών ομάδων, τις αλλαγές στάσεων και συμπεριφορών.(Γιαννακάκη, 2005).

Ο Ellison (2009) από την άλλη ανέφερε πως οι κατηγορίες καινοτομιών είναι δύο:

α) Η Διδακτική καινοτομία (instructional innovation), στην οποία γίνεται λόγος για τον πειραματισμό και μετασχηματισμό των προγραμμάτων σπουδών, των παιδαγωγικών πρακτικών, της αξιολόγησης των μαθητών/-τριών και της επαγγελματικής συνεργασίας των εκπαιδευτικών.

β) Η Διοικητική καινοτομία (administrative innovation), η οποία αναφέρεται στον πειραματισμό και μετασχηματισμό των οργανωτικών μοντέλων και των διοικητικών δομών του σχολείου, των πολιτικών εργασίας και των δομών παροχής κινήτρων, επαγγελματικής ανάπτυξης και εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με τον Fullan (1982), διακρίνονται τρεις τύποι εκπαιδευτικής καινοτομίας ανάλογα με το είδος της αλλαγής. Ο πρώτος τύπος αναφέρεται στη χρήση νέων διδακτικών μέσων και υλικών ή μέσων που έχουν αναθεωρηθεί, ο δεύτερος στη χρήση νέων διδακτικών προσεγγίσεων και ο τρίτος αναφέρεται στην ανάπτυξη νέων στάσεων και πεποιθήσεων. Μια καινοτομία λοιπόν μπορεί να αναφέρεται σε περισσότερους από έναν τομείς, και αυτό εξαρτάται από τη διάσταση και τη βαθμίδα στην οποία μπορεί να αναφέρεται. Μπορεί να γίνει μία ακόμη διάκριση, η οποία σχετίζεται με το βάθος του σκοπού της εισαγωγής μίας καινοτομίας. Αρχικά, είναι οι πρωτογενείς καινοτομίες. Πρόκειται για μικρές αλλαγές για την αντιμετώπιση προβλημάτων, σχετικά κυρίως με τον έλεγχο των καταστάσεων. Οι δευτερογενείς καινοτομίες βασίζονται στη ριζική αλλαγή των τρόπων επίτευξης των οργανωσιακών στόχων (Τζουνοπούλου, 2012). Επιπροσθέτως, οι καινοτομίες είναι δυνατόν να διαχωριστούν σε υποχρεωτικές και προαιρετικές. Από τη μία, οι υποχρεωτικές επιβάλλονται από το Υπουργείο Παιδείας σε όλες τις Σχολικές Μονάδες., ενώ από την άλλη, οι προαιρετικές εισάγονται και εφαρμόζονται από τους/τις ίδιους/-ες τους/τις εκπαιδευτικούς ανάλογα τα προσωπικά τους ενδιαφέροντα ή τα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν και είναι ευρέως γνωστές ως «καινοτομίες με επίκεντρο το σχολείο». (Καβούρη, 1999).

Συνοψίζοντας, οι καινοτομίες μπορούν να ταξινομηθούν με πολλούς τρόπους ανάλογα το σκοπό τους και τα άτομα στα οποία απευθύνονται. Και αυτό γιατί η καινοτομία είναι μια ευρύτερη έννοια η οποία εμπεριέχει πολλά στοιχεία.

2.ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ

2.1 Παράγοντες εισαγωγής καινοτομιών

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την εισαγωγή καινοτομιών στις σχολικές μονάδες. Οι δύο σημαντικότερες κατηγορίες παραγόντων αποτελούνται από τους εσωτερικούς παράγοντες, που σχετίζονται με τους ρόλους των εκπαιδευτικών, της σχολικής μονάδας, και των κυβερνητικών φορέων και τους εξωτερικούς που καθορίζουν τη σχέση των εκπαιδευτικών με την ευρύτερη κοινωνία. Ο ρόλος των δύο αυτών κατηγοριών παραγόντων είναι εξαιρετικά σημαντικός για την εισαγωγή των εκπαιδευτικών καινοτομιών (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015).

Όπως εύστοχα επισημαίνει η Τζουνοπούλου (2012), παράγοντες που αφορούν τη φύση της σχολικής κοινότητας, όπως για παράδειγμα τα δημογραφικά στοιχεία ή το κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της τοπικής κοινότητας επηρεάζουν σημαντικά την εισαγωγή των καινοτομιών. Επιπροσθέτως, παράγοντες όπως ο βαθμός σύνδεσης των καινοτόμων δράσεων με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του εξωτερικού πλαισίου της σχολικής μονάδας, καθώς επίσης και ο βαθμός υποστήριξης του εξωτερικού πλαισίου σε τέτοιου είδους προσπάθειες, τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του εσωτερικού της σχολικής μονάδας επηρεάζουν το βαθμό διάχυσης των καινοτομιών (Τζουνοπούλου, 2012).

Σύμφωνα με τον Morrison(1998), ιδιαίτερα κρίσιμο ρόλο για την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα μιας καινοτομίας έχουν και τα χαρακτηριστικά της ίδιας της καινοτομίας. Σε αυτά μπορούν να συγκαταλέγονται η πολυπλοκότητα και η ιδιαιτερότητά της, ο βαθμός συμβατότητάς της με τον οργανισμό, η σαφήνειά της, η ορατότητα, η ικανότητα μετάδοσής της, ο βαθμός ευκολίας επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων, τα οφέλη της και τέλος η συνεισφορά της στο όραμα του οργανισμού.

Το εκπαιδευτικό κλίμα που επικρατεί στην εκάστοτε σχολική μονάδα, η κουλτούρα, η ετοιμότητα και η δεκτικότητα των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας όσον αφορά στην υιοθέτηση νέων πρακτικών, καθώς επίσης και οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιμόρφωσης αποτελούν μερικούς ακόμα παράγοντες εισαγωγής καινοτομιών.

Απαραίτητη προϋπόθεση ωστόσο για την ομαλή ένταξη και ανάπτυξη μιας καινοτομίας στον εκπαιδευτικό χώρο είναι η ηγεσία του σχολείου να είναι έτοιμη να δεχτεί νέες πρακτικές και να διευκολύνει με κάθε τρόπο την ενσωμάτωσή τους στη σχολική μονάδα. Ακόμη, καθίσταται αναγκαίο να μπορεί να επιλύει τα όποια προβλήματα προκύψουν. Συνεπώς, πρέπει πρώτα να λαμβάνονται οι σωστές αποφάσεις, για να μπορεί να γίνει η εισαγωγή εκπαιδευτικών καινοτομιών. (Θεοδωρόπουλος, 2012). Άλλωστε, σύμφωνα με τη Γιαννακάκη (2002), θα πρέπει να επιβλέπονται όλες οι δράσεις εισαγωγής καινοτομιών από άτομα του σχολικού περιβάλλοντος, όπως οι διευθυντές ή οι εκπαιδευτικοί και όχι από εξωτερικούς παράγοντες, καθώς οι πρώτοι έχουν καλύτερη επίγνωση της κατάστασης της σχολικής μονάδας.

2.2 Μοντέλα επιτυχημένης διαχείρισης καινοτομίας

Υπάρχουν πολλά εναλλακτικά μοντέλα διαχείρισης που μπορούν να οδηγήσουν στην επιτυχία τα προγράμματα εκπαιδευτικών καινοτομιών. Το 1947 ο Lewin ανέπτυξε το μοντέλο των τριών σταδίων. Το πρώτο στάδιο αναφέρεται στην απόψυξη (unfreezing) του παραδοσιακού. Σε αυτό το στάδιο δημιουργείται η ανάγκη για αλλαγή και παρακινούνται οι εμπλεκόμενοι/-ες να αποδεχτούν τις δυνατότητες του προγράμματος αλλαγής. Το δεύτερο στάδιο ονομάζεται στάδιο της αλλαγής (moving). Το στάδιο αυτό αναφέρεται στην προσπάθεια των εκπαιδευτικών να πειραματιστούν με νέες συμπεριφορές και να μεταβούν από την παλιά κατάσταση στην καινούρια. Το τρίτο και τελευταίο στάδιο της επανάψυξης (re-freezing) αναφέρεται στη σταθεροποίηση της σχολικής Μονάδας στη νέα συμπεριφορά και στην υιοθέτηση νέων κανόνων εργασίας και πολιτικής.

Τα δύο επικρατέστερα μοντέλα διαχείρισης καινοτομιών είναι των Everard & Morris (1999) και του Fullan (1991).

Οι Everard & Morris (1999) αναφέρουν έξι στάδια:

1. Προκαταρκτική διάγνωση ή αναγνώριση. Στο στάδιο αυτό αποφασίζεται η αναγκαιότητα, η πολυπλοκότητα και η πιθανότητα επιτυχίας του προγράμματος σε σχέση με την ιδιαιτερότητα της σχολικής μονάδας και των σχέσεων που αναπτύσσονται σε αυτήν.
2. Προδιαγραφή του μέλλοντος. Σε αυτό το στάδιο έχουμε τη διερεύνηση των στοιχείων που συνδέουν την ισχύουσα πραγματικότητα με το όραμα για τη σχολική μονάδα.
3. Περιγραφή του παρόντος. Σε αυτή τη φάση η σχολική μονάδα θέτει το σκοπό της αλλαγής, τις απαιτήσεις της, τα εμπόδια και αποφασίζει σχετικά με το τι λειτουργεί υπέρ της.
4. Εντοπισμός των κενών μεταξύ παρόντος και μέλλοντος. Στο στάδιο αυτό καθορίζονται τα κενά με σκοπό την αντιμετώπισή τους αφού πρώτα εντοπιστεί ποιος αντιστέκεται και ποιος θα μπορούσε να αλλάξει.
5. Προσέγγιση του τρόπου μετάβασης από το παρόν στο μέλλον. Σκοπός αυτού του σταδίου είναι ο προσδιορισμός του χρόνου, ο καθορισμός και η ανάθεση ευθυνών και αρμοδιοτήτων, η ιεράρχηση των στόχων, και η εξασφάλιση της αφοσίωσης των εκπαιδευτικών δίνοντας μεγαλύτερη σημασία στο σχεδιασμό της καινοτόμας δράσης.
6. Αξιολόγηση και (στην) παρακολούθηση της αλλαγής. Η αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί για να εδραιωθεί η καινοτομία και να αποφευχθεί η παλινδρόμηση στην προηγούμενη κατάσταση.

Από την άλλη ο Fullan (1991) ισχυρίζεται ότι η αποτελεσματική εισαγωγή των καινοτομιών αποτελείται από τρεις φάσεις:

1. Εισαγωγή (initiation). Η πρώτη φάση αποτελείται από την έναρξη της αλλαγής, την ανάπτυξη της αφοσίωσης και την ανασκόπηση της ισχύουσας κατάστασης στη σχολική μονάδα. Ο διευθυντής πρέπει να τονίσει την αναγκαιότητα της καινοτομίας, το κόστος και τα οφέλη που θα παρέχονται με την ενσωμάτωσή της στη σχολική μονάδα. Είναι απαραίτητο να αναπτύξει ένα κοινό όραμα με τους εκπαιδευτικούς έτσι ώστε να εργάζονται όλοι έχοντας αυτό σα γνώμονα.

2. Εφαρμογή (Implementation). Η δεύτερη φάση πραγματεύεται το σχεδιασμό και την εφαρμογή της αλλαγής. Η ανάγκη για αλλαγή, οι ξεκάθαροι στόχοι, η πολυπλοκότητα, η ποιότητα και η πρακτικότητα του προγράμματος αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν την αλλαγή. Σε αυτούς τους παράγοντες προστίθενται οι εξωτερικοί παράγοντες, η περιοχή στην οποία βρίσκεται η σχολική μονάδα, το συμβούλιο της κοινότητας, ο διευθυντής και ο εκπαιδευτικός. Σε αυτό το σημείο καθίσταται αναγκαία η συγκρότηση μιας ομάδας διαχείρισης από το διευθυντή, η οποία θα πρέπει να βρίσκεται πάντα σε ετοιμότητα έτσι ώστε να τεθούν σε εφαρμογή τα σχέδια δράσης, να διατηρηθεί η αφοσίωση στην αλλαγή, να προβούν σε άμεση επίλυση των προβλημάτων που μπορεί να παρουσιαστούν, να τηρηθεί το χρονοδιάγραμμα, να βρεθούν πόροι και να εξασφαλίσουν την επιμόρφωση και την ανάπτυξη του προσωπικού καθώς και την αξιολόγηση της προόδου.

3. Εσωτερίκευση (Continuation). Στην τελευταία αυτή φάση, η αλλαγή δεν αντιμετωπίζεται ως κάτι νέο. Αντιθέτως, αποτελεί πια μέρος του συνηθισμένου τρόπου εργασίας στη σχολική μονάδα. Έτσι, ο διευθυντής οφείλει να παροτρύνει τους εκπαιδευτικούς να χρησιμοποιούν ευρέως την καινοτομία ούτως ώστε να μη θεωρείται ως κάτι νέο και να αποτελεί μέρος της «συνηθισμένης δράσης» του σχολείου και καθημερινή διδακτική πρακτική.

Συμπερασματικά, είναι εμφανές πως υπάρχουν πολλά διαφορετικά μοντέλα διαχείρισης καινοτομίας, τα οποία έχουν δοκιμαστεί και έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά στη διαχείριση μιας καινοτομίας στις σχολικές μονάδες. Η διαχείριση της καινοτομίας στην εκπαίδευση ακολουθεί τον τρόπο προγραμματισμού και λήψης αποφάσεων στην εκπαίδευση. Η εισαγωγή και η επιτυχής διαχείριση των καινοτομιών έχει σα στόχο να αντιληφθούν την καινοτομία όλοι όσοι εμπλέκονται σε αυτή, δημιουργώντας ένα ανθρώπινο δίκτυο που θα ενδυναμώνει και θα ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή του εκπαιδευτικού δυναμικού στην εφαρμογή καινοτομιών στον χώρο της εκπαίδευσης (Βαβουράκη, 2006).

3.ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ

3.1 Ο ρόλος του διευθυντή στη σχολική μονάδα

Ο ρόλος του διευθυντή σε μία σχολική μονάδα είναι εξαιρετικά σημαντικός. Πρόκειται για ένα ρόλο απαιτητικό και ταυτόχρονα πολυδιάστατο, που σύμφωνα με τον Μπουραντά (2005) είναι εξαιρετικής σημασίας και αυτό γιατί επικρατεί έλλειμμα ηγεσίας σε όλα τα επίπεδα. Αποτελεί μια δραστηριότητα πολύπλοκη, καθώς ο διευθυντής οφείλει να συνδυάσει την οργάνωση και τη λειτουργία της σχολικής μονάδας με τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών, που εργάζονται σε αυτή. Ο σύλλογος διδασκόντων αποτελεί μια μορφή διοίκησης, ωστόσο ο διευθυντής είναι εκείνος που έχει την πρωταρχική ευθύνη για το συντονισμό και την ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας (Μιχόπουλος, 1993). Είναι εκείνος που θα πρέπει να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Σημαντικά στοιχεία που τον χαρακτηρίζουν είναι η ευελιξία και η κριτική ικανότητα. Επίσης, θα πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργεί ιδανικό κλίμα ανάμεσα σε μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικούς, ούτως ώστε να αλληλεπιδρούν θετικά μεταξύ τους και να μπορεί να επιβραβεύει τις πρωτοβουλίες και τις προσπάθειές τους (Καλεζάκης & Λεμονή, 2013).

Επιπροσθέτως, είναι βαρύνουσας σημασίας η ικανότητα του διευθυντή να ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς να είναι πρόθυμοι για την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών, να είναι πρόθυμοι για συνεργασία και να αναλάβουν διαφορετικούς ρόλους, να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και να έχουν διάθεση να προγραμματίσουν και να βελτιώσουν το διδακτικό τους έργο. Η συνεργασία που καλλιεργείται ανάμεσα σε σχολικούς διευθυντές εκπαιδευτικούς και γονείς είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντική. Στις αρμοδιότητες του διευθυντή συγκαταλέγεται επίσης η ενημέρωση των γονέων για όλα όσα αφορούν τα παιδιά τους και την εκπαιδευτική διαδικασία. Ακόμη, οι σχολικοί διευθυντές καλούνται να διαμορφώσουν τη σχολική κουλτούρα, με βάση τους στόχους της σχολικής μονάδας, αλλά και με βάση τις ανάγκες που έχει η κάθε τοπική κοινωνία. Κρίνεται λοιπόν αναγκαία η καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας ανάμεσα στο σύλλογο διδασκόντων και με το σύλλογο γονέων. Τέλος, οφείλει να συγκαλεί συνελεύσεις γονέων και κηδεμόνων, με απώτερο σκοπό την ενημέρωση για την πρόοδο των παιδιών τους και για τα προβλήματα που

τυχόν παρουσιάζονται στις σχολικές μονάδες (Γκότοβος, Μαυρογιώργος, Παπακωνσταντίνου, 1996).

Θα πρέπει επίσης να αφουγκραστεί τις ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας και να προσπαθήσει να συνδυάσει τον παραδοσιακό ρόλο της εκπαίδευσης με τις νέες απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής. Ειδικότερα, ο διευθυντής στη σχολική μονάδα είναι απαραίτητο να επιτύχει:

- Τη διασφάλιση της σωματικής και ψυχικής υγείας των μαθητών, μαθαίνοντάς τους να αποκτούν υγιεινές συνήθειες και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους.
- Τη χρήση σύγχρονης υλικοτεχνικής υποδομής, σε συνδυασμό πάντα με τους εκπαιδευτικούς.
- Την κριτική, δημιουργική και διαλεκτική σκέψη.
- Την παροχή γνώσεων για τα επιστημονικά και τεχνολογικά επιτεύγματα.
- Την ενίσχυση του πνεύματος συνεργασίας, αλληλεγγύης και κοινωνικότητας.
- Την εξασφάλιση πολιτικής αγωγής στα παιδιά.
- Την αποδοχή της διαφορετικότητας του άλλου, δίνοντας έμφαση στην πολυπολιτισμικότητα του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος.
- Την ευαισθητοποίηση των παιδιών στα σύγχρονα προβλήματα, όπως οικολογική καταστροφή, παγκοσμιοποίηση, οικογενειακή βία, σχολικός εκφοβισμός, ναρκωτικά και πολλά άλλα.
- Την προώθηση της μάθησης σ' όλα τα παιδιά, ανεξάρτητα από τον δείκτη νοημοσύνης τους, ώστε να φτάσουν στο ανώτατο όριο των δυνατοτήτων τους.
- Την προώθηση του πολιτισμού και της κουλτούρας. (Κάζα, 2005)

Συνοψίζοντας, σύμφωνα με τον Σαΐτη (2008) ο βαθμός επιτυχίας της εφαρμογής των εκπαιδευτικών σχεδιασμών βασίζεται κατά πολύ στις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά του διευθυντή μιας σχολικής μονάδας. Με τον τρόπο λοιπόν που δρα και συμπεριφέρεται, τις αντιλήψεις που πρεσβεύει, τις γνώσεις και τις ικανότητές

του, και κυρίως με το παράδειγμά του επηρεάζει σημαντικά την ταυτότητα και την κουλτούρα της σχολικής μονάδας (Πασιαρδής, 2004).

3.2 Ο Διευθυντής ως ηγέτης

Ο διευθυντής βρίσκεται στο επίκεντρο της σχολικής μονάδας και κατέχει το ρόλο του καινοτόμου, του οραματιστή, του εμπνευστή και κυρίως του αποφασιστικού ηγέτη. Είναι καθήκον του να δημιουργεί θετικό περιβάλλον, να ηγείται του προγραμματισμού, να τονώνει τους εκπαιδευτικούς και να τους παρακινεί να επιμορφώνονται συνεχώς για να λειτουργεί με τρόπο αποτελεσματικό και αποδοτικό η σχολική μονάδα (Πασιαρδής, 2004).

Σύμφωνα με τον Morgan(1996), τα χαρακτηριστικά στοιχεία που οφείλει να κατέχει ο διευθυντής ως ηγέτης είναι τα παρακάτω:

1. Ο διευθυντής – ηγέτης έχει καθήκον να βοηθά τους ανθρώπους καθημερινά χωρίς απαραίτητα να τους επιβλέπει.
2. Η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης στους συναδέλφους τους με σκοπό να μπορέσουν να καταφύγουν σε αυτόν σε περίπτωση που τον χρειαστούν.
3. Η δημιουργία σχολικού οράματος.
4. Η εξασφάλιση ιδανικών συνθηκών για να επιτύχουν τους στόχους.
5. Η έμμεση επίλυση τυχόν διαφορών που προκύπτουν ανάμεσα σε συναδέλφους.
6. Η ανάπτυξη συμμετοχικών και συναδελφικών δραστηριοτήτων και συνεργασιών.
7. Η άμεση αντιμετώπιση καταστάσεων αβεβαιότητας ανάμεσα σε συναδέλφους.
8. Να είναι αποφασιστικός, διαλλακτικός και φορέας καινοτόμων ιδεών όταν απαιτείται.
9. Να είναι εμπνευστής και να παρακινεί τους συναδέλφους του.
10. Η καλλιέργεια προσωπικών σχέσεων με τους συνεργάτες του.
11. Η εμπρόθεσμη και αποτελεσματική υλοποίηση των στόχων του.

12. Να ηγείται και να διαμορφώνει τις κατευθύνσεις με θετική στάση στις αλλαγές.

Συνεπώς ο διευθυντής ηγέτης δεν θα πρέπει να είναι απλά ένας γραφειοκράτης, αλλά να αντιλαμβάνεται την πολυπλοκότητα του ρόλου του και να λειτουργεί σαν πρότυπο για τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Θα πρέπει να μοιράζεται ένα όραμα με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και να είναι σε θέση να τους ενθαρρύνει και να κατανοεί τις ανάγκες αυτών (Σαγρή, Βουρνούκα, 2016). Ο Fullan (2013) ανέφερε ότι η αποτελεσματική ηγεσία είναι μια διαδικασία πειθούς όπου ένα άτομο προσπαθεί να καθοδηγήσει μια ομάδα στην επίτευξη των στόχων που τέθηκαν από τον ηγέτη ή από την κοινή προσπάθεια του ηγέτη και των εργαζόμενων. Τέλος, θα πρέπει να έχει συνείδηση και ευαισθητοποίηση στις αλλαγές της εκπαιδευτικής μονάδας (Στιβακτάκης, 2006).

Συνοψίζοντας, ο βαθμός αποτελεσματικότητας της σχολικής ηγεσίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τη σχέση συνεργασίας με όλους τους εμπλεκόμενους στην εκπαιδευτική διαδικασία, την τοπική κοινωνία, την άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων και την ομαλή λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων (Κάντας, 1993). Το κλίμα που επικρατεί στη σχολική μονάδα αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιρροής για την αποτελεσματική λειτουργία αυτής. Αυτό εμπεριέχει συμπεριφορές, αλληλεπιδράσεις και σχέσεις μεταξύ της ομάδας των εκπαιδευτικών (Μπούτσκου, 2012). Όπως πολύ εύστοχα επισημαίνει η Δακοπούλου(2008), όταν ο διευθυντής είναι αποτελεσματικός μπορεί να μετασχηματίσει ένα σχολείο. Ωστόσο, είναι αμφίβολο το κατά πόσο ένα δυναμικό προσωπικό μπορεί να αλλάξει ένα σχολείο χωρίς να υφίσταται ενεργητική διοίκηση.

3.3 Ο ρόλος του διευθυντή στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών

Είναι ευρέως γνωστό ότι τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μια αύξηση στις καινοτομίες, κύριος παράγοντας εφαρμογής των οποίων είναι το άτομο (Ιορδανίδης, 2006). Αυτή η αύξηση οφείλεται στη σχετική αυτονομία που έχει λάβει η σχολική μονάδα, στις αντιλήψεις για τη σύνδεση σχολείου - κοινωνίας καθώς επίσης και στο

μετασχηματισμό των ρόλων των εκπαιδευτικών και κυρίως του διευθυντή που έχει αναδειχθεί σε ηγέτη (Παπακωνσταντίνου, 2008). Αποκτά λοιπόν έναν πολυδιάστατο ρόλο που έχει σα στόχο την αναγνώριση και προώθηση της καινοτομίας. Επιπλέον, καλείται να εγγυηθεί για την εφαρμογή της και να πείσει τους υφισταμένους του για το πόσο ωφέλιμη είναι, έχοντας ταυτόχρονα τη συλλογική ευθύνη για να επιτελεστεί ομαλά, χωρίς να μένει στο περιθώριο όποιος δεν συμφωνεί με αυτή (Παπακωνσταντίνου, 2014).

Οι σχολικές μονάδες προσπαθώντας να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των καιρών, εισάγουν καινοτομίες, που επιβάλλονται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως η πολιτεία, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και οι σχολικοί σύμβουλοι (Ιορδανίδης, 2006). Ο ρόλος του διευθυντή στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτόμων προγραμμάτων στο σχολείο έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς πρέπει να ευνοήσει τη δημιουργία κατάλληλου κλίματος για την αποδοχή και την ανάπτυξη καινοτόμων δράσεων. Είναι μάλιστα πολλές οι φορές που χρειάζεται να λειτουργήσει ως μεσολαβητής, ιδίως όταν η εισαγωγή καινοτομιών πρόκειται να προκαλέσει αμφισβητήσεις ή αντιπαραθέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς (Παπακωνσταντίνου, 2008). Θα πρέπει λοιπόν να αναγνωρίσει αν υπάρχουν δυνάμεις που αντιστέκονται στην αλλαγή και να διαχειριστεί το φαινόμενο. Με αυτόν τον τρόπο λειτουργεί εξισορροπητικά στις καταστάσεις διαφωνιών και αντιλαμβάνεται το ρόλο του που έχει συντονιστικό και καθοδηγητικό χαρακτήρα (Κουτούζης, 1999; Παπακωνσταντίνου, 2014).

Επιπροσθέτως, καθίσταται αναγκαίο ο διευθυντής να είναι ενήμερος σχετικά με τις βασικές παραμέτρους της σχολικής μονάδας που έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στην εισαγωγή της καινοτομίας. Ακόμη, καθίσταται αναγκαίο να ενημερώσει τους εμπλεκόμενους για τις συνθήκες, τις προϋποθέσεις εισαγωγής και την επιρροή που θα ασκήσει ο ίδιος (Ιορδανίδης, 2006). Υπάρχει περίπτωση να προκληθούν αντιστάσεις κατά την εισαγωγή καινοτομιών. Ο διευθυντής οφείλει σε μια τέτοια περίπτωση να ενθαρρύνει τον ανοικτό κι ισότιμο διάλογο, να έχει καθιερώσει ένα δίκτυο ανταλλαγής πληροφοριών εντός κι εκτός σχολείου και να υποστηρίξει το προσωπικό του μέσω επιμόρφωσης (Ιορδανίδης, 2006 · Κανετίδου, 2016). Είναι απαραίτητο να εξασφαλίζει συνθήκες που δραστηριοποιούν όλους τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας και τους δίνουν τη δυνατότητα να πειραματιστούν με την καινοτομία (Ιορδανίδης, 2006). Και αυτό γιατί μόνο μέσα σε

ένα τέτοιο περιβάλλον όπου οριοθετούνται με σαφήνεια οι στόχοι και μετουσιώνονται οι ιδέες σε πράξη, μπορεί να εφαρμοστεί με αποτελεσματικότητα η καινοτομία (Ιορδανίδης, 2006).

Επιπλέον, ως επικεφαλής είναι απαραίτητο να έχει την ικανότητα και τις ειδικές γνώσεις να εφαρμόζει καινοτόμα προγράμματα επιλέγοντας τις κατάλληλες στρατηγικές για την αποτελεσματική και βιώσιμη εφαρμογή και διάχυσή τους (Normore, 2004). Ο διευθυντής του σχολείου με το ρόλο του ηγέτη, μεταδίδει το όραμα και τους στόχους του σχολείου. Πρέπει να είναι εμπυχωτής και διευκολύνει την εφαρμογή των καινοτομιών από τους εκπαιδευτικούς (Μαυρογεώργος, 2008)

Η μετεξέλιξη της σχολικής μονάδας σε μια κοινότητα μάθησης, καθαρά μαθητοκεντρική έχει σαν προϋπόθεση να αλλάξει η κουλτούρα, να απορριφθούν τα παραδοσιακά πλαίσια, να συμμετέχουν ενεργά οι εκπαιδευτικοί και να υπάρξουν περισσότερες πρωτοβουλίες με τη μορφή αλλαγών στην εκπαιδευτική μονάδα (Κουτούζης, 2012). Ο διευθυντής συνεπώς θα πρέπει με έμμεσο τρόπο να θέσει την βάση ανάπτυξης κοινών αξιών και πεποιθήσεων (Bredenson & Johanson, 2000) , έχοντας ως άμεση συνέπεια να καλλιεργηθεί κλίμα καινοτομίας με την καθιέρωση κουλτούρας αλλαγής (Fullan, 2002).

Εν κατακλείδι, κατά την διάρκεια της όλης διαδικασίας, ο διευθυντής έχει την δυνατότητα ως προϊστάμενος της σχολικής μονάδας να πετύχει, μέσω της λήψης ανάλογων αποφάσεων και μέσω δράσεων, την σύνδεση των μακροπρόθεσμων και των βραχυπρόθεσμων στόχων (Vandenberghe, 1995). Η διαδικασία αυτή θα έχει ως επακόλουθο να αναπτυχθεί η κουλτούρα και ο υποστηρικτικός μηχανισμός που θα βοηθήσουν στην κατανόηση και αφομοίωση των αλλαγών με τρόπο αποτελεσματικό, καθώς επίσης και στην μετατροπή τους πλέον σε μόνιμους θεσμούς της σχολικής μονάδας. Έτσι, ο διευθυντής θα μεταβεί από την απλή άσκηση διαχείρισης και διοίκησης στην άσκηση ηγεσίας.

4.ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ

4.1 Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στην εισαγωγή καινοτομιών

Με την εισαγωγή κι εφαρμογή καινοτομιών παρουσιάζεται μια μορφή κινητικότητας στις σχολικές μονάδες με αποτέλεσμα να απαιτούν την προσοχή, τη δραστηριοποίηση και τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών (Κουλουμπαρίτση, 2006). Ο ρόλος των εκπαιδευτικών στην εισαγωγή καινοτομιών λοιπόν είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν έναν από τους βασικότερους παράγοντες της εκπαιδευτικής αλλαγής. Στον εκπαιδευτικό τομέα μάλιστα, καθώς επίσης και στον τομέα της παιδαγωγικής ψυχολογίας ήταν έντονη η ανάπτυξη στην κατανόηση των εκπαιδευτικών αλλά και του ρόλου που διαδραματίζουν στην μάθηση (Horpe et al., 2002). Άλλωστε, η αποτελεσματικότητα μίας καινοτομίας εξαρτάται κυρίως από την εμπλοκή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης αυτής (Σπυροπούλου κ.ά., 2007).

Όπως μεταβάλλεται η κοινωνία, μεταβάλλεται και το σχολείο. Αυτό έχει ως συνέπεια την αλλαγή και στο ρόλο του εκπαιδευτικού, η οποία μπορεί τοιούτοτρόπως να επέλθει και από παράγοντες όπως οι κοινωνικές και πολιτισμικές αλλαγές, η εξέλιξη της τεχνολογίας, η γρήγορη μεταφορά των πληροφοριών, η συνεχόμενη αύξηση της γνώσης (Ντούσκας, 2007). Ο εκπαιδευτικός δεν θα πρέπει απλά να μεταδίδει γνώσεις και πληροφορίες, αλλά να εμπνυχώνει τα παιδιά και να τα καθοδηγεί. Σύμφωνα με τους Hohmann & Weikart (1995), ο ρόλος του παιδαγωγού είναι να οργανώνει το περιβάλλον και το μάθημα καθημερινά έχοντας σα στόχο την ενεργητική διάθεση, να παρουσιάζει υλικά που εγείρουν το ενδιαφέρον και να τους αφιερώνει αρκετό χρόνο για να τα επεξεργαστούν.

Είναι απαραίτητο να διαμορφώσει ένα κλίμα επικοινωνίας και εμπιστοσύνης, χωρίς φόβο και υπερβολική καθοδήγηση και για να το πετύχει αυτό θα πρέπει να διαθέτει υψηλό κίνητρο, επιμονή και να καταβάλλει διαρκή προσπάθεια. Θα πρέπει να δέχεται τις ιδέες των μαθητών του και να τις ενσωματώνει στο μάθημά του. Ακόμη, πρέπει να συμβάλλει στην καλλιέργεια των ψυχοκοινωνικών και πνευματικών δυνατοτήτων των παιδιών για τις απαιτήσεις της ζωής τους μακροπρόθεσμα (Ξανθάκου, 2011). Οφείλει να είναι κοινωνικός, ειλικρινής, δίκαιος, κεφάτος, να διαθέτει χιούμορ και να είναι ενήμερος για τις εξελίξεις σε κοινωνικό, πολιτισμικό και ψυχολογικό επίπεδο, καθώς επίσης και εύστροφος και οξυδερκής για να δημιουργεί μια ευνοϊκή ατμόσφαιρα μέσα στην τάξη του σχολείου, αλλά και για να μπορεί να προσαρμόζεται στις εκάστοτε καταστάσεις που θα δημιουργηθούν. Είναι πολύ σημαντικό τέλος να διακατέχεται από την ικανότητα λήψης αποφάσεων και από επιμονή και υπομονή (Ντούσκας, 2007).

Επιπροσθέτως, δρα όχι μόνο σαν διεκπεραιωτής αλλά και ως συνεργατικός επαγγελματίας, ανάλογα με τον τρόπο εισαγωγής της καινοτομίας (Δακοπούλου, 2008). Συνήθως οι νεότεροι σε ηλικία εκπαιδευτικοί είναι θετικότεροι στην καινοτομία σε σχέση με τους παλαιότερους (Καφεσάκη, 2014). Οι παλαιότεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί δεν νιώθουν συνήθως την ανάγκη για αναζήτηση και προβληματισμό, δύο χαρακτηριστικά στοιχεία αναγκαία για να δουν θετικά την καινοτομία. Και αυτό συμβαίνει διότι θέλουν να παραμείνουν στην ασφάλεια της πεπατημένης, φοβούνται το νέο, δεν έχουν χρόνο να ασχοληθούν έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας και δεν είναι σωστά προετοιμασμένοι για την καινοτομία (Μπάκας, 2009). Έχουν διαμορφώσει κάποιες αντιλήψεις για την καινοτομία και μη έχοντας εκπαιδευτεί ή μνηθεί σε αυτή, πολλές φορές δρουν με αμυντικό τρόπο και είτε την απορρίπτουν, είτε προσπαθούν να την προσαρμόσουν σε ήδη υπάρχουσες πρακτικές (Μαυροσκούφης, 2002).

Η θετική στάση αποτελεί προϋπόθεση για το μετασχηματισμό των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών (Ράπτης, 2006).

Για να καταφέρουν οι εκπαιδευτικοί να συμμετέχουν σε μια καινοτομία είναι αναγκαίο να αναγνωρίσουν τη χρησιμότητά της και να είναι πεπεισμένοι ότι η εφαρμογή της θα βελτιώσει τη ζωή της σχολικής μονάδας και θα συμβάλλει στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (Παπακωνσταντίνου, 2008 · Ράπτης, 2006). Εξίσου σημαντικό είναι να γνωρίζουν με σαφήνεια τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν, καθώς επίσης και τα καθήκοντά τους. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουν να θέσουν το όρια του οράματος της καινοτομίας και να πάψουν πλέον να ανησυχούν για το αν μπορούν να ανταποκριθούν σε όσα τους ζητούνται, ενώ την ίδια στιγμή ελαττώνεται και ο φόβος για επιπλέον φόρτο εργασίας (Everard & Morris, 1999).

Η επιτυχία της καινοτομίας λοιπόν εξαρτάται από τη στάση των εκπαιδευτικών, τον προβληματισμό και την κατάρτισή τους (Παπακωνσταντίνου, 2008). Συνεπώς, θα πρέπει να τους δοθεί η δυνατότητα να επιμορφωθούν και να ενημερωθούν κατάλληλα από τη σχολική μονάδα ή από εξωτερικούς φορείς γιατί μόνο έτσι θα κινητοποιηθούν και θα δεσμευτούν για την εφαρμογή των καινοτόμων δράσεων, και να αποτελούν πλέον κομμάτι της σχολικής μονάδας (Τζουνοπούλου, 2012).

Συνοπτικά, η εισαγωγή μιας καινοτομίας στο εκπαιδευτικό σύστημα στην ουσία αποτελεί μια προσπάθεια αλλαγής των συνθηκών ενός οργανισμού, οι οποίες υπερισχύουν στο εκπαιδευτικό έργο για να αντιμετωπιστούν προβλήματα που έχουν

ήδη δημιουργηθεί και που μπορεί να αποτελούν και μια προσπάθεια ανανέωσης της πρακτικής που έχει ήδη καθιερωθεί και των ορίων που η καθημερινότητα έχει ήδη θέσει (Παπακωνσταντίνου, 2008). Ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι πλέον πολύπλοκος και πολυδιάστατος και καθίσταται αναγκαία η επιμόρφωσή τους σχετικά με την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτόμων προγραμμάτων. Οι υποχρεώσεις τους και οι ευθύνες που επωμίζονται είναι πολλές και αν και δεν έχουν τον απαραίτητο χρόνο για σχεδιασμό και προβληματισμό (Horpe et all, 2002), οι εκπαιδευτικοί αποτελούν το κλειδί μιας επιτυχημένης καινοτομίας (Τζουνοπούλου, 2012).

4.2 Παρακίνηση-κίνητρα εκπαιδευτικών

Για τα κίνητρα επικρατούν πολλοί ορισμοί. Θα μπορούσαν να οριστούν ως μια ομάδα ενεργειακών δυνάμεων που κατευθύνουν και διατηρούν μια συμπεριφορά (Hoy & Miskel, 2008). Για τον Schiefele (1986) *«τα κίνητρα είναι διαρκείς κοσμοθεωρήσεις, δηλαδή στάσεις, τοποθετήσεις ενός ατόμου απέναντι σε αξίες που επιδρούν γνωστικά και συναισθηματικά κι ανεβάζουν το επίπεδο δραστηριότητας»*, ενώ οι Hollyforde & Whiddett (2002) αναφέρουν το κίνητρο ως *«την κίνηση πίσω από κάθε ανθρώπινη συμπεριφορά»*. Σύμφωνα με τον Dessler (2013) το κίνητρο αφορά *«το βαθμό της βούλησης ενός ατόμου να λάβει μέρος σε μια δραστηριότητα»*, ενώ για τους Dörnyei & Ushioda (2011) το κίνητρο αποτελείται από τρία στοιχεία: *«την επιλογή μιας δραστηριότητας, την αφοσίωση σε αυτή και την προσπάθεια πραγμάτωσης της δραστηριότητας»*. Ακόμη, για την Κωσταρίδου - Ευκλείδη (2012) ο όρος κίνητρο δηλώνει *«οτιδήποτε είναι ικανό να κινήσει το άτομο, να το ωθήσει σε δράση, να το υποκινήσει σε διάφορες μορφές συμπεριφοράς»*. Πρόκειται για *«μια συγκεκριμένη κατάσταση που ενεργοποιεί ατομικές συμπεριφορές και προσανατολίζει σε ένα σκοπό»*. Τα κίνητρα χωρίζονται σε εσωτερικά που προέρχονται από τον εσωτερικό κόσμο του ατόμου κι εξωτερικά από το εξωγενές περιβάλλον, ή σε συνειδητά κι ασυνειδητά, εγγενή κι επίκτητα, πρωτογενή, και δευτερογενή.

Για να υποκινηθούν οι εκπαιδευτικοί ενός σχολείου και να στηρίξουν άμεσα τις καινοτομίες ακόμη κι αν είναι αρνητικά κείμενοι προς αυτές, είναι απαραίτητη η παροχή ισχυρών κινήτρων έτσι ώστε να τις θέσουν σε εφαρμογή. Η αναγνώριση και η ανέλιξη του ίδιου του ατόμου αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για να παρακινηθούν οι εκπαιδευτικοί. Ειδικότερα, η ενεργή συμμετοχή τους σε στόχους

και αποφάσεις, που αφορούν τη σχολική τους μονάδα, τους παρέχει ηθική δέσμευση και αποτελεί αναγνώριση προς το άτομό τους (Αθανασούλα-Ρέππα, Ανθοπούλου, Κατσουλάκης, Μαυρογιώργος, 1999). Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο αποδοτικοί όταν υποκινούνται. Οι παράγοντες υποκίνησης, είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με τις εκάστοτε ανάγκες του καθενός και η ικανοποίηση αυτών έχει ως αποτέλεσμα την υποκίνησή τους (Μιχόπουλος, 1993). Πρόκειται για μια διαδικασία μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι παρακινούνται να ενεργοποιήσουν τις ικανότητες και τις δεξιότητες τους, με σκοπό να υλοποιήσουν τους στόχους ενός οργανισμού. Είναι λοιπόν ένας σημαντικός τρόπος, που έχει σα στόχο να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, χωρίς αυτό να σημαίνει πως η απόδοσή τους εξαρτάται μόνο από αυτόν τον παράγοντα (Κουτούζης, 1999).

Για να επιτευχθεί λοιπόν μια εκπαιδευτική αλλαγή, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η παρώθηση των εκπαιδευτικών από τη διοίκηση της σχολικής μονάδας. Και αυτό γιατί πρέπει να δημιουργηθεί και να καλλιεργηθεί μια βαθύτερη ανάγκη σε αυτούς ούτως ώστε να αποδώσουν στο μέγιστο βαθμό (Μπάκας, 2006). Οι σχέσεις ανάμεσα στα μέλη του εκπαιδευτικού συστήματος θα πρέπει να διέπονται από τρεις παράγοντες: το βαθμό και την ποιότητα παρώθησης, την έκταση και το είδος των κινήτρων και τέλος το βαθμό ικανοποίησης που βιώνει ο καθένας μέσω της άσκησης του επαγγέλματός του. Ωστόσο, κάθε εκτίμηση παρώθησης και ικανοποίησης κινήτρων είναι προσωπική αφού κάθε άνθρωπος είναι διαφορετικός (Κωτσίκη, 1998).

Οι εκπαιδευτικοί μιας σχολικής μονάδας είναι αυτοί που διαμορφώνουν μαζί με τον διευθυντή το θετικό κλίμα για να γίνουν πράξη οι αλλαγές, οι μεταρρυθμίσεις και οι καινοτομίες στο χώρο της εκπαίδευσης. Όσο περισσότερο πιστεύουν στην κάθε νέα προσπάθεια και είναι αφοσιωμένοι στη διεκπεραίωση αυτής, τόσο πιο κοντά θα οδηγούνται στην επιτυχία της (Νέο Σχολείο, 2011). Όσο περισσότερο εμπλέκονται στην εφαρμογή νέων διαδικασιών και στη δημιουργία νέων στόχων και αξιών, τόσο πιο κοντά οδηγούνται στην αποτελεσματικότητα της καινοτομίας. Και είναι αδιανόητο να υφίστανται καινοτομίες χωρίς την ουσιαστική συμμετοχή των εκπαιδευτικών, διότι όταν το εκπαιδευτικό σύστημα αναγνωρίζει την εμπειρία και την κρίση των εκπαιδευτικών, τότε έχει τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει εύκολα αλλαγές (Ζαζάνη, 2014).

Συνοψίζοντας, η επιτυχία των καινοτομιών βασίζεται στη στάση των εκπαιδευτικών και στην ειλικρινή τους διάθεση, γιατί χωρίς αυτή δεν θα ήταν εφικτές οι αλλαγές (Παπακωνσταντίνου, 2008). Η ποιότητα της εκπαίδευσης δεν βασίζεται

άλλωστε μόνο τις ικανότητες των εκπαιδευτικών, αλλά και στο πόσο ενθουσιασμένοι και αφοσιωμένοι είναι (Γεμέλου, 2010). Επιπροσθέτως, μέσα από τη μελέτη των κινήτρων μπορεί να ερμηνευτεί η εκπαιδευτική πραγματικότητα, αφού δίνει τη δυνατότητα να εκτιμηθεί και να σημειωθεί η εκπαιδευτική δράση. Τέλος, όσοι σχεδιάζουν και υλοποιούν εκπαιδευτικά προγράμματα μπορούν να αξιοποιήσουν το μηχανισμό των κινήτρων(Δασκολιά, 2005).

4.3 Σχέσεις ηγεσίας και εργαζομένων σ' έναν εκπαιδευτικό οργανισμό

Κυρίαρχο ρόλο στη σχέση ηγεσίας και εργαζομένων σ' έναν εκπαιδευτικό οργανισμό έχει ο διευθυντής, καθώς επιβάλλεται να διευκολύνει τον εκπαιδευτικό να εφαρμόσει τις καινοτομίες που εισάγονται και ταυτόχρονα να σέβεται την αυτονομία του. Σύμφωνα με τον Yukl (1994), τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής και που ενισχύουν την ηγετική του στάση καθώς και την αποτελεσματικότητά του είναι η αποφασιστικότητα, η ευελιξία, να έχει το θάρρος της γνώμης του, να πιστεύει στον εαυτό του, να αντέχει υπό συνθήκες πίεσης, να είναι οργανωτικός και να διαθέτει γνωστική ικανότητα. Οι διευθυντές που έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά θεωρούνται πιο έτοιμοι στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών στη σχολική μονάδα. Επιπλέον, είναι ικανοί να αντιμετωπίζουν ευκολότερα τις αντιδράσεις στην αλλαγή και να καθοδηγούν τους εκπαιδευτικούς, θέτοντας ως προτεραιότητα το καλό της σχολικής τους μονάδας και όχι εξυπηρετώντας τις προσωπικές τους φιλοδοξίες.

Επιπροσθέτως, ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας θα πρέπει να δίνει ευκαιρίες στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν ενεργά στα όσα διαδραματίζονται στο χώρο του σχολείου, να επιβραβεύει και να επικροτεί τις πρωτοβουλίες αυτών και να οριοθετεί τη θέση διδασκόντων-μαθητών έτσι ώστε να επιτύχει την ομαλή λειτουργία του εκπαιδευτικού οργανισμού. Ακόμη, είναι αναγκαίο να τους ωθεί να ενημερώνονται συστηματικά σχετικά με όλα όσα αφορούν στο γνωστικό τους αντικείμενο, και να επιμορφώνονται με σκοπό να εξελίσσονται συνεχώς. Σε αντίθετη περίπτωση όπου δεν ενισχύεται η πρωτοβουλία και δεν επικρατεί ευχάριστο κλίμα,

θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες στη σχολική μονάδα και διαδικασίες καθημερινής τριβής στους εκπαιδευτικούς (Ζαζάνη, 2014).

Σύμφωνα με τον Παπακωνσταντίνου(2012), ο διευθυντής θέτει στόχους, είτε μόνος του είτε σε συμφωνία με το σύλλογο των διδασκόντων, οι οποίοι επιτυγχάνονται με τους κατάλληλους χειρισμούς του διευθυντή και σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς. Ουσιαστικά, ο διευθυντής οφείλει να λειτουργεί σαν ηγέτης και όχι ως διαχειριστής, να αποτελεί εμπνευστή και καθοδηγητή για τους εκπαιδευτικούς που πρόκειται να θέσουν σε εφαρμογή την καινοτομία. Επομένως, ο διευθυντής πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι η καινοτομία θα αποτελέσει έργο των εκπαιδευτικών της μονάδας καθώς εκείνος θα είναι καθοδηγητής τους στο νέο και στην αλλαγή. Είναι λοιπόν επιτακτική η δυνατότητα των εκπαιδευτικών να συμμετέχουν στη διαμόρφωση του αναλυτικού προγράμματος, αλλά και στη λήψη αποφάσεων που αφορούν το εκπαιδευτικό σύστημα.

Στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, όταν επικρατεί ευνοϊκή ατμόσφαιρα ανάμεσα στο σύλλογο διδασκόντων, ενισχύεται η ενθάρρυνση και η δημιουργικότητα. Όταν ο διευθυντής τονώνει και επικροτεί την πρωτοτυπία της σκέψης των συνάδελφων - εκπαιδευτικών, και τους βοηθά να ενισχύουν τη δημιουργικότητα και την παραγωγικότητά τους, δεν καταφεύγει συχνά στη χρήση εξουσίας και τους αντιμετωπίζει ως ισότιμα μέλη της ομάδας. Έτσι, δείχνοντάς τους εμπιστοσύνη, χτίζει τον βασικό πυλώνα του κλίματος συνεργασίας και επικρατεί ο σεβασμός, η ευρύτητα των αντιλήψεων και οι δημιουργικές σκέψεις και δράσεις στον εκπαιδευτικό χώρο. Όταν λοιπόν οι καινοτομίες προέρχονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους ενός εκπαιδευτικού οργανισμού, και οι ίδιοι είναι ικανοί να τις σχεδιάσουν, τότε μπορούν να τις αποδεχτούν και να συμμετέχουν στις αλλαγές με μεγαλύτερη ευκολία(Μπάκας, 2006).

Εν κατακλείδι, ο διευθυντής είναι ο αρμόδιος για την εύρεση παραμέτρων που θα συντελέσουν με θετικό τρόπο στην εφαρμογή καινοτομιών. Πρόκειται για την οργανωτική αλλαγή στη σχολική μονάδα, την κατανομή των διάφορων δραστηριοτήτων ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, τη συνεργασία μεταξύ τους, την αλλαγή του σχολικού κλίματος και της σχολικής κουλτούρας, τις μορφές που ασκείται εξουσία, τα ευρύτερα ζητήματα που αφορούν την ηγεσία, αλλά και οι αλλαγές που σχετίζονται με τον τρόπο εκπαίδευσης (Παπακωνσταντίνου, 2012).

Συνεπώς , η στρατηγική που θα ακολουθήσει ο διευθυντής σε συνεργασία με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς θα καθορίσει και το πόσο επιτυχημένη θα είναι η καινοτομία.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

5.1 Αναγκαιότητα της μελέτης

Παρά το γεγονός ότι υφίσταται εκτεταμένη βιβλιογραφία για τις εκπαιδευτικές καινοτομίες, υπάρχει μόνο περιορισμένη διαθέσιμη έρευνα όσον αφορά στον αντίκτυπο των καινοτομιών. Επίσης, από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψε πως αν κι είναι αρκετές οι έρευνες που εξετάζουν τις απόψεις των εκπαιδευτικών για την καινοτομία, πουθενά δεν υιοθετούνται «οι προσωπικές θεωρίες» ως θεωρητικό και μεθοδολογικό πλαίσιο ανάδειξης του σκεπτικού εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας. Επιπλέον, η μελέτη προσεγγίζει τις απόψεις των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια αλλά και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αφού οι έρευνες προηγούμενων ετών επικεντρώνονταν κυρίως στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Η παρούσα μελέτη διαφοροποιείται λοιπόν από τις άλλες, καθώς επιχειρεί να αναδείξει πτυχές και διαστάσεις της προσωπικής θεωρίας τόσο των διευθυντών αλλά και των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στον ελλαδικό χώρο. Τέλος, τα ευρήματά της θα μπορέσει να τα αξιολογήσει κανείς για την επαγγελματική ανάπτυξη τόσο των διευθυντών όσο και των εκπαιδευτικών, αλλά και για να αξιολογήσει τη διαδικασία εφαρμογής και διαχείρισης των καινοτομιών.

5.2 Σκοπός κι ερευνητικά ερωτήματα

Στόχος της παρούσας ερευνητικής εργασίας αποτελεί η καταγραφή και ανάδειξη των αντιλήψεων των διευθυντών και των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το ρόλο που αυτοί διαδραματίζουν στην εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών στον εκπαιδευτικό χώρο. Συγκεκριμένα, ερευνά τις απόψεις των διευθυντών και των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας σχετικά με την έννοια και το περιεχόμενο της καινοτομίας, τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στον ρόλο τους, στο πλαίσιο εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας και τέλος αναλύεται το σκεπτικό ενασχόλησής τους με την καινοτομία. Συγκεκριμένα η έρευνα αυτή έχει τους παρακάτω στόχους:

1) Να ερευνήσει τις απόψεις των διευθυντών και των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του ελλαδικού χώρου σχετικά με την έννοια και το περιεχόμενο της καινοτομίας.

Ερευνητικά ερωτήματα

- Ποια έννοια αποδίδουν στον όρο καινοτομία;
- Ποιος είναι ο σκοπός της καινοτομίας;
- Ποιες είναι οι απόψεις τους για την αποτελεσματικότητα της καινοτομίας;
- Ποιο είδος καινοτομιών θεωρούν αποτελεσματικότερο;
- Ποια είδη καινοτομιών επιλέγουν;
- Πώς αξιολογούν την εφαρμογή καινοτομιών;
- Ποιο μοντέλο θεωρούν καταλληλότερο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;

2) Να ερευνήσει τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στο ρόλο τους, στο πλαίσιο εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας.

Ερευνητικά ερωτήματα

- Ποια είναι η εκπαίδευσή τους σχετικά με την καινοτομία;
- Ποιος πιστεύουν ότι είναι ο ρόλος τους στη εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;
- Ποιος πιστεύουν ότι έχει τον κεντρικό ρόλο στη εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;
- Σε ποιο βαθμό συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων για θέματα καινοτομίας στη σχολική τους μονάδα;
- Σε ποιο βαθμό συμμετέχουν στα ζητήματα σχεδιασμού καινοτομιών στη σχολική τους μονάδα;
- Ποιες δεξιότητες πιστεύουν ότι πρέπει να διαθέτουν προκειμένου να ανταποκριθούν στο ρόλο τους;
- Ποιο είδος καινοτομιών έχουν υλοποιήσει;
- Ποια στάδια ακολουθούν για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;
- Τι είδους υποστήριξη χρειάζονται για να μετέχουν ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;
- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν το ρόλο τους στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;

3) Να αναλυθεί το σκεπτικό ενασχόλησής τους με την καινοτομία.

Ερευνητικά ερωτήματα

- Με ποια κριτήρια επιλέγουν μια καινοτομία;
- Ποια κίνητρα τους ώθησαν να ασχοληθούν με την καινοτομία;
- Ποιες είναι οι προσδοκίες τους από την συμμετοχή τους σε καινοτομίες;
- Σε ποιο βαθμό οι καινοτομίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών;
- Σε ποιο βαθμό οι καινοτομίες συνδέονται με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών;
- Σε ποιο βαθμό σχετίζεται η περιοχή της σχολικής μονάδας με την καινοτομία;

- Σε ποιο βαθμό οι ανάγκες της σχολικής μονάδας σχετίζονται με την καινοτομία;

5.3 Μεθοδολογία

Ως εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο, δηλαδή η ποσοτική αριθμητική προσέγγιση, καθώς αποτελεί το αποτελεσματικότερο εργαλείο για τη συλλογή, την επεξεργασία, την ανάλυση και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Συγκεκριμένα, το ερωτηματολόγιο είναι δομημένο με ερωτήσεις κλειστού τύπου και κλίμακας Likert. Το εν λόγω ερωτηματολόγιο πάρθηκε από τη διπλωματική εργασία της Λιόση (2011) με θέμα: «Οι προσωπικές θεωρίες του διευθυντή και των εκπαιδευτικών για την εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών στο δημοτικό σχολείο: η περίπτωση των διευθυντών και των εκπαιδευτικών της Δυτικής Αττικής». Το ερωτηματολόγιο συντάχθηκε μέσω google forms και διανεμήθηκε διαδικτυακά σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων σε όλη την Ελλάδα. Η επεξεργασία κι η στατιστική ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του Στατιστικού Προγράμματος Κοινωνικών Επιστημών SPSS.

5.4 Δειγματοληψία

Η δειγματοληψία αφορά τον καθορισμό της πληθυσμιακής ομάδας στην οποία εστιάζει μια έρευνα. Στην παρούσα έρευνα ο πληθυσμός είναι το σύνολο των διευθυντών και των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων που υπηρετούν στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους 2022-2023 . Παρά το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ηλεκτρονικά στις διευθύνσεις πολλών σχολείων πρωτοβάθμιας αλλά και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διάφορα μέρη της Ελλάδας, το τελικό δείγμα που συλλέχθηκε ανέρχεται μόλις στους 180 διευθυντές/εκπαιδευτικούς.

Πίνακας 5.4

Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Χαρακτηριστικά	N	%	Χαρακτηριστικά	N	%
Φύλο			Σχολείο Υπηρετήσης		
Άνδρας	51	28,3	Δημοτικό	62	34,4
Γυναίκα	129	71,7	Γυμνάσιο	68	37,8
Ηλικία			Λύκειο	50	27,8
25-30 ετών	17	9,4	Έτη προϋπηρεσίας		
31-40 ετών	45	25,0	Κάτω από 10 έτη	65	36,1
41-50 ετών	63	35,0	11-15 έτη	29	16,1
51-60 ετών	45	25,0	16-20 έτη	34	18,9
60+ ετών	10	5,6	21-25 έτη	25	13,9
			26-30 έτη	14	7,8
			31-35 έτη	13	7,2
Σχέση εργασίας					
Μόνιμος	131	72,8	Συμμετοχή σε καινοτομίες		
Αναπληρωτής	49	27,2	Καμία	65	36,1
Θέση εργασίας			Μία	37	20,6
Διευθυντής	26	14,4	2-5 φορές	60	33,3
Εκπαιδευτικός	115	63,9	περισσότερες από 5	17	9,4
Εκπαιδευτικός Ειδικότητας	39	21,7			

Μόρφωση

Πτυχίο Παιδ. Ακαδημίας	4	2,2
Πτυχίο Α.Ε.Ι.	60	33,3
Μεταπτυχιακό	97	53,9
Δεύτερο Πτυχίο	10	5,6
Διδακτορικό	9	5,0

Συντελεστής Cronbach $\alpha=0.972$

5.5 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει οκτώ δημογραφικά ερωτήματα που αξιολογούν ατομικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων. Ειδικότερα, ερευνά το φύλο, την ηλικία, τη μόρφωση, τη βαθμίδα στην οποία υπηρετούν, τη σχέση εργασίας(αν δηλαδή είναι μόνιμοι ή αναπληρωτές), τη θέση εργασίας, τα έτη προϋπηρεσίας και τη συμμετοχή τους ή όχι σε καινοτόμα εκπαιδευτικά προγράμματα. Το δεύτερο μέρος απαρτίζεται από 30 ερωτήσεις ομαδοποιημένες ανά ερευνητικό στόχο. Οι ερωτήσεις 1-8 αφορούν στην έννοια και το περιεχόμενο της εκπαιδευτικής καινοτομίας. Οι ερωτήσεις 9-21 αφορούν το ρόλο των διευθυντών και των εκπαιδευτικών στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών. Τέλος, οι ερωτήσεις 22-30 αφορούν το σκεπτικό ενασχόλησης με την καινοτομία. Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις 23-25 διερευνούν τα προσωπικά κίνητρα, οι ερωτήσεις 26-28 τα εξωτερικά κίνητρα, η ερώτηση 29 διερευνά κίνητρα συναισθηματικά κι επαγγελματικά, ενώ η ερώτηση 30 παιδαγωγικά κίνητρα.

6.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

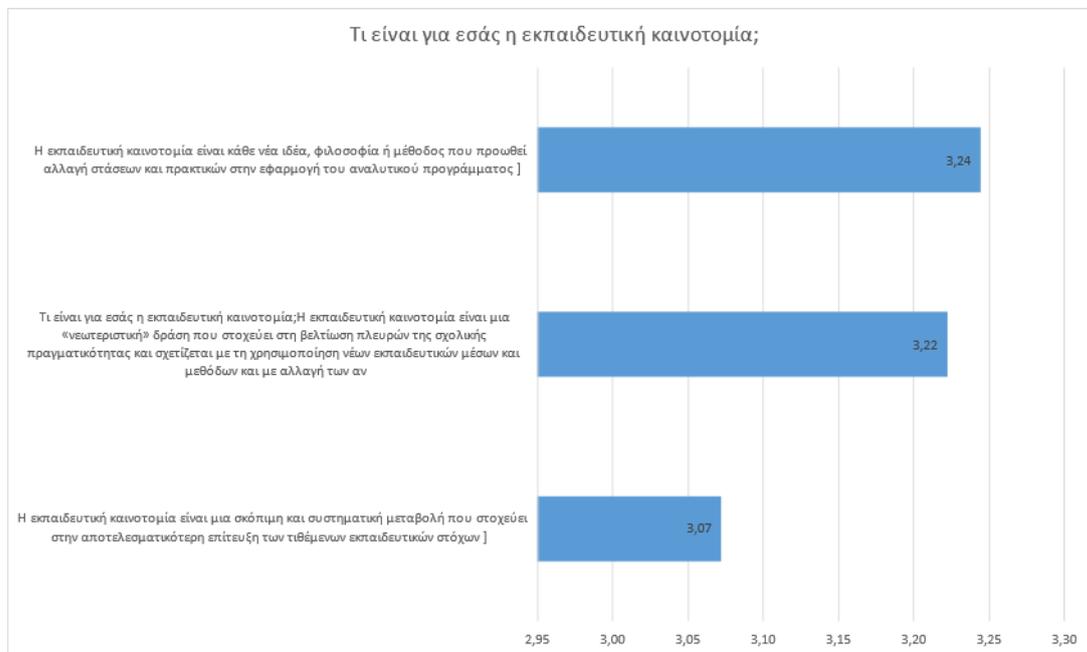
6.1 Περιγραφικά αποτελέσματα ερωτήσεων

Στην ερώτηση «Τι είναι για εσάς η εκπαιδευτική καινοτομία» μεγαλύτερο μέσο όρο (Μ.Ο.=3,24 ,Τ.Α.=0,85) εμφανίζει η δήλωση «Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι κάθε νέα ιδέα, φιλοσοφία ή μέθοδος που προωθεί αλλαγή στάσεων και πρακτικών στην εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος». Έπεται η δήλωση «Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια «νεωτεριστική» δράση που στοχεύει στη βελτίωση πλευρών της σχολικής πραγματικότητας και σχετίζεται με τη χρησιμοποίηση νέων εκπαιδευτικών μέσων και μεθόδων και με αλλαγή των αντιλήψεων» (Μ.Ο.=3,22 ,Τ.Α.=0,94). Τον χαμηλότερο μέσο όρο εμφανίζει η δήλωση «Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια σκόπιμη και συστηματική μεταβολή που στοχεύει στην αποτελεσματικότερη επίτευξη των τιθέμενων εκπαιδευτικών στόχων» (Μ.Ο.=3,07 ,Τ.Α.=0,91).

Πίνακας 6.1

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Τι είναι για εσάς η εκπαιδευτική καινοτομία»

Τι είναι για εσάς η εκπαιδευτική καινοτομία	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι κάθε νέα ιδέα, φιλοσοφία ή μέθοδος που προωθεί αλλαγή στάσεων και πρακτικών στην εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος]	3,24	,850
Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια «νεωτερικτική» δράση που στοχεύει στη βελτίωση πλευρών της σχολικής πραγματικότητας και σχετίζεται με τη χρησιμοποίηση νέων εκπαιδευτικών μέσων και μεθόδων και με αλλαγή των αντιλήψεων	3,22	,943
Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια σκόπιμη και συστηματική μεταβολή που στοχεύει στην αποτελεσματικότερη επίτευξη των τιθέμενων εκπαιδευτικών στόχων	3,07	,916



Διάγραμμα 6.1 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Τι είναι για εσάς η εκπαιδευτική καινοτομία»

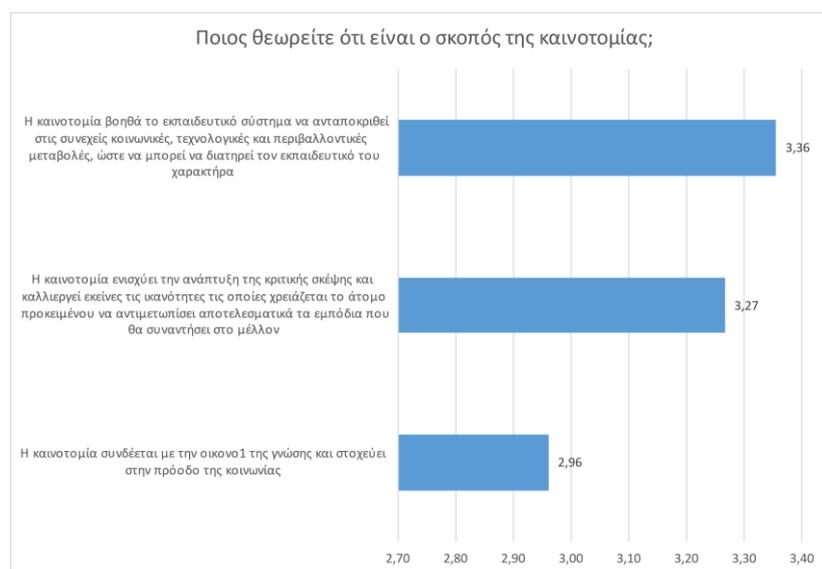
Στην ερώτηση «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο σκοπός της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε μέτριο βαθμό ότι «Η καινοτομία βοηθά το εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκριθεί στις συνεχείς κοινωνικές, τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές, ώστε να μπορεί να διατηρεί τον εκπαιδευτικό του χαρακτήρα» (Μ.Ο.=3,36 ,Τ.Α.=0,83). Έπεται η δήλωση «Η καινοτομία ενισχύει την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και καλλιεργεί εκείνες τις ικανότητες τις οποίες χρειάζεται το άτομο προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα εμπόδια που θα συναντήσει στο

μέλλον» (Μ.Ο.=3,27 ,Τ.Α.=0,91). Η δήλωση με τη χαμηλότερη προτίμηση των εκπαιδευτικών είναι «Η καινοτομία συνδέεται με την οικονομία της γνώσης και στοχεύει στην πρόοδο της κοινωνίας» (Μ.Ο.=2,96 ,Τ.Α.=0,94).

Πίνακας 6.2

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο σκοπός της καινοτομίας;»

Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο σκοπός της καινοτομίας;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η καινοτομία βοηθά το εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκριθεί στις συνεχείς κοινωνικές, τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές, ώστε να μπορεί να διατηρεί τον εκπαιδευτικό του χαρακτήρα	3,36	,830
Η καινοτομία ενισχύει την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και καλλιεργεί εκείνες τις ικανότητες τις οποίες χρειάζεται το άτομο προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα εμπόδια που θα συναντήσει στο μέλλον	3,27	,919
Η καινοτομία συνδέεται με την οικονομία της γνώσης και στοχεύει στην πρόοδο της κοινωνίας	2,96	,948



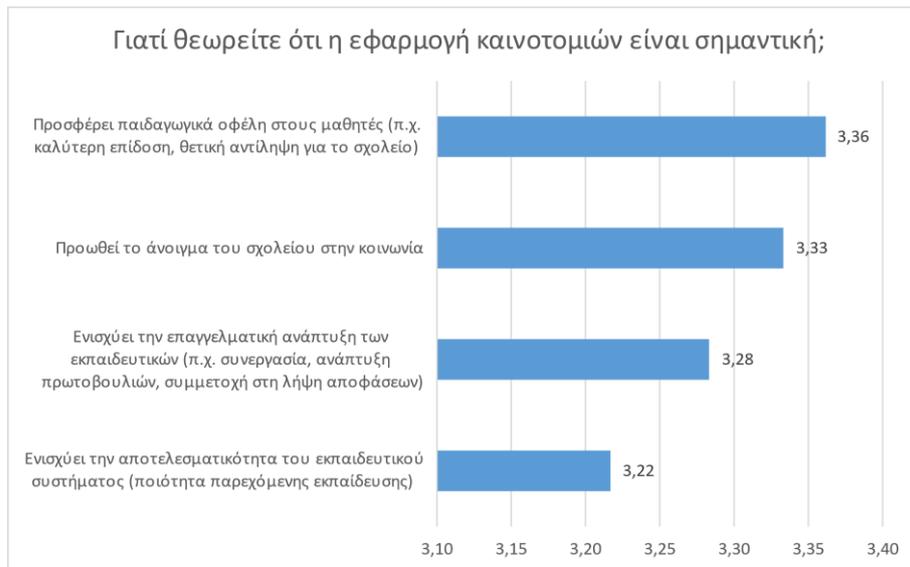
Διάγραμμα 6.2 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο σκοπός της καινοτομίας;»

Στην ερώτηση «Γιατί θεωρείτε ότι η εφαρμογή καινοτομιών είναι σημαντική;» οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε μέτριο βαθμό ότι «Προσφέρει παιδαγωγικά οφέλη στους μαθητές (π.χ. καλύτερη επίδοση, θετική αντίληψη για το σχολείο)» (Μ.Ο.=3,36 ,Τ.Α.=0,73). Έπεται η δήλωση «Η καινοτομία ενισχύει την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και καλλιεργεί εκείνες τις ικανότητες τις οποίες χρειάζεται το άτομο προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα εμπόδια που θα συναντήσει στο μέλλον» (Μ.Ο.=3,33 ,Τ.Α.=0,79) και ακολουθεί η δήλωση «Προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία» (Μ.Ο.=3,28 ,Τ.Α.=0,81). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν λιγότερο σημαντική τη δήλωση «Ενισχύει την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (ποιότητα παρεχόμενης εκπαίδευσης)» (Μ.Ο.=3,22 ,Τ.Α.=0,86).

Πίνακας 6.3

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Γιατί θεωρείτε ότι η εφαρμογή καινοτομιών είναι σημαντική;»

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Προσφέρει παιδαγωγικά οφέλη στους μαθητές (π.χ. καλύτερη επίδοση, θετική αντίληψη για το σχολείο)	3,36	,731
Προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	3,33	,791
Ενισχύει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (π.χ. συνεργασία, ανάπτυξη πρωτοβουλιών, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων)	3,28	,814
Ενισχύει την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (ποιότητα παρεχόμενης εκπαίδευσης)	3,22	,861



Διάγραμμα 6.3 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Γιατί θεωρείτε ότι η εφαρμογή καινοτομιών είναι σημαντική;»

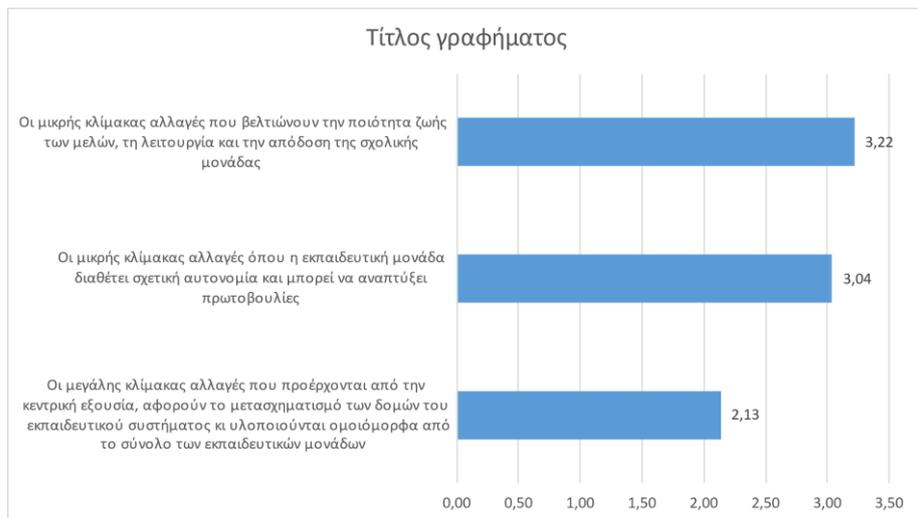
Στην ερώτηση «Ποιο είδος καινοτομιών θεωρείτε αποτελεσματικότερο;» οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να προτιμούν τις «μικρής κλίμακας αλλαγές που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των μελών, τη λειτουργία και την απόδοση της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=3,22 ,Τ.Α.=0,84). Έπεται η δήλωση «Οι μικρής κλίμακας αλλαγές όπου η εκπαιδευτική μονάδα διαθέτει σχετική αυτονομία και μπορεί να αναπτύξει πρωτοβουλίες.» (Μ.Ο.=3,04 ,Τ.Α.=0,83). Τέλος, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν λιγότερο αποτελεσματικές τις «μεγάλης κλίμακας αλλαγές που προέρχονται από την κεντρική εξουσία, αφορούν το μετασχηματισμό των δομών του εκπαιδευτικού συστήματος κι υλοποιούνται ομοιόμορφα από το σύνολο των εκπαιδευτικών μονάδων.» (Μ.Ο.=2,13 ,Τ.Α.=1,13).

Πίνακας 6.4

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιο είδος καινοτομιών θεωρείτε αποτελεσματικότερο;»

Ποιο είδος καινοτομιών θεωρείτε αποτελεσματικότερο;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Οι μικρής κλίμακας αλλαγές που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των μελών, τη λειτουργία και την απόδοση της σχολικής μονάδας	3,22	,841
Οι μικρής κλίμακας αλλαγές όπου η εκπαιδευτική μονάδα διαθέτει σχετική αυτονομία και μπορεί να αναπτύξει πρωτοβουλίες.	3,04	,835

Οι μεγάλης κλίμακας αλλαγές που προέρχονται από την κεντρική εξουσία, αφορούν το μετασχηματισμό των δομών του εκπαιδευτικού συστήματος κι υλοποιούνται ομοιόμορφα από το σύνολο των εκπαιδευτικών μονάδων.	2,13	1,136
--	------	-------



Διάγραμμα 6.4 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιο είδος καινοτομιών θεωρείτε αποτελεσματικότερο;»

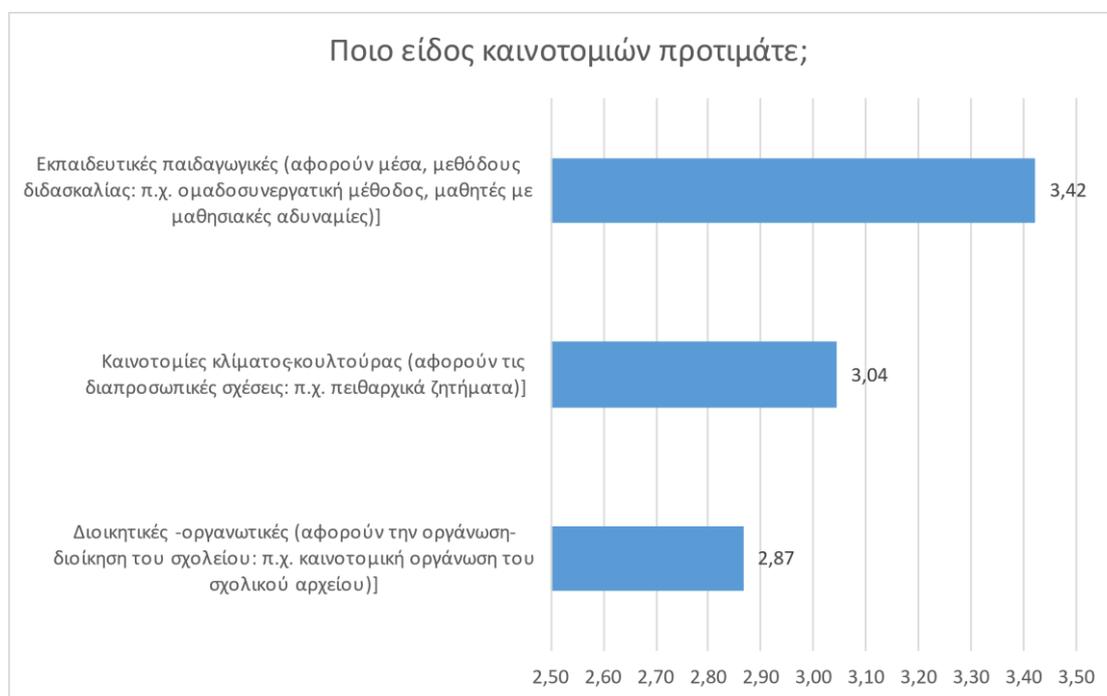
Στην ερώτηση «Ποιο είδος καινοτομιών προτιμάτε;» οι εκπαιδευτικοί προτιμούν τις «Εκπαιδευτικές παιδαγωγικές (αφορούν μέσα, μεθόδους διδασκαλίας: π.χ. ομαδοσυνεργατική μέθοδος, μαθητές με μαθησιακές αδυναμίες)» (Μ.Ο.=3,42 ,Τ.Α.=0,81). Έπεται η δήλωση «Καινοτομίες κλίματος-κουλτούρας (αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις: π.χ. πειθαρχικά ζητήματα)» (Μ.Ο.=3,04 ,Τ.Α.=0,89). Τη χαμηλότερη προτίμηση των εκπαιδευτικών εμφανίζει η δήλωση «Διοικητικές - οργανωτικές (αφορούν την οργάνωση-διοίκηση του σχολείου: π.χ. καινοτομική οργάνωση του σχολικού αρχείου)» (Μ.Ο.=2,87 ,Τ.Α.=0,91).

Πίνακας 6.5

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιο είδος καινοτομιών προτιμάτε;»

Ποιο είδος καινοτομιών προτιμάτε;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Εκπαιδευτικές παιδαγωγικές (αφορούν μέσα, μεθόδους διδασκαλίας: π.χ. ομαδοσυνεργατική μέθοδος, μαθητές με μαθησιακές αδυναμίες)	3,42	,812
Καινοτομίες κλίματος-κουλτούρας (αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις: π.χ. πειθαρχικά ζητήματα)	3,04	,890

Διοικητικές -οργανωτικές (αφορούν την οργάνωση-διοίκηση του σχολείου: π.χ. καινοτομική οργάνωση του σχολικού αρχείου)	2,87	,912
---	------	------



Διάγραμμα 6.5 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιο είδος καινοτομιών προτιμάτε;»

Στην ερώτηση «Θεωρείτε πως είναι αναγκαία η αξιολόγηση των καινοτομιών;» οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (78,9%) διατήρησαν θετική στάση (απαντώντας ότι συμφωνούν ή ότι συμφωνούν απόλυτα), το 15,6% δήλωσε ότι δεν είναι σίγουρο για την ορθότητα της δήλωσης αυτής, ενώ αρνητική στάση διατήρησε το 5,5% των εκπαιδευτικών (απαντώντας ότι μάλλον διαφωνούν ή ότι διαφωνούν απόλυτα).

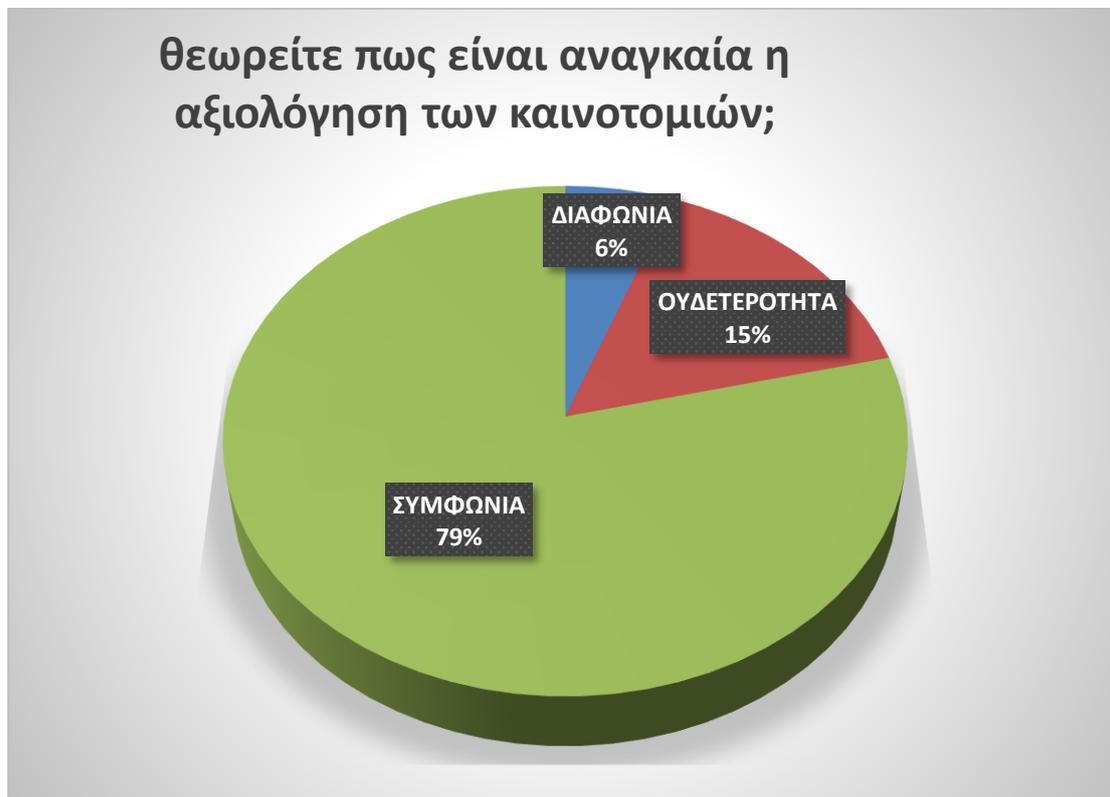
Πίνακας 6.6

Πίνακας Συχνότητας ερώτησης «Θεωρείτε πως είναι αναγκαία η αξιολόγηση των καινοτομιών;»

Θεωρείτε πως είναι αναγκαία η αξιολόγηση των καινοτομιών;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο Διαφωνώ απόλυτα	2	1,1	1,1	1,1
Μάλλον διαφωνώ	8	4,4	4,4	5,6

Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	28	15,6	15,6	21,1
Μάλλον συμφωνώ	83	46,1	46,1	67,2
Συμφωνώ απόλυτα	59	32,8	32,8	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	



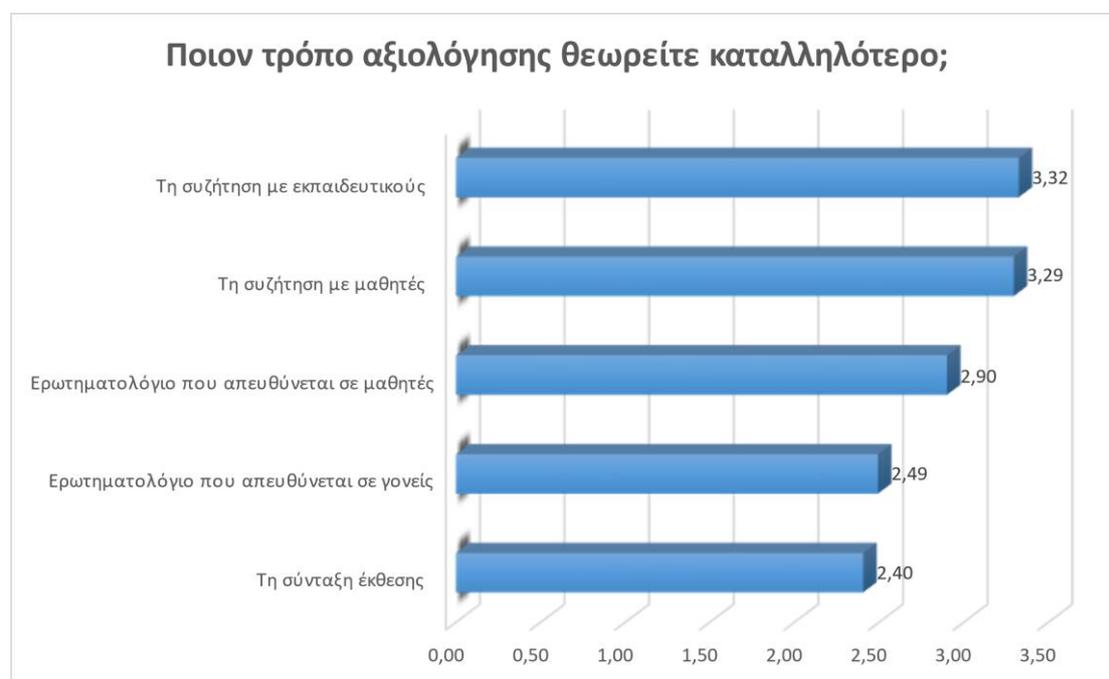
Διάγραμμα 6.6 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε πως είναι αναγκαία η αξιολόγηση των καινοτομιών;»

Στην ερώτηση «Ποιον τρόπο αξιολόγησης θεωρείτε καταλληλότερο;» οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντικότερη «Τη συζήτηση με εκπαιδευτικούς» (Μ.Ο.=3,32 ,Τ.Α.=0,73). Πολλοί είναι επίσης οι εκπαιδευτικοί που θεωρούν καταλληλότερο τρόπο αξιολόγησης «Τη συζήτηση με μαθητές» (Μ.Ο.=3,29 ,Τ.Α.=0,76) Έπονται το «Ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε μαθητές» (Μ.Ο.=2,90 ,Τ.Α.=1,01) και το «Ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε γονείς» (Μ.Ο.=2,49 ,Τ.Α.=1,21). Τέλος, λιγότερο θετική στάση διατηρούν οι εκπαιδευτικοί για τη σύνταξη έκθεσης (Μ.Ο.=2,40 ,Τ.Α.=1,14)

Πίνακας 6.7

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιον τρόπο αξιολόγησης θεωρείτε καταλληλότερο;»

Ποιον τρόπο αξιολόγησης θεωρείτε καταλληλότερο;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Τη συζήτηση με εκπαιδευτικούς	3,32	,731
Τη συζήτηση με μαθητές	3,29	,767
Ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε μαθητές	2,90	1,017
Ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε γονείς	2,49	1,217
Τη σύνταξη έκθεσης	2,40	1,147



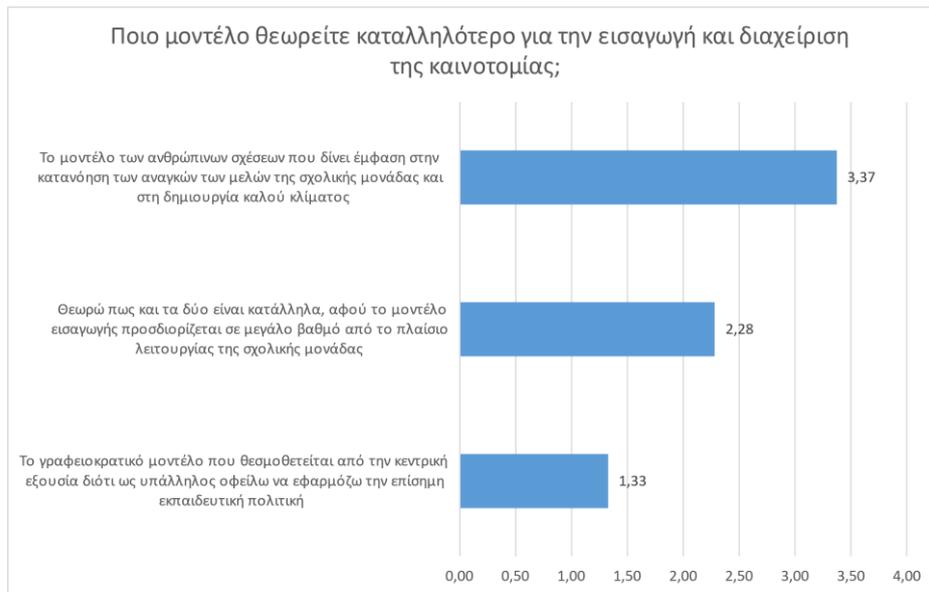
Διάγραμμα 6.7 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιον τρόπο αξιολόγησης θεωρείτε καταλληλότερο;»

Στην ερώτηση «Ποιο μοντέλο θεωρείτε καταλληλότερο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να προτιμούν «Το μοντέλο των ανθρώπινων σχέσεων που δίνει έμφαση στην κατανόηση των αναγκών των μελών της σχολικής μονάδας και στη δημιουργία καλού κλίματος» (Μ.Ο.=3,37 ,Τ.Α.=0,69). Στη συνέχεια απαντούν «Θεωρώ πως και τα δύο είναι κατάλληλα, αφού το μοντέλο εισαγωγής προσδιορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο λειτουργίας της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=2,28 ,Τ.Α.=1,04). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει «Το γραφειοκρατικό μοντέλο που θεσμοθετείται από την κεντρική εξουσία διότι ως υπάλληλος οφείλω να εφαρμόζω την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική» (Μ.Ο.=1,33 ,Τ.Α.=1,12).

Πίνακας 6.8

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιο μοντέλο θεωρείτε καταλληλότερο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Ποιο μοντέλο θεωρείτε καταλληλότερο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;		
Το μοντέλο των ανθρώπινων σχέσεων που δίνει έμφαση στην κατανόηση των αναγκών των μελών της σχολικής μονάδας και στη δημιουργία καλού κλίματος.	3,37	,693
Θεωρώ πως και τα δύο είναι κατάλληλα, αφού το μοντέλο εισαγωγής προσδιορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πλαίσιο λειτουργίας της σχολικής μονάδας.	2,28	1,043
Το γραφειοκρατικό μοντέλο που θεσμοθετείται από την κεντρική εξουσία διότι ως υπάλληλος οφείλω να εφαρμόζω την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική.	1,33	1,123



Διάγραμμα 6.8 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιο μοντέλο θεωρείτε καταλληλότερο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

Στην ερώτηση «Κατά τη γνώμη σας τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας σε μια σχολική μονάδα οφείλει να έχει:» προηγείται με υψηλότερη προτίμηση η απάντηση «Οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=3,41 ,Τ.Α.=0,72). Πολλοί είναι επίσης οι εκπαιδευτικοί που θεωρούν ότι τον κύριο ρόλο έχει «ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=2,85, Τ.Α.=1,08). Έπονται «το Ι.Ε.Π.» (Μ.Ο.=2,20 ,Τ.Α.=1,13), «ο Διευθυντής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης» (Μ.Ο.=1,99, Τ.Α.=1,07) και «Οι γονείς» (Μ.Ο.=1,73 ,Τ.Α.=1,21). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνουν οι τοπικοί παράγοντες (Μ.Ο.=1,56 ,Τ.Α.=1,16)

Πίνακας 6.9

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Κατά τη γνώμη σας τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας σε μια σχολική μονάδα οφείλει να έχει:»

Κατά τη γνώμη σας τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας σε μια σχολική μονάδα οφείλει να έχει:	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας	3,41	,720
ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας	2,85	1,082
το Ι.Ε.Π.	2,20	1,137
ο Διευθυντής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης	1,99	1,076
Οι γονείς	1,73	1,216
Οι τοπικοί παράγοντες	1,56	1,161



Διάγραμμα 6.9 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Κατά τη γνώμη σας τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας σε μια σχολική μονάδα οφείλει να έχει:»

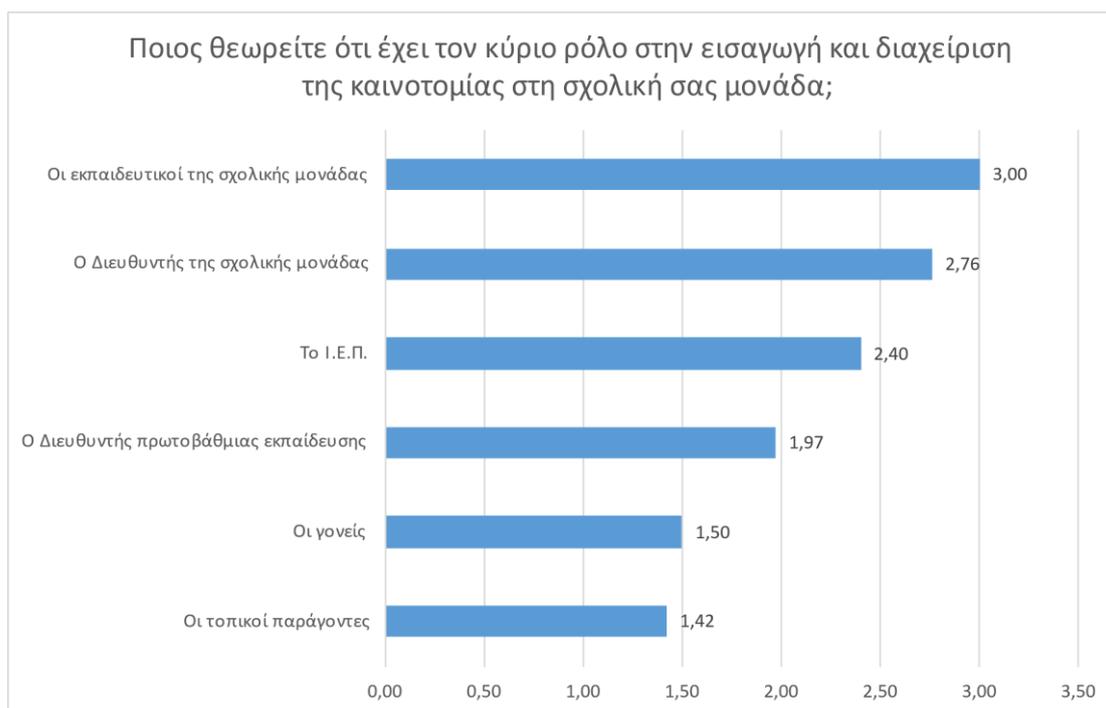
Στην ερώτηση «Ποιος θεωρείτε ότι έχει τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;» οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι σημαντικότερο ρόλο διαδραματίζουν «Οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=3,00 ,Τ.Α.=1,11). Επίσης, θεωρούν σημαντικό και τον κύριο ρόλο που έχει «ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=2,76, Τ.Α.=1,10) .Έπονται «το Ι.Ε.Π.» (Μ.Ο.=2,40 ,Τ.Α.=1,18) και «Οι γονείς» (Μ.Ο.=1,50 ,Τ.Α.=1,15). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνουν οι τοπικοί παράγοντες(Μ.Ο.=1,42 ,Τ.Α.=1,16).

Πίνακας 6.10

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι έχει τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Ποιος θεωρείτε ότι έχει τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας	3,00	1,114

Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας	2,76	1,105
Το Ι.Ε.Π.	2,40	1,185
ο Διευθυντής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης]	1,97	1,150
Οι γονείς	1,50	1,151
Οι τοπικοί παράγοντες	1,42	1,163



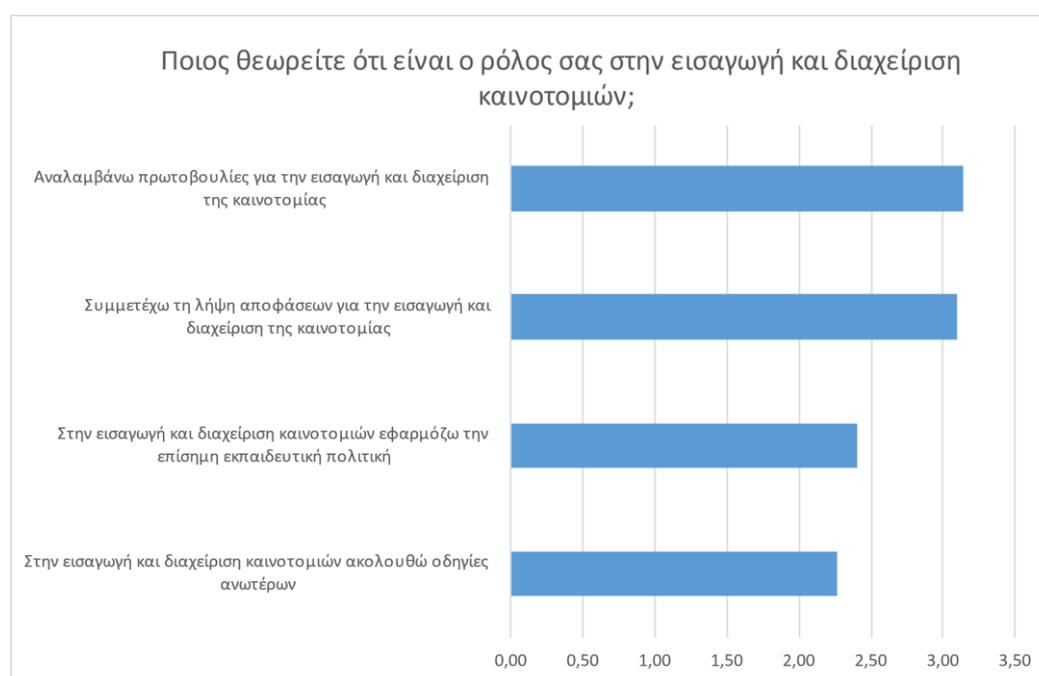
Διάγραμμα 6.10 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι έχει τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Στην ερώτηση «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να προτιμούν τη δήλωση «Αναλαμβάνω πρωτοβουλίες για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας» (Μ.Ο.=3,14 ,Τ.Α.=0,93). Έπονται οι δηλώσεις «Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας.» (Μ.Ο.=3,10 ,Τ.Α.=0,87) και «Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών εφαρμόζω την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική» (Μ.Ο.=2,40 ,Τ.Α.=1,01). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση «Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών ακολουθώ οδηγίες ανωτέρων» (Μ.Ο.=2,27 ,Τ.Α.=0,97).

Πίνακας 6.11

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών;»

Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Αναλαμβάνω πρωτοβουλίες για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας.]	3,14	,932
Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας	3,10	,872
Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών εφαρμόζω την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική.	2,40	1,012
Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών ακολουθώ οδηγίες ανωτέρων.	2,27	,978



Διάγραμμα 6.11 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών;»

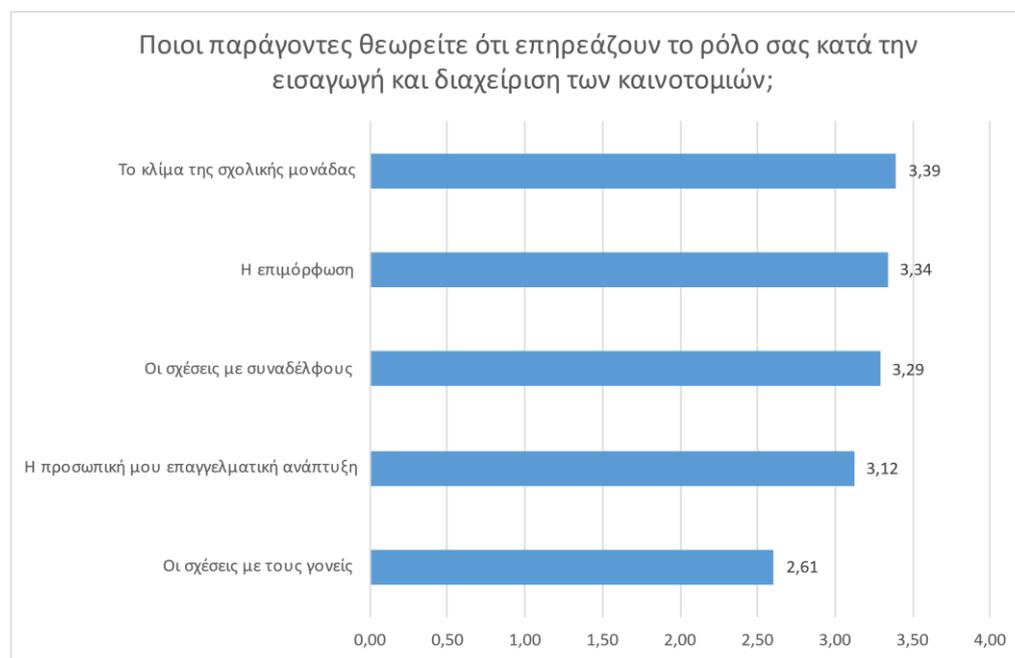
Στην ερώτηση «Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;» οι εκπαιδευτικοί δίνουν έμφαση στη «δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών» (Μ.Ο.=3,48 ,Τ.Α.=0,72) . Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ακόμη σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς «Το κλίμα της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=3,39 ,Τ.Α.=0,74) και «Η επιμόρφωση» (Μ.Ο.=3,34 ,Τ.Α.=0,86.). Έπονται «Οι σχέσεις με συναδέλφους» (Μ.Ο.=3,29 ,Τ.Α.=0,76) και «Η προσωπική μου επαγγελματική ανάπτυξη» (Μ.Ο.=3,12 ,Τ.Α.=0,93). Τέλος, τη μικρότερη

προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση «Οι σχέσεις με τους γονείς» (Μ.Ο.=2,61 ,Τ.Α.=1,00)

Πίνακας 6.12

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	3,48	,728
Το κλίμα της σχολικής μονάδας	3,39	,744
Η επιμόρφωση	3,34	,866
Οι σχέσεις με συναδέλφους	3,29	,766
Η προσωπική μου επαγγελματική ανάπτυξη	3,12	,931
Οι σχέσεις με τους γονείς	2,61	1,006



Διάγραμμα 6.12 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

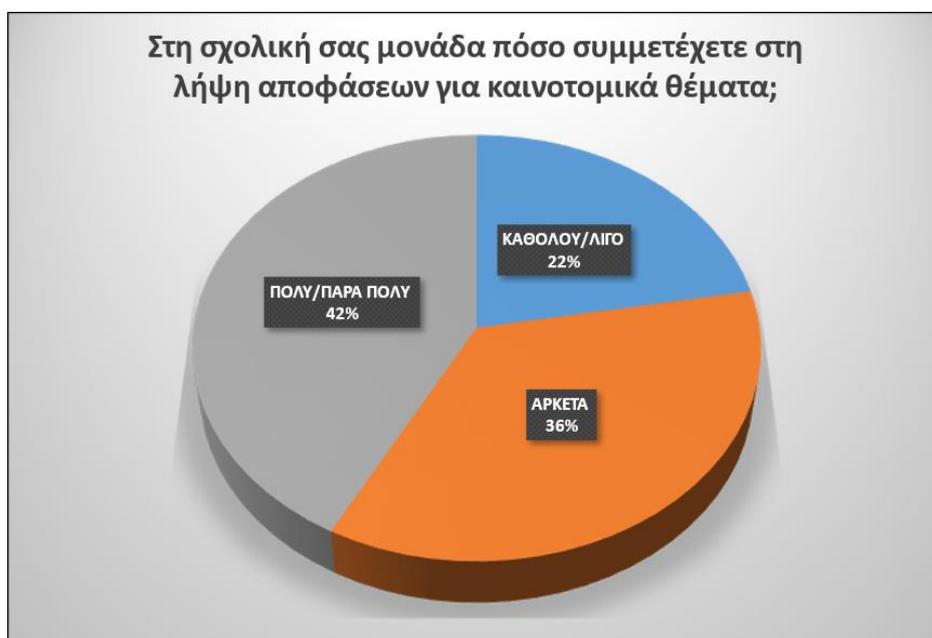
Στην ερώτηση «Στη σχολική σας μονάδα πόσο συμμετέχετε στη λήψη αποφάσεων για καινοτομικά θέματα;» οι εκπαιδευτικοί διατήρησαν θετική στάση απαντώντας

«πολύ» ή «πάρα πολύ» (42,2%). Ουδέτερη στάση, απαντώντας «αρκετά» διατήρησε το 35,6% των εκπαιδευτικών. Τέλος, αρνητική στάση διατήρησε το 22,2% των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 6.13α

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Στη σχολική σας μονάδα συμμετέχετε:»

ΚΑΘΟΛΟΥ/ΛΙΓΟ	22,2	22,20%
ΑΡΚΕΤΑ	35,6	35,60%
ΠΟΛΥ/ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	42,2	42,20%



Διάγραμμα 6.13α. Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Στην ερώτηση «Στη σχολική σας μονάδα πόσο συμμετέχετε σε ζητήματα σχεδιασμού της εκπαιδευτικής καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί διατήρησαν θετική στάση απαντώντας «πολύ» ή «πάρα πολύ» (42,8%). Ουδέτερη στάση , απαντώντας «αρκετά» διατήρησε το 31,7% των εκπαιδευτικών. Τέλος αρνητική στάση διατήρησε το 25,6% των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 6.13b

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Στη σχολική σας μονάδα πόσο συμμετέχετε σε ζητήματα σχεδιασμού της εκπαιδευτικής καινοτομίας;»

ΚΑΘΟΛΟΥ/ΛΙΓΟ	25,6	25,6%
ΑΡΚΕΤΑ	31,7	31,7%
ΠΟΛΥ/ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	42,8	42,8%



Διάγραμμα 6.13b . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Στη σχολική σας μονάδα πόσο συμμετέχετε σε ζητήματα σχεδιασμού της εκπαιδευτικής καινοτομίας;»

Στην ερώτηση «Θεωρείτε πως είστε ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πρακτικές;» οι εκπαιδευτικοί διατήρησαν θετική στάση απαντώντας ότι συμφωνούν ή ότι συμφωνούν απόλυτα (73,9%). Το 22,2% των εκπαιδευτικών διατήρησε ουδέτερη στάση απαντώντας «αρκετά», ενώ αρνητική στάση διατήρησε το 3,9% των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 6.14

Πίνακας Συχνότητας ερώτησης «Θεωρείτε πως είστε ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πρακτικές;»

Θεωρείτε πως είστε ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πρακτικές;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο Λίγο	7	3,9	3,9	3,9
Αρκετά	40	22,2	22,2	26,1
Πολύ	63	35,0	35,0	61,1
Πάρα πολύ	70	38,9	38,9	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	



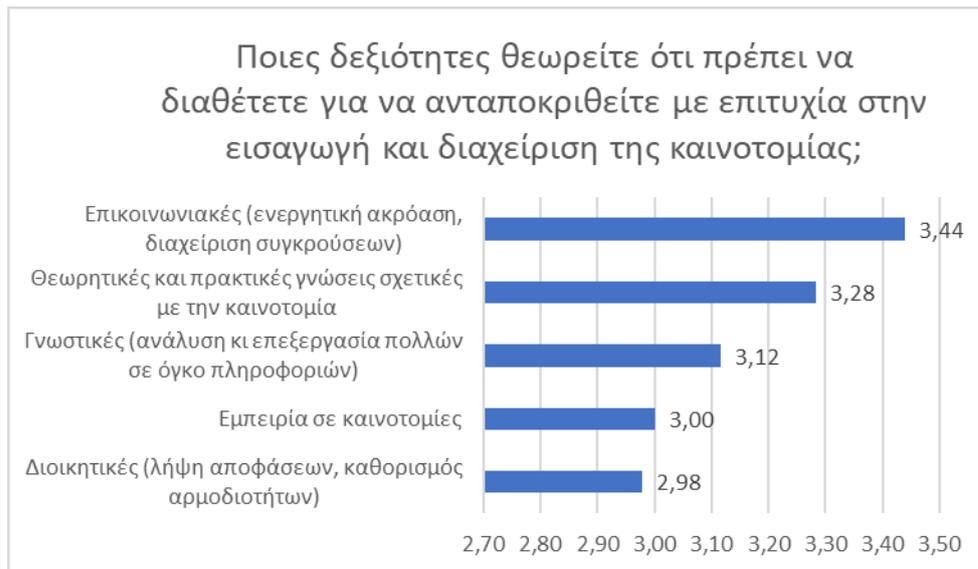
Διάγραμμα 6.14 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε πως είστε ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πρακτικές;»

Στην ερώτηση «Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτετε για να ανταποκριθείτε με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να προτιμούν τις «Επικοινωνιακές (ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων)»(Μ.Ο.=3,44, Τ.Α.=0,65). Σημαντικό ποσοστό συγκεντρώνει και η δήλωση «Θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις σχετικές με την καινοτομία» (Μ.Ο.=3,28 ,Τ.Α.=0,73.). Έπονται οι δηλώσεις «Γνωστικές (ανάλυση κι επεξεργασία πολλών σε όγκο πληροφοριών)» (Μ.Ο.=3,12 ,Τ.Α.=0,80) και «Εμπειρία σε καινοτομίες» (Μ.Ο.=3,00, Τ.Α.=0,87.). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση «Λήψη αποφάσεων, καθορισμός αρμοδιοτήτων» (Μ.Ο.=2,98 ,Τ.Α.=0,83).

Πίνακας 6.15

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτετε για να ανταποκριθείτε με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτετε για να ανταποκριθείτε με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Επικοινωνιακές (ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων)	3,44	,653
Θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις σχετικές με την καινοτομία	3,28	,734
Γνωστικές (ανάλυση κι επεξεργασία πολλών σε όγκο πληροφοριών)	3,12	,807
Εμπειρία σε καινοτομίες	3,00	,878
Λήψη αποφάσεων, καθορισμός αρμοδιοτήτων	2,98	,839



Διάγραμμα 6.15 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτετε για να ανταποκριθείτε με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

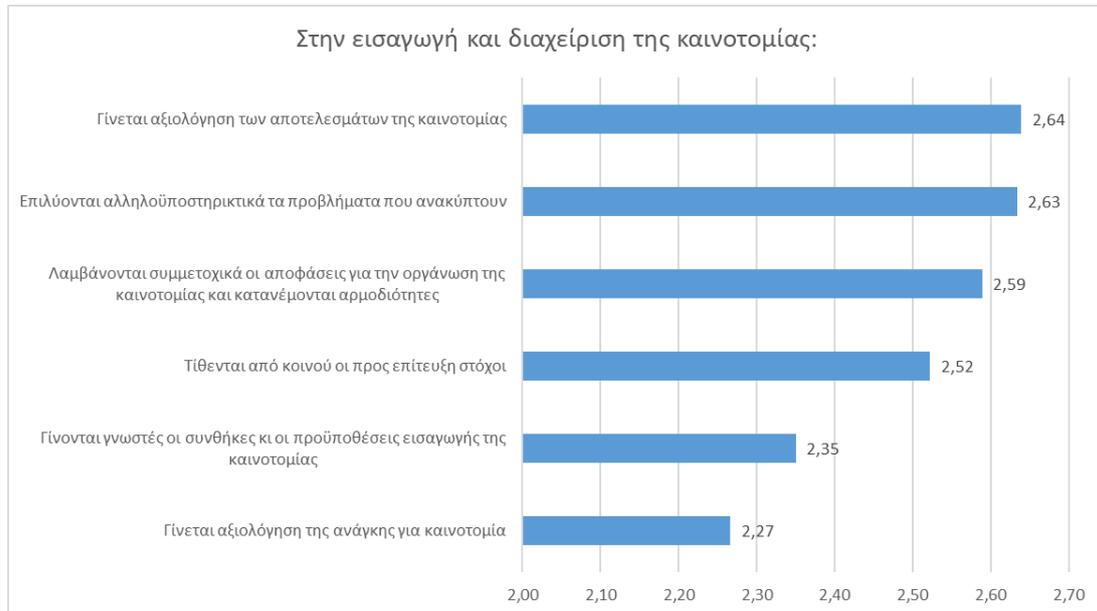
Στην ερώτηση «Στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε μέτριο βαθμό ότι «Γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της καινοτομίας» (Μ.Ο.=2,64 ,Τ.Α.=1,03). Έπονται οι δηλώσεις «Επιλύονται αλληλοϋποστηρικτικά τα προβλήματα που ανακύπτουν» (Μ.Ο.=2,63 ,Τ.Α.=1,05) και «Λαμβάνονται συμμετοχικά οι αποφάσεις για την οργάνωση της καινοτομίας και κατανέμονται αρμοδιότητες»(Μ.Ο.=2,59 ,Τ.Α.=1,05). Ακολουθούν οι δηλώσεις «Θέτονται από κοινού οι προς επίτευξη στόχοι» (Μ.Ο.=2,52 ,Τ.Α.=1,10) και «Γίνονται γνωστές οι συνθήκες κι οι προϋποθέσεις εισαγωγής της καινοτομίας» (Μ.Ο.=2,35 ,Τ.Α.=1,03.). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση «Γίνεται αξιολόγηση της ανάγκης για καινοτομία» (Μ.Ο.=2,27 ,Τ.Α.=0,99).

Πίνακας 6.16

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

Στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας:	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της καινοτομίας	2,64	1,034
Επιλύονται αλληλοϋποστηρικτικά τα προβλήματα που ανακύπτουν	2,63	1,051
Λαμβάνονται συμμετοχικά οι αποφάσεις για την οργάνωση της καινοτομίας και κατανέμονται αρμοδιότητες	2,59	1,051

Θέτονται από κοινού οι προς επίτευξη στόχοι	2,52	1,106
Γίνονται γνωστές οι συνθήκες κι οι προϋποθέσεις εισαγωγής της καινοτομίας	2,35	1,038
Γίνεται αξιολόγηση της ανάγκης για καινοτομία	2,27	,995



Διάγραμμα 6.16 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας:»

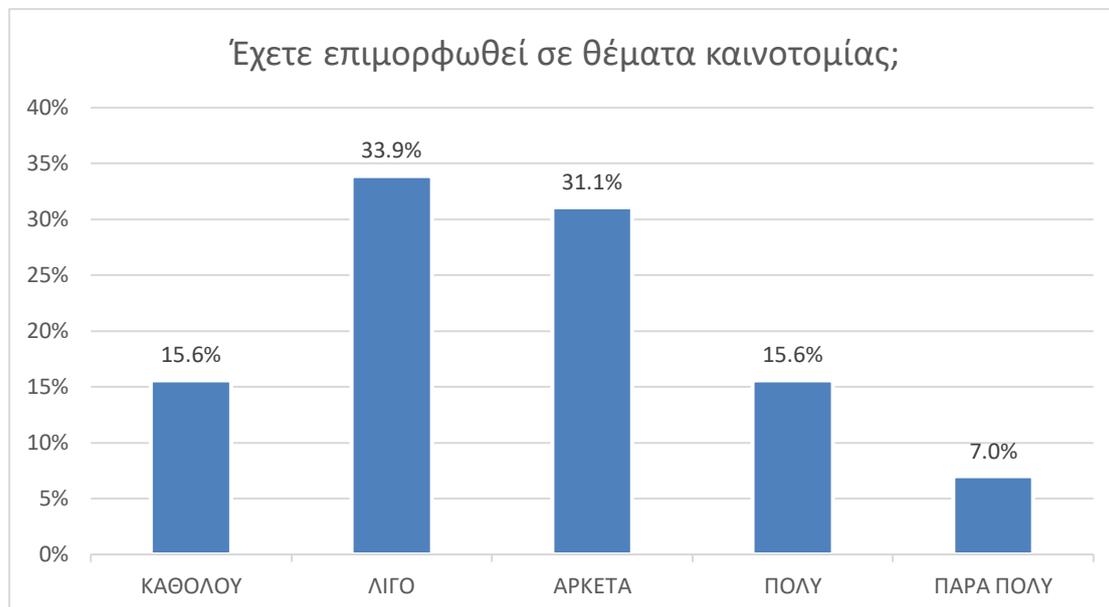
Στην ερώτηση «Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να διατηρούν αρνητική στάση (απαντώντας λίγο) (33,9%). Έπειτα, το 31,1% κράτησε ουδέτερη στάση απαντώντας «αρκετά», ενώ θετική στάση διατήρησε το 15,6% των εκπαιδευτικών απαντώντας πολύ. Επίσης, το 15,6% των εκπαιδευτικών απάντησε καθόλου, ενώ μόλις το 3,9% αυτών δήλωσε ότι έχει επιμορφωθεί πάρα πολύ.

Πίνακας 6.17

Πίνακας Συχνότητας ερώτησης «Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας;»

Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας;		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο	Καθόλου	28	15,6	15,6	15,6
	Λίγο	61	33,9	33,9	49,4
	Αρκετά	56	31,1	31,1	80,6
	Πολύ	28	15,6	15,6	96,1

Πάρα πολύ	7	3,9	3,9	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	



Διάγραμμα 6.17. Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας;»

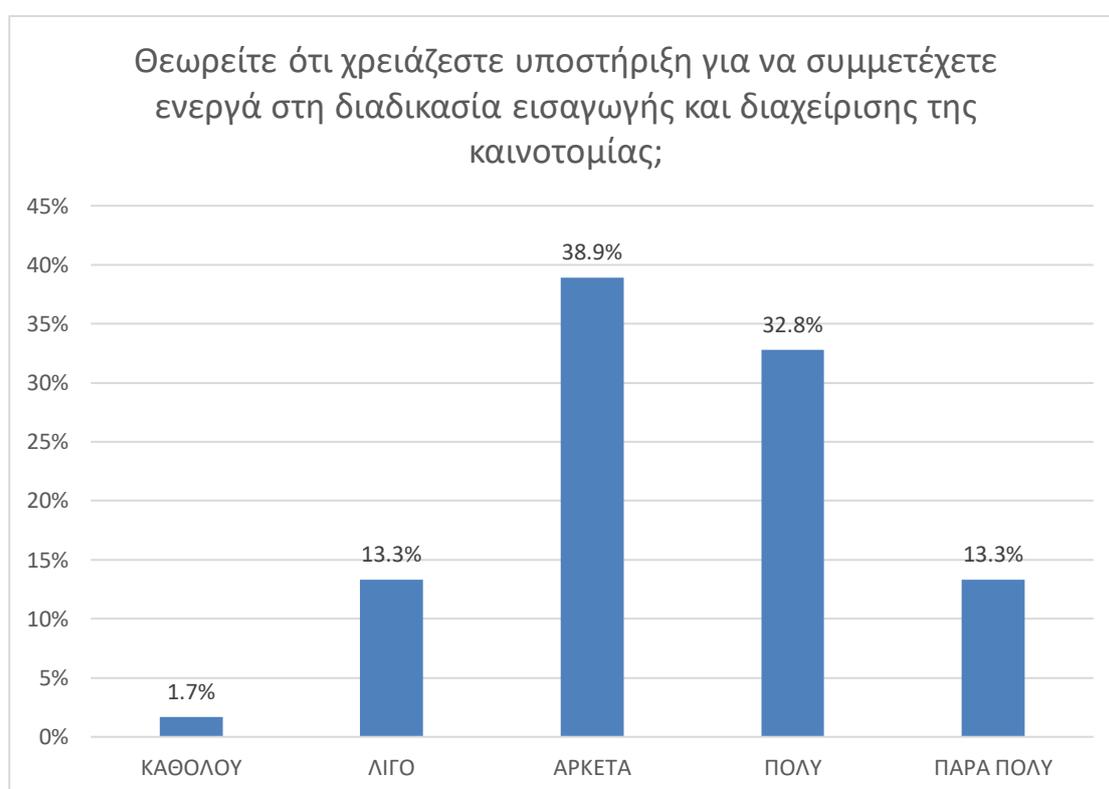
Στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι χρειάζεστε υποστήριξη για να συμμετέχετε ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί διατήρησαν ουδέτερη στάση απαντώντας «αρκετά» (38,9%). Στη συνέχεια, το 32,8% των εκπαιδευτικών απάντησαν ότι χρειάζονται πολλή υποστήριξη για να συμμετέχουν ενεργά στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομίας. Στην τρίτη θέση με 13,3% βρίσκονται οι εκπαιδευτικοί που απάντησαν «πάρα πολύ» αλλά και εκείνοι που απάντησαν «λίγο». Τέλος, αρνητική στάση διατήρησε το 1,7 % των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 6.18

Πίνακας Συχνότητων ερώτησης «Θεωρείτε ότι χρειάζεστε υποστήριξη για να συμμετέχετε ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;»

Θεωρείτε ότι χρειάζεστε υποστήριξη για να συμμετέχετε ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο Καθόλου	3	1,7	1,7	1,7
Λίγο	24	13,3	13,3	15,0
Αρκετά	70	38,9	38,9	53,9
Πολύ	59	32,8	32,8	86,7
Πάρα πολύ	24	13,3	13,3	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	



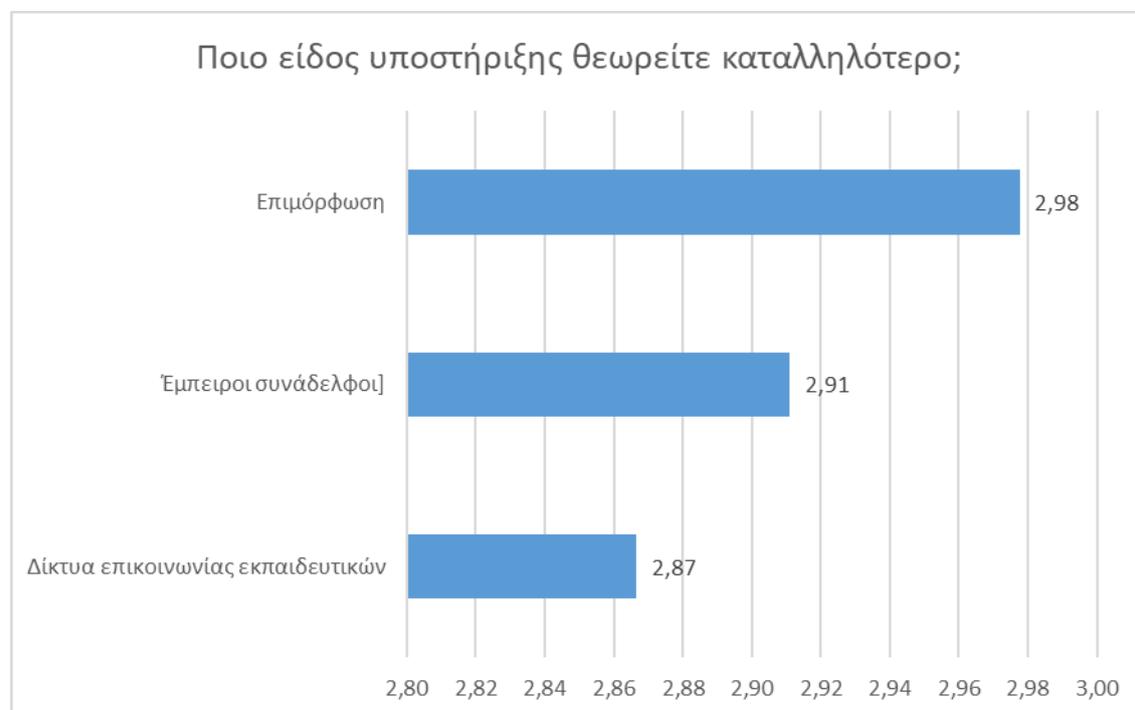
Διάγραμμα 6.18 . Διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε ότι χρειάζεστε υποστήριξη για να συμμετέχετε ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας;»

Στην ερώτηση «Ποιο είδος υποστήριξης θεωρείτε καταλληλότερο;» οι εκπαιδευτικοί δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην «Επιμόρφωση» (Μ.Ο.=2,98 ,Τ.Α.=0,96). Ακολουθούν σε προτίμηση οι «Εμπειροί συνάδελφοι» (Μ.Ο.=2,91 ,Τ.Α.=0,98). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνουν τα «Δίκτυα επικοινωνίας εκπαιδευτικών» (Μ.Ο.=2,87 ,Τ.Α.=0,99).

Πίνακας 6.19

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιο είδος υποστήριξης θεωρείτε καταλληλότερο;»

Ποιο είδος υποστήριξης θεωρείτε καταλληλότερο;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Επιμόρφωση	2,98	,969
Έμπειροι συνάδελφοι	2,91	,988
Δίκτυα επικοινωνίας εκπαιδευτικών	2,87	,994



Διάγραμμα 6.19 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιο είδος υποστήριξης θεωρείτε καταλληλότερο;»

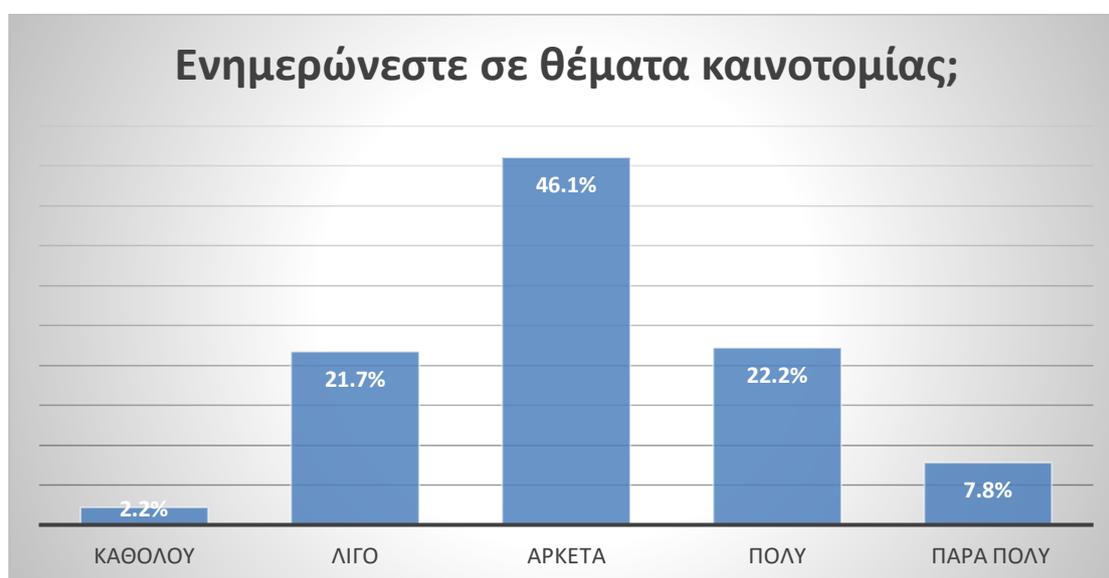
Στην ερώτηση «Ενημερώνεστε σε θέματα καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να διατηρούν ουδέτερη στάση, απαντώντας «αρκετά»(46,1%). Στη συνέχεια, το 22,2% των εκπαιδευτικών διατήρησε θετική στάση απαντώντας «πολύ» και ακολουθεί το 21,7% των εκπαιδευτικών που απάντησαν «λίγο». Ακόμη, «πάρα πολύ» απάντησε το 7,8% των εκπαιδευτικών, ενώ αρνητική στάση διατήρησε το 2,2% των εκπαιδευτικών που απάντησαν «καθόλου».

Πίνακας 6.20

Πίνακας Συχνότητας ερώτησης «Ενημερώνεστε σε θέματα καινοτομίας;»

Ενημερώνεστε σε θέματα καινοτομίας;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο Καθόλου	4	2,2	2,2	2,2
Λίγο	39	21,7	21,7	23,9
Αρκετά	83	46,1	46,1	70,0
Πολύ	40	22,2	22,2	92,2
Πάρα πολύ	14	7,8	7,8	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	



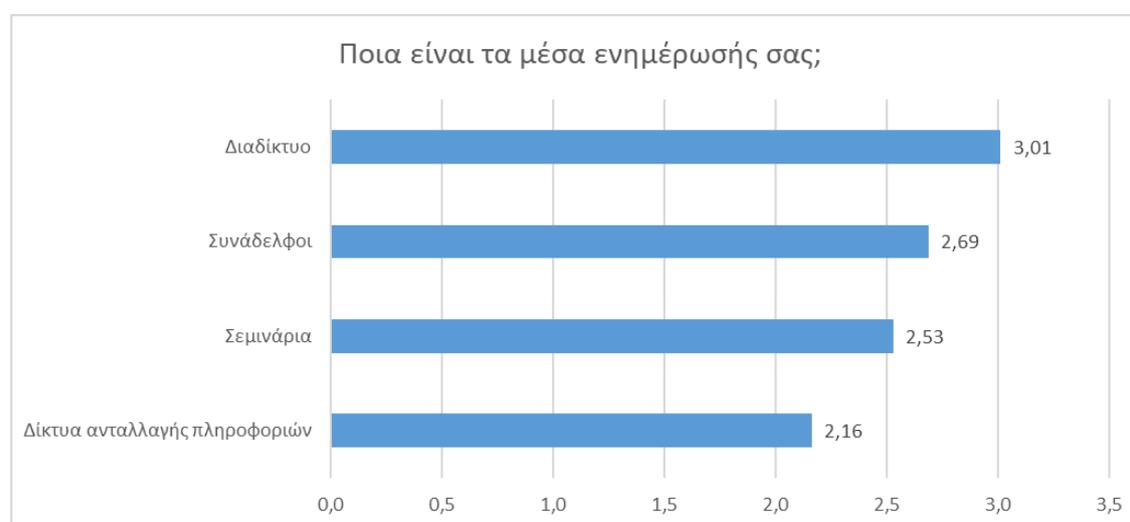
Διάγραμμα 6.20 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ενημερώνεστε σε θέματα καινοτομίας;»

Στην ερώτηση «Ποια είναι τα μέσα ενημέρωσής σας;» προηγείται με υψηλότερη προτίμηση το «Διαδίκτυο» (Μ.Ο.=3,01 ,Τ.Α.=0,95) . Ακολουθούν σε προτίμηση οι «Συνάδελφοι» (Μ.Ο.=2,69 ,Τ.Α.=0,95) και τα «Σεμινάρια» (Μ.Ο.=2,53 ,Τ.Α.=1,11). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνουν τα «Δίκτυα ανταλλαγής πληροφοριών» (Μ.Ο.=2,16 ,Τ.Α.=1,14).

Πίνακας 6.21

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποια είναι τα μέσα ενημέρωσής σας;»

Ποια είναι τα μέσα ενημέρωσής σας;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Διαδίκτυο	3,01	,951
Συνάδελφοι	2,69	,953
Σεμινάρια	2,53	1,111
Δίκτυα ανταλλαγής πληροφοριών	2,16	1,144



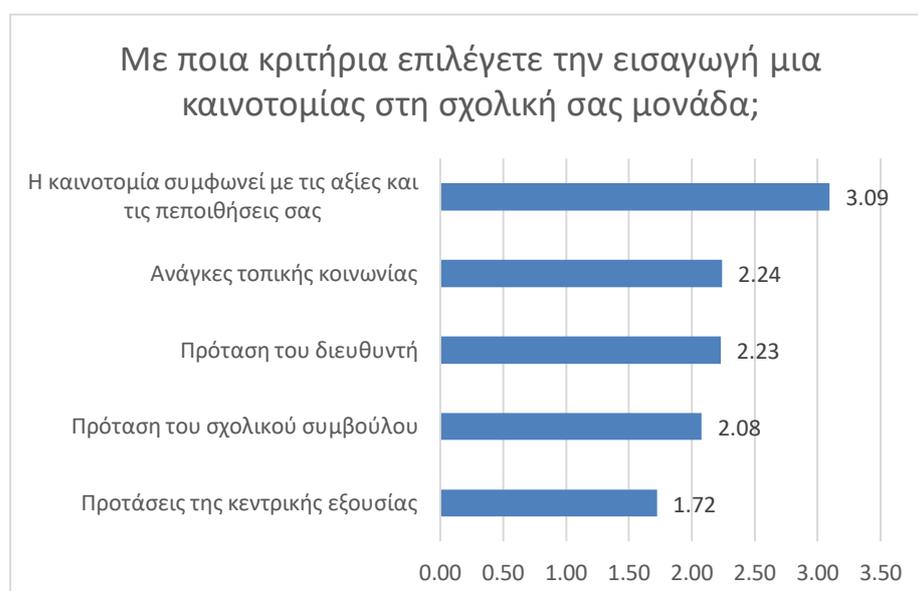
Διάγραμμα 6.21 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποια είναι τα μέσα ενημέρωσής σας;»

Στην ερώτηση «Με ποια κριτήρια επιλέγετε την εισαγωγή μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να δηλώνουν ως κύριο κριτήριο τις «Ανάγκες σχολικής μονάδας(μαθητές κι εκπαιδευτικοί)» (Μ.Ο.=3,17 ,Τ.Α.=0,91). Ακολουθούν οι δηλώσεις «Η καινοτομία συμφωνεί με τις αξίες και τις πεποιθήσεις σας» (Μ.Ο.=3,09 ,Τ.Α.=0,95) και «Ανάγκες τοπικής κοινωνίας»(Μ.Ο.=2,24 ,Τ.Α.=1,17). Έπονται οι δηλώσεις «Πρόταση του διευθυντή» (Μ.Ο.=2,23 ,Τ.Α.=1,13) και «Πρόταση του σχολικού συμβούλου» (Μ.Ο.=2,08 ,Τ.Α.=1,09). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση ότι η επιλογή γίνεται σύμφωνα με τις «Προτάσεις της κεντρικής εξουσίας» (Μ.Ο.=1,72 ,Τ.Α.=1,10).

Πίνακας 6.22

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Με ποια κριτήρια επιλέγετε την εισαγωγή μια καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Με ποια κριτήρια επιλέγετε την εισαγωγή μια καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Ανάγκες σχολικής μονάδας(μαθητές κι εκπαιδευτικοί)	3,17	,914
Η καινοτομία συμφωνεί με τις αξίες και τις πεποιθήσεις σας.	3,09	,950
Ανάγκες τοπικής κοινωνίας	2,24	1,179
Πρόταση του διευθυντή	2,23	1,133
Πρόταση του σχολικού συμβούλου	2,08	1,096
Προτάσεις της κεντρικής εξουσίας	1,72	1,104



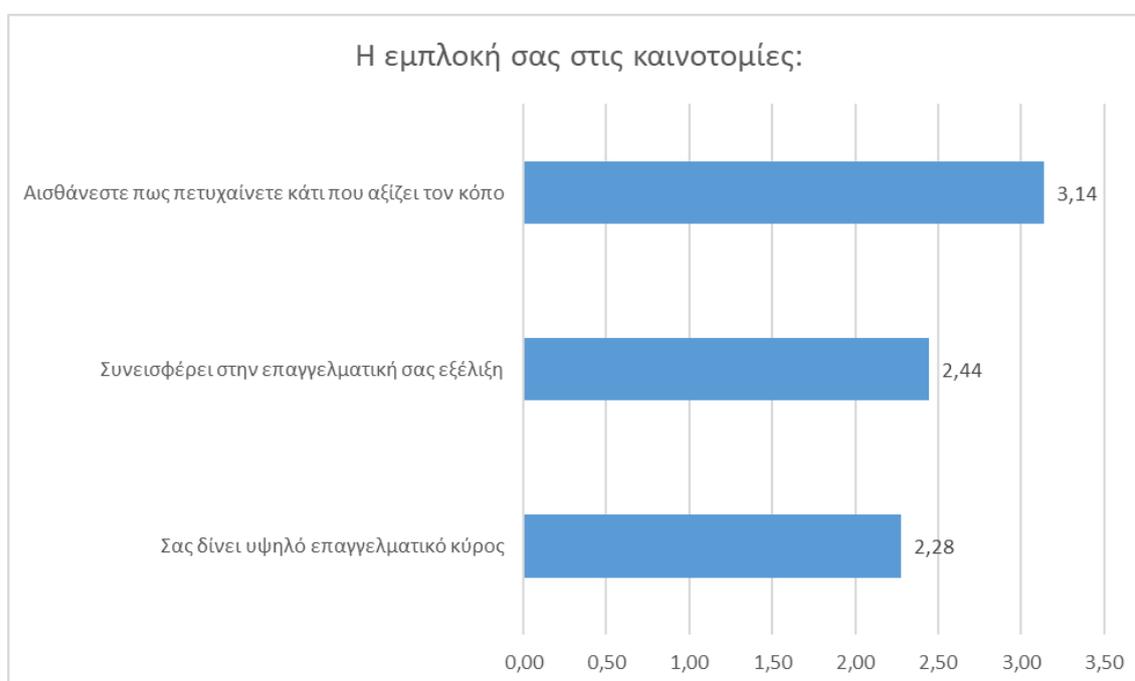
Διάγραμμα 6.22 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Με ποια κριτήρια επιλέγετε την εισαγωγή μια καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Στην ερώτηση «Η εμπλοκή σας στις καινοτομίες;» οι εκπαιδευτικοί δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο ότι «Αισθάνονται πως πετυχαίνουν κάτι που αξίζει τον κόπο» (Μ.Ο.=3,14 ,Τ.Α.=0,87). Ακολουθεί η δήλωση ότι «Συνεισφέρει στην επαγγελματική τους εξέλιξη» (Μ.Ο.=2,44 ,Τ.Α.=1,16). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση ότι η εμπλοκή στις καινοτομίες δίνει υψηλό επαγγελματικό κύρος (Μ.Ο.=2,28 ,Τ.Α.=1,13).

Πίνακας 6.23

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Η εμπλοκή σας στις καινοτομίες;»

Η εμπλοκή σας στις καινοτομίες;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Αισθάνεστε πως πετυχαίνετε κάτι που αξίζει τον κόπο.	3,14	,870
Συνεισφέρει στην επαγγελματική σας εξέλιξη	2,44	1,164
Σας δίνει υψηλό επαγγελματικό κύρος	2,28	1,129



Διάγραμμα 6.23 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Η εμπλοκή σας στις καινοτομίες;»

Στην ερώτηση «Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να διατηρούν θετική στάση (απαντώντας «πολύ » ή «πάρα πολύ») (63,8%), το 31,7% των εκπαιδευτικών ουδέτερη στάση απαντώντας «αρκετά», ενώ αρνητική στάση διατήρησε το 4,4% των εκπαιδευτικών απαντώντας «λίγο» ή «καθόλου».

Πίνακας 6.24

Πίνακας Συχνότητας ερώτησης «Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρο Καθόλου	2	1,1	1,1	1,1
Λίγο	6	3,3	3,3	4,4
Αρκετά	57	31,7	31,7	36,1
Πολύ	62	34,4	34,4	70,6
Πάρα πολύ	53	29,4	29,4	100,0
Σύνολο	180	100,0	100,0	

Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;



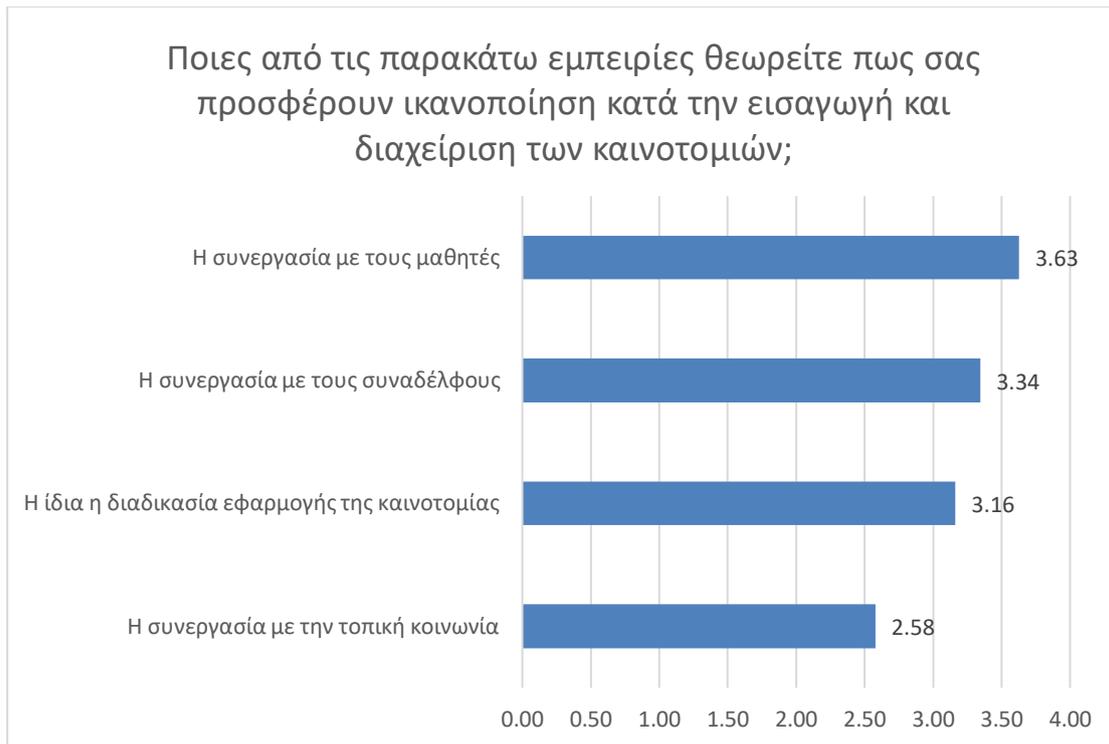
Διάγραμμα 6.24 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Στην ερώτηση «Ποιες από τις παρακάτω εμπειρίες θεωρείτε πως σας προσφέρουν ικανοποίηση κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να προτιμούν τη «Συνεργασία με τους μαθητές» (Μ.Ο.=3,63 ,Τ.Α.=0,66). Έπονται οι δηλώσεις «Η συνεργασία με τους συναδέλφους» (Μ.Ο.=3,34 ,Τ.Α.=0,72) και «Η ίδια η διαδικασία εφαρμογής της καινοτομίας» (Μ.Ο.=3,16 ,Τ.Α.=0,83). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση «Η συνεργασία με την τοπική κοινωνία» (Μ.Ο.=2,58 ,Τ.Α.=1,01).

Πίνακας 6.25

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιες από τις παρακάτω εμπειρίες θεωρείτε πως σας προσφέρουν ικανοποίηση κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Ποιες από τις παρακάτω εμπειρίες θεωρείτε πως σας προσφέρουν ικανοποίηση κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η συνεργασία με τους μαθητές	3,63	,669
Η συνεργασία με τους συναδέλφους	3,34	,727
Η ίδια η διαδικασία εφαρμογής της καινοτομίας	3,16	,833
Η συνεργασία με την τοπική κοινωνία	2,58	1,014



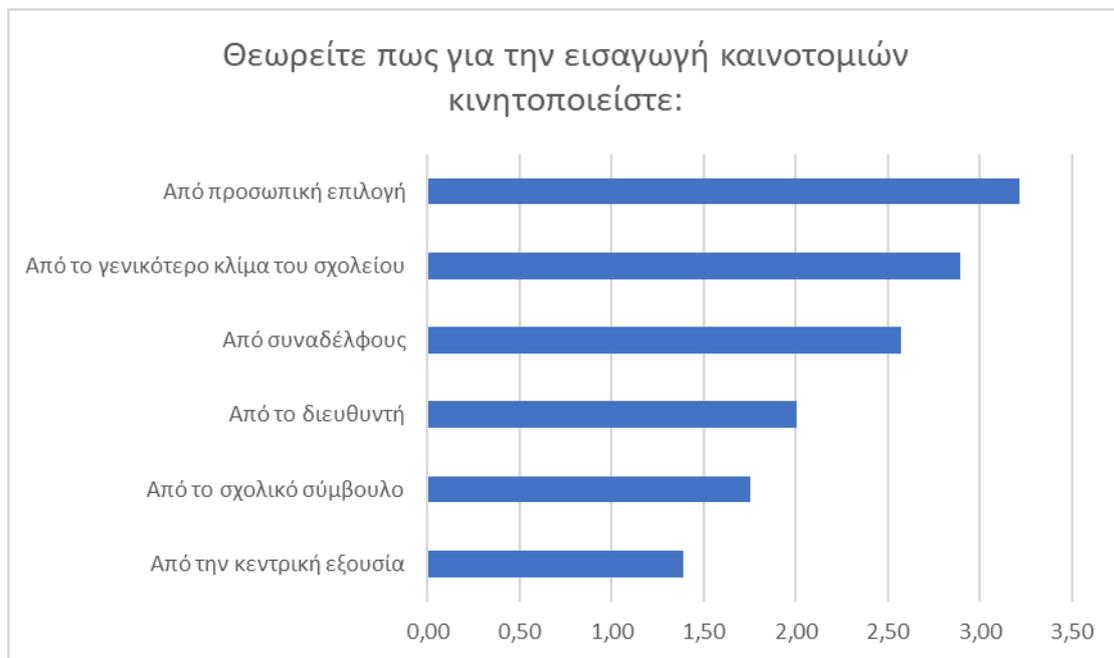
Διάγραμμα 6.25 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιες από τις παρακάτω εμπειρίες θεωρείτε πως σας προσφέρουν ικανοποίηση κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;»

Στην ερώτηση «Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείστε:» οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε μέτριο βαθμό ως κύριο λόγο κινητοποίησης την «Προσωπική επιλογή» (Μ.Ο.=3,22 ,Τ.Α.=0,85). Ακολουθούν το «γενικότερο κλίμα του σχολείου» (Μ.Ο.=2,89 ,Τ.Α.=0,91) και η κινητοποίηση από «Συναδέλφους» (Μ.Ο.=2,57 ,Τ.Α.=1,03). Έπονται ο «Διευθυντής» (Μ.Ο.=2,01 ,Τ.Α.=1,09.) και ο «Σχολικός σύμβουλος» (Μ.Ο.=1,76 ,Τ.Α.=1,08). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η κινητοποίηση λόγω της «κεντρικής εξουσίας» (Μ.Ο.=1,39 ,Τ.Α.=1,10).

Πίνακας 6.26

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείστε:»

Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείτε:	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Από προσωπική επιλογή	3,22	,854
Από το γενικότερο κλίμα του σχολείου	2,89	,912
Από συναδέλφους	2,57	1,036
Από το διευθυντή	2,01	1,096
Από το σχολικό σύμβουλο	1,76	1,086
Από την κεντρική εξουσία	1,39	1,100



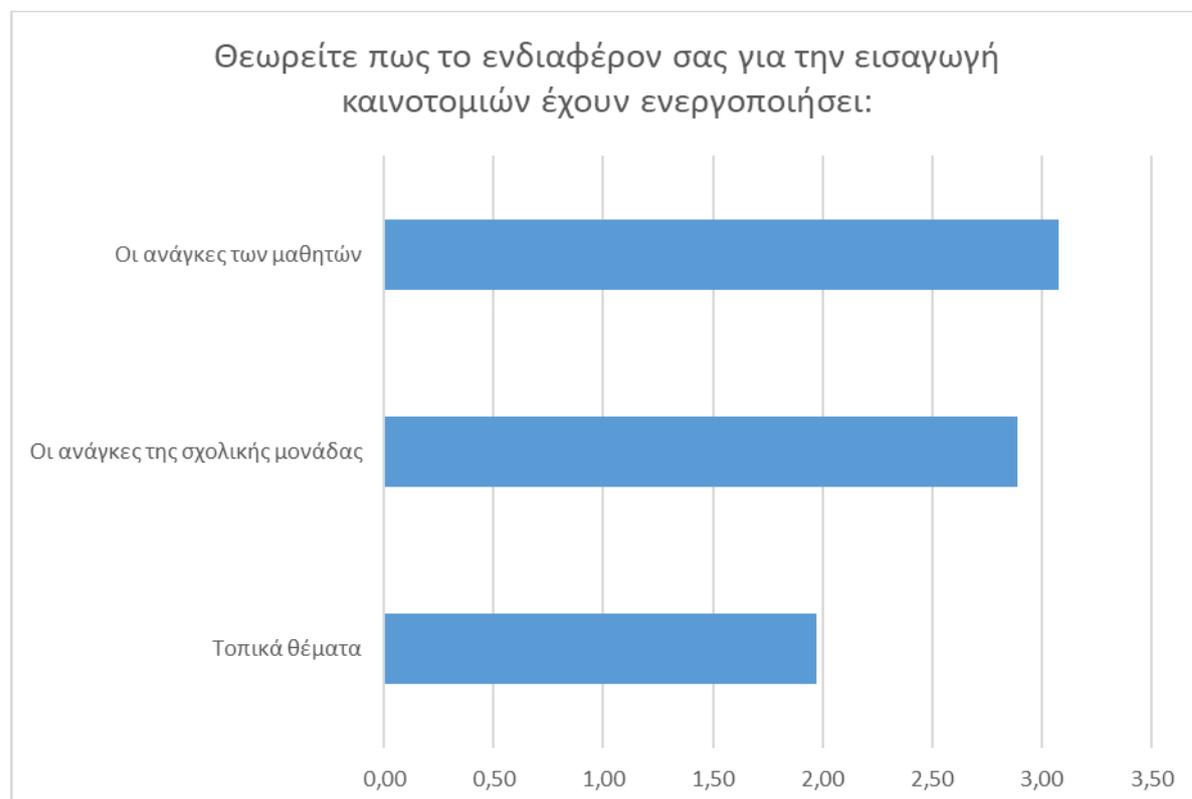
Διάγραμμα 6.26 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείτε:»

Στην ερώτηση «Θεωρείτε πως το ενδιαφέρον σας για την εισαγωγή καινοτομιών έχουν ενεργοποιήσει:» οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν σε μέτριο βαθμό ότι το ενδιαφέρον έχει ενεργοποιηθεί από τις «Ανάγκες των μαθητών» (Μ.Ο.=3,08 ,Τ.Α.=0,90). Ακολουθεί η αναφορά στις «ανάγκες της σχολικής μονάδας» (Μ.Ο.=2,89, Τ.Α.=0,92). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η δήλωση ότι η ενεργοποίηση προέρχεται από τα «τοπικά θέματα» (Μ.Ο.=1,97 ,Τ.Α.=1,12).

Πίνακας 6.27

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Θεωρείτε πως το ενδιαφέρον σας για την εισαγωγή καινοτομιών έχουν ενεργοποιήσει:»

Θεωρείτε πως το ενδιαφέρον σας για την εισαγωγή καινοτομιών έχουν ενεργοποιήσει:	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Οι ανάγκες των μαθητών	3,08	,906
Οι ανάγκες της σχολικής μονάδας	2,89	,927
Τοπικά θέματα	1,97	1,121



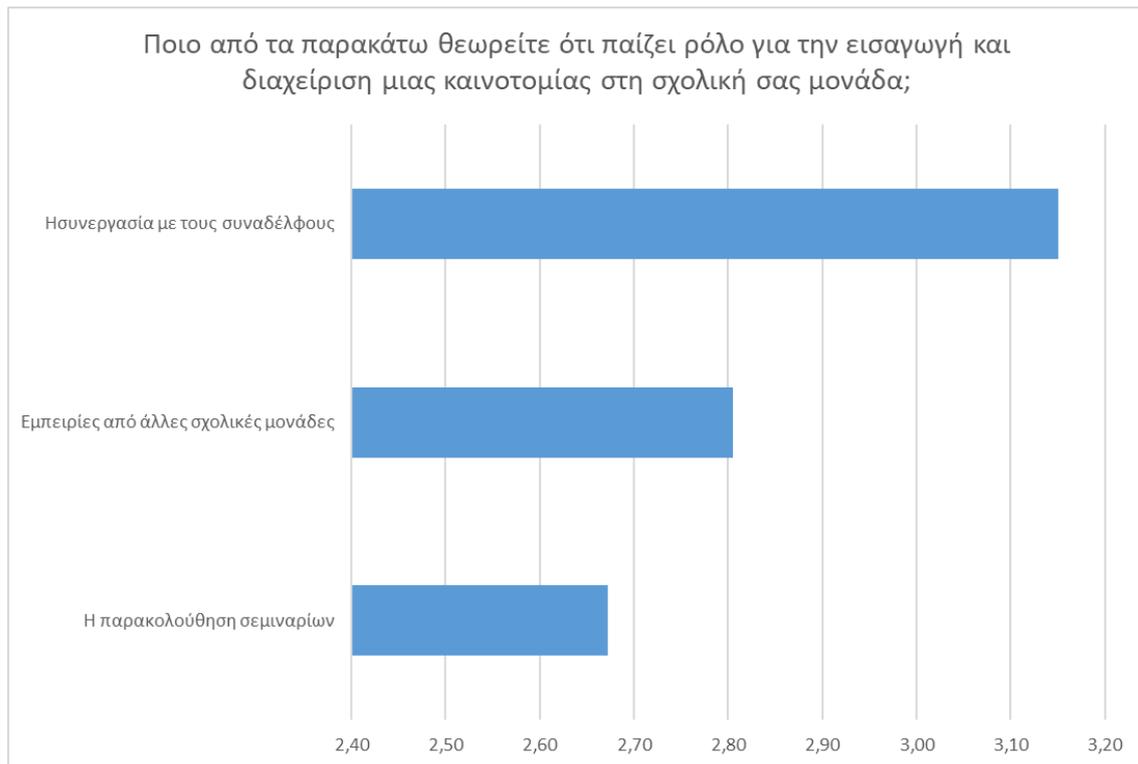
Διάγραμμα 6.27 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε πως το ενδιαφέρον σας για την εισαγωγή καινοτομιών έχουν ενεργοποιήσει:»

Στην ερώτηση «Ποιο από τα παρακάτω θεωρείτε ότι παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να επιλέγουν την απάντηση «Η συνεργασία με τους συναδέλφους» (Μ.Ο.=3,15 ,Τ.Α.=0,82). Ακολουθεί η αναφορά στις «Εμπειρίες από άλλες σχολικές μονάδες» (Μ.Ο.=2,81,Τ.Α.=0,94). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει «η παρακολούθηση σεμιναρίων» (Μ.Ο.=2,67, Τ.Α.=0,98).

Πίνακας 6.28

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποιο από τα παρακάτω θεωρείτε ότι παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Ποιο από τα παρακάτω θεωρείτε ότι παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η συνεργασία με τους συναδέλφους	3,15	,822
Εμπειρίες από άλλες σχολικές μονάδες	2,81	,940
Η παρακολούθηση σεμιναρίων	2,67	,985



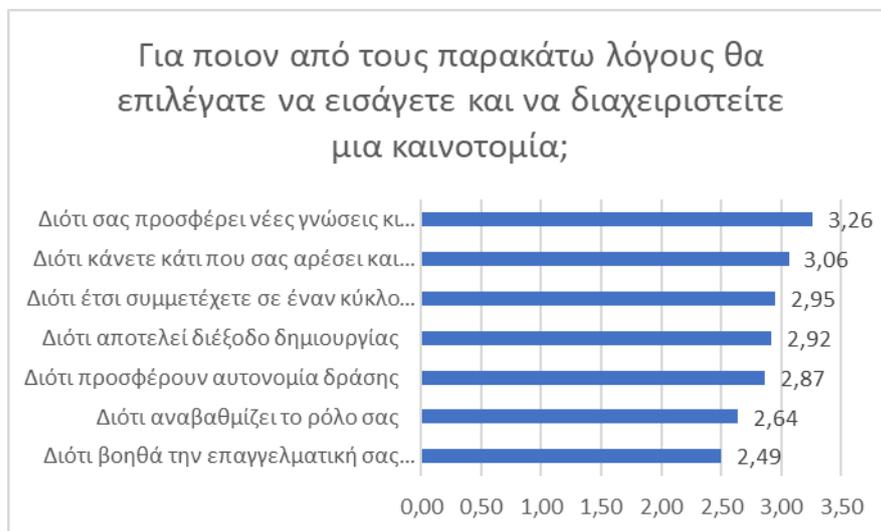
Διάγραμμα 6.28 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποιο από τα παρακάτω θεωρείτε ότι παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;»

Στην ερώτηση «Για ποιον από τους παρακάτω λόγους θα επιλέγατε να εισάγετε και να διαχειριστείτε μια καινοτομία; » οι εκπαιδευτικοί τείνουν να απαντούν «Διότι τους προσφέρει νέες γνώσεις κι εμπειρίες» (Μ.Ο.=3,26 ,Τ.Α.=0,84). Ακολουθούν οι απαντήσεις «Διότι κάνουν κάτι που τους αρέσει και τους ευχαριστεί» (Μ.Ο.=3,06, Τ.Α.=0,91), «Διότι έτσι συμμετέχουν σε έναν κύκλο ανθρώπων που μοιράζονται τις ίδιες ιδέες» (Μ.Ο.=2,95, Τ.Α.=0,84) και «Διότι αποτελεί διέξοδο δημιουργίας»(Μ.Ο.=2,92, Τ.Α.=0,98). Έπονται οι απαντήσεις «Διότι προσφέρουν αυτονομία δράσης» (Μ.Ο.=2,87, Τ.Α.=0,94) και «Διότι αναβαθμίζει το ρόλο τους» (Μ.Ο.=2,64 ,Τ.Α.=1,04). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η απάντηση «Διότι βοηθά την επαγγελματική τους εξέλιξη» (Μ.Ο.=2,49 ,Τ.Α.=1,18).

Πίνακας 6.29

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Για ποιον από τους παρακάτω λόγους θα επιλέγατε να εισάγετε και να διαχειριστείτε μια καινοτομία;»

Για ποιον από τους παρακάτω λόγους θα επιλέγατε να εισάγετε και να διαχειριστείτε μια καινοτομία	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Διότι σας προσφέρει νέες γνώσεις κι εμπειρίες	3,26	,841
Διότι κάνετε κάτι που σας αρέσει και σας ευχαριστεί	3,06	,916
Διότι έτσι συμμετέχετε σε έναν κύκλο ανθρώπων που μοιράζεστε τις ίδιες ιδέες	2,95	,847
Διότι αποτελεί διέξοδο δημιουργίας	2,92	,985
Διότι προσφέρουν αυτονομία δράσης	2,87	,948
Διότι αναβαθμίζει το ρόλο σας.	2,64	1,040
Διότι βοηθά την επαγγελματική σας εξέλιξη	2,49	1,184



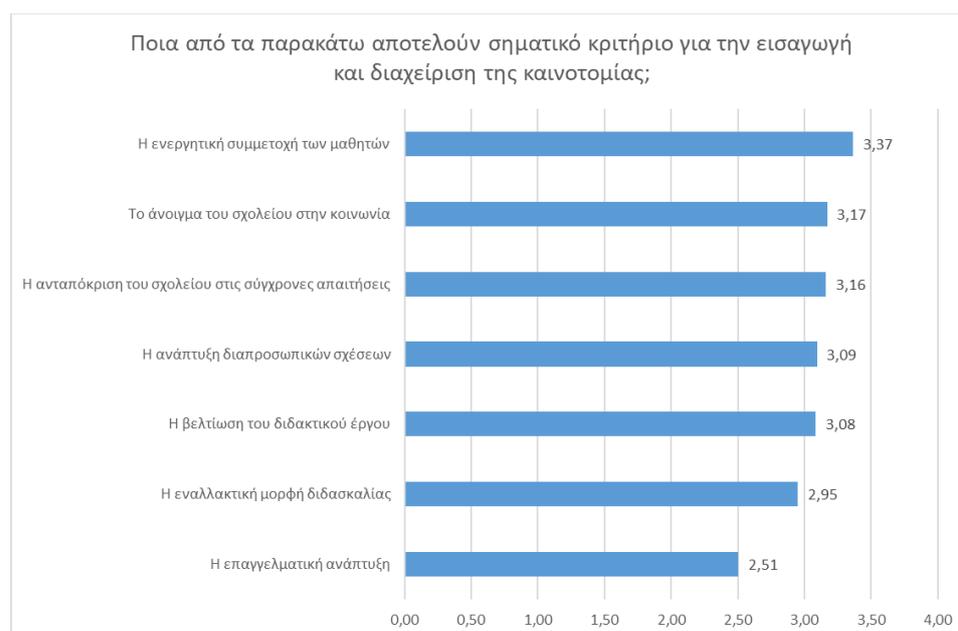
Διάγραμμα 6.29 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείστε:»

Στην ερώτηση ««Ποια από τα παρακάτω αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;» οι εκπαιδευτικοί τείνουν να επιλέγουν την απάντηση «Η ενεργητική συμμετοχή των μαθητών» (Μ.Ο.=3,37 ,Τ.Α.=0,79). Ακολουθούν οι απαντήσεις «Το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία» (Μ.Ο.=3,17 ,Τ.Α.=0,97), «Η ανταπόκριση του σχολείου στις σύγχρονες απαιτήσεις» (Μ.Ο.=3,16 ,Τ.Α.=0,86) και «Η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων»(Μ.Ο.=3,09 ,Τ.Α.=0,88). Έπονται οι απαντήσεις «Η βελτίωση του διδακτικού έργου» (Μ.Ο.=3,08 ,Τ.Α.=0,83) και «Η εναλλακτική μορφή διδασκαλίας» (Μ.Ο.=2,95 ,Τ.Α.=0,89). Τέλος, τη μικρότερη προτίμηση συγκεντρώνει η απάντηση «Η επαγγελματική ανάπτυξη» (Μ.Ο.=2,51 ,Τ.Α.=1,06).

Πίνακας 6.30

Περιγραφικός Πίνακας ερώτησης «Ποια από τα παρακάτω αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

Ποια από τα παρακάτω αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
Η ενεργητική συμμετοχή των μαθητών	3,37	,797
Το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	3,17	,979
Η ανταπόκριση του σχολείου στις σύγχρονες απαιτήσεις	3,16	,860
Η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων	3,09	,882
Η βελτίωση του διδακτικού έργου	3,08	,838
Η εναλλακτική μορφή διδασκαλίας	2,95	,892
Η επαγγελματική ανάπτυξη	2,51	1,054



Διάγραμμα 6.30 . Συγκεντρωτικό διάγραμμα ερώτησης «Ποια από τα παρακάτω αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας;»

6.2 Στατιστικοί Έλεγχοι

Πραγματοποιήθηκε στατιστική ανάλυση και έλεγχος t-test για τα ανεξάρτητα δείγματα και παραμετρικός έλεγχος One – Way ANOVA για τις εξαρτημένες μεταβλητές που είναι οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και τις ανεξάρτητες, δηλαδή τους δημογραφικούς παράγοντες. Ωστόσο, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά

σημαντικές διαφορές τόσο στις απαντήσεις των εκπαιδευτικών-διευθυντών και ειδικής όσο και για τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του δείγματος. Για το λόγο αυτό κάθε ερώτηση περιγράφεται για το σύνολο των εκπαιδευτικών, ανεξαρτήτου θέσης που κατέχουν .

Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν μόνο με το δημογραφικό παράγοντα φύλο , η ανάλυση των οποίων ακολουθεί παρακάτω.

Η δήλωση ότι η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια «νεωτεριστική» δράση που στοχεύει στη βελτίωση πλευρών της σχολικής πραγματικότητας και σχετίζεται με τη χρησιμοποίηση νέων εκπαιδευτικών μέσων και μεθόδων και με αλλαγή των αντιλήψεων παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.005$, $df = 178$, $p = 0.023 < 0.05$) . Οι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται πιο επιφυλακτικοί ως προς τον παραπάνω ορισμό ($M.O. = 3.0$, $T.A. = 1.02$) σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους ($M.O. = 3.31$, $T.A. = 0.90$).

Η δήλωση ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 1.946$, $df = 178$, $p = 0.027 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται πιο αρνητικοί στην παραπάνω δήλωση ($M.O. = 3.0$, $T.A. = 1.02$) από τις γυναίκες συναδέλφους τους ($M.O. = 3.31$, $T.A. = 0.90$).

Η δήλωση ότι οι σχέσεις με συναδέλφους επηρεάζουν την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.040$, $df = 178$, $p = 0.022 < 0.05$). Οι γυναίκες ($M.O. = 3.55$, $T.A. = 0.75$) φαίνονται να συμφωνούν περισσότερο με την παραπάνω δήλωση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους ($M.O. = 3.31$, $T.A. = 0.65$).

Η δήλωση ότι διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες (ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων) για να ανταποκριθούν με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.145$, $df = 178$, $p = 0.033 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί φαίνονται πιο διστακτικοί με την παραπάνω δήλωση ($M.O. = 3.28$, $T.A. = 0.63$) από τις γυναίκες συναδέλφους τους ($M.O. = 3.51$, $T.A. = 0.65$).

Η δήλωση ότι διαθέτουν θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις σχετικές με την καινοτομία ώστε να ανταποκριθούν με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείρισή της παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 3.346$, $df = 178$, $p < 0.001$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί συμμερίζονται λιγότερο την παραπάνω δήλωση (M.O. = 3.00, T.A. = 0.77) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 3.50, T.A. = 0.69).

Η δήλωση ότι θεωρούν καταλληλότερο είδος υποστήριξης τους έμπειρους συναδέλφους παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.056$, $df = 178$, $p = 0.021 < 0.05$). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί (M.O. = 3.00, T.A. = 1.02) αποδέχονται περισσότερο την παραπάνω δήλωση από τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.69, T.A. = 0.88).

Η δήλωση ότι χρησιμοποιούν ως μέσο ενημέρωσης τα σεμινάρια παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 2.445$, $df = 178$, $p = 0.008 < 0.01$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν μικρότερη αποδοχή της παραπάνω δήλωσης (M.O. = 2.22, T.A. = 1.06) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 2.65, T.A. = 1.11).

Η δήλωση ότι χρησιμοποιούν ως μέσο ενημέρωσης τους συναδέλφους παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.827$, $df = 178$, $p = 0.003 < 0.005$). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο ανοικτές σε αυτόν τον τρόπο ενημέρωσης (M.O. = 2.81, T.A. = 0.97) σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.39, T.A. = 0.85).

Η δήλωση ότι η εμπλοκή τους στις καινοτομίες τους κάνει να αισθάνονται πως πετυχαίνουν κάτι που αξίζει τον κόπο παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.296$, $df = 178$, $p = 0.021 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί αποδέχονται λιγότερο την παραπάνω δήλωση (M.O. = 2.90, T.A. = 0.88) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 3.23, T.A. = 0.85).

Η δήλωση ότι η ίδια η διαδικασία εφαρμογής της καινοτομίας τους προσφέρει ικανοποίηση παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.251$, $df = 178$, $p = 0.026 < 0.05$). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται περισσότερο σύμφωνες με την παραπάνω δήλωση (M.O. = 3.25, T.A. = 0.80) από τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.94, T.A. = 0.88).

Η δήλωση ότι το ενδιαφέρον τους για την εισαγωγή καινοτομιών έχει ενεργοποιηθεί από τις ανάγκες των μαθητών παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 2.590$, $df = 178$, $p = 0.005 < 0.01$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται περισσότερο διστακτικοί στην παραπάνω δήλωση (M.O. = 2.80, T.A. = 0.94) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 3.17, T.A. = 0.87).

Η δήλωση ότι το ενδιαφέρον τους για την εισαγωγή καινοτομιών έχει ενεργοποιηθεί από τις ανάγκες της σχολικής μονάδας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.225$, $df = 178$, $p = 0.027 < 0.05$). Οι γυναίκες (M.O. = 3.17, T.A. = 0.87) εμφανίζουν μεγαλύτερη αποδοχή της παραπάνω πρότασης από τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.65, T.A. = 0.93).

Η δήλωση ότι η παρακολούθηση σεμιναρίων παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική μονάδα παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.302$, $df = 178$, $p = 0.024 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται περισσότερο επιφυλακτικοί (M.O. = 2.41, T.A. = 0.94) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 2.78, T.A. = 0.99).

Η δήλωση ότι θα επέλεγαν να εισάγουν και να διαχειριστούν μια καινοτομία διότι θα κάνουν κάτι που τους αρέσει και τους ευχαριστεί παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.211$, $df = 178$, $p = 0.014 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται λιγότερο θετικοί στην παραπάνω δήλωση (M.O. = 2.82, T.A. = 0.87) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 3.16, T.A. = 0.92).

Η δήλωση ότι θα επέλεγαν να εισάγουν και να διαχειριστούν μια καινοτομία διότι έτσι συμμετέχουν σε έναν κύκλο ανθρώπων που μοιράζονται τις ίδιες ιδέες παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.260$, $df = 178$, $p = 0.025 < 0.05$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζονται λιγότερο θετικοί στην παραπάνω δήλωση (M.O. = 2.73, T.A. = 0.94) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 2.73, T.A. = 0.80).

Η δήλωση ότι η επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 2.900$, $df = 178$, $p = 0.004 <$

0.001). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποδέχονται περισσότερο την παραπάνω πρόταση (M.O. = 2.53, T.A. = 1.04) από τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.45, T.A. = 1.10).

Η δήλωση ότι αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας η ενεργητική συμμετοχή των μαθητών παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 3.439$, $df = 178$, $p < 0.001$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζουν χαμηλότερους μέσους όρους (M.O. = 3.10, T.A. = 0.88) από τις γυναίκες (M.O. = 3.50, T.A. = 0.74) συναδέλφους τους.

Η δήλωση ότι αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 1% με το φύλο ($t = 2.992$, $df = 178$, $p = 0.003 < 0.001$). Οι άνδρες εκπαιδευτικοί είναι πιο επιφυλακτικοί με την παραπάνω δήλωση (M.O. = 2.86, T.A. = 0.94) από τις γυναίκες συναδέλφους τους (M.O. = 3.28, T.A. = 0.80).

Η δήλωση ότι η ανταπόκριση του σχολείου στις σύγχρονες απαιτήσεις αποτελεί σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας παρουσιάζει στατιστικά σημαντική εξάρτηση σε στάθμη σημαντικότητας 5% με το φύλο ($t = 2.358$, $df = 178$, $p = 0.019 < 0.05$). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται πιο δεκτικές στην παραπάνω δήλωση (M.O. = 3.28, T.A. = 0.87) σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους (M.O. = 2.90, T.A. = 1.19).

7.ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στην παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε διερεύνηση των απόψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ειδικοτήτων στον ελλαδικό χώρο για την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών στη σχολική μονάδα. Συνολικά, σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, μπορούμε να πούμε ότι είχαν τις ίδιες απόψεις καθώς δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Συνεπώς, όταν αναφερόμαστε στις απόψεις των εκπαιδευτικών, εμπεριέχονται και οι απόψεις των διευθυντών. Αυτό που διαπιστώνεται πάντως είναι ότι οι εκπαιδευτικοί όχι μόνο έχουν θετική άποψη για την εφαρμογή καινοτομιών στις σχολικές μονάδες, αλλά την εφαρμόζουν αρκετά συχνά.

Πιο αναλυτικά, όσον αφορά τον πρώτο άξονα ερευνητικών ερωτημάτων που πραγματεύεται τις απόψεις των εκπαιδευτικών για την εισαγωγή της καινοτομίας, για τους περισσότερους εκπαιδευτικούς ως εκπαιδευτική καινοτομία ορίζεται κάθε νέα ιδέα, φιλοσοφία ή μέθοδος που προωθεί αλλαγή στάσεων και πρακτικών στην εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος. Θεωρούν μάλιστα ότι η καινοτομία βοηθά το εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκριθεί στις συνεχείς κοινωνικές, τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές, ώστε να μπορεί να διατηρεί τον εκπαιδευτικό του χαρακτήρα. Η εφαρμογή καινοτομιών καθίσταται αναγκαία για αυτούς καθώς προσφέρει παιδαγωγικά οφέλη στους μαθητές (π.χ. καλύτερη επίδοση, θετική αντίληψη για το σχολείο). Συνεπώς, η εφαρμογή καινοτομιών για αυτούς έχει κυρίως παιδαγωγικά οφέλη, γεγονός που εμφανίζεται και στα ευρήματα των ερευνών της Μπούλη(2011) και του Παπαδημητρίου(2013). Για τον σκοπό αυτό, με απώτερο στόχο την ανταπόκριση στις σύγχρονες παιδαγωγικές, τεχνολογικές και πολιτιστικές εξελίξεις, τα σχολεία της Ελλάδας έχουν εισαγάγει καινοτόμα προγράμματα όπως περιβαλλοντική εκπαίδευση, αγωγή υγείας, , πολιτιστικά προγράμματα, πανελλήνιους μαθητικούς διαγωνισμούς (Βότση, 2016), ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά προγράμματα ευέλικτης ζώνηςΕρευνητικές Εργασίες, Εισαγωγή ΤΠΕ (πρόγραμμα e-Learning και e-Twinning), Διαδραστικοί Πίνακες, Εργασίες (Τάτσιου, 2017). Οι μικρής κλίμακας αλλαγές που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των μελών, τη λειτουργία και την απόδοση της σχολικής μονάδας θεωρείται το αποτελεσματικότερο είδος καινοτομίας, με τις εκπαιδευτικές παιδαγωγικές (που αφορούν στα μέσα, τις μεθόδους διδασκαλίας: π.χ. ομαδοσυνεργατική μέθοδος, μαθητές με μαθησιακές αδυναμίες) να αποτελούν το επικρατέστερο είδος καινοτομίας. Επιπροσθέτως, θεωρούν αναγκαία την αξιολόγηση καινοτομιών, με καταλληλότερο τρόπο αξιολόγησης τη συζήτηση με εκπαιδευτικούς. Άλλωστε, τα τελευταία χρόνια οι εκπαιδευτικοί διατηρούν θετική στάση απέναντι στην αξιολόγηση και μάλιστα θεωρούν πως καταλληλότεροι για τη διαδικασία αξιολόγησης είναι οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί ,καθώς γνωρίζουν καλύτερα απ' όλους την κατάσταση που επικρατεί στη σχολική μονάδα(Κατσαρού & Δεδούλη, 2008). Τέλος, καταλληλότερο μοντέλο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας αναδείχθηκε το μοντέλο των ανθρώπινων σχέσεων που δίνει έμφαση στην κατανόηση των αναγκών των μελών της σχολικής μονάδας και στη δημιουργία καλού κλίματος. Σύμφωνα μάλιστα με τον Ράπτη(2006), το μοντέλο αυτό σε συνδυασμό με τη συνεργατική κουλτούρα είναι δύο από τους σημαντικότερους παράγοντες επιτυχίας των εκπαιδευτικών καινοτομιών.

Όσον αφορά στο δεύτερο άξονα ερευνητικών ερωτημάτων, που πραγματεύεται τα χαρακτηριστικά που αποδίδουν στο ρόλο τους οι εκπαιδευτικοί όσον αφορά στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών, τον κύριο ρόλο σε μια σχολική μονάδα οφείλουν να έχουν, και σύμφωνα με την έρευνα κατέχουν, οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας. Σύμφωνα με τους Darling-Hammond & McLaughlin (1993), «οι εκπαιδευτικοί διαμορφώνουν το 40% της συνολικής επιρροής που έχει το σχολείο στους μαθητές», άρα ο ρόλος τους είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Ακόμη θεωρούν πως αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας και ότι ο ρόλος τους επηρεάζεται από τη δυνατότητα ανάπτυξής τους. Ίσως οι εκπαιδευτικοί δίνουν την πρώτη θέση στην δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών ίσως γιατί αυτό που ενδιαφέρει «τον εκπαιδευτικό που συμμετέχει σε μια καινοτομία είναι η αυτονομία δράσης» (Παπακωνσταντίνου, 2008). Αξίζει να σημειωθεί η διαπίστωση πως οι γονείς έχουν μικρό βαθμό επίδρασης, εύρημα που έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα της Παπαϊωάννου (2014). Όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν πως συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία καθώς και σε ζητήματα σχεδιασμού της εκπαιδευτικής καινοτομίας. Επιπλέον, θεωρούν τον εαυτό τους ανοιχτό σε νέες ιδέες και πρακτικές προσθέτοντας ότι θα πρέπει να διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες (ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων) για να ανταποκριθούν με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομίας. Και αυτό γιατί όπως εύστοχα έχει αναφέρει ο Fullan (1993), οι εκπαιδευτικές καινοτομίες είναι δύσκολο να επινοηθούν και ακόμη δυσκολότερο να εφαρμοστούν. Φαίνεται τα ευρήματα αυτά να συγκλίνουν με αυτά των Ng & Wilson (2017) που υποστηρίζουν ότι η «οικειοποίηση» εκπαιδευτικών καινοτομιών είναι πολυεπίπεδη και πολυδιάστατη. Ακόμη, σύμφωνα με την έρευνα, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της καινοτομίας, επιλύονται αλληλοϋποστηρικτικά τα προβλήματα που ανακύπτουν, λαμβάνονται συμμετοχικά οι αποφάσεις για την οργάνωση της καινοτομίας και κατανέμονται αρμοδιότητες. Ωστόσο, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι δεν έχουν επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας και πως χρειάζονται υποστήριξη και συγκεκριμένα επιμόρφωση για να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας. Η πολιτεία δεν έχει μεριμνήσει για τη διεξαγωγή οργανωμένων επιμορφωτικών δράσεων. Σύμφωνα με τους Borke & Putman (1995), η επαγγελματική εξέλιξη έχει αντίκτυπο στις πεποιθήσεις και τη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών. Μάλιστα, είναι αξιοσημείωτος ο ρόλος της στη διαμόρφωση του

τρόπου διδασκαλίας τους, καθώς οι αλλαγές έχουν θετικό αντίκτυπο στη μάθηση των μαθητών. Ο σημαντικός ρόλος της επιμόρφωσης έχει τονιστεί και από τις έρευνες της Μπούλη(2011), του Θεοδωρόπουλου(2012) και του Παπαδημητρίου(2013). Οι εκπαιδευτικοί λοιπόν καταφεύγουν στο διαδίκτυο για να ενημερωθούν σχετικά με καινοτομικά θέματα. Είναι εμφανές λοιπόν ότι οι εκπαιδευτικοί αναζητούν πληροφόρηση για θέματα καινοτομίας, συνεπώς είναι θετικά κείμενοι ως προς την εισαγωγή καινοτομιών(Μπάκας, 2009).

Ο τρίτος άξονας των ερευνητικών ερωτημάτων πραγματεύεται το σκεπτικό ενασχόλησης των εκπαιδευτικών με την καινοτομία καθώς και τα κίνητρα που τους ωθούν σε αυτή. Όσον αφορά στα προσωπικά κίνητρα, η έρευνα έδειξε ότι οι ανάγκες της σχολικής μονάδας, μαθητές και εκπαιδευτικοί αποτελούν το βασικότερο κριτήριο εισαγωγής μια καινοτομίας στη σχολική μονάδα. Αισθάνονται πως πετυχαίνουν κάτι που αξίζει τον κόπο με την εμπλοκή τους στις καινοτομίες, τονίζοντας πως είναι σημαντική η ικανοποίηση που παίρνουν από τη συνεργασία με τους μαθητές κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών. Άλλωστε, η ικανοποίηση αποτελεί βασικό κίνητρο για την εμφάνιση μιας συμπεριφοράς (Κωσταρίδου - Ευκλείδη, 2012). Ως κύριο λόγο κινητοποίησης επέλεξαν την προσωπική επιλογή και δηλώνουν ότι το ενδιαφέρον τους έχει ενεργοποιηθεί από τις ανάγκες των μαθητών. Σχετικά με τα εξωτερικά κίνητρα, η συνεργασία με τους συναδέλφους παίζει σημαντικό ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική μονάδα και το γεγονός ότι τους προσφέρει νέες γνώσεις κι εμπειρίες. Η καλή συνεργασία προάγει τις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών, κάνοντάς τους να λειτουργούν ως ομάδα και δημιουργεί συναδελφικό κλίμα, στοιχεία που καθιστούν ευνοϊκή την αποτελεσματική εφαρμογή της καινοτομίας (Everard & Morris, 1999). Τέλος, όσον αφορά στα παιδαγωγικά κίνητρα, σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας με βάση την έρευνα αποτελεί η ενεργητική συμμετοχή των μαθητών σε αυτή. Αυτός είναι άλλωστε και ο σκοπός των εκπαιδευτικών καινοτομιών, δηλαδή να βελτιώσουν την εκπαιδευτική διαδικασία και την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης.

Η παρούσα έρευνα εξέτασε ακόμη την ύπαρξη διαφορών στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών με βάση τα δημογραφικά ερωτήματα. Όσον αφορά στα δημογραφικά ερωτήματα λοιπόν, δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές και αποκλίσεις στις απαντήσεις των ερωτηθέντων με κανέναν άλλο δημογραφικό

παράγοντα, παρά μόνο ως προς το φύλο . Πρόκειται για μία παράμετρο για την οποία δεν υφίστανται αρκετές σχετικές αναφορές στη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Στη στατιστική ανάλυση διαφαίνεται μια μικρή εξάρτηση από το φύλο, χωρίς να υπάρχει σημαντική διαφορά στα περισσότερα ερωτήματα. Η έρευνα κατέδειξε πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στα προσωπικά κι εξωτερικά κίνητρα σε σχέση με τους άντρες εκπαιδευτικούς. Ακόμη, είναι περισσότερο ευέλικτες και συνεργάσιμες στις πηγές πληροφόρησης. Λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών, σε αντίθεση με τους άντρες που είναι λιγότερο δεκτικοί στην ένταξη της καινοτομίας. Άλλωστε, σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία οι γυναίκες παρουσιάζονται πιο θετικές στην εισαγωγή κι εφαρμογή καινοτομιών στην εκπαιδευτική διαδικασία (Sarafidou & Nikolaidis, 2009). Βέβαια, οι διαφοροποιήσεις αυτές ως προς το φύλο ενδεχομένως να αποδίδονται και στον διαφορετικό τρόπο αντίληψης και θεώρησης θεμάτων σχετικών με τη διδασκαλία και την εκτέλεση των καθηκόντων. Αξίζει να σημειωθεί πως τα ευρήματα της έρευνας όσον αφορά το δημογραφικό παράγοντα φύλο, και κατά πόσο αυτό επηρεάζει τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, έρχονται σε αντιπαράθεση με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών όπως της Κοντογώγου (2017), της Λιόση (2011) και του Ρεστέμη (2022), όπου ο παράγοντας φύλο δεν παρουσιάζει σημαντικές στατιστικά διαφορές.

Εν κατακλείδι, διαπιστώνεται από την παρούσα έρευνα ότι η εισαγωγή μιας καινοτομίας σε έναν μαθάνοντα οργανισμό, όπως είναι η σχολική μονάδα, θα πρέπει να είναι αποτελεσματική και να αναβαθμίζει την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου. Είναι μια διαδικασία δύσκολη, η οποία μπορεί να συμβάλλει στην επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών. Τα παραπάνω ευρήματα της έρευνας, μπορούν να τα αξιοποιηθούν από όλα τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας με απώτερο σκοπό τη βελτίωση των επικρατούσων συνθηκών των σχολικών μονάδων.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα θα ήταν μία έρευνα σχετικά με τις απόψεις των γονέων και των μαθητών ως προς την εισαγωγή καινοτομιών στις σχολικές μονάδες. Ακόμη, θα μπορούσε να ερευνηθεί η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών καινοτομιών στους μαθητές. Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών απέναντι στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών καθώς επίσης και , οι απόψεις μόνο γυναικών εκπαιδευτικών για την εισαγωγή καινοτομίας θα αποτελούσαν επίσης ενδιαφέρουσες προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αθανασίου, Ι. (2005). Σχολική ηγεσία και εκπαιδευτική αλλαγή. Δυνάμεις επιρροής και παιχνίδια πολιτικής. *Πρακτικά 5ου Πανελληνίου Συνεδρίου Επιστημών Εκπαίδευσης «Λειτουργίες νόησης και λόγου στη συμπεριφορά, στην εκπαίδευση και στην ειδική αγωγή»*. Αθήνα, 125-140.

Αθανασούλα-Ρέππα Α., Ανθοπούλου Α., Κατσουλάκης Σ., Μαυρογιώργος Γ., (1999). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Πάτρα: Ε.Α.Π.

Βαβουράκη, Α. (2006). Εκπαιδευτική καινοτομία και αξιοποίηση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στην εκπαίδευση – Επιμόρφωση εκπαιδευτικών ή αλληλεπιδραστικός επαγγελματισμός; Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Εκπαιδευτικές αλλαγές, η παρέμβαση του εκπαιδευτικού και του σχολείου* (σσ. 389-397). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Βούλγαρης, Σ. & Ματσαγγούρας, Η. (2005). Ερωτηματολόγιο προσωπικής θεωρίας δασκάλων. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού* (σσ. 148-157). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Γεμέλου, Δ. (2010). Τα Κίνητρα των Εκπαιδευτικών Αγγλικής Γλώσσας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. *Research Papers in Language Teaching and Learning, Vol. 1* (No. 1), 101-116, ISSN 1792-1244.

Γιαννακάκη, Σ. (2002). Διοικητική Αποκέντρωση και εφαρμογή της καινοτομίας στη σχολική μονάδα. Στο: *Ελληνική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Έρευνα*. Πρακτικά 2^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου, τόμος Β, Αθήνα, Ατραπός, 115-130.

Γιαννακάκη, Σ. (2005). Η εφαρμογή καινοτομιών στη σχολική μονάδα. Στο Καψάλης, Α. (Επιμ.) *Οργάνωση και διοίκηση σχολικών μονάδων*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Γκότοβος , Α., Μαυρογιώργος, Γ., Παπακωνσταντίνου, Π. (1996), «Κριτική Παιδαγωγική και Εκπαιδευτική Πράξη» Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

Δακοπούλου, Α. (2008). Εκπαιδευτική αλλαγή – Μεταρρύθμιση – Καινοτομία. Στο Α. Κόκκος (επιμ.), *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων. Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική* (σσ. 165-211). Πάτρα: Ε.Α.Π.

Δασκολιά, Μ. (2005). *Θεωρία και πράξη στην Περιβαλλοντική Εκπαίδευση. Οι προσωπικές θεωρίες των εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Εμμανουηλίδης, Δ. (2014). *Η διαχείριση της ενσωμάτωσης των Τ.Π.Ε. στην σχολική μονάδα ως αλλαγή ή καινοτομία: η περίπτωση του διαδραστικού πίνακα*. [διπλωματική εργασία]. Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών. Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού. Π.Μ.Σ. «Μοντέλα Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών Μονάδων».

Ζαζάνη Ε. (2014). Η ρητορική της καινοτομίας στην εκπαίδευση και οι προϋποθέσεις για την ουσιαστική εφαρμογή της. *Νέος παιδαγωγός*, 2, 120-126.

Θεοδωρόπουλος, Ν. (2012). *Οι εκπαιδευτικοί και η πρόκληση της καινοτομίας. Η περίπτωση της διαθεματικότητας* (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.

Ιορδανίδης, Γ. (2006). Διεύθυνση σχολείου και διαχείριση αλλαγής. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Εκπαιδευτικές αλλαγές, η παρέμβαση του εκπαιδευτικού και του σχολείου* (σσ. 90-97). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Καβούρη, Π. (1999) *Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και των διευθυντών-ντριων στις διδακτικές και οργανωτικές καινοτομίες του σχολείου*. Σύγχρονη Εκπαίδευση, τ.106, 91-100.

Κάζα Π., (2005) “Civilization as an element of quality in modern school education” Θεσσαλονίκη Εκδ, Κυριακίδη

Καλεζάκης, Α., Λεμονή, Ι., (2013). Το πολυσύνθετο έργο του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας και η έλλειψη σχετικής κατάρτισής του στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών

Μονάδων. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 1, 3, 165-180.

Καμπουρίδης, Γ. (2002). *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, Αθήνα : εκδ. Κλειδάριθμος

Κανετίδου, Χ. (2016). *Εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στην εκπαίδευση: Διερεύνηση αντιλήψεων εκπαιδευτικών της δημοτικής εκπαίδευσης* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Κάντας, Α., (1993), « Οργανωτική -Βιομηχανική Ψυχολογία,» Τόμος ΙΙ, Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.

Κατσαρού, Ε. & Δεδούλη, Μ. (2008). *Επιμόρφωση και Αξιολόγηση στο χώρο της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Καφεσάκη, Α. (2014). *Ο ρόλος του διευθυντή και του εκπαιδευτικού στην εισαγωγή της καινοτομίας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Κοντάκος, Α., Παπαγεωργίου, Ι., Κιούση, Σ. (2012). *Εισαγωγή καινοτομιών στην εκπαίδευση*. Στο Καλαβάσης, Φ., Κοντάκος, Α. (2012). *Θέματα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού*. 1, 29-57

Κοντογώγου, Β.(2017). *Εισαγωγή και υλοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση: δυνατότητες και περιορισμοί* .(Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Κουλουμπαρίτση, Α. (2006). *Εκπαιδευτική «αλλαγή και συνέχεια»: Νομοθετική επιταγή ή θεσμοθετημένη επιλογή;* Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Εκπαιδευτικές αλλαγές, η παρέμβαση του εκπαιδευτικού και του σχολείου* (σσ. 66-73). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κουτούζης, Μ. (1999). *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ, Τουριστική Νομοθεσία και Οργάνωση Εργοδοτικών και Συλλογικών Φορέων*. Πάτρα: ΕΑΠ.

Κουτούζης, Μ. (2012). *Διοίκηση - Ηγεσία - Αποτελεσματικότητα: Αναζητώντας πεδίο ε-φαρμογής στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: www.pre.uth.gr/new/sites/.../viografiko_manolis_koytoyzis_sep_15.docx

Κυριακώδη, Δ., & Τζιμογιάννης Α. (2015). Οι εκπαιδευτικές καινοτομίες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: Μελέτη των βραβευμένων έργων της δράσης “Θεσμός Αριστείας και Ανάδειξη Καλών Πρακτικών”. *Θέματα Επιστημών και Τεχνολογίας στην Εκπαίδευση*, 8(3),123-151.

Κωσταρίδου - Ευκλείδη, Α. (2012). *Ψυχολογία κινήτρων*. Αθήνα: Πεδίο.

Κωτσίκη, Β. (1998). *Εκπαιδευτικά συστήματα*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝ.

Λεμονή, Γ. (2015). *Αποτελεσματική Ηγεσία και Καινοτομία στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ): Μια μελέτη περίπτωσης*. [Διπλωματική Εργασία]. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Σχολή Επιστημών του Ανθρώπου, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Π.Μ.Σ.: «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης». Βόλος.

Λιόση Ε. (2018). Οι προσωπικές θεωρίες του διευθυντή και των εκπαιδευτικών για την εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών στο δημοτικό σχολείο: η περίπτωση των διευθυντών και των εκπαιδευτικών της Δυτικής Αττικής(Διπλωματική εργασία, ΕΑΠ)

Ματσαγγούρας, Η. (2011). *Θεωρία και πράξη της διδασκαλίας*. Αθήνα: Gutenberg.

Μαυρογιώργος, Γ. (2008α). Η Εκπαιδευτική Μονάδα ως Φορέας Διαμόρφωσης και Άσκησης Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Στο Α. Αθανασούλα-Ρέππα, Α. Δακοπούλου, Μ. Κουτούζης, Γ. Μαυρογιώργος & Δ. Χαλκιώτης (επιμ.) *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Πολιτική, Τόμος Α*. Πάτρα: Ε.Α.Π.

Μαυροσκούφης, Δ. (2002). Η εισαγωγή και η υποδοχή των καινοτομιών στα σχολεία: Θεωρητικό πλαίσιο και πρακτικά προβλήματα. *Νέα Παιδεία*, (103),16-23

Μιχόπουλος, Α. (1993). *Η εκπαίδευση στο πλαίσιο της οργανωτικής θεωρίας*. Αθήνα: Ι-Δίας.

Μπάκας, Θ. (2006).Ο παρωθητικός ρόλος του Διευθυντή στο σύγχρονο σχολείο. *ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ - θεωρία και πράξη*,

Μπάκας, Θ. (2009). Οι αλλαγές και οι αντιστάσεις στην εκπαίδευση. *Παιδαγωγική – Θεωρία και πράξη*,(3), 47-56.

Μπαμπινιώτης, Γ. (2002) *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα.

Μπελαδάκης, Μ. (2007). *Καινοτομίες στην Εκπαίδευση: έννοια-εφαρμογή-διαχείριση-*

αξιολόγηση. *Εμπειρική προσέγγιση: Η περίπτωση του Ολοήμερου Δημοτικού Σχολείου*. Αθήνα: Μετασπουδή.

Μπούλη Α. (2011). *Ο ρόλος του διευθυντή- ηγέτη στην υλοποίηση καινοτομιών: απόψεις διευθυντή και εκπαιδευτικών σε Γενικά Λύκεια του Νομού Ηρακλείου* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία: Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Μπούτσκου, Λ. (2012). *Σχολικό Κλίμα*. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: www.lemonia-boutskou.gr/data/pdf/ergasies_mou/sxoliko_klima.pdf

Ντούσκας, Ν. (2007). Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο. *Επιστημονικό Βήμα*. 6, 29 – 41

Ξανθάκου, Γ. (2011). *Το Δημιουργικής Επίλυσης Πρόβλημα*. Αθήνα: Διάδραση

Παπαδημητρίου, Ξ. (2013). *Ο ρόλος του εκπαιδευτικού προσωπικού των σχολείων στην εισαγωγή καινοτόμων δράσεων: Η περίπτωση των σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Κοζάνης* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Παπαϊωάννου, Α. (2014). *Ο διευθυντής της εκπαιδευτικής μονάδας ως φορέας αλλαγής, καινοτομίας και οργανωσιακής ανάπτυξης σε περίοδο κοινωνικοοικονομικής κρίσης. Η περίπτωση των διευθυντών της 50ης περιφέρειας Δημοτικής Εκπαίδευσης Αττικής* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Παπακωνσταντίνου, Γ. (2008). *Εισαγωγή καινοτομιών στην εκπαιδευτική μονάδα: ο ρόλος του διευθυντή*. Στο: Δ.Κ. Μαυροσκούφης (Επιμ.), *Οδηγός Επιμόρφωσης. Διαπολιτισμική Εκπαίδευση και Αγωγή* (231-240). Θεσσαλονίκη: Λιθογραφία.

Παπακωνσταντίνου, Γ. (2012). Κράτος, αποκέντρωση, αυτοτέλεια: Σκοπούμενες αλλαγές. *Νέα Παιδεία*, τεύχος 141

Παπακωνσταντίνου, Γ. (2014). *Εισαγωγή καινοτομιών στην εκπαιδευτική μονάδα: ο ρόλος του διευθυντή*. Παράλληλα κείμενα για τη Θεματική Ενότητα: Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Πασιαρδής, Π. (2004). *Εκπαιδευτική ηγεσία: από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στην σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Πασιαρδής, Π. & Πασιαρδή, Γ. (2006). *Αποτελεσματικά Σχολεία: Πραγματικότητα ή Ουτοπία*. Αθήνα: Εκδόσεις Τυπωθήτω.

Πασιαρδής, Π. (2008). *Στρατηγικός Σχεδιασμός, καινοτομίες και αξιολόγηση στην εκπαίδευση*, Τόμος Ι, Λευκωσία: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ράπτης, Ν. (2006). Η διαχείριση της καινοτομίας από τη σχολική ηγεσία. *Επιστημονικό Βήμα*, 6, 32-42.

Ρεστέμης, Γ. (2022). Η διερεύνηση των αντιλήψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών για τον ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην εισαγωγή και εφαρμογή καινοτομιών στα σχολεία Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Σαγρή, Θ., & Βουρνούκα, Ι. (2016). Αποτελεσματικός Διευθυντής και ο ρόλος του. *Απόψεις εκπαιδευτικών*. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2015(2), 1179-1191.

Σαΐτης, Χ. (2008). *Ο διευθυντής στο δημόσιο σχολείο*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Σπυροπούλου, Δ., Βαβουράκη, Α., Κούτρα, Χ., Λουκά, Ε. & Μπούρας Σ. (2007). Καινοτόμα προγράμματα στην εκπαίδευση, *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 13, 69-83.

Στιβακτάκης Ε., (2006), «Ο διευθυντής του σχολείου ως φορέας και αντικείμενο αξιολόγησης», Ρόδος, Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Τάτσιου, Ε.(2017) Διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική μονάδα (Διπλωματική εργασία) Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα

Τζουνοπούλου, Π. (2012). *Ηγεσία και καινοτομία: ο ρόλος των διευθυντών σχολείων Β/εκπαίδευσης του Ν. Ημαθίας ως ηγετών στην εισαγωγή, εφαρμογή και διάχυση καινοτομιών* (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.

Υφαντή, Α. (2000). Εκπαιδευτικές αλλαγές και βελτίωση του σχολείου: Μία πολύπλοκη σχέση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 113, 57-63.

ΝΟΜΟΣ

Νέο Σχολείο. (2011). Πρόγραμμα Σπουδών Σχολική και κοινωνική ζωή. Πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο & Υπουργείο Παιδείας και Δια Βίου Μάθησης.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Borko, H. and Putnam, R.T. (1995) Expanding a Teacher's Knowledge Base: A Cognitive Psychological Perspective on Professional Development. In Guskey, T.R. and Huberman, M., Eds., *Professional Development in Education: New Paradigms and Practices*, Teachers' College Press, New York, 35-65.

Bredenson, P.V. & Johanson, J. (2000). The School Principal's role in teacher Professional Development. *Journal of In-Service Education*, 26(2), 385-401.

Cohen, K.D. & Ball, D.L. (2006). *Educational Innovation and the Problem of Scale*. Ανακτήθηκε από το: <http://www.s11v.na1.which1qj/ldball/chapters/CohenBallScale>.

Darling- Hammond, L. & McLaughlin, M.W. 1996. Investing in Teaching as a Learning Profession: policy problems and prospects, ζην: L. Darling- Hammond & G. Sykes (επηκ.), *Teaching as the learning profession: Handbook of policy and practice*. San Francisco: Jossey- Bass, 376-411.

Dessler, G. (2013). *A Framework For Human Resource Management. Thirteenth Edition*. Upper Saddle River: Pearson Education Limited.

Dörnyei, Z. & Ushioda, E. (2011). *Teaching and researching motivation. Second Edition*. Great Britain: Pearson Education Limited.

Ellison, S. (2009). Hard-wired for innovation? Comparing two policy paths toward innovative schooling. *International Education*, 39(1), 30-48.

Everard, K. B. & Morris, G. (1999). Αποτελεσματική εκπαιδευτική διοίκηση (μτφ.: Δ. Κίικίζας). Πάτρα: ΕΑΠ.

Everard K.B., Morris G. & Wilson, I. (2004). *Effective School Management* (4th ed). London: Sage.

Fullan, M (1982) *The Meaning o f Educational Change*. New York: Teacher College Press.

Fullan, M. (1991). *The New Meaning of Education Change*. London: Cassell.

Fullan, M. (1993). *Change Forces: Probing the depths of Educational Reform*. London: The Falmer Press.

Fullan, M.G. (1993). The school as a learning organisation. In *Changing forces: Probing the depths of educational reform*. London: Falmer Press.

Fullan, M. (2001). Implementing Change at the Building level. Paper prepared for W. Owings and L. Kaplan(eds.) *Critical and Emerging Issues in Educational Leadership*.

Fullan, M. (2002). The Change Leader. *Educational Leadership* 59(8), 16-21.

Fullan, M. (2013). *The Jossey-Bass reader on educational leadership*. John Wiley & Sons.

Hargreaves, H. D. (2003). Working laterally: How innovation networks make an education epidemic, από: <http://www.innovation-unit.co.uk/content/view/57/111/>.

Hohmann, M., Weikart, D.P., (1995) Educating Young Children : Active Learning Practices for Preschool and Child Care Programs. High/Scope Press.

Hollyforde, S. & Whiddett, S. (2002). *The Motivations Handbook*. London: CIPD.

Hoppe, U., Kynigos, C., Magli, R. (2002). Policies for Educational Innovation with New Technologies. Στο Α. Δημητρακοπούλου (Επιμ.), Πρακτικά Εισηγήσεων «Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Εκπαίδευση». Ρόδος 26-29 Σεπτεμβρίου 2002. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σελ. 203 - 213

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration. Theory Research and Practise*. New York: McCraw-Hill.

Inbar, E. D. (1996). *Planning for Innovation in Education*. Paris: UNESCO International Institution for educational planning.

Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1, 5–41.

Morgan, G. (1996). Empowering human resources. *Human Resource Management in Education* . (pp 32-37). London: The Open University.

Morrison. K.B. (1998). *Management theories for educational change*, London: Paul Chapman Publishing

Ng, W. S. T. & Wilson, E. (2017). A Prespective of teachers' appropriation of educational innovations. *International Journal for Lesson and Learning Studies: Bingle*, Vol. 6 (3), pp. 202-215.

Normore, A. H. (2004). Lester B. Pearson Elementary School: First Year on a Journey with the Change Process. *Journal of Cases in Educational Leadership*, 7(35).

Russel. R.D. & Russel, G.J. (1992). An Examination of the Effect of Organizational Norms, Organizational Structure, and Environmental Uncertainty on Entrepreneurial Strategy. *Journal of Management*, 18(4), 639-656.

Sarafidou, J. O.; Nikolaidis, D. I(2009). School leadership and teachers' attitudes towards school change: The case of high schools in Greece. *The International Journal of Learning Annual Review* 16(8):431-440

Schiefele, H. (1986). Κίνητρα μάθησης ως σκοπός και προϋπόθεση για μια αποτελεσματική διδασκαλία. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, Vol. 5, 199-233.

Vandenberghe, R. (1995). Creative management of school: A matter of vision and daily internentions. *Journal of Educational Administration*, 2, 31-51.

Van de Ven, A. H., “Central problems in the management of innovation,” *Management Science*, Vol. 32, pp. 590–607, 1986

Yukl, G. (1994) Leadership in Organizations. 3rd Edition, Prentice Hall. Upper Saddle River.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Διερεύνηση των απόψεων διευθυντών και εκπαιδευτικών για την εισαγωγή και την διαχείριση των καινοτομιών στις σχολικές μονάδες.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

* Απαιτείται

A. Μέρος - Ατομικά στοιχεία

1. 1. Φύλο

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. 2. Ηλικία

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- άνω των 60

3. 3. Μόρφωση

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- Πτυχίο Παιδ. Ακαδημίας
- Πρόγραμμα Εξομοίωσης
- Πτυχίο Α.Ε.Ι.
- Μεταπτυχιακό
- Δεύτερο Πτυχίο
- Διδακτορικό

4. 4. Υπηρετείτε σε

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

5. 5. Σχέση εργασίας

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

Μόνιμος

Αναπληρωτής

6. 6. Θέση εργασίας

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

διευθυντής

εκπαιδευτικός

εκπαιδευτικός ειδικότητας

7. 7. Έτη προϋπηρεσίας

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

κάτω από 10 έτη

11-15

16-20

21-25

26-30

31-35

8. Συμμετοχή σε καινοτομίες

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καμία
- μία
- 2 έως 5
- περισσότερες από 5

B. Μέρος - Ερωτήσεις

9. 1. Τι είναι για εσάς η εκπαιδευτική καινοτομία; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
<p>Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι κάθε νέα ιδέα, φιλοσοφία ή μέθοδος που προωθεί αλλαγή στάσεων και πρακτικών στην εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια σκόπιμη και συστηματική μεταβολή που στοχεύει στην αποτελεσματικότερη επίτευξη των τιθέμενων εκπαιδευτικών στόχων</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Η εκπαιδευτική καινοτομία είναι μια «νεωτεριστική» δράση που στοχεύει στη βελτίωση πλευρών της σχολικής πραγματικότητας και σχετίζεται με τη χρησιμοποίηση νέων εκπαιδευτικών μέσων και μεθόδων και με αλλαγή των αντιλήψεων</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. 2. Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο σκοπός της καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η καινοτομία βοηθά το εκπαιδευτικό σύστημα να ανταποκριθεί στις συνεχείς κοινωνικές, τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές, ώστε να μπορεί να διατηρεί τον εκπαιδευτικό του χαρακτήρα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η καινοτομία συνδέεται με την οικονομία της γνώσης και στοχεύει στην πρόοδο της κοινωνίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η καινοτομία ενισχύει την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης και καλλιεργεί εκείνες τις ικανότητες τις οποίες χρειάζεται το άτομο προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα εμπόδια που θα συναντήσει στο μέλλον	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 3. Πατί θεωρείτε ότι η εφαρμογή καινοτομιών είναι σημαντική; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
ενισχύει την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος (ποιότητα παρεχόμενης εκπαίδευσης)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προσφέρει παιδαγωγικά οφέλη στους μαθητές (π.χ. καλύτερη επίδοση, θετική αντίληψη για το σχολείο)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ενισχύει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (π.χ. συνεργασία, ανάπτυξη πρωτοβουλιών, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
προωθεί το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. 4. Ποιο είδος καινοτομιών θεωρείτε αποτελεσματικότερο; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Οι μεγάλης κλίμακας αλλαγές που προέρχονται από την κεντρική εξουσία, αφορούν το μετασχηματισμό των δομών του εκπαιδευτικού συστήματος κι υλοποιούνται ομοιόμορφα από το σύνολο των εκπαιδευτικών μονάδων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι μικρής κλίμακας αλλαγές όπου η εκπαιδευτική μονάδα διαθέτει σχετική αυτονομία και μπορεί να αναπτύξει πρωτοβουλίες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Οι μικρής κλίμακας αλλαγές που βελτιώνουν την ποιότητα ζωής των μελών, τη λειτουργία και την απόδοση της σχολικής μονάδας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 5. Ποιο είδος καινοτομιών προτιμάτε; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
εκπαιδευτικές παιδαγωγικές (αφορούν μέσα, μεθόδους διδασκαλίας: π.χ. ομαδοσυνεργατική μέθοδος, μαθητές με μαθησιακές αδυναμίες)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διοικητικές -οργανωτικές (αφορούν την οργάνωση- διοίκηση του σχολείου: π.χ. καινοτομική οργάνωση του σχολικού αρχείου)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
καινοτομίες κλίματος- κουλτούρας (αφορούν τις διαπροσωπικές σχέσεις: π.χ. πειθαρχικά ζητήματα)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. 6. Θεωρείτε πως είναι αναγκαία η αξιολόγηση των καινοτομιών;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Διαφωνώ απόλυτα
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

15. 7. Ποιον τρόπο αξιολόγησης θεωρείτε καταλληλότερο; *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
τη σύνταξη έκθεσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
τη συζήτηση με εκπαιδευτικούς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
τη συζήτηση με μαθητές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε μαθητές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ερωτηματολόγιο που απευθύνεται σε γονείς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. 9. Κατά τη γνώμη σας τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας σε μια σχολική μονάδα οφείλει να έχει:

*

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
το Ι.Ε.Π.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ο διευθυντής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ο διευθυντής της σχολικής μονάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
οι γονείς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
οι τοπικοί παράγοντες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. 10. Ποιος θεωρείτε ότι έχει τον κύριο ρόλο στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
το Ι.Ε.Π.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ο διευθυντής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ο διευθυντής της σχολικής μονάδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι γονείς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι τοπικοί παράγοντες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 11. Ποιος θεωρείτε ότι είναι ο ρόλος σας στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών εφαρμόζω την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στην εισαγωγή και διαχείριση καινοτομιών ακολουθώ οδηγίες ανωτέρων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμμετέχω στη λήψη αποφάσεων για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αναλαμβάνω πρωτοβουλίες για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 12. Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι επηρεάζουν το ρόλο σας κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
το κλίμα της σχολικής μονάδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι σχέσεις με τους γονείς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι σχέσεις με συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η επιμόρφωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλιών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η προσωπική μου επαγγελματική ανάπτυξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. 13. Στη σχολική σας μονάδα συμμετέχετε: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
στη λήψη αποφάσεων για καινοτομικά θέματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
σε ζητήματα σχεδιασμού της εκπαιδευτικής καινοτομίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. 14. Θεωρείτε πως είστε ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πρακτικές; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καθόλου
- λίγο
- αρκετά
- πολύ
- πάρα πολύ

23. 15. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτετε για να ανταποκριθείτε με επιτυχία στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
γνωστικές (ανάλυση και επεξεργασία πολλών σε όγκο πληροφοριών)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διοικητικές (λήψη αποφάσεων, καθορισμός αρμοδιοτήτων)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
επικοινωνιακές (ενεργητική ακρόαση, διαχείριση συγκρούσεων)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις σχετικές με την καινοτομία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εμπειρία σε καινοτομίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. 16. Στην εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
γίνεται αξιολόγηση της ανάγκης για καινοτομία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γίνονται γνωστές οι συνθήκες κι οι προϋποθέσεις εισαγωγής της καινοτομίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
θέτονται από κοινού οι προς επίτευξη στόχοι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
λαμβάνονται συμμετοχικά οι αποφάσεις για την οργάνωση της καινοτομίας και κατανέμονται αρμοδιότητες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
επιλύονται αλληλοϋποστηρικτικά τα προβλήματα που ανακύπτουν	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της καινοτομίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 17. Έχετε επιμορφωθεί σε θέματα καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καθόλου
 λίγο
 αρκετά
 πολύ
 πάρα πολύ

26. 18. Θεωρείτε ότι χρειάζεστε υποστήριξη για να συμμετέχετε ενεργά στη διαδικασία εισαγωγής και διαχείρισης της καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καθόλου
 λίγο
 αρκετά
 πολύ
 πάρα πολύ

27. 19. Ποιο είδος υποστήριξης θεωρείτε καταλληλότερο; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
επιμόρφωση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δίκτυα επικοινωνίας εκπαιδευτικών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
έμπειροι συνάδελφοι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 20. Ενημερώνεστε σε θέματα καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καθόλου
 λίγο
 αρκετά
 πολύ
 πάρα πολύ

29. 21. Ποια είναι τα μέσα ενημέρωσής σας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
διαδίκτυο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
σεμινάρια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
δίκτυα ανταλλαγής πληροφοριών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
συνάδελφοι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. 22. Με ποια κριτήρια επιλέγετε την εισαγωγή μια καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
προτάσεις της κεντρικής εξουσίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
πρόταση του διευθυντή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
πρόταση του σχολικού συμβούλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ανάγκες σχολικής μονάδας(μαθητές κι εκπαιδευτικοί)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ανάγκες τοπικής κοινωνίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η καινοτομία συμφωνεί με τις αξίες και τις πεποιθήσεις σας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. 23. Η εμπλοκή σας στις καινοτομίες; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
συνεισφέρει στην επαγγελματική σας εξέλιξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
σας δίνει υψηλό επαγγελματικό κύρος	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αισθάνεστε πως πετυχαίνετε κάτι που αξίζει τον κόπο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 24. Είναι σημαντική για εσάς η ικανοποίηση που παίρνετε από την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- καθόλου
- λίγο
- αρκετά
- πολύ
- πάρα πολύ

33. 25. Ποιες από τις παρακάτω εμπειρίες θεωρείτε πως σας προσφέρουν ικανοποίηση κατά την εισαγωγή και διαχείριση των καινοτομιών;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
η συνεργασία με τους συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η συνεργασία με τους μαθητές	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η συνεργασία με την τοπική κοινωνία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η ίδια η διαδικασία εφαρμογής της καινοτομίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. 26. Θεωρείτε πως για την εισαγωγή καινοτομιών κινητοποιείστε: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
από την κεντρική εξουσία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
από το διευθυντή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
από το σχολικό σύμβουλο	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
από συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
από το γενικότερο κλίμα του σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
από προσωπική επιλογή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 27. Θεωρείτε πως το ενδιαφέρον σας για την εισαγωγή καινοτομιών έχουν ενεργοποιήσει: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
οι ανάγκες των μαθητών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
οι ανάγκες της σχολικής μονάδας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
τοπικά θέματα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. 28. Ποιο από τα παρακάτω θεωρείτε ότι παίζει ρόλο για την εισαγωγή και διαχείριση μιας καινοτομίας στη σχολική σας μονάδα; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
η παρακολούθηση σεμιναρίων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
εμπειρίες από άλλες σχολικές μονάδες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η συνεργασία με τους συναδέλφους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. 29. Για ποιον από τους παρακάτω λόγους θα επιλέγατε να εισάγετε και να διαχειριστείτε μια καινοτομία;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
διότι κάνετε κάτι που σας αρέσει και σας ευχαριστεί	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι έτσι συμμετέχετε σε έναν κύκλο ανθρώπων που μοιράζεστε τις ίδιες ιδέες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι προσφέρουν αυτονομία δράσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι σας προσφέρει νέες γνώσεις κι εμπειρίες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι αναβαθμίζει το ρόλο σας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι αποτελεί διέξοδο δημιουργίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
διότι βοηθά την επαγγελματική σας εξέλιξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. 30. Ποια από τα παρακάτω αποτελούν σημαντικό κριτήριο για την εισαγωγή και διαχείριση της καινοτομίας; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	καθόλου	λίγο	αρκετά	πολύ	πάρα πολύ
η εναλλακτική μορφή διδασκαλίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η βελτίωση του διδακτικού έργου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η επαγγελματική ανάπτυξη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η ενεργητική συμμετοχή των μαθητών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
η ανταπόκριση του σχολείου στις σύγχρονες απαιτήσεις	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
το άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>