

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

***ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ –***

***ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ***

Διπλωματική εργασία

**«Τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης και η συμβολή τους στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες: μελέτη περίπτωσης Myschool»**

της

**Ευαγγελίας Δράγου**

Επιβλέπων καθηγητής: Ιορδανίδης Γεώργιος, Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Φλώρινας

Εξεταστές:

1. Μπράτισης Θαρρενός, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Φλώρινας

2. Παλαιγεωργίου Γεώργιος, Επίκουρος Καθηγητής Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Φλώρινας

**Φλώρινα, 2020**

Copyright © Ονοματεπώνυμο, 2020

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: Ευαγγελία Δράγου**

**A.E.M.: 892**

**Ηλεκτρονική διεύθυνση: eva\_theo@hotmail.com**

**Έτος εισαγωγής: 2018**

**Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης και η συμβολή τους στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες: μελέτη περίπτωσης Myschool»**

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 το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 08-01-2020

Η δηλούσα



Δράγου Ευαγγελία

## Περιεχόμενα

Κατάλογος Γραφημάτων .....	8
Κατάλογος Πινάκων .....	11
Περίληψη .....	14
Abstract .....	15
Εισαγωγή .....	16
Κεφάλαιο 1ο: Πληροφοριακά Συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης .....	18
1.1. Πληροφοριακά συστήματα - ορισμός .....	18
1.2. Είδη και χαρακτηριστικά πληροφοριακών συστημάτων .....	20
1.3. Ιστορική αναδρομή πληροφοριακών συστημάτων στον τομέα της εκπαίδευσης .....	23
1.4. Ο ρόλος των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης...24	
1.5. Τα πλεονεκτήματα και η συμβολή των πληροφοριακών συστημάτων στην εκπαίδευση .....	29
1.6. Τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης στην εκπαίδευση στην Ελλάδα .....	35
Κεφάλαιο 2ο: Πληροφοριακά συστήματα και Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην εκπαίδευση .....	37
2.1. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού – ορισμός .....	37
2.2. Τομείς διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού .....	40
2.3. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης .....	45
2.3.1. Σκοπός και στόχοι της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση.....	45
2.3.2. Πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση .....	49
2.4. Πληροφοριακά συστήματα στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού .....	60
2.5. Τα οφέλη των πληροφοριακών συστημάτων στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης .....	62
Κεφάλαιο 3ο: Το πληροφοριακό σύστημα Myschool.....	66
3.1. Η εισαγωγή του Myschool στην ελληνική εκπαίδευση .....	66
3.2. Λειτουργίες και οφέλη του Myschool στην διοίκηση της εκπαίδευσης και στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων.....	67
Κεφάλαιο 4ο: Μεθοδολογία έρευνας .....	70
4.1. Σκοπός έρευνας .....	70
4.2. Ερευνητικά ερωτήματα .....	70
4.3. Μεθοδολογία έρευνας .....	71
4.4. Σχεδιασμός έρευνας .....	72

4.4.1. Δείγμα.....	72
4.4.2. Ερωτηματολόγιο.....	72
4.4.3. Διαδικασίες.....	74
4.4.4. Ανάλυση δεδομένων.....	74
Κεφάλαιο 5 <sup>ο</sup> : Αποτελέσματα έρευνας .....	75
5.1. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος .....	75
5.2. Αξιολόγηση διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool .....	79
5.2.1. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Αποδοτικότητα .....	79
5.2.2. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Εμπιστοσύνη .....	85
5.2.3. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Αξιοπιστία .....	88
5.2.4. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Υποστήριξη Χρηστών .....	91
5.2.4. Συνολική περιγραφή 4 μεταβλητών .....	95
5.3. Απόψεις διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την συμβολή του MySchool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες .....	97
5.4. Απόψεις διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την μελλοντική επέκταση εφαρμογής Myschool, στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων .....	104
5.5 Διαφοροποίηση απόψεων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των διευθυντών .....	109
5.5.1 Συσχέτιση μεταβλητής Αποδοτικότητα / φύλο .....	109
5.5.2 Συσχέτιση μεταβλητής Εμπιστοσύνη / φύλο.....	110
5.5.3 Συσχέτιση μεταβλητής Αξιοπιστία / φύλο .....	111
5.5.4 Συσχέτιση μεταβλητής Υποστήριξη χρηστών / φύλο .....	112
5.5.5 Συσχέτιση μεταβλητής Συμβολή του Π.Σ. Myschool /φύλο.....	113
5.5.6 Συσχέτιση μεταβλητής Μελλοντική επέκταση του Π.Σ. Myschool / φύλο .....	116
5.5.7 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Ηλικία.....	118
5.5.8 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Επίπεδο σπουδών .....	119

5.5.9	Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Έτη προϋπηρεσίας .....	120
5.5.10	Συσχέτιση μεταβλητής Αποδοτικότητας / Βαθμίδα Εκπαίδευσης .....	121
5.5.11	Συσχέτιση μεταβλητής Εμπιστοσύνης / Βαθμίδα Εκπαίδευσης .....	122
5.5.12	Συσχέτιση μεταβλητής Αξιοπιστία / Βαθμίδα Εκπαίδευσης.....	123
5.5.13	Συσχέτιση μεταβλητής Υποστήριξη Χρηστών / Βαθμίδα Εκπαίδευσης.	124
5.5.14	Συσχέτιση μεταβλητής Συμβολή / Βαθμίδα Εκπαίδευσης.....	125
5.5.16	Συσχέτιση μεταβλητής Μελλοντική Επέκταση / Βαθμίδα Εκπαίδευσης	126
5.5.17	Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Έτη χρήσης Myschool.....	127
5.5.18	Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Ώρες χρήσης Myschool .....	129
5.6	Συσχετίσεις ποιοτικών μεταβλητών με δημογραφικά στοιχεία .....	130
5.6.1	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / φύλο .....	130
5.6.2	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / ηλικία .....	131
5.6.3	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / Επίπεδο Εκπαίδευσης ...	133
5.6.4	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / έτη προϋπηρεσίας .....	134
5.6.5	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / Βαθμίδα Εκπαίδευσης σχολείου.....	136
5.6.6	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / έτη χρήσης Myschool ...	138
5.6.7	Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / ώρες χρήσης Myschool.	139
5.6.8	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / φύλο .....	141
5.6.9	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / ηλικία .....	142
5.6.10	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / επίπεδο εκπαίδευσης.....	143
5.6.11	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / έτη προϋπηρεσίας .....	144
5.6.12	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου .....	145
5.6.13	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / έτη χρήσης Myschool .....	146
5.6.14	Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / ώρες χρήσης Myschool.....	148
Κεφάλαιο 6 <sup>ο</sup> :	Συζήτηση –Συμπεράσματα.....	149
6.1.	Συζήτηση αποτελεσμάτων .....	149
6.1.1.	Χρηστικότητα ΠΣ MySchool .....	149

6.1.2. Συμβολή ΠΣ MySchool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες.....	152
6.1.3. Μελλοντική επέκταση ΠΣ MySchool για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες.....	155
6.2. Γενικά συμπεράσματα.....	157
6.3. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	159
Βιβλιογραφία .....	160
Παράρτημα Ι – Ερωτηματολόγιο έρευνας.....	168
Παράρτημα ΙΙ –Μελέτη αξιοπιστίας ερωτηματολογίου .....	176

## Κατάλογος Γραφημάτων

Γράφημα 1: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο .....	75
Γράφημα 2: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία .....	76
Γράφημα 3: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης .....	76
Γράφημα 4: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας .....	77
Γράφημα 5: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	77
Γράφημα 6: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη χρήσης του Myschool.....	78
Γράφημα 7: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τις ώρες χρήσης του Myschool.....	79
Γράφημα 8: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ευκολία χρήσης του Myschool .....	80
Γράφημα 9: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις λειτουργίες αναζήτησης του Myschool .....	81
Γράφημα 10: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την οργάνωση του Myschool .....	82
Γράφημα 11: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την εφαρμογή του Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών ....	83
Γράφημα 12: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για μαθητές, τμήματα, εκπαιδευτικούς κ.α. στην εφαρμογή Myschool .....	84
Γράφημα 13: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ικανοποιητική ανταπόκριση της εφαρμογής Myschool στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων.....	85
Γράφημα 14: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τον λογαριασμό και την διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής	86
Γράφημα 15: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool και τα απαραίτητα προσωπικά δεδομένα .....	86
Γράφημα 16: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια.....	87



Γράφημα 17: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται.....	88
Γράφημα 18: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την άμεση μεταφόρτωση των σελίδων της εφαρμογής Myschool.....	89
Γράφημα 19: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την διαθεσιμότητα και την προσβασιμότητα της εφαρμογής Myschool όποτε την χρειάζεστε.....	90
Γράφημα 20: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την αξιοπιστία και την λειτουργικότητα της εφαρμογής Myschool.....	90
Γράφημα 21: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την σωστή λειτουργία του προεπιλεγμένου προγράμματος περιήγησης ιστού της εφαρμογής Myschool.....	91
Γράφημα 22: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ικανοποιητική ανταπόκριση της κεντρικής υπηρεσίας υποστήριξης της εφαρμογής Myschool στα προβλήματα των χρηστών.....	92
Γράφημα 23: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την άμεση ανταπόκριση της κεντρικής υπηρεσίας Myschool στα ερωτήματα των χρηστών.....	93
Γράφημα 24: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις απαιτούμενες γνώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι της υπηρεσίας υποστήριξης Myschool ώστε να απαντούν.....	94
Γράφημα 25: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις έμπνευση εμπιστοσύνης στους χρήστες από την κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool.....	95
Γράφημα 26: Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool.....	96
Γράφημα 27: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις των εκπαιδευτικών που προκύπτουν από το Myschool, και αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, για την έγκαιρη εξομάλυνση και καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας.....	97
Γράφημα 28: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την χρησιμότητα του Myschool στην διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών.....	98
Γράφημα 29: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την χρησιμότητα του Myschool στην διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα.....	99
Γράφημα 30: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση των εργασιακών κινήτρων των εκπαιδευτικών μέσω του Π.Σ. Myschool.....	100

- Γράφημα 31: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες μέσω Π.Σ. Myschool .....101
- Γράφημα 32: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας λόγω μειωμένου φόρτου εργασίας.....102
- Γράφημα 33: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους μέσω Π.Σ. Myschool.....103
- Γράφημα 34: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ. Myschool ως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου-αξιολόγησης των εκπαιδευτικών από ανώτερες διοικητικές δομές 104
- Γράφημα 35: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος) .....105
- Γράφημα 36: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία e-βιβλίο ύλης, e-πρακτικά) .....106
- Γράφημα 37: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς κ.α) τα οποία θα είναι διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας ...107
- Γράφημα 38: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να εμπλουτιστεί με την καταχώρηση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (ταρινές και προγενέστερες) .....108
- Γράφημα 39: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την απευθείας μοριοδότηση των εκπαιδευτικών από το Π.Σ. Myschool σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης σε μια εκπαιδευτικής μονάδας .....109

## Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool.....	96
Πίνακας 2: Σύγκριση μέσων όρων της χρηστικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο.....	110
Πίνακας 3: Πίνακας T-test της χρηστικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	110
Πίνακας 4: Σύγκριση μέσων όρων της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο.....	111
Πίνακας 5: Πίνακας T-test της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	111
Πίνακας 6: Σύγκριση μέσων όρων της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	112
Πίνακας 7: Πίνακας T-test της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	112
Πίνακας 8 : Σύγκριση μέσων όρων της υποστήριξης χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	113
Πίνακας 9: Πίνακας T-test της υποστήριξης χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο.....	113
Πίνακας 10: Έλεγχος κανονικής κατανομής για την συμβολή του Π.Σ. Myschool.....	114
Πίνακας 11: Σύγκριση μέσων όρων της συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	115
Πίνακας 12: Πίνακας T-test της συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	115
Πίνακας 13: Έλεγχος κανονικής κατανομής για της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool.....	116
Πίνακας 14: Σύγκριση μέσων όρων της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο .....	117
Πίνακας 15: Πίνακας T-test της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο.....	117
Πίνακας 16: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς την ηλικία .....	118
Πίνακας 17: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς το επίπεδο σπουδών .....	119
Πίνακας 18: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς τα έτη προϋπηρεσίας.....	120
Πίνακας 19: Σύγκριση μέσων όρων της αποδοτικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης.....	121

Πίνακας 20: Πίνακας T-test της αποδοτικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	121
Πίνακας 21: Σύγκριση μέσων όρων της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	122
Πίνακας 22: Πίνακας T-test της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	122
Πίνακας 23: Σύγκριση μέσων όρων της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	123
Πίνακας 24: Πίνακας T-test της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	123
Πίνακας 25: Σύγκριση μέσων όρων της Υποστήριξη Χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης.....	124
Πίνακας 26: Πίνακας T-test της Υποστήριξη Χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης.....	125
Πίνακας 27: Σύγκριση μέσων όρων της Συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	125
Πίνακας 28: Πίνακας T-test της Συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	126
Πίνακας 29: Σύγκριση μέσων όρων της Μελλοντικής Επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης.....	126
Πίνακας 30: Πίνακας T-test της Μελλοντικής Επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης.....	127
Πίνακας 31: Πίνακας T-test όλων των μεταβλητών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με τα Έτη χρήσης Myschool .....	128
Πίνακας 32: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς τις ώρες χρήσης της εφαρμογής.....	129
Πίνακας 33: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με φύλο .....	131
Πίνακας 34: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ηλικία .....	132
Πίνακας 35: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με Επίπεδο Εκπαίδευσης .....	134
Πίνακας 36: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη προϋπηρεσίας .....	135
Πίνακας 37: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με Βαθμίδα Εκπαίδευσης .....	137

Πίνακας 38: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη χρήσης Myschool .....	139
Πίνακας 39: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ώρες χρήσης Myschool.....	141
Πίνακας 40: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με φύλο .....	142
Πίνακας 41: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ηλικία .....	143
Πίνακας 42: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με επίπεδο εκπαίδευσης.....	144
Πίνακας 43: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη προϋπηρεσίας .....	145
Πίνακας 44: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου .....	146
Πίνακας 45: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη χρήσης Myschool .....	147
Πίνακας 46: Έλεγχος ανεξαρτησίας X <sup>2</sup> – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ώρες χρήσης Myschool.....	148

## Περίληψη

Τα πληροφοριακά συστήματα έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην διοίκηση της εκπαίδευσης κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, στους τομείς της ηγεσίας, της λήψης αποφάσεων, του φόρτου εργασίας, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της επικοινωνίας, της ευθύνης και του σχεδιασμού. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, καθώς και η μελέτη των απόψεων τους σχετικά με τον βαθμό, στον οποίο η εφαρμογή Myschool είναι χρήσιμη και αποτελεσματική στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των εκπαιδευτικών μονάδων. Διενεργήθηκε εμπειρική πρωτογενής έρευνα σε ένα δείγμα 196 διευθυντών σχολικών μονάδων στην Ελλάδα, με την χρήση ενός δομημένου ερωτηματολογίου, το οποίο συντάχθηκε έπειτα από την μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας. Το πληροφοριακό σύστημα Myschool βρέθηκε να έχει καλά επίπεδα αποδοτικότητας και οι διευθυντές έκριναν ότι προσφέρει επαρκή υποστήριξη, ωστόσο φάνηκε να υπάρχουν προβλήματα στο επίπεδο εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας του συστήματος. Η συμβολή του στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις σχολικές μονάδες περιορίζεται επί του παρόντος στην διαχείριση των αδειών, στην διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος και στην βελτίωση της απόδοσης και παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές εργασίες. Παρατηρήθηκε επίσης μια αντίσταση ή ουδετερότητα από την πλευρά των σχολικών διευθυντών, ως προς την μελλοντική επέκταση των λειτουργιών του MySchool σε θέματα αξιολόγησης και ανάπτυξης/εξέλιξης των εκπαιδευτικών, αν και οι σχολικοί διευθυντές πίστευαν ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά να περιλαμβάνει περισσότερες λειτουργίες για τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων και λειτουργίες για την βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα παρέχουν νέες κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα πάνω στο θέμα της συμβολής των πληροφοριακών συστημάτων στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

Λέξεις κλειδιά: πληροφοριακά συστήματα, εκπαίδευση, διοίκηση, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, MySchool

## **Abstract**

Information systems have brought about significant changes to the management of education over recent years in the areas of leadership, decision making, workload, human resources management, communication, responsibility and planning. The purpose of this paper is to investigate the usefulness of the information system Myschool by primary and secondary education principals in Greece, as well as to study their views on the degree to which Myschool application is useful and effective in managing human resources. An empirical primary research was conducted on a sample of 196 school principals in Greece, using a structured questionnaire, which was compiled after studying the relevant literature. Myschool information system was found to have good levels of efficiency, and managers found it to provide adequate support, but there appeared problems in the level of trust and reliability of the system. Its contribution to the management of human resources in school units is currently limited to the management of licenses, the management of program schedules and the improvement of teachers' performance and productivity in every day work. There was also a resistance or neutrality by school principals regarding the future expansion of MySchool functions in teacher evaluation and development, although school principals thought it might be useful in the future to include more functions for the programming of human resources and functions to improve teacher performance. The results provide new directions for future research on the contribution of information systems to human resource management in educational units.

**Keywords:** information systems, education, administration, human resources management, MySchool

## Εισαγωγή

Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, έχει τα τελευταία χρόνια, προσανατολιστεί προς την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων και των οργανισμών στο σύνολο τους, αντί της εφαρμογής της, ως μέσο άμεσου ελέγχου των εργαζομένων. Αποτελούν πλέον ένα μέσο για την ενίσχυση της δέσμευσης των εργαζομένων στο έργο τους, την προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και στην επίτευξη των στόχων της οργάνωσης (Mossholder et al., 2011).

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, δεδομένου ότι οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα μαθησιακά αποτελέσματα, η επιτυχία των σχολείων στην εκπλήρωση των συνεχώς αυξανόμενων προσδοκιών σχετικά με τα επιτεύγματα των μαθητών, εξαρτάται κυρίως από τις ικανότητες των εκπαιδευτικών και από την προσπάθεια που καταβάλλουν. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να θεωρηθεί ως ένα μέσο παρακίνησης των εκπαιδευτικών, στην επίτευξη των στόχων των σχολείων τους (Runhaar, 2017).

Τα πληροφοριακά συστήματα και οι εφαρμογές ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον τομέα της εκπαίδευσης, έρχονται να ενισχύσουν ακόμα περισσότερο την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες, και αποτελούν ένα σημαντικό εργαλείο στην διοίκηση της εκπαίδευσης (Shah, 2014). τα πληροφοριακά συστήματα στις εκπαιδευτικές μονάδες χρησιμοποιούνται για να υποστηρίξουν μια σειρά από διοικητικές διαδικασίες και δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης και διαχείρισης των απουσιών των μαθητών, των βαθμών τους και των εγγραφών τους, της υποβολής αναφορών και εκθέσεων, της δημοσιονομικής διαχείρισης και της κατανομής των πόρων και του προσωπικού (Runhaar, 2017). Η χρήση τους έχει αποδειχθεί ότι μπορεί να μειώσει τον διοικητικό φόρτο εργασίας των διευθυντών και των εργαζομένων στις εκπαιδευτικές μονάδες, να ενισχύσει την αυτονομία του ανθρώπινου δυναμικού και να συμβάλλει στην βελτίωση της απόδοσης του (Ghavifekr et al., 2013).

Στην Ελλάδα, το ΠΣ Myschool εισήχθη το 2013, με σκοπό την υποστήριξη της μηχανογράφησης στις εκπαιδευτικές μονάδες και χρησιμοποιείται επιτυχώς σήμερα για την διαχείριση των στοιχείων των μαθητών (προσωπικά στοιχεία, εγγραφές, απουσίες, βαθμολογίες, κ.α.), καθώς και του εκπαιδευτικού προσωπικού (Πιτσιάβας



& Βλαχόπουλος, 2015). Οι προηγούμενες έρευνες, οι οποίες έχουν επικεντρωθεί κυρίως στην διερεύνηση των οφελών του συστήματος στην υποστήριξη των διοικητικών διαδικασιών, έχουν δείξει ότι η χρήση του ενισχύει την αποτελεσματικότητα και την ευελιξία των καθημερινών διοικητικών διαδικασιών στη σχολική μονάδα από τους διευθυντές και το εκπαιδευτικό προσωπικό, ότι συμβάλει στην βελτίωση της διαχείρισης του εκπαιδευτικού έργου και ελαχιστοποιεί τις γραφειοκρατικές διαδικασίες (Μακρή και Βλαχόπουλος, 2015; Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος, 2015).

Ωστόσο καμία έρευνα μέχρι σήμερα δεν έχει επικεντρωθεί στον τρόπο, με τον οποίο το σύστημα αυτό συμβάλλει στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων των σχολικών μονάδων, δικαιολογώντας έτσι, την διεξαγωγή περαιτέρω έρευνας πάνω στο θέμα αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και να μελετήσει τις απόψεις τους σχετικά με τον βαθμό, στον οποίο η εφαρμογή Myschool είναι χρήσιμη και αποτελεσματική στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των εκπαιδευτικών μονάδων. Το θέμα καλύπτεται αρχικά σε θεωρητικό επίπεδο, μέσα από την ανασκόπηση της ελληνικής και διεθνούς βιβλιογραφίας και στην συνέχεια σε εμπειρικό επίπεδο μέσω της διεξαγωγής πρωτογενούς έρευνας, με την χρήση ερωτηματολογίου, σε ένα δείγμα σχολικών διευθυντών της Α/βάθμιας και Β/βάθμιας εκπαίδευσης.

# Κεφάλαιο 1ο: Πληροφοριακά Συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης

## 1.1. Πληροφοριακά συστήματα - ορισμός

Τα πληροφοριακά συστήματα (information systems) έχουν οριστεί με πολλούς τρόπους μέχρι σήμερα. Ένα πληροφοριακό σύστημα, σύμφωνα με τους Waston et al., (1987) συνιστά ένα σύστημα διαχείρισης πληροφοριών, το οποίο υποστηρίζει τις λειτουργίες του σχεδιασμού, του ελέγχου και της διαχείρισης των οργανωτικών διαδικασιών, παρέχοντας πληροφορίες σε ένα κατάλληλο χρονικό πλαίσιο που υποστηρίζουν την λήψη αποφάσεων στους οργανισμούς.

Σύμφωνα με τον Gupta (2011) ένα πληροφοριακό σύστημα μπορεί να θεωρηθεί ως ένας οργανωμένος συνδυασμός ανθρώπων, υλικού, λογισμικού, δικτύων επικοινωνίας, πόρων δεδομένων, πολιτικών και διαδικασιών, που αποθηκεύει, αποκαθιστά, μετασχηματίζει και διαδίδει πληροφορίες σε έναν οργανισμό. Οι διάφοροι τύποι φυσικών συσκευών (υλικό), οι οδηγίες επεξεργασίας πληροφοριών με τη μορφή διαγραμμάτων ροής και διαρθρωμένων γλωσσών (λογισμικό), καναλιών επικοινωνίας (δίκτυα) και αποθηκευμένων δεδομένων ή πληροφοριών, χρησιμοποιούνται από ανθρώπους ή μηχανήματα για την επικοινωνία και συλλογή πληροφοριών, καθώς και την διάδοση γνώσεων στην σύγχρονη ψηφιακή εποχή.

Με βάση τους παραπάνω ορισμούς, ένα πληροφοριακό σύστημα χρησιμοποιεί τις πληροφορίες που απαιτούνται από τη διοίκηση του οργανισμού σε κάθε επίπεδο για την λήψη επιχειρησιακών, τακτικών και στρατηγικών αποφάσεων. Ο κύριος στόχος του είναι να σχεδιάσει και να εφαρμόσει διαδικασίες, παρέχοντας πληροφορίες και απεικονίζοντας τα δεδομένα με ακριβή, συνεπή και έγκαιρο τρόπο (Shah, 2017). Οι πληροφορίες συνίστανται σε δεδομένα που επεξεργάζονται και έχουν νόημα για τους χρήστες, ενώ το πληροφοριακό σύστημα αποτελείται από ένα σύνολο στοιχείων που χρησιμοποιούνται για να λειτουργήσουν από κοινού και να καταστήσουν δυνατή τη μετατροπή των δεδομένων σε πληροφορίες, προς χρήση από οποιονδήποτε υπεύθυνο λήψης αποφάσεων εντός ή εκτός ενός οργανισμού (Bhatti & Adnan, 2010).

Τα πληροφοριακά συστήματα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τομέα της λήψης αποφάσεων, καθώς μπορούν να παρακολουθούν τα δεδομένα που εισάγονται, να καθορίζουν μια πορεία δράσης και εξάγουν χρήσιμα δεδομένα. Παρέχουν επίσης υποστήριξη μέσω της παροχής πληροφοριών για την αναζήτηση, την ανάλυση, την αξιολόγηση και την εφαρμογή της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν στους χρήστες τους, επεξεργασμένες πληροφορίες, αναλυτικά μοντέλα, ενημερώσεις σε πραγματικό χρόνο και υποθετικά σενάρια για να υποστηρίξουν την διαδικασία λήψης αποφάσεων (Bagchi, 2010; Shah, 2017).

Η έννοια των πληροφοριακών συστημάτων έχει γίνει πολύ δημοφιλής τις τελευταίες δεκαετίες στον τομέα της εκπαίδευσης και αρκετοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει να αποδώσουν την έννοια του όρου ειδικά για τον τομέα αυτό. Ο Visscher (2001) υποστήριξε ότι ενδεχομένως οι ορισμοί των πληροφοριακών συστημάτων δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν στον τομέα της εκπαίδευσης. Από την άλλη, εισάγοντας τον όρο των σχολικών συστημάτων πληροφοριών, αναφέρει ότι ο ορισμός τους είναι δύσκολος, επειδή η τεχνολογία στην οποία βασίζονται αλλάζει συνεχώς. Αυτό σημαίνει ότι αλλάζουν και οι τύποι των συστημάτων υποστήριξης των σχολικών πληροφοριών και οι εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογιστών που τα συνθέτουν.

Επομένως, τα πληροφοριακά συστήματα στην εκπαίδευση θα ήταν καλύτερο να οριστούν με περισσότερο αφηρημένους όρους. Ο ίδιος όρισε τα σχολικά συστήματα πληροφοριών ως συστήματα πληροφοριών που βασίζονται σε έναν ή περισσότερους υπολογιστές και αποτελούνται από μια τράπεζα δεδομένων και μία ή περισσότερες εφαρμογές ηλεκτρονικών υπολογιστών που επιτρέπουν συνολικά την αποθήκευση, τη χειραγώγηση, την ανάκτηση και τη διανομή δεδομένων που υποστηρίζονται από υπολογιστή, προκειμένου να υποστηριχθεί η διαχείριση του σχολείου (Visscher, 2001).

Ο Telem (1999) είχε επίσης αναφέρει ότι τα συστήματα διαχείρισης πληροφοριών στα σχολεία, είναι σχεδιασμένα για να ταιριάζουν με τη δομή, το έργο της διαχείρισης, τις εκπαιδευτικές διαδικασίες και τις ειδικές ανάγκες του σχολείου. Πιο πρόσφατα οι Bhatti & Adnan, (2010) ανέφεραν τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης αποτελούν συστήματα συλλογής, ενσωμάτωσης, επεξεργασίας, συντήρησης και διάδοσης ενός ολοκληρωμένου συνόλου σχετικών,

αξιόπιστων, αδιαμφισβήτητων και έγκαιρων δεδομένων και πληροφοριών προς τους ηγέτες της εκπαίδευσης, τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, τους σχεδιαστές και τους διαχειριστές σε όλα τα επίπεδα ευθύνης, για την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων.

## **1.2. Είδη και χαρακτηριστικά πληροφοριακών συστημάτων**

Οι εφαρμογές των πληροφοριακών συστημάτων που εφαρμόζονται στους σύγχρονους οργανισμούς μπορούν να ταξινομηθούν με διάφορους τρόπους. Οι O'Brien & Marakas (2006) έχουν ταξινομήσει τα πληροφοριακά συστήματα με βάση τον ρόλο που διαδραματίζουν στις λειτουργίες και τη διαχείριση μιας επιχείρησης, στα πληροφοριακά συστήματα υποστήριξης λειτουργιών, στα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης και στους λοιπούς τύπους πληροφοριακών συστημάτων.

Τα πληροφοριακά συστήματα ανεξάρτητα από το είδος τους, πάντα επεξεργάζονται δεδομένα που παράγονται και χρησιμοποιούνται από τους οργανισμούς. Τα συστήματα υποστήριξης λειτουργιών είναι μια ευρεία κατηγορία πληροφοριακών συστημάτων τα οποία παράγουν μια ποικιλία προϊόντων πληροφοριών για εσωτερική και εξωτερική χρήση στους οργανισμούς. Ο ρόλος τους είναι να υποστηρίζουν τις επιχειρηματικές λειτουργίες ενός οργανισμού, π.χ. να επεξεργάζονται τις επιχειρηματικές συναλλαγές, να ελέγχουν τις βιομηχανικές διαδικασίες, να υποστηρίζουν την επικοινωνία με τους πελάτες και να ενημερώνουν αποτελεσματικά τις εταιρικές βάσεις δεδομένων (Gupta, 2011).

Ειδικότερες υποκατηγορίες των συστημάτων υποστήριξης λειτουργιών, είναι τα συστήματα υποστήριξης συναλλαγών, τα συστήματα ελέγχου διαδικασιών και τα επιχειρηματικά συνεργατικά συστήματα. Τα συστήματα επεξεργασίας συναλλαγών καταγράφουν και επεξεργάζονται τα δεδομένα που προκύπτουν από συναλλαγές εντός του οργανισμού. Τα συστήματα αυτά επεξεργάζονται τις συναλλαγές με δύο βασικούς τρόπους. Στην επεξεργασία παρτίδων, τα δεδομένα των συναλλαγών συσσωρεύονται για μια χρονική περίοδο και επεξεργάζονται περιοδικά. Στην επεξεργασία σε πραγματικό χρόνο, τα δεδομένα επεξεργάζονται αμέσως μετά την πραγματοποίηση μιας συναλλαγής (Gray, 1992). Τα συστήματα ελέγχου διαδικασιών

παρακολουθούν και ελέγχουν τις φυσικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα, π.χ. για την παραγωγή ενός προϊόντος. Τα επιχειρηματικά συνεργατικά συστήματα υποστηρίζουν την επικοινωνία και την παραγωγικότητα της ομάδας και περιλαμβάνουν συχνά εφαρμογές αυτοματοποίησης γραφείου (Fardo & Patrick, 2009).

Στην συνέχεια τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης, επικεντρώνονται στην παροχή πληροφοριών και υποστήριξης για την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων από τους διαχειριστές. Τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης παρέχουν πληροφορίες με τη μορφή αναφορών και εκθέσεων στους διαχειριστές των οργανισμών. Για παράδειγμα, στα σχολεία, ένα τέτοιο πληροφοριακό σύστημα θα μπορούσε να συγκεντρώνει και να αναλύει πληροφορίες σχετικά με τις επιδόσεις των μαθητών ή σχετικά με την οργανωσιακή απόδοση των εργαζομένων. Τα δεδομένα αυτά συγκεντρώνονται και αναλύονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, εξάγοντας για παράδειγμα την συνολική επίδοση ενός μαθητή, η οποία στην συνέχεια μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αποφασισθεί αν ο μαθητής θα χρειαστεί περαιτέρω υποστήριξη σε κάποιους τομείς (O'Brien & Marakas, 2006).

Μια υποκατηγορία των πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης είναι τα συστήματα υποστήριξης αποφάσεων, τα οποία παρέχουν άμεση υποστήριξη σε διαχειριστές κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Για παράδειγμα, ένας διαχειριστής παραγωγής μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα σύστημα υποστήριξης αποφάσεων για να αποφασίσει πόσο προϊόν θα παράγει, με βάση τις αναμενόμενες πωλήσεις και τη διαθεσιμότητα των πρώτων υλών που είναι απαραίτητες για την κατασκευή του προϊόντος (Gupta, 2011).

Στην ίδια κατηγορία υπάρχουν επίσης και τα συστήματα διαχείρισης γνώσης, τα οποία υποστηρίζουν τη δημιουργία, την οργάνωση και τη διάδοση των επιχειρηματικών γνώσεων σε υπαλλήλους και διαχειριστές σε όλη την εταιρεία. Μια άλλη υποκατηγορία των πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης είναι τα συστήματα στρατηγικής πληροφόρησης, τα οποία εφαρμόζουν την τεχνολογία της πληροφορίας στα προϊόντα, τις υπηρεσίες ή τις επιχειρησιακές διαδικασίες ενός οργανισμού για να τον βοηθήσουν να αποκτήσει στρατηγικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστών του (Gupta, 2011).

Η παραπάνω ταξινόμηση των πληροφοριακών συστημάτων είναι γενική και στην ουσία απεικονίζει τους διάφορους ρόλους που διαδραματίζουν τα πληροφοριακά συστήματα στους οργανισμούς. Στην πράξη, ένα πληροφοριακό σύστημα μπορεί να έχει πολλές ενσωματωμένες εφαρμογές, από αυτές που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Οι διάφοροι ρόλοι των πληροφοριακών συστημάτων μπορούν να συνδυάζονται σε ολοκληρωμένα ή διαλειτουργικά πληροφοριακά συστήματα που παρέχουν μια ποικιλία λειτουργιών. Έτσι, τα περισσότερα πληροφοριακά συστήματα σχεδιάζονται για να παράγουν πληροφορίες και υποστηρίζουν τη λήψη αποφάσεων στα διάφορα επίπεδα της διοίκησης και των επιχειρησιακών λειτουργιών, καθώς και για να διεξάγουν εργασίες τήρησης αρχείων και επεξεργασίας συναλλαγών (Gupta, 2011).

Ειδικότερα, τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιούνται στον τομέα της εκπαίδευσης, έχουν ταξινομηθεί από τους Breiter & Light (2006) σε αυτά που επικεντρώνονται άμεσα στην υποστήριξη της διαδικασίας και της μάθησης και στα συστήματα που υποστηρίζουν τις διοικητικές και εκπαιδευτικές αποφάσεις. Σύμφωνα με τους ίδιους, τα πληροφοριακά συστήματα που υποστηρίζουν τις διοικητικές και εκπαιδευτικές αποφάσεις, καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα τομέων, όπως τα χρονοδιαγράμματα και ο λογιστικός και οικονομικός σχεδιασμός. Συνήθως, η διεύθυνση του σχολείου μπορεί να διαθέτει διάφορα πληροφοριακά συστήματα, το κάθε ένα για διαφορετικούς σκοπούς, τα οποία θα είναι άλλοτε λιγότερο και άλλοτε περισσότερο συμβατά μεταξύ τους. Από την άλλη, τα συστήματα διαχείρισης της μάθησης, τα οποία εναλλακτικά καλούνται και Συστήματα Διαχείρισης Περιεχομένου της Εκμάθησης στοχεύουν στην άμεση υποστήριξη της διαδικασίας εκμάθησης και της διδασκαλίας (e-learning). Εδώ, οι μαθησιακές διεργασίες ελέγχονται μεμονωμένα ή το υλικό τίθεται στη διάθεση των μαθητών και των εκπαιδευτικών (Breiter & Light, 2006).

Επιπρόσθετα, υπάρχουν και τα συστήματα αξιολόγησης πληροφοριών, τα οποία λαμβάνουν και αναλύουν δεδομένα σχετικά με τις επιδόσεις των σπουδαστών. Οι πληροφορίες αξιολόγησης μπορεί να προέρχονται από τυποποιημένες δοκιμές, από παρατήρηση στην τάξη από τους εκπαιδευτικούς ή από άλλες διαδικασίες αξιολόγησης (Breiter & Light, 2006; Breiter & Ruhe, 2018).

### **1.3. Ιστορική αναδρομή πληροφοριακών συστημάτων στον τομέα της εκπαίδευσης**

Η ιστορία των πληροφοριακών συστημάτων στον τομέα της εκπαίδευσης ξεκινάει στα μέσα της δεκαετίας του 80, αν και οι πρώιμες εφαρμογές των ηλεκτρονικών υπολογιστών στον τομέα της εκπαίδευσης, εντοπίζονται νωρίτερα, στις αρχές της δεκαετίας του 70 (Visscher, Finegan & O'Mahony, 2009). Ως όρος εμφανίστηκε για πρώτη φορά υπό διαφορετικά ακρωνύμια όπως η υποβοηθούμενη από υπολογιστές διοίκηση σχολείων (Computer-Assisted School Administration - CASA), τα Συστήματα Διαχείρισης Σχολικών Πληροφοριών (School Information Management Systems – SIMS ή Computer School Information Systems - CSIS) και τα Συστήματα Διαχείρισης Σχολείων (School Administration and Management Systems - SAMS) (Abu-Samaha & Shishakly, 2008).

Στις αρχές της δεκαετίας του 1980, αναπτύχθηκαν πολλές μη ολοκληρωμένες γραφικές και διοικητικές εφαρμογές στις σχολικές μονάδες, ακολουθώντας τις τάσεις της υιοθέτησης καινοτόμων ΤΠΕ, οι οποίες ωστόσο δεν υποστήριζαν σε σημαντικό βαθμό το έργο της εκπαιδευτικής διοίκησης, καθώς δεν μπορούσαν να κάνουν αναλύσεις των δεδομένων που εισάγονταν. Η χρήση τους περιορίστηκε κυρίως στην εισαγωγή των ατομικών δεδομένων των μαθητών και των εκπαιδευτικών, με σκοπό την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων των σχολικών γραφείων (Visscher, 1996). Επιπρόσθετα, η υιοθέτηση πληροφοριακών συστημάτων και ΤΠΕ στα σχολεία ακολούθησε συχνά ένα ad hoc μοντέλο διάχυσης και δεν ήταν το αποτέλεσμα συγκεκριμένων στρατηγικών λήψης αποφάσεων (Jones 2003).

Στη δεκαετία του 1990, η έμφαση στη χρήση των ΤΠΕ για τη συλλογή δεδομένων και τη βελτίωση της διοίκησης των εκπαιδευτικών συστημάτων, άρχισε να αυξάνεται στις αναπτυσσόμενες χώρες (Shah, 2017). Ειδικότερα από το 1995 και μετά, τα πληροφοριακά συστήματα άρχισαν να ενσωματώνονται περισσότερο στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, και να αποτελούν μέρος του στρατηγικού τους σχεδιασμού (Visscher, Finegan & O'Mahony, 2009).

#### **1.4. Ο ρόλος των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης**

Τα σχολεία είναι μονάδες του εκπαιδευτικού συστήματος με μεγάλη πολυπλοκότητα. Είναι διαφοροποιημένες και ανεξάρτητες, και η αυτονομία τους αυξάνεται. Η εκπαιδευτική διαχείριση, έχει σημειώσει σημαντικές εξελίξεις, κυρίως λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και του τρόπου με τον οποίο η τεχνολογία πληροφοριών (IT) υποστηρίζει τις εκπαιδευτικές διαδικασίες διαχείρισης και προσφέρει όλο και μεγαλύτερες δυνατότητες στην σχολική ηγεσία (Castro & Santos, 2012).

Αρκετοί ερευνητές έχουν συζητήσει τον ρόλο των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης. Οι Barta et al., (1994) ανέφεραν ότι στόχος των πληροφοριακών συστημάτων στην εκπαίδευση είναι να βελτιώσουν τη διοικητική και παιδαγωγική διαχείριση και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο σχολείο. Το σχολείο δημιουργεί και χρησιμοποιεί δεδομένα που προέρχονται από πηγές όπως οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, οι εκπαιδευτικές αρχές και φυσικά οι μαθητές. Λόγω του ότι η ποσότητα των δεδομένων είναι τεράστια, είναι απαραίτητο να υπάρχει ένα εργαλείο για την κατάρτιση και την ανάλυση δεδομένων. Σύμφωνα με τους ίδιους, οι τεχνολογίες πληροφοριών παρέχουν εργαλεία που βοηθούν στη διοικητική και παιδαγωγική διαδικασία λήψης αποφάσεων, αυξάνουν την αποτελεσματικότητα και μειώνουν το διοικητικό φόρτο εργασίας. Συνακόλουθα, η δημιουργία μιας βάσης δεδομένων για τις υποδομές επιτρέπει τη ροή δεδομένων σε όλα τα πληροφοριακά συστήματα των σχολείων και επιτρέπει τη διασύνδεση μεταξύ των σχολείων και άλλων εξωτερικών συστημάτων πληροφόρησης.

Σύμφωνα με τον Visscher (1996) και τους Visscher, Wild & Fung (2001) τα πληροφοριακά συστήματα παρέχουν στους διαχειριστές των σχολικών μονάδων και στους εκπαιδευτικούς τις πληροφορίες που απαιτούνται για τον ενημερωμένο προγραμματισμό, τη χάραξη πολιτικής και την αξιολόγηση. Ο Gurr (2000) ισχυρίστηκε ότι τα πληροφοριακά συστήματα έχουν μεταβάλλει σε σημαντικό βαθμό την σχολική διοίκηση στους τομείς της ηγεσίας, της λήψης αποφάσεων, του φόρτου εργασίας, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της επικοινωνίας, της ευθύνης και του σχεδιασμού. Τα συστήματα αυτά μπορούν να βοηθήσουν τον διευθυντή του σχολείου να καθορίσει τους στόχους του σχολείου, να διατυπώσει στρατηγικά σχέδια, να



διανείμει τους πόρους και να αξιολογήσει την απόδοση του προσωπικού καθώς και την οργανωτική επιτυχία του (Telem, 1999). Ομοίως οι Castro & Santos (2012) ανέφεραν ότι υπάρχει μια αύξηση της γνώσης και της τεχνολογίας και ένας μεγαλύτερος οργανωτικός έλεγχος του σχολείου ως οργανισμός και σιγά-σιγά παρατηρείται μια μετατόπιση της εστίασης από τη διαχείριση της τεχνολογίας στη διαχείριση της πληροφορίας.

Ο Bober (2001) υπέδειξε επίσης ότι τα πληροφοριακά συστήματα έχουν προσελκύσει το ενδιαφέρον στον τομέα της εκπαίδευσης, επειδή ενισχύουν την λειτουργία της διαχείρισης και το ανθρώπινο δυναμικό σε όλα τα επίπεδα και αυξάνουν την ευθύνη ενός σχολείου για την κοινότητα που εξυπηρετεί. Οι αποτελεσματικές και γρήγορες αποφάσεις θα μπορούσαν να γίνουν δυνατές, όταν οι διευθυντές των σχολείων λαμβάνουν ακριβείς και ενημερωμένες πληροφορίες μέσω των πληροφοριακών συστημάτων (Christopher, 2003).

Η λήψη αποφάσεων βρίσκεται στο επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαχείρισης. Στις καθημερινές συνθήκες λειτουργίας του σχολείου, απαιτείται συχνά να λαμβάνονται αποφάσεις οι οποίες βασίζονται στην περίπλοκη και απροσδόκητη φύση του σχολικού περιβάλλοντος. Για το λόγο αυτό, ως υπεύθυνος επίλυσης προβλημάτων, ο διευθυντής πρέπει να συγκεντρώνει και να αναλύει συνεχώς τις υπάρχουσες πληροφορίες. Επιπλέον, οι διευθυντές καλούνται να λαμβάνουν περισσότερες αποφάσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα λόγω των αυξανόμενων προσδοκιών από το εκπαιδευτικό σύστημα. Στο πλαίσιο αυτό, τα πληροφοριακά συστήματα διαχείρισης στα σχολεία παρέχουν πληροφορίες και εξάγουν αναφορές και εκθέσεις από τη βάση δεδομένων τους, προκειμένου να λαμβάνουν αποφάσεις σύμφωνα με τους στόχους του σχολείου και να διευκολύνουν τον έλεγχο των δραστηριοτήτων για την επίτευξη αυτών των στόχων (Demir, 2006).

Σε συμφωνία με τις παραπάνω απόψεις, οι Hua & Herstein (2003) ανέφεραν ότι η λήψη αποφάσεων με βάση τις πληροφορίες στη διαχείριση του εκπαιδευτικού συστήματος, έχει ως στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης, της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας, της ισότητας και της ποιότητας της εκπαίδευσης μέσω αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης, κατάρτισης προϋπολογισμού και σχεδιασμού, έρευνας πολιτικής και ανάλυσης. Τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης καθιστούν δυνατή την

λήψη ενημερωμένων αποφάσεων με την παροχή των απαραίτητων δεδομένων και πληροφοριών και την προώθηση ενός περιβάλλοντος στο οποίο η ζήτηση για αυτές τις πληροφορίες ωθεί τη χρήση τους.

Οι Nagar et al., (2018) πρόσθεσαν στα παραπάνω ότι τα πληροφοριακά συστήματα όχι μόνο υποστηρίζουν τις διαδικασίες πληροφόρησης, αλλά ενισχύουν και την καινοτομία. Καθώς τα συστήματα προσαρμόζονται στις αλλαγές, βοηθούν στην ικανοποίηση των απαιτήσεων αλλαγής. Επομένως, τα πληροφοριακά συστήματα διαχείρισης σχολείων βελτιώνουν την προσαρμογή του σχολείου στο περιβάλλον. Δίνουν την δυνατότητα στο σχολείο να κατανοήσει και να καθορίσει τη μετάδοση των εσωτερικών και εξωτερικών πληροφοριών και έτσι να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των εσωτερικών (δασκάλων και μαθητών) και των εξωτερικών μελών του.

Ο Page (2017α; 2017β) ανέφερε ότι τα πληροφοριακά συστήματα μπορούν επίσης να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας. Ειδικότερα τα πληροφοριακά συστήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ενδοπροσωπική επιτήρηση, τόσο των εκπαιδευτικών, όσο και των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί εισάγουν δεδομένα για κάθε πτυχή της απόδοσης και της συμπεριφοράς των μαθητών τους στα πληροφοριακά συστήματα, διευκολύνοντας τον προσδιορισμό της χαμηλής απόδοσης σε συγκεκριμένες ομάδες μαθητών, και παράλληλα τον εντοπισμό της υπο-απόδοσης των μεμονωμένων εκπαιδευτικών, με μεγαλύτερη ακρίβεια και συστηματικότητα.

Στο ίδιο πλαίσιο και αναφορικά με την παρακολούθηση της απόδοσης των μαθητών, οι Schuelka et al., (2019) ανέφεραν ότι τα πληροφοριακά συστήματα θα μπορούσαν επίσης να συγκεντρώνουν πληροφορίες για τους μαθητές που αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες που συχνά συνδέονται με εμπόδια στη μάθηση. Η παρακολούθηση της απόδοσης των μαθητών μέσω των πληροφοριακών συστημάτων θα μπορούσε επίσης να συνεισφέρει στον εντοπισμό εκείνων των μαθητών που αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες και που απαιτούν ειδικές εκπαιδευτικές παρεμβάσεις. Ωστόσο, τόνισαν ότι είναι πολύ σημαντικό τα πληροφοριακά συστήματα να συλλέγουν πληροφορίες, όχι μόνο για τις λειτουργικές δυσκολίες των παιδιών αλλά και για τους παράγοντες του σχολικού περιβάλλοντος που μπορούν να αποτελέσουν φραγμούς ή να αποτρέψουν την πρόσβαση στην ποιοτική εκπαίδευση.

Ως εκ τούτου τα πληροφοριακά συστήματα στην εκπαίδευση μπορούν να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης με πολλούς τρόπους.

Σε πρακτικό επίπεδο, τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης, χρησιμοποιούνται για την συλλογή δεδομένων, για την αξιολόγηση των επιδόσεων του εκπαιδευτικού συστήματος, για την παρακολούθηση της εφαρμογής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πολιτικών και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους. Ορισμένα πληροφοριακά συστήματα χρησιμοποιούν βάσεις δεδομένων για να συλλέγουν συγκεντρωτικές πληροφορίες για τους μαθητές, για τους εκπαιδευτικούς, για τους διευθυντές των σχολείων και για το ίδιο το σχολείο. Τα πληροφοριακά συστήματα στην εκπαίδευση συγκεντρώνουν στοιχεία, όπως οι εγγραφές των μαθητών, η συμμετοχή τους, οι μετακινήσεις και οι αποχωρήσεις. Συγκεντρώνουν επίσης δεδομένα σχετικά με τους ανθρώπινους και υλικούς πόρους, και για τις εγκαταστάσεις του σχολείου (Schuelka et al., 2019).

Σε τεχνικό επίπεδο, τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης συχνά υλοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο από τις εκπαιδευτικές αρχές και στην συνέχεια εγκαθίστανται στα σχολεία. Ωστόσο οι σύγχρονες εφαρμογές των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης έχουν αποκτήσει έναν πιο αποκεντρωμένο χαρακτήρα, με σκοπό την υποστήριξη του προγραμματισμού της εκπαίδευσης και της λήψη αποφάσεων σε επίπεδο σχολείου. Κάθε εκπαιδευτική μονάδα διατηρεί μια τοπική βάση δεδομένων για να διεξάγει διαδικασίες εισαγωγής δεδομένων και όλα τα δεδομένα συλλέγονται σε μια κεντρική βάση δεδομένων (Bhatti & Adnan, 2010).

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης αποτελούν συνιστώσα της ηλεκτρονικής διοίκησης (e-Administration), η οποία είναι η πιο κοινή δραστηριότητα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στις αναπτυσσόμενες χώρες. Είναι μια δραστηριότητα ηλεκτρονικού εμπορίου, τύπου G2G (Government to Government), η οποία συνίσταται στην εφαρμογή των ΤΠΕ στην διαδικασία της διοίκησης/διαχείρισης, οι οποίες αποσκοπούν στη βελτίωση της εσωτερικής αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας μέσω της διοικητικής απλούστευσης και της βελτίωσης της ικανότητας διαχείρισης. Η ηλεκτρονική διοίκηση στοχεύει στην περικοπή του κόστους των διαδικασιών, στη διαχείριση των επιδόσεων των διαδικασιών, στην μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και στη

δημιουργία στρατηγικό συνδέσεων με την κυβέρνηση (Heeks & Bailur, 2007; Wicander, 2011).

Επιπρόσθετα, η λήψη αποφάσεων που καθοδηγείται από τα πληροφοριακά συστήματα, αποτελεί επιμέρους συνιστώσα της λήψης αποφάσεων που καθοδηγείται από δεδομένα (data driven decision making - DDDM). Τα πληροφοριακά συστήματα συγκεντρώνουν μαζί κατανομημένα δεδομένα μέσω τεχνικών πλαισίων διαλειτουργικότητας, επιτρέποντας σε διάφορους ενδιαφερόμενους να έχουν πρόσβαση και να χρησιμοποιούν αυτά τα δεδομένα μέσω τεχνικών εξόρυξης δεδομένων. Η λήψη αποφάσεων που καθοδηγείται από δεδομένα στα σχολεία, αναφέρεται στην συστηματική συλλογή και ανάλυση διαφόρων ειδών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων των δεδομένων εισροών, διεργασιών, αποτελεσμάτων και ικανοποίησης. Τα δεδομένα αυτά συλλέγονται από καθηγητές, διευθυντές και διαχειριστές, για να καθοδηγήσουν μια σειρά αποφάσεων που συμβάλλουν στη βελτίωση της επιτυχίας των μαθητών και των σχολείων (Passey, 2012).

Οι Staman, Visscher & Luyten (2012) μελετώντας ένα σχολείο στην Γερμανία και την επίδραση των πληροφοριακών συστημάτων στην διαχείριση της απόδοσης των μαθητών για την επίτευξη των μέγιστων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων, βρήκε ότι τα συστήματα αυτά συνεισέφεραν στην βελτίωση της απόδοσης των μαθητών και ότι μπορούν να βοηθήσουν το προσωπικό του σχολείου να εντοπίσει έγκαιρα τους μαθητές με ελλείψεις και χαμηλή απόδοση. Ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που είχε προηγουμένως παρασχεθεί στους καθηγητές του σχολείου για την εκμάθηση της χρήσης του συστήματος, δείχθηκε ότι είχε θετικό αντίκτυπο στη στάση των εκπαιδευτικών απέναντι στο πληροφοριακό σύστημα και στην διαχείριση της απόδοσης των μαθητών μέσω αυτού και ότι ενίσχυσε τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους στην χρήση του.

## **1.5. Τα πλεονεκτήματα και η συμβολή των πληροφοριακών συστημάτων στην εκπαίδευση**

Σε εμπειρικό επίπεδο πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης μπορούν να ωφελήσουν τα σχολεία σε διάφορους τομείς. Οι North, Serain & Abbott (2000), οι οποίοι μελέτησαν την επίδραση της χρήσης των πληροφοριακών συστημάτων στην αποτελεσματικότητα της διοίκησης της εκπαίδευσης, μέσα από την ανάλυση των απόψεων 26 εκπαιδευτικών σε σχολεία, βρήκαν ότι το προσωπικό χρησιμοποίησε συστηματικά τα πληροφοριακά συστήματα, όταν αντιλήφθηκαν ένα άμεσο ατομικό όφελος από την εξοικονόμηση χρόνου που απαιτείται για την πραγματοποίηση των υφιστάμενων επαγγελματικών καθηκόντων. Η ετοιμότητα υιοθέτησης της νέας τεχνολογίας συσχετίστηκε με την αύξηση της αποτελεσματικότητας των διοικητικών διαδικασιών που ολοκληρώθηκαν. Ωστόσο, η χρήση του συστήματος στην πράξη έδειξε ότι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό που έπρεπε να εξεταστεί, ήταν η σχέση της συλλογής δεδομένων και της ταξινόμησης με τη χρήση δεδομένων, δεδομένου ότι οι διευθυντές σχολείων χρειάζονται αρκετά διαφορετικές μορφές ανάλυσης, σε σχέση με εκείνες που χρειάζονται οι εκπαιδευτικοί.

Οι Zain, Atan και Idrus (2004) διερεύνησαν τον αντίκτυπο των ΤΠΕ (μεταξύ τους και των πληροφοριακών συστημάτων) στις πρακτικές διαχείρισης σε έξυπνα σχολεία στη Μαλαισία. Η ανάλυσή τους αποκάλυψε κάποιες θετικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένου του εμπλουτισμού της κουλτούρας των ΤΠΕ στα σχολεία, της καλύτερης πρόσβασης στην πληροφόρηση, της αποτελεσματικότερης διοίκησης και της μεγαλύτερης χρήσης των σχολικών πόρων. Παρ' όλα αυτά καταγράφηκαν και κάποιες προκλήσεις που αντιμετώπισαν τα συμμετέχοντα σχολεία, οι οποίες ήταν οι χρονικοί περιορισμοί, το υψηλότερο διοικητικό κόστος, η αρνητική αποδοχή / υποστήριξη από το μη εκπαιδευμένο προσωπικό, η κατάχρηση των εγκαταστάσεων ΤΠΕ και προβλήματα που σχετίζονταν με τις επιβαλλόμενες αυστηρές διαδικαστικές απαιτήσεις.

Η μείωση του φόρτου εργασίας, ο ευεργετικός αντίκτυπος στη διαχείριση του χρόνου και η βελτίωση της ποιότητας των εκθέσεων έχουν επισημανθεί επίσης, ως σημαντικές επιδράσεις των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της

εκπαίδευσης. Οι Cunningham et al., (2004) υποστήριξαν ότι η χρήση των ΤΠΕ αποτιμήθηκε από τα ανώτερα στελέχη των σχολείων για την ανάπτυξη σχολικών συστημάτων για τη διοίκηση και τη διευκόλυνση των διοικητικών καθηκόντων, ενώ οι Granville et al., (2005) διαπίστωσαν ότι το προσωπικό των σχολείων που μελέτησαν, πίστευε ότι η χρήση των τεχνολογιών είχε διευκολύνει τις διοικητικές εργασίες, όσον αφορά τα δεδομένα παρουσίας των μαθητών και την ανταλλαγή εμπιστευτικών πληροφοριών. Με άλλα λόγια, τα πληροφοριακά συστήματα διαχείρισης σχολείων αυξάνουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα, εξοικονομώντας χρόνο και διευκολύνοντας την ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων για εξελιγμένα προβλήματα (Shah, 2014).

Πιο πρόσφατα, εξετάζοντας δύο μελέτες περίπτωσης, ο Passey, (2012) μελέτησε την εφαρμογή και τα οφέλη των πληροφοριακών συστημάτων σε ένα σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και ένα σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέσα από την μελέτη των απόψεων των χρηστών τους, δηλαδή των εκπαιδευτικών και των διευθυντών. Στο σχολείο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα ενδιαφερόμενα μέρη αναγνώρισαν ότι η χρήση των πληροφοριακών συστημάτων βοηθά στην επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Η παρακολούθηση της κατάστασης της προόδου (πάνω ή κάτω από τον στόχο) των μαθητών δίνει την δυνατότητα να εξετάζεται η απόδοση των μεμονωμένων μαθητών, να αναγνωρίζονται τα προβλήματα στην απόδοση και να λαμβάνονται μέτρα για να αντιμετωπίζονται. Οι διευθυντές με την σειρά τους δήλωσαν ότι μέσω του συστήματος, μπορούν να προσδιορίσουν εάν η έλλειψη προόδου μπορεί να οφείλεται στους μαθητές ή στους εκπαιδευτικούς. Στο σχολείο στην πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης, τόσο οι εκπαιδευτικοί, όσο και οι διευθυντές αναγνώρισαν ότι το σύστημα βελτίωσε την επικοινωνία με τους γονείς των μαθητών, αλλά και την ενδοεπιχειρησιακή επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών. Μέσω της παρατήρησης, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι το σύστημα διαχείρισης πληροφοριών παρείχε σημαντικές δυνατότητες επικοινωνίας. Τα δελτία και οι υπενθυμίσεις χρησιμοποιήθηκαν από τον συντονιστή των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών, αποστέλλοντας υπενθυμίσεις για συναντήσεις και όλο το προσωπικό είχε πρόσβαση εκτός και εντός του σχολείου για την προσθήκη δεδομένων στο σύστημα και τη σύνταξη αναφορών. Ο διευθυντής θεωρούσε ότι το σύστημα ήταν αρκετά ευέλικτο ώστε να υποστηρίζει διαφορετικές προσεγγίσεις στο πρόγραμμα σπουδών (Passey, 2012).

Οι Ghavifekr et al., (2013) μελετώντας την εφαρμογή των ΤΠΕ στην διοίκηση της εκπαίδευσης σε σχολεία στην Μαλαισία, βρήκαν ότι η χρήση τους, μεταξύ αυτών και των πληροφοριακών συστημάτων, ήταν αποτελεσματική, στην υποστήριξη των διοικητικών ευθυνών των εργαζομένων και αύξησαν την ικανοποίηση τους από την εργασία. Η χρήση τους βρέθηκε ότι ελάφρυνε τις γραφειοκρατικές διαδικασίες και ειδικότερα τη χειροκίνητη συλλογή και τον έλεγχο των απαραίτητων δεδομένων των μαθητών και ελαχιστοποίησε την αλληλοεπικάλυψη των δεδομένων για τους δασκάλους και τους μαθητές του σχολείου. Παρ' όλα αυτά τέθηκαν ζητήματα σχετικά με την μη επαρκή εκπαίδευση του προσωπικού πάνω στην χρήση των ΤΠΕ σε κάποιες περιπτώσεις.

Οι Breiter και Ruhe (2018) μελετώντας την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων σε δύο Γερμανικά και τρία Αγγλικά σχολεία, μέσα από συνεντεύξεις με καθηγητές και διευθυντές, διερεύνησε τον βαθμό στον οποίο αυτά συνέβαλλαν στην βελτίωση της επικοινωνίας στο εσωτερικό των σχολείων. Σύμφωνα με τις απόψεις των συμμετεχόντων τα πληροφοριακά συστήματα προτάθηκαν ως ένα βασικό μέσο επικοινωνίας στα σχολεία στην Αγγλία, αλλά όχι στην Γερμανία, όπου άλλα μέσα είχαν χρησιμοποιηθεί περισσότερο για την επικοινωνία, όπως τα κοινωνικά δίκτυα. Η διαφορά αυτή μεταξύ των δύο χωρών αποδόθηκε στο γεγονός ότι στο αγγλικό εκπαιδευτικό σύστημα υπήρχε σημαντικά μεγαλύτερη πίεση για την χρήση των πληροφοριακών συστημάτων εξαιτίας του αποκεντρωμένου χαρακτήρα τους και της λογοδοσίας. Οι αρχές διαχείρισης στο αγγλικό εκπαιδευτικό σύστημα φαίνεται ότι ήταν περισσότερο επηρεασμένες από την νέα δημόσια διοίκηση, σε σύγκριση με τις εκπαιδευτικές αρχές στη Γερμανία.

Σε μια άλλη έρευνα, οι Malasari et al., (2018) μελέτησαν τις αντιλήψεις και τις απόψεις των δασκάλων για τα ηλεκτρονικά συστήματα διαχείρισης πληροφοριών στα σχολεία τους, στην πρωτοβάθμια βαθμίδα εκπαίδευσης. Τα οφέλη από την υλοποίηση των συστημάτων όπως αυτά αναφέρθηκαν από τους εκπαιδευτικούς, περιλάμβαναν τη βελτίωση της διαχείρισης των εργαζομένων, την πρόσβαση των γονέων στην εκπαίδευση των παιδιών τους, την ενίσχυση της αξιοπιστίας του σχολείου και την ικανοποίηση των δασκάλων από τις υπηρεσίες του σχολείου.

Παρά τα πλεονεκτήματα και τα οφέλη των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης, στην βιβλιογραφία τονίζονται διάφορες προκλήσεις στην

εφαρμογή τους στα σχολεία, για την υποστήριξη των διοικητικών διαδικασιών. Πολλές από αυτές τις προκλήσεις σχετίζονται με την λειτουργικότητα και τις τεχνικές συνιστώσες των συστημάτων αυτών. Για να είναι λειτουργικό ένα τέτοιο σύστημα, είναι απαραίτητο να υπάρχει και το κατάλληλο περιβάλλον πληροφορικής, περιλαμβανομένων της κατάλληλης υποδομής δικτύων και υπολογιστών, της επαρκούς χωρητικότητας των διακομιστών, της δημιουργίας αντιγράφων ασφαλείας και των εγκαταστάσεων ασφαλείας, καθώς και της κατάλληλης και τακτικής συντήρησης που θα είναι πολύ σημαντική στη σύγχρονη κοινωνία που έχει ανάγκη από πληροφορίες (Bhatti & Adnan, 2010).

Η έρευνα δείχνει διάφορα εμπόδια και προκλήσεις στην χρήση των πληροφοριακών συστημάτων στα σχολεία, τα οποία καταγράφονται κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Για παράδειγμα οι Bhatti & Adnan, (2010) μελετώντας την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων σε σχολεία σε 24 επαρχίες της Νιγηρίας, βρήκε ότι τα σημαντικότερα εμπόδια - προκλήσεις ήταν η μικρή χωρητικότητα του συστήματος, η μη δυνατότητα χρήσης του από πολλούς χρήστες ταυτόχρονα, η έλλειψη της απαραίτητης ασφάλειας των δεδομένων και ο αργός ρυθμός επεξεργασίας των δεδομένων. Είναι σαφές ότι οι οικονομικοί περιορισμοί που αντιμετωπίζουν οι χώρες αυτές έχουν συμβάλει στις ως άνω προκλήσεις και εμπόδια, τα οποία δεν συμβάλλουν στα επιθυμητά επίπεδα αποτελεσματικότητας.

Εκτός των οικονομικών περιορισμών, η αγορά τεχνολογικών μέσων, εργαλείων και εφαρμογών από τα σχολεία και τις εκπαιδευτικές μονάδες εν γένει, πρέπει να βασίζεται στα πλαίσια της διαλειτουργικότητας των εθνών και στους όρους και τις προδιαγραφές που καθορίζουν αυτά τα πλαίσια, προκειμένου να διασφαλιστεί η συμβατότητα στην επικοινωνία και η δυνατότητα ανταλλαγής μηχανοποιημένων δεδομένων. Πρέπει επίσης να υπογραμμιστεί ότι, εκτός από τις προκαθορισμένες τεχνικές προδιαγραφές, ένα πληροφοριακό σύστημα πρέπει να είναι εύκολο στην διαχείριση του, να είναι προσπελάσιμο από διαφορετικές πηγές, να επιτρέπει δικαιώματα εισαγωγής σύμφωνα με τη διοικητική λειτουργία του χρήστη, κλπ. (Baker, 2005).

Οι Hua & Herstein (2003) τόνισαν, ότι προκειμένου τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να αποκομίσουν τα οφέλη που μπορεί να παρέχει ένα τέτοιο σύστημα, θα πρέπει η παραγωγή δεδομένων και πληροφοριών να είναι έγκαιρη και αξιόπιστη, να γίνεται



ενσωμάτωση δεδομένων και ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ των τμημάτων του σχολείου και να γίνεται αποτελεσματική χρήση των δεδομένων και των πληροφοριών, για την λήψη αποφάσεων εκπαιδευτικής πολιτικής. Τόσο η επικαιρότητα όσο και η αξιοπιστία των δεδομένων στα πληροφοριακά συστήματα, μπορούν να επηρεάσουν το επίπεδο εμπιστοσύνης των χρηστών στις πληροφορίες και στο ίδιο το σύστημα. Η καθυστέρηση στην παραγωγή δεδομένων και / ή η παραγωγή αναξιόπιστων δεδομένων μπορεί εύκολα να οδηγήσει σε έλλειψη χρήσης δεδομένων και απογοήτευση στη διαχείριση, συμβάλλοντας στον αναποτελεσματικό προγραμματισμό, την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και την ανάλυση και χάραξη πολιτικής. Όταν οι χρήστες δεδομένων και πληροφοριών (π.χ. υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, αναλυτές) χάνουν την εμπιστοσύνη τους στην ικανότητα ή την αξιοπιστία του πληροφοριακού συστήματος, συχνά αποθαρρύνουν την υποστήριξη για τη διατήρηση, την ενίσχυση και την αναβάθμιση του συστήματος. Με τη σειρά της, η ικανότητα παραγωγής δεδομένων και πληροφοριών μειώνεται, με αποτέλεσμα να διακυβεύεται περαιτέρω η δυνατότητα παραγωγής έγκαιρων και αξιόπιστων δεδομένων (Hua & Herstein, 2003).

Οι Hua & Herstein, (2003) τόνισαν επίσης ότι ένας από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που συμβάλλει στην επιτυχία της ανάπτυξης των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης είναι η καλλιέργεια μιας θεσμικής κουλτούρας λήψης πολιτικών αποφάσεων, βασισμένων σε δεδομένα και πληροφορίες. Αυτή η κουλτούρα θα δημιουργήσει ένα ευνοϊκό περιβάλλον, το οποίο θα ενθαρρύνει την χρήση των πληροφοριακών συστημάτων στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, στο πλαίσιο του οποίου θα μπορεί να αναπτυχθεί, να ενισχυθεί και να αναπτυχθεί περαιτέρω η ικανότητα έρευνας και ανάλυσης πολιτικής. Η απαίτηση για τη χρήση δεδομένων και πληροφοριών θα πρέπει να τονώσει και να προάγει την υγιή ανάπτυξη μιας κουλτούρας λήψης αποφάσεων βασισμένης στις πληροφορίες. Δεν θα πρέπει να αναμένεται ότι η ανάπτυξη τεχνολογιών πληροφορικής θα επιφέρει αυτομάτως μια υγιή ροή δεδομένων, ανταλλαγή δεδομένων, παραγωγή πληροφοριών ή χρήση πληροφοριών για αποφάσεις πολιτικής.

Οι Bhatti & Adnan, (2010), σε συμφωνία με τα παραπάνω, ανέφεραν ότι τα τρία βασικά μέτρα για την επιτυχία των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης είναι η έγκαιρη και αξιόπιστη παραγωγή δεδομένων και πληροφοριών, η ενοποίηση των δεδομένων και η ανταλλαγή των δεδομένων μεταξύ των διαφόρων

ενδιαφερόμενων μερών, καθώς και η αποτελεσματική χρήση δεδομένων και πληροφοριών για αποφάσεις πολιτικής.

Οι Ghavifekr et al., (2013) και Passey (2012) συζήτησαν επίσης το πρόβλημα της ελλιπούς εκπαίδευσης που μπορεί να λαμβάνει το εκπαιδευτικό και λοιπό προσωπικό του σχολείου στην χρήση των πληροφοριακών συστημάτων. Οι ερευνητές τόνισαν ότι προκειμένου οι εκπαιδευτικές μονάδες να επωφεληθούν πλήρως από την τρέχουσα εποχή της πληροφόρησης, οι χρήστες των πληροφοριακών συστημάτων πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και τις δεξιότητες. Για το λόγο αυτό, είναι ουσιαστικός ο αποτελεσματικός στρατηγικός σχεδιασμός για την εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση, ώστε τελικά τα συστήματα αυτά να είναι επωφελή για τα σχολεία.

Ομοίως οι North, Serain & Abbott (2000) είχαν τονίσει ότι η κατάρτιση και η εφαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων πρέπει να θεωρούνται ως αδιαχώριστες διαδικασίες. Η αποσύνδεση των δραστηριοτήτων αυτών οδηγεί σε αναποτελεσματικότητα, έλλειψη αποδοτικότητας και αφήνει σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητες τις οργανωτικές πρακτικές. Τα σχολεία και οι διευθυντές τους θα πρέπει να παρέχουν τα αναγκαία κίνητρα στο προσωπικό, ώστε αυτό να υιοθετήσει πλήρως και αποτελεσματικά τα συστήματα αυτά, μέσα από την παροχή εκπαίδευσης στην χρήση τους, αλλά και μέσω της παροχής εκπαίδευσης για την διαχείριση της αλλαγής.

Τέλος, η αντίσταση στην αλλαγή μπορεί να αποτελεί μια σημαντική πρόκληση στην υιοθέτηση των πληροφοριακών συστημάτων από τις σχολικές μονάδες. Οι προσωπικές αξίες και πεποιθήσεις και οι ανθρώπινες συνήθειες και απόψεις σχετικά με τις νέες τεχνολογίες, συνιστούν καθοριστικά κριτήρια για την υιοθέτηση νέων τεχνολογιών στις σχολικές μονάδες (Baron & Bruillard, 2003). Όπως υπογραμμίζουν οι Baylor και Ritchie (2002), η τεχνολογία δεν θα αξιοποιηθεί επαρκώς εάν οι χρήστες της δεν έχουν την ικανότητα, τη γνώση και το πνεύμα να τις χρησιμοποιήσουν και να τις ενσωματώσουν στην καθημερινή τους εργασία. Ως εκ τούτου, οι στάσεις των διευθυντών και των εκπαιδευτικών απέναντι στις νέες τεχνολογίες, μπορεί να θεωρηθεί μια σημαντική παράμετρος που καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο τα πληροφοριακά συστήματα θα εφαρμοστούν στην καθημερινή σχολική εργασία. Πράγματι, όπως έχουν δείξει κάποιες έρευνες, οι ανθρώπινες παράμετροι που επηρεάζουν την υιοθέτηση των ΤΠΕ στην εκμάθηση, είναι

παρόμοιες με αυτές που επηρεάζουν την υιοθέτηση των ΤΠΕ στην διοίκηση της εκπαίδευσης. Παραδείγματα είναι ο φόβος των νέων τεχνολογιών, η έλλειψη τεχνολογικών δεξιοτήτων και η τεχνοφοβία (Cooke and Greenwood, 2008).

## **1.6. Τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης στην εκπαίδευση στην Ελλάδα**

Το βασικό πληροφοριακό σύστημα στην διοίκηση της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, είναι το Myschool, η λειτουργία του οποίου τέθηκε σε ισχύ το 2013, στο πλαίσιο της αναβάθμισης και του εκσυγχρονισμού της πληροφοριακής υποδομής του Υπουργείου Παιδείας στην Ελλάδα. Το σύστημα απευθύνεται στις σχολικές μονάδες και σκοπός του είναι η καθημερινή μηχανογραφική τους υποστήριξη. Αναλυτική αναφορά στο σύστημα γίνεται σε επόμενη ενότητα.

Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι οι πρωτοβουλίες ανάπτυξης πληροφοριακών συστημάτων στην εκπαίδευση είχαν ξεκινήσει πολύ νωρίτερα, καθώς το Myschool αντικατέστησε μια σειρά υφιστάμενων πληροφοριακών συστημάτων που είχαν υλοποιηθεί μέχρι τότε, όπως το ΕΠΑΦΟΣ, το ΝΕΣΤΩΡ και το eΒΑΣΗ (Λογισμικά για την μηχανογράφηση Ενιαίων και Επαγγελματικών Λυκείων), το Athena.net (διοικητική υποστήριξη υπηρεσιών εκπαίδευσης), και άλλα. Παρ' όλα αυτά, οι ΤΠΕ και τα πληροφοριακά συστήματα στην Ελλάδα, έχουν αργήσει σημαντικά να ενσωματωθούν στην εκπαίδευση και έχουν αντιμετωπίσει σημαντικές δυσκολίες στην υιοθέτησή τους από τα ελληνικά σχολεία, όπως υποδεικνύεται από κάποιες έρευνες.

Σε μια έρευνα οι Saiti και Prokoriadou (2009) διερεύνησαν το επίπεδο τεχνολογικών υποδομών που υπάρχει στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Ελλάδας, τον βαθμό στον οποίο αυτός ο τεχνολογικός εξοπλισμός ανταποκρίνεται στις διοικητικές ανάγκες των σχολείων και τις συνθήκες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ΤΠΕ στη σχολική διαχείριση. Η έρευνα έγινε σε 188 σχολεία σε 8 Περιφέρειες της Ελλάδας. Περισσότεροι από 2 στους 3 πίστευαν ότι η εισαγωγή των ΤΠΕ στην εκπαίδευση ήταν ζωτικής σημασίας για τη διοίκηση του σχολείου. Ο τεχνολογικός εξοπλισμός που υπήρχε στα περισσότερα σχολεία ήταν υπολογιστές, σύνδεση στο διαδίκτυο και περιφερειακά gadgets, όπως εκτυπωτές και σαρωτές. Ωστόσο μόνο ένας πολύ μικρός αριθμός σχολείων ανέφεραν την ύπαρξη intranet (σχεδόν 1 στα 5)

και βιντεοπροβολεών (2,7% του δείγματος). Μόνο στο 4,3% των σχολείων αναφέρθηκε ότι η τεχνική υποστήριξη παρασχέθηκε από τις τοπικές αρχές και τα περισσότερα σχολεία δεν είχαν έναν εμπειρογνώμονα που να εργάζεται αποκλειστικά για την τεχνική υποστήριξη του εξοπλισμού. Παρ' όλα αυτά οι εκπαιδευτικοί εξέφρασαν την ικανοποίησή τους σχετικά με τη διαθεσιμότητα του τεχνολογικού εξοπλισμού για την εκτέλεση των διοικητικών καθηκόντων. Σε μια προηγούμενη έρευνα οι Jimoyiannis & Komis (2007), είχαν επίσης βρει ότι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει θετική στάση απέναντι στην εκπαίδευση που είχαν λάβει για την χρήση των ΤΠΕ και απέναντι στον γενικό ρόλο που μπορούσαν να διαδραματίσουν οι ΤΠΕ στην διοίκηση της εκπαίδευσης, αλλά και στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Σε μια μεταγενέστερη έρευνα η Prokoriadou (2012) διερεύνησε το επίπεδο της τεχνολογικής υποδομής που υπάρχει στα ελληνικά νηπιαγωγεία καθώς και τον βαθμό στον οποίο ο εξοπλισμός πληροί τις διοικητικές του ανάγκες, καθώς και τις συνθήκες που επηρεάζουν την εφαρμογή των ΤΠΕ στη σχολική διαχείριση. Η έρευνα έγινε μεταξύ 183 διευθυντών νηπιαγωγείων. Όπως και στην προηγούμενη έρευνα, σχεδόν όλοι οι διευθυντές θεωρούσαν ότι οι νέες τεχνολογίες είναι σημαντικές για την αποτελεσματική διαχείριση του σχολείου και είχαν θετικές στάσεις απέναντι στις ΤΠΕ. Οι διευθυντές οι οποίοι θεωρούσαν ως ζωτικής σημασίας την εισαγωγή των ΤΠΕ στη σχολική διοίκηση, ήταν πιο πιθανό να είναι πιο εξοικειωμένοι με τη χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού. Η απόκτηση του τεχνολογικού εξοπλισμού εξαρτήθηκε κυρίως από την οικονομική ικανότητα της σχολικής επιτροπής και από την προθυμία και το όραμα του κύριου υπόχρεου, αναλόγως των χρόνων που υπηρετεί στο ίδιο σχολείο. Παρ' όλα αυτά, η έρευνα στον τομέα αυτό είναι αρκετά περιορισμένη στην Ελλάδα και σήμερα δεν είναι γνωστό σε ποιο βαθμό τα ελληνικά σχολεία έχουν ενσωματώσει τα πληροφοριακά συστήματα και τις λοιπές ΤΠΕ στην λειτουργία τους.

## **Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup>: Πληροφοριακά συστήματα και Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στην εκπαίδευση**

### **2.1. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού – ορισμός**

Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ή η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων (Human Resources Management –HRM) είναι ένας όρος, ο οποίος χρησιμοποιείται για να περιγράψει όλες τις οργανωτικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την πρόσληψη και επιλογή, το σχεδιασμό της εργασίας, την κατάρτιση και την ανάπτυξη, την αξιολόγηση και την ανταμοιβή, τα κίνητρα και τον έλεγχο των εργαζομένων (Wilton, 2016).

Οι ανθρωπίνους πόροι συνήθως διακρίνονται από τους οικονομικούς, υλικούς και άλλους τύπους πόρων που απαιτούνται από τον οργανισμό για την επίτευξη των στόχων του. Έχει αναγνωριστεί, ήδη από τη δεκαετία του 1980, από όλους τους οργανισμούς, ότι ο ανθρώπινος πόρος είναι ο σημαντικότερος από όλους τους πόρους που χρειάζεται ο οργανισμός για να επιτύχει τους στόχους του. Ο ανθρώπινος πόρος μπορεί να χρησιμοποιήσει τα χρήματα, τον εξοπλισμό και τα υλικά για να παράγει ο οργανισμός, αλλά τίποτα δεν θα παραχθεί αν ο ανθρώπινος πόρος απουσιάζει και επομένως είναι ο πιο κρίσιμος και στρατηγικός από όλους τους πόρους που χρειάζεται ο οργανισμός (Ezenne, 2012).

Η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων έχει περιγραφεί ευρέως ως ένα πλαίσιο φιλοσοφιών, πολιτικών, διαδικασιών και πρακτικών για τη διαχείριση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου (Hendry & Pettigrew, 1990; Bratton & Gold, 2017; Armstrong & Mitchell, 2019). Σύμφωνα με τον Cascio (2001) το βασικό καθήκον της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι η παροχή ανθρωπίνων πόρων και η κατάλληλη χρήση τους. Τις τελευταίες δεκαετίες οι οργανισμοί έχουν συνειδητοποιήσει ότι η παραγωγικότητα, τα κίνητρα και η δημιουργικότητα των ανθρωπίνων πόρων αποτελούν καθοριστικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Κατά την διάρκεια των προηγούμενων δεκαετιών, η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων ήταν κατά βάση συνδεδεμένη με την διαχείριση ή διοίκηση προσωπικού (Personnel Management), η οποία έτεινε να αποτελεί μια απλή και στατική λειτουργία των οργανισμών, που αναφερόταν στην διαχείριση των εργασιακών

σχέσεων. Για παράδειγμα, οι Beer, Spector, Lawrence, Mills & Walton, (1984) είχαν αναφέρει ότι αφορά την μελέτη όλων των αποφάσεων και ενεργειών διαχείρισης που επηρεάζουν τη φύση της σχέσης μεταξύ της οργάνωσης και των εργαζομένων. Έτσι παραδοσιακά σε πολλές επιχειρήσεις, η διοίκηση προσωπικού είχε συσταθεί ως υποστηρικτική λειτουργία, η οποία υπήρχε στο πλαίσιο της οργανωτικής και στρατηγικής λήψης αποφάσεων, και στην ουσία είχε ένα σχετικά χαμηλό λειτουργικό καθεστώς (Redman & Wilkinson, 2006).

Ωστόσο στο ξεκίνημα της δεκαετίας του 1980, ένα σύνολο παραγόντων όπως η αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση των αγορών, η ένταση του ανταγωνισμού, η άνοδος της «επιχειρηματικής κουλτούρας», η μείωση της πίεσης των συνδικάτων, η απογοήτευση από την «παραδοσιακή» διαχείριση του προσωπικού και οι αλλαγές στη φύση της εργασίας και στο εργατικό δυναμικό – οδήγησαν στην αναγνώριση της αξίας του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς και στην χρήση του ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Legge, 2001). Σύμφωνα με τον Sotrey (2007) στην περίοδο εκείνη άρχισαν να εμφανίζονται πρότυπα καινοτόμων μορφών διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων, τα οποία είχαν στρατηγικό προσανατολισμό.

Η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού άρχισε να λαμβάνει μεγαλύτερη σημασία, καθώς άρχισε να αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η σημασία της ενσωμάτωσης της διαχείρισης των ανθρώπων στην στρατηγική των οργανισμών. Κατά αυτόν τον τρόπο αναδύθηκε ο όρος της στρατηγικής διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Η ενσωμάτωση της διαχείρισης των ανθρώπων των οργανισμών, (δηλαδή των εργαζομένων), στην στρατηγική ακολουθεί δύο βασικές προσεγγίσεις, εκ των οποίων, η πρώτη είναι η ενσωμάτωση ή «προσαρμογή» στην επιχειρηματική στρατηγική και η δεύτερη είναι η ενσωμάτωση ή συμπληρωματικότητα και συνοχή των πολιτικών απασχόλησης, με στόχο την ανάληψη δέσμευσης και την ενίσχυση της ευελιξίας των εργαζομένων (Legge, 2001).

Όπως ανέφεραν οι Hendry και Pettigrew (1990) πλέον οι οργανισμοί θα πρέπει να επικεντρώνονται στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων ως μια «ειδική παραλλαγή» της διαχείρισης του προσωπικού, αντανακλώντας μια νέα ιδεολογία, σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζονται οι εργαζόμενοι. Ο Wilton (2016) αναγνωρίζει, ότι παρ' όλα αυτά, σε πολλές επιχειρήσεις σήμερα, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού παραμένει περιθωριοποιημένη και πρωτίστως μια διοικητική

λειτουργία, αν και για πολλές άλλες επιχειρήσεις το πεδίο εφαρμογής της είναι μάλλον ευρύτερο σήμερα, σε σχέση με το παρελθόν.

Σύμφωνα με τους Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, (2017), η στρατηγική διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων ασχολείται με την ενσωμάτωση της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων στη στρατηγική διαδικασία διαχείρισης και ορίζεται ως ένα σύνολο τεχνικών που επιτρέπουν την εφαρμογή παρεμβάσεων εντός των οργανισμών για τη βελτίωση των επιδόσεων.

Οι Sims & Bias (2019) ανέφεραν ότι πρόκειται για μια συνεκτική προσέγγιση στο σχεδιασμό και τη διαχείριση των συστημάτων προσωπικού, βασισμένη στη στρατηγική του εργατικού δυναμικού και συχνά υποστηριζόμενη από μια ευρεία «φιλοσοφία». Στο πλαίσιο της, οι δραστηριότητες και οι πολιτικές για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ευθυγραμμίζονται με την επιχειρηματική στρατηγική.

Σύμφωνα με τους Lengnick-Hall et al., (2009) ενώ ένα μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας που ασχολείται με στρατηγικές προσεγγίσεις στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού έχει γραφτεί τα τελευταία τριάντα χρόνια, η προέλευσή της μπορεί να εντοπιστεί στην Αμερική του 1920, όπου οι πιο προοδευτικοί εργοδότες διερευνούσαν τρόπους για να επιτύχουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, μέσω της επένδυσης στην σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και γενικά μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Ο Storey (2007) υπογράμμισε τη δυνατότητα των ατόμων να είναι ένα βασικό στρατηγικό πλεονέκτημα στη σύγχρονη επιχείρηση και τις βασικές προδιαγραφές για το πώς η επιχείρηση θα καταφέρει να μεγιστοποιήσει την απόδοσή τους. Τόνισε ότι οι οργανισμοί θα πρέπει να διαθέτουν ξεχωριστά λειτουργικά τμήματα για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, τα οποία θα πρέπει να δίνουν βάση περισσότερο στην επιχειρησιακή κουλτούρα, παρά σε διαδικασίες και συστήματα, στην ανάληψη ολοκληρωμένων δράσεων για την επιλογή, την εκπαίδευση και ανάπτυξη και την επικοινωνία με τους εργαζομένους και στον ανασχεδιασμό των θέσεων εργασίας, ώστε να ενδυναμώνουν τους εργαζομένους τους.

Κατά παρόμοιο τρόπο, ο Sisson (1993) πρότεινε ότι η στρατηγική διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων έχει τέσσερις κρίσιμες διαστάσεις, οι οποίες είναι η ενσωμάτωση των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού στον επιχειρηματικό σχεδιασμό, η μετατόπιση

της ευθύνης των ζητημάτων για το ανθρώπινο δυναμικό από τους ειδικούς στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, στους διαχειριστές γραμμών, η μετατόπιση από τον κολεκτιβισμό των σχέσεων μεταξύ της διοίκησης και των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ατομικότητα των σχέσεων μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων και η έμφαση στη δέσμευση των εργαζομένων.

Συνολικά, τα παραπάνω μοντέλα υποδηλώνουν ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία αντικατοπτρίζουν μια ξεχωριστή προσέγγιση στη διαχείριση των ανθρώπων. Πρώτον, η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων δεν είναι απλά ευθύνη των ειδικών στον τομέα αυτό, αλλά απαιτεί και τη συμμετοχή τόσο των ανώτερων, όσο και των διευθυντικών στελεχών στην επιτυχή ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών για τη μεγιστοποίηση της ατομικής απόδοσης. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι κάνουν την εργασία τους πιο αποτελεσματικά όταν δεσμεύονται για τους στόχους του οργανισμού και όχι απλώς όταν συμμορφώνονται με τους κανόνες του, και αυτό μπορεί να επιτευχθεί τόσο μέσω της ευθυγράμμισης των αναγκών των εργαζομένων και της επιχείρησης, όσο και μέσω της εσωτερίκευσης των οργανωτικών αξιών μέσω της διαχείρισης της κουλτούρας στον οργανισμό. Τρίτον, οι πρακτικές και οι πολιτικές στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, όπως αυτές που εφαρμόζονται στον τομέα της επιλογής, της ανάπτυξης και της ανταμοιβής, θα πρέπει να ενσωματωθούν τόσο στη συνολική στρατηγική της επιχείρησης, όσο και μεταξύ τους (Wilton, 2016; Armstrong & Mitchell, 2019).

## **2.2. Τομείς διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού**

Οι σύγχρονοι ηγέτες και οι οργανώσεις τους εξετάζουν ολοένα και περισσότερο τις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ως ένα μέσο συμβολής στην κερδοφορία, την ποιότητα και άλλους οργανωτικούς στόχους. Αυτό σημαίνει ότι οι επαγγελματίες της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και το τμήμα ή η λειτουργία τους είναι ενσωματωμένοι στην οργάνωση και είναι σε θέση να βοηθήσουν τους ηγέτες σε ολόκληρο τον οργανισμό να προσελκύσουν, να αναπτύξουν και να διατηρήσουν ταλαντούχους υπαλλήλους (Snell & Morris, 2019).



Οι επαγγελματίες του τομέα, αλλά και όλοι όσοι εμπλέκονται στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, μπορούν να εκτελούν πολλούς διαφορετικούς ρόλους και σε διαφορετικούς τομείς ευθύνης, αν και φυσικά μπορεί να υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των οργανισμών. Οι επαγγελματίες του τομέα μπορεί να αναλάβουν πλήρως την ευθύνη για τις δραστηριότητες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού σε ορισμένους οργανισμούς, ενώ σε άλλους μπορεί να μοιράζονται τους ρόλους και τις ευθύνες άλλων λειτουργιών στον οργανισμό με τους διευθυντές, όπως είναι οι λειτουργίες της πληροφορικής ή των οικονομικών. Στο πλαίσιο αυτό, οι ανώτεροι ηγέτες αναγνωρίζουν ότι οι επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να τους βοηθήσουν να βελτιώσουν την απόδοση της εργασίας και να εξορθολογήσουν το κόστος της απασχόλησης, για παράδειγμα, μέσα από τον επανασχεδιασμό της εργασίας για την προώθηση της καινοτομίας, την πρόβλεψη των τάσεων της εργασίας και της μέτρησης της αποτελεσματικότητας των οργανισμών (Sims & Bias, 2019).

Στην πράξη, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς περιλαμβάνει δράσεις σε πολλούς τομείς. Μέσα σε κάθε λειτουργική περιοχή της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, υπάρχουν πολλές δραστηριότητες που πρέπει να πραγματοποιηθούν, έτσι ώστε οι άνθρωποι πόροι να μπορούν να συμβάλουν κατά βέλτιστο τρόπο στην επιτυχία του οργανισμού (Sims & Bias, 2019). Αυτές οι δραστηριότητες συζητούνται εν συντομία σε αυτή την ενότητα.

Χρονικά, ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού είναι η πρώτη από αυτές και αναφέρεται στην διαδικασία μέσω της οποίας, αναλύονται οι τρέχοντες άνθρωποι πόροι, προβλέπονται οι μελλοντικές απαιτήσεις του οργανισμού σε ανθρώπινο δυναμικό, εντοπίζονται τομείς όπου υπάρχουν κενά και στη συνέχεια εφαρμόζεται ένα σχέδιο για την ενίσχυση αυτών των κενών (Fahed-Sreih, 2019).

Μόλις προσδιοριστούν οι ανάγκες του οργανισμού σε ανθρώπινο δυναμικό, το επόμενο βήμα είναι η προσέλκυση, επιλογή και η πρόσληψη εργαζομένων, μέσω διαδικασιών, όπως η αναζήτηση για ανθρώπινο δυναμικό, η αξιολόγηση των ενδιαφερόμενων υποψηφίων και η τελική επιλογή. Η προσέλκυση, επιλογή και πρόσληψη είναι μια μορφή επιχειρηματικού διαγωνισμού και είναι έντονα ανταγωνιστική (Ehrenberg & Smith, 2017). Οι ηγέτες θα πρέπει να καθορίζουν προσεκτικά τα απαιτούμενα προσόντα για τις θέσεις εργασίας και να εφαρμόζουν

μεθόδους επιλογής, οι οποίες θα διασφαλίζουν ότι επιλέχθηκε ο κατάλληλος εργαζόμενος με βάση τα προσόντα του και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Οι οργανισμοί μπορούν να προσελκύουν υποψήφιους είτε από εσωτερικές, είτε από εξωτερικές πηγές. Οι εσωτερικές προσλήψεις συχνά βασίζονται σε σχέδια διαδοχής, μετακινήσεις εργαζομένων στο εσωτερικό του οργανισμού, προαγωγές κ.α. (Polyhart & Kim, 2014), ενώ οι εξωτερικές σε αναζήτηση υποψηφίων από αγγελίες, διαδίκτυο, κ.α. (Cascio, 2015).

Για να είναι αποτελεσματικές, οι διαδικασίες επιλογής πρέπει να είναι τεχνικά ορθές (δηλαδή ακριβείς) και νόμιμες. Αλλά το πιο σημαντικό είναι να εξετάζεται η αναπτυξιακή φάση των εργαζομένων, προκειμένου να ευθυγραμμιστούν οι αποφάσεις στελέχωσης με την οργανωτική στρατηγική. Είναι επίσης σημαντικό η κουλτούρα του οργανισμού να γνωστοποιείται στους πιθανούς υποψηφίους, επειδή οι έρευνες δείχνουν ότι αυτές οι πληροφορίες είναι σημαντικές, ώστε να επιλέγουν μεταξύ των θέσεων εργασίας που είναι διαθέσιμες σε αυτούς (Polyhart, Schmitt & Tippins, 2017).

Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, είναι ακόμα ένας σημαντικός τομέας της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. Οι σύγχρονοι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πάντα την δυνατότητα να αναπτυχθούν. Προκειμένου να διευκολυνθεί η επαγγελματική εξέλιξη και οι βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης επιδόσεων, οι σύγχρονοι οργανισμοί επιλέγουν να δαπανήσουν σημαντικά ποσά για να εκπαιδεύσουν και να αναπτύξουν τους υπαλλήλους τους στην επιχειρησιακή τεχνογνωσία, αλλά και στην ανώτερη επαγγελματική τεχνογνωσία και να τους παρέχουν στο πλαίσιο αυτό, γνώσεις σχετικά με τις ανταγωνιστικές, βιομηχανικές και τεχνολογικές τάσεις. Με έμφαση σε αυτά τα χαρακτηριστικά, οι οργανισμοί είναι σε καλύτερη θέση να προσαρμόζονται και να καινοτομούν και να ανταγωνίζονται πολύ πιο αποτελεσματικά στον σύγχρονο ταχύτατο παγκόσμιο επιχειρηματικό κόσμο (Cascio, 2015; Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2017).

Η κατάρτιση και η ανάπτυξη, συνιστούν μαθησιακές εμπειρίες που διδάσκουν στους εργαζόμενους πώς να εκτελούν τα καθήκοντα τους στις τρέχουσες και μελλοντικές θέσεις εργασίας τους. Η εκπαίδευση τείνει να επικεντρώνεται και να προσανατολίζεται στις βραχυπρόθεσμες ανάγκες για την επιτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων, συνήθως στις τρέχουσες θέσεις εργασίας τους (π.χ. η εκπαίδευση

που προσφέρεται σε έναν εργαζόμενο με την ανάληψη των καθηκόντων του για πρώτη φορά), ενώ η ανάπτυξη τείνει να προσανατολίζεται περισσότερο προς τη διεύρυνση των δεξιοτήτων ενός ατόμου για την ανάληψη μελλοντικών ευθυνών ή θέσεων εργασίας. Ειδικότερα η ανάπτυξη ταλέντων, ως μια σημαντική συνιστώσα της στρατηγικής διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων διαδραματίζει καίριο ρόλο στην καλλιέργεια, ενίσχυση και επέκταση των δυνατοτήτων ενός οργανισμού και στην επίτευξη των στρατηγικών του στόχων (Cascio, 2015; Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2017). Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είναι ένας παράγοντας που προσδίδει στην αξία της μάρκας (brand) των επιχειρήσεων. Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι, και ειδικότερα οι ταλαντούχοι εργαζόμενοι προσελκύνονται από «καλές μάρκες», δηλαδή από οργανισμούς που παρέχουν σημαντικές ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης (Kane & Sherr, 2011).

Διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν την λήψη αποφάσεων στους οργανισμούς, σχετικά με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι η αυξανόμενη ζήτηση για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη από τους ίδιους τους εργαζομένους (συνεχής μάθηση) και οι επιπτώσεις της ψηφιακής τεχνολογίας στην εργασία. Η τεχνολογία και ειδικότερα η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών, συνεχίζει να αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο οι οργανισμοί δημιουργούν αξία, τον τρόπο με τον οποίο δουλεύουν οι εργαζόμενοι και τον τρόπο που λαμβάνει χώρα η επικοινωνία στον οργανισμό. Οι τεχνολογίες όπως το cloud computing και mobile computing, τα μεγάλα δεδομένα (big data), τα πληροφοριακά συστήματα, η μηχανική μάθηση και οι αισθητήρες, για παράδειγμα, συνεχίζουν να μετασχηματίζουν τα ίδια τα θεμέλια των παγκόσμιων επιχειρήσεων και οργανισμών. (Cascio & Montealegre, 2016).

Ένας σημαντικός τομέας στο πλαίσιο της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι η διαχείριση των επιδόσεων των εργαζομένων. Μέσω της διαδικασίας αυτής, οι επαγγελματίες του τομέα της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, αξιολογούν την επάρκεια των επιδόσεων των εργαζομένων τους και τους κοινοποιούν τις αξιολογήσεις αυτές. Μια αποτελεσματική διαδικασία διαχείρισης των επιδόσεων δίνει την δυνατότητα σε έναν οργανισμό να εξασφαλίσει ότι οι δραστηριότητες των εργαζομένων είναι σύμφωνες με τους στόχους του οργανισμού, καθώς και την δυνατότητα να ευθυγραμμίσει τα αποτελέσματα των εργαζομένων, με τα αποτελέσματα των οργανισμών. Τα αποτελέσματα των επιδόσεων των εργαζομένων,

αξιοποιούνται στην συνέχεια προς τον καθορισμό των ανταμοιβών τους, της λήψης αποφάσεων σχετικά με προαγωγές –μετακινήσεις και για την παροχή κινήτρων στους εργαζομένους που ενδεχομένως δεν έχουν τις επιθυμητές αποδόσεις, ή για την ενίσχυση των επιδόσεων των εργαζομένων με ήδη καλή απόδοση. Εδώ, οι επαγγελματίες του τομέα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων συνεργάζονται με τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη, σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, ώστε να καθιερωθεί η διαδικασία αξιολόγησης που θα ακολουθηθεί, οι διαστάσεις των επιδόσεων που πρέπει να μετρηθούν, οι διαδικασίες για την εξασφάλιση της ακρίβειας και οι απαιτήσεις για συζήτηση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης με τους εργαζομένους (παροχή ανατροφοδότησης) (Giannopoulos, 2015; Sims & Bias, 2019).

Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας εμπίπτει επίσης στις λειτουργίες της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Πολλοί οργανισμοί σχεδιάζουν προγράμματα σταδιοδρομίας σε μια προσπάθεια να αυξήσουν τη συνολική οργανωτική απόδοση, την παραγωγικότητα των εργαζομένων και να προσελκύσουν, να αναπτύξουν και να διατηρήσουν τους πιο καταρτισμένους υπαλλήλους. Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας αποτελεί μια στρατηγική επιταγή και μια συνεχιζόμενη διαδικασία, σχεδιασμένη να μεγιστοποιεί τα talέντα των εργαζομένων και να τους διατηρεί στον οργανισμό (Jaussi & Benson, 2012).

Παράλληλα, λόγω των πιέσεων για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της συνολικής αποτελεσματικότητας, οι οργανισμοί αναμένουν επίσης από τους ίδιους τους εργαζομένους να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για τη διαχείριση της δικής τους σταδιοδρομίας. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα πρέπει να κάνουν ό, τι μπορούν για να αναπτυχθούν και να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους, προκειμένου να βελτιώσουν την αξία τους (Gubler, Arnold & Coombs, 2014).

Τέλος, η διαχείριση των αμοιβών είναι ακόμα ένας τομέας της λειτουργία της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Οι αμοιβές είναι ένας βασικός στρατηγικός τομέας για κάθε οργανισμό, καθώς επηρεάζει την ικανότητα του να προσελκύει και να διατηρεί talέντα και να διασφαλίζει τα βέλτιστα επίπεδα απόδοσης για τους εργαζομένους. Οι αμοιβές είναι ένα βασικό οικονομικό ζήτημα στο οργανωτικό πλαίσιο, καθώς τα προγράμματα αποζημίωσης συνεχίζουν να λαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο μερίδιο των λειτουργικών δαπανών ενός οργανισμού. Είναι αναγκαίο να εξασφαλίζεται ότι η αμοιβή προσελκύει, παρακινεί και διατηρεί τους ανθρώπους στον

οργανισμό, ενώ παράλληλα θα δίνει στον οργανισμό την δυνατότητα να ανταγωνίζεται αποτελεσματικά (Sims & Bias, 2019).

## **2.3. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης**

### **2.3.1. Σκοπός και στόχοι της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση**

Σύμφωνα με τον Ezenne (2012), οι ανθρώπινοι πόροι σε μια εκπαιδευτική οργάνωση, αναφέρονται σε όλους τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτήν, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι διαχειριστές και όλα τα υπόλοιπα μέλη του προσωπικού που εργάζονται σε αυτόν τον οργανισμό. Οι εκπαιδευτικοί διδάσκουν τους μαθητές, οι μαθητές αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες από τους εκπαιδευτικούς, η διοίκηση και τα μέλη του προσωπικού διευθύνουν το σχολείο και όλες αυτές οι λειτουργίες, μαζί με τους οικονομικούς και υλικούς πόρους, επιτρέπουν στο σχολείο να επιτύχει τους στόχους του.

Οι Middlewood & Lumby (2009) είχαν αναφέρει ότι κάθε άτομο που απασχολείται σε ένα σχολείο ή μια εκπαιδευτική μονάδα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στην επιτυχία του. Στο πλαίσιο αυτό, η διοίκηση πρέπει να εστιάζει την προσοχή της στην ποιότητα των ανθρώπων και στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αυτοί να ενθαρρυνθούν και θα ενδυναμωθούν αποτελεσματικά να συνεργαστούν ως μέρος μιας αποτελεσματικής ομάδας. Η υποστήριξη προς τα μέλη της ομάδας και το έργο τους θα πρέπει να παρέχεται ώστε να καθοριστούν και να συμφωνηθούν σαφείς στόχοι, με βάση τους οποίους οι επιδόσεις μπορούν να παρακολουθούνται, να μετριούνται και να αξιολογούνται.

Σύμφωνα με τον Seyfarth (2002) οι αποτελεσματικές πρακτικές ανθρωπίνων πόρων στην εκπαίδευση είναι κρίσιμες για τη βελτίωση της διδασκαλίας και της μάθησης των σπουδαστών καθώς και για τη λήψη όλων των αποφάσεων, οι οποίες είναι σχετικές με τον προγραμματισμό, την πρόσληψη, την επιλογή, την αξιολόγηση των τοποθετήσεων, την ανάπτυξη και την προώθηση των εργαζομένων στον οργανισμό.

Σύμφωνα με τον Reboire (2001), οι κύριοι στόχοι της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στην εκπαίδευση είναι να προσλαμβάνει, να διατηρεί, να αναπτύσσει και να κινητοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό, και κυρίως τους εκπαιδευτικούς, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι του σχολείου. Οι στόχοι πρέπει να υλοποιηθούν μέσω των διαστάσεων των λειτουργιών του ανθρώπινου δυναμικού, που περιγράφηκαν παραπάνω, δηλαδή, τον προγραμματισμό, την πρόσληψη και την επιλογή, την τοποθέτηση και την εισαγωγή ανθρώπινων πόρων, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση ανθρώπινων πόρων, την αποζημίωση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτές οι διαστάσεις της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων είναι αναπόσπαστες πτυχές των λειτουργιών ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση (Omebe, 2014).

Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση έχει γίνει ένα πολύ περίπλοκο και δύσκολο έργο για τους διαχειριστές στον τομέα της εκπαίδευσης και τους σχεδιαστές εκπαιδευτικής πολιτικής. Ο διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να προσπαθήσει να επιτύχει τους στόχους του οργανισμού και να ικανοποιήσει τις ανάγκες των ανθρώπων που εργάζονται στον οργανισμό, καθώς και τις ανάγκες της κοινωνίας μέσα στην οποία λειτουργεί η οργάνωση (Seyforth, 2002).

Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στην εκπαίδευση εμφανίστηκε στις αρχές του εικοστού αιώνα. Από την εμφάνισή της, στην δεκαετία του 1920, έχει βιώσει σημαντικές αλλαγές και δραστηριότητες σε τομείς όπως η ανάδειξη των οργανωμένων συνδικάτων και ενώσεων των εκπαιδευτικών και η εισαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων γύρω στη δεκαετία του 1960 και η αυξανόμενη επιρροή των νομικών απαιτήσεων, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών δικαιωμάτων και των θεμιτών διαδικασιών. Όλες αυτές οι εξελίξεις είχαν σημαντικές επιπτώσεις στη διοίκηση και τη διαχείριση του σχολείου. Επίσης με την πάροδο των ετών, αυξήθηκε η δημόσια ανησυχία για την υπευθυνότητα στην εκπαίδευση και αυξήθηκαν οι απαιτήσεις της κοινωνίας για την ενίσχυση της ποιότητας στην εκπαίδευση και για τον επαγγελματισμό. Με την πάροδο των ετών έχουν επίσης εισαχθεί αλλαγές στα συστήματα σχολικής διακυβέρνησης, όπως στην αποκέντρωση της σχολικής διαχείρισης και στη λήψη αποφάσεων (Ezenne, 2012).

Στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αντιμετώπισε άλλες προκλήσεις, όπως η μετακίνηση των εξειδικευμένων εκπαιδευτικών από τις αγροτικές στις αστικές περιοχές και το κίνημα αυτό συντέλεσε

σε προβλήματα ανάπτυξης για πολλές προαστιακές και αγροτικές σχολικές συνοικίες και σχολεία. Στην ίδια περίοδο προέκυψαν ελλείψεις σε εκπαιδευτικούς σε πολλές ειδικότητες (ειδική αγωγή, επιστήμες, μαθηματικά, ξένες γλώσσες) (Middlewood & Lumby, 2009). Σύμφωνα με τον Flippo (1980) οι θέσεις εργασίας των διευθυντών ανθρωπίνων πόρων έγιναν πιο δύσκολες, επηρεαζόμενες από παράγοντες όπως το αυξανόμενο μέγεθος και πολυπλοκότητα των οργανισμών και της τεχνολογίας τους, το αυξανόμενο επίπεδο εκπαίδευσης των μελών της κοινωνίας, η άνοδος των εργατικών συνδικάτων και η ζήτηση από τους εργαζόμενους, περισσότερων δικαιωμάτων και προνομίων.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, δόθηκε μεγαλύτερη προσοχή στα επιτεύγματα των μαθητών και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών, αλλά η χρηματοδότηση για την προσέλκυση και διατήρηση εκπαιδευμένων εκπαιδευτικών εξακολουθούσε να αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για την εκπαίδευση. Τα οικονομικά προβλήματα οδήγησαν στην αύξηση του μεγέθους της τάξης σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα καθώς και στην αύξηση του φόρτου εργασίας των εκπαιδευτικών. Αυτές οι εξελίξεις στη δεκαετία του 1990 είχαν σημαντικές συνέπειες για την ηγεσία και τη διαχείριση των σχολείων. Παράλληλα παρατηρήθηκαν αλλαγές στη σχολική διακυβέρνηση σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα και μια από αυτές ήταν η αποκέντρωση πολλών αρμοδιοτήτων που είχαν προηγουμένως εκτελεστεί από τα κεντρικά τμήματα ανθρωπίνων πόρων (Ezenne, 2012; Middlewood & Lumby, 2009).

Σήμερα η ποιότητα της εκπαίδευσης και τα αποτελέσματα των μαθητών συνεχίζουν να παραμένουν κεντρικοί στόχοι της εκπαιδευτικής διαχείρισης στις περισσότερες αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες. Οι επιταγές της παγκοσμιοποίησης, οι οποίες είναι εμφανείς στην εκπαιδευτική πολιτική σε όλο τον κόσμο, ασκούν πίεση στους ηγέτες και τους εκπαιδευτικούς ώστε να συμμετάσχουν σε μια διαρκή προσπάθεια να βελτιώσουν τον εαυτό τους, τις οργανώσεις τους και τα αποτελέσματά τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής προωθούν πολιτικές, εισάγουν νέες νομοθεσίες και θέτουν νέους στόχους, οι οποίοι έχουν σχεδιαστεί για να μεγιστοποιήσουν το ανθρώπινο κεφάλαιο. Με κάθε τρόπο, η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση σήμερα, στοχεύει στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας των σχολείων (Mercer, Barker & Bird, 2010; Hoque & Kamaluddin, 2014).

Σε εμπειρικό επίπεδο, οι πρόσφατες έρευνες υποδεικνύουν ότι πράγματι η διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στα σχολεία, μπορεί να είναι ωφέλιμες σε πολλούς τομείς, όπως η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, η απόδοση τους και τα αποτελέσματα του σχολείου. Για παράδειγμα σε σχολεία στην Μαλαισία, οι Fuzi & Salleh (2017) βρήκαν ότι οι πρακτικές της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και συγκεκριμένα η κατάρτιση και εκπαίδευση, η ανάπτυξη σταδιοδρομίας και τα συστήματα αποζημίωσης και αξιολόγησης των επιδόσεων, σχετίστηκαν σημαντικά με την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους.

Σε μια άλλη μελέτη, σε 140 εκπαιδευτικούς στο Μπαγκλαντές, οι Uddin et al. (2019) βρήκαν ότι οι πρακτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων ήταν προβλεπτικοί παράγοντες της απόδοσης των εκπαιδευτικών. Οι πρακτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης και τα συστήματα αποζημίωσης σχετίστηκαν σημαντικά με τις επιχειρησιακές επιδόσεις.

Η απόδοση του σχολείου έχει επίσης συνδεθεί με κάποιες πτυχές της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων. Οι Bloom et al. (2015) συλλέγοντας δεδομένα για τις διαχειριστικές πρακτικές 1800 σχολείων σε οκτώ χώρες, διερεύνησαν τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν την απόδοση του σχολείου, με έμφαση στα επιτεύγματα των σπουδαστών. Διαπίστωσαν ουσιαστικές διακυμάνσεις στις πρακτικές διαχείρισης στο σύνολο των χωρών, οι οποίες καθορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό από τις διαφορές στη σχολική διακυβέρνηση (ιδιαίτερα την απόδοση λογοδοσίας) και την ηγεσία του σχολείου. Οι πρακτικές διαχείρισης, μεταξύ τους και αυτές που σχετίζονταν με την διαχείριση και την ενθάρρυνση ταλέντων σχετίστηκαν θετικά με τα επιτεύγματα των μαθητών.

Ο Fryer (2014), βρήκε επίσης ότι η προστιθέμενη αξία του σχολείου αυξήθηκε μετά την υιοθέτηση πέντε διαχειριστικών πρακτικών, οι οποίες ήταν ο αυξημένος χρόνος διδασκαλίας, η πιο αυστηρή προσέγγιση για την οικοδόμηση του ανθρώπινου κεφαλαίου των εκπαιδευτικών και των διοικητικών στελεχών, η χρήση δεδομένων για την ενημέρωση της διδασκαλίας και η δημιουργία μιας κουλτούρας υψηλών προσδοκιών.

Σε μια άλλη έρευνα, οι Bryson, Stokes & Wilkinson (2018), μελέτησαν τον ρόλο που διαδραματίζουν οι πρακτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στις διαφορές απόδοσης μεταξύ σχολείων στην Βρετανία. Βρήκαν ότι η εντατική χρήση των πρακτικών



διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, που σχετίζονταν με την επιλογή και την εκπαίδευση και κατάρτιση των εκπαιδευτικών, σχετίστηκε με σημαντικές βελτιώσεις στην απόδοση στον χώρο εργασίας των σχολείων.

### **2.3.2. Πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση**

#### **2.3.2.1. Ο σχολικός διευθυντής ως διαχειριστή ανθρωπίνων πόρων**

Οι πρακτικές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης ασκούνται από τους σχολικούς διευθυντές, αν και σε πολλές περιπτώσεις, ανάλογα με τον βαθμό συγκέντρωσης-αποκέντρωσης του εκπαιδευτικού συστήματος, οι πρακτικές και οι πολιτικές διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων σχεδιάζονται και οργανώνονται από τις αρχές της εκπαίδευσης. Ωστόσο ο σχολικός διευθυντής παίζει πάντα έναν κρίσιμο ρόλο στην διαχείριση ανθρωπίνων πόρων στο σχολείο και όσο πιο αποκεντρωμένο είναι το σύστημα της εκπαίδευσης, τόσο περισσότερο αυξάνεται η σπουδαιότητα του ρόλου του και οι ευθύνες του (Seyforth, 2002).

Οι σχολικοί διευθυντές, πέραν του ρόλου τους ως διαχειριστές, λαμβάνουν πολλές αποφάσεις σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό, οι οποίες έχουν άμεσο ή έμμεσο αντίκτυπο στην ποιότητα της διδασκαλίας. Ως διαχειριστές ανθρωπίνων πόρων τα καθήκοντα τους, ανάλογα με το εκπαιδευτικό σύστημα, περιλαμβάνουν την εποπτεία των εργαζομένων, την πρόσληψη ειδικευμένων εκπαιδευτικών, την αξιολόγηση της απόδοσης τους και την λήψη διορθωτικών μέτρων, την βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και τη διατήρησή τους στον σχολικό οργανισμό. Όταν αυτές οι λειτουργίες, εφόσον εκτελούνται με αποτελεσματικό τρόπο, θα συμβάλουν στην ενίσχυση της επίτευξης των στόχων των σχολικών συστημάτων για τα επιτεύγματα των μαθητών. Από την άλλη, όταν ένα σχολικό σύστημα στερείται αποτελεσματικών διαχειριστών ανθρώπινου δυναμικού, ενδέχεται να προκύψουν ορισμένα ανεπιθύμητα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, η ποιότητα της διδασκαλίας θα ποικίλλει ανάλογα με τον βαθμό στον οποίο οι μαθητές εκτίθενται σε καλά εκπαιδευμένους και αποτελεσματικούς εκπαιδευτικούς. Όταν η διδασκαλία παρέχεται από εκπαιδευτικούς που δεν διαθέτουν τις κρίσιμες δεξιότητες που απαιτούνται, αυτό

μπορεί να οδηγήσει σε άλλα προβλήματα, όπως το χαμηλό ηθικό του προσωπικού (Seyforth, 2002).

### **2.3.2.2. Προγραμματισμός, προσέλκυση και επιλογή εκπαιδευτικών**

Η προσέλκυση και η επιλογή εκπαιδευτικών, ως η πρώτη λειτουργία της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στα σχολεία, θα πρέπει να δίνει βάση στην προσέλκυση αποτελεσματικών εκπαιδευτικών. Η πρόσληψη, η υποστήριξη και η διατήρηση αποτελεσματικών εκπαιδευτικών είναι μία από τις σημαντικότερες ευθύνες των ηγετών των σχολείων, ίσως η πιο σημαντική ευθύνη. Δεδομένου ότι η διδασκαλία και η μάθηση είναι ο πυρήνας της σχολικής εκπαίδευσης, τότε γίνεται αμέσως κατανοητό γιατί η σωστή επιλογή των εκπαιδευτικών είναι απολύτως απαραίτητη για τα σχολεία, ώστε οι μαθητές να έχουν υψηλά επιτεύγματα. Ο προσδιορισμός και η επιλογή εκπαιδευτικών με υψηλά προσόντα για τη διευκόλυνση της μάθησης σε ένα παραγωγικό και ακαδημαϊκά εμπλουτισμένο περιβάλλον στην τάξη είναι αναπόσπαστο στοιχείο για την εκπλήρωση των κοινωνικών στόχων της εκπαίδευσης (Stronge & Hidman, 2006).

Στο πλαίσιο αυτό η επιλογή εκπαιδευτικών, θα πρέπει να γίνεται με σαφώς καθορισμένα κριτήρια, ώστε να συμβάλλει στην επιλογή αυτών με ποιοτικές δεξιότητες και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Στην καλύτερη περίπτωση, μια αποτελεσματική διαδικασία επιλογής θα πρέπει να δημιουργεί μια κατάσταση όπου οι εκπαιδευτικοί θα αξιολογούνται και θα επιλέγονται με βάση ένα πλήθος παραγόντων που θα επηρεάζουν τα επιτεύγματα των μαθητών. Διάφορα κριτήρια ποιότητας των εκπαιδευτικών είναι τα προαπαιτούμενα της αποτελεσματικής διδασκαλίας (λεκτική ικανότητα, γνώση περιεχομένου, κατάσταση πιστοποίησης, διδακτική εμπειρία), τα προσωπικά χαρακτηριστικά (φροντίδα, σεβασμός, αλληλεπίδραση με τους μαθητές, ενθουσιασμός, κίνητρο, αφοσίωση στην διδασκαλία, ανακλαστική πρακτική), η ικανότητα διαχείρισης της τάξης (οργάνωση, πειθαρχία), η ικανότητα παράδοσης της μάθησης (προσδοκίες, πολυπλοκότητα, εμπλοκή μαθητών) και η αξιολόγηση των μαθητών (εργασίες για το σπίτι, παρακολούθηση προόδου μαθητών, ανταπόκριση στις ανάγκες των μαθητών) (Stronge & Hidman, 2006).

Σε ότι αφορά τις μεθόδους προσέλκυσης εκπαιδευτικών, οι πρακτικές αυτές φαίνεται να ποικίλλουν μεταξύ των χωρών και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Στα αποκεντρωμένα εκπαιδευτικά συστήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν ανοικτές μέθοδοι πρόσληψης, στις οποίες οι τοπικές εκπαιδευτικές αρχές ή τα επιμέρους σχολεία είναι υπεύθυνα για την πρόσληψη και την επιλογή υποψηφίων για θέσεις διδασκαλίας. Σε τέτοιες περιοχές, όπως για παράδειγμα στις ΗΠΑ και σε ορισμένες χώρες του ΟΟΣΑ, μπορεί να απαιτηθούν ή να γίνουν αποδεκτά χαρτοφυλάκια εκπαιδευτικών που τεκμηριώνουν το πλήρες φάσμα σπουδών και διδακτικής εμπειρίας για την υποστήριξη της απασχόλησης. Άλλες χώρες χρησιμοποιούν πιο συγκεντρωτικές διαδικασίες, όπως ανταγωνιστικές εξετάσεις εισόδου ή / και καταλόγους υποψήφιων, όπου οι υποψήφιοι κατατάσσονται σύμφωνα με προκαθορισμένα κριτήρια. Όταν οι ακροάσεις ή οι συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται ως μέρος, είτε των ανταγωνιστικών εξετάσεων, είτε των θεσμικών διαδικασιών πρόσληψης, αυτές πρέπει να βασίζονται σε σαφείς, διαφανείς, ευρέως κατανοητές αρχές (ILO, 2012).

Στο ευρύτερο τους πλαίσιο οι διαδικασίες προγραμματισμού, προσέλκυσης και επιλογής ανθρωπίνων πόρων στα σχολεία επηρεάζονται από κάποιους παράγοντες του περιβάλλοντος, όπως για παράδειγμα οι ελλείψεις εκπαιδευτικών που παρατηρούνται σε κάποιες αναπτυσσόμενες χώρες, καθώς και κάποιοι δημογραφικοί παράγοντες. Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα της Eurydice (2018), το 36% των δασκάλων στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ είναι ηλικίας άνω των 50 ετών και το 9% είναι άνω των 60 ετών. Η γήρανση του πληθυσμού και οι ηλικιωμένοι δάσκαλοι είναι ένα αυξανόμενο πρόβλημα που καταγράφεται σε 16 από τις 36 χώρες της Ευρώπης, που συμμετείχαν στην έρευνα αυτή. Την ίδια στιγμή που οι δάσκαλοι γερνούν, σε 11 χώρες αναφέρθηκε ότι υπάρχουν πολύ λίγοι σπουδαστές που εγγράφονται στις τριτοβάθμια εκπαίδευση. Άλλες χώρες, όπως η Δανία, οι Κάτω Χώρες, η Σουηδία και η Νορβηγία αναφέρουν ότι η εγκατάλειψη της σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από τους φοιτητές, αποτελεί τη βασική πρόκληση όσον αφορά την προσφορά και τη ζήτηση των εκπαιδευτικών. Ορισμένες χώρες έχουν ήδη εισαγάγει προγράμματα για να προσελκύσουν περισσότερους ανθρώπους για να γίνουν δάσκαλοι. Στην Αγγλία, για παράδειγμα, το Τμήμα Εκπαίδευσης προσφέρει υποτροφίες για την προσέλκυση πτυχιούχων από τα

μαθηματικά, τη φυσική, τη χημεία, τη βιολογία, τους υπολογιστές, τις ξένες γλώσσες και τη γεωγραφία (Eurydice, 2018).

Σε τέτοιες καταστάσεις, οι κυβερνήσεις πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικά σχέδια, για την πρόβλεψη του αριθμού των εκπαιδευτικών που θα προσλαμβάνονται κάθε χρόνο, με βάση τους τρέχοντες και προβλεπόμενους μαθητικούς πληθυσμούς. Τα σχέδια θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη παράγοντες όπως η τρέχουσα και προβλεπόμενη κατανομή των καθηγητών και τα ποσοστά συνταξιοδότησης, οι δημογραφικές τάσεις, οι τρέχοντες και προγραμματισμένοι δείκτες μαθητών-εκπαιδευτικών και ο αντίκτυπος της αύξησης των εγγραφών στα δημοτικά σχολεία στη μελλοντική ζήτηση για θέσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ο προγραμματισμός της πρόσληψης των εκπαιδευτικών σε επαρκή ποσότητα πρέπει να συνδέεται στενά με τη διατήρηση και, όπου χρειάζεται, τη βελτίωση της ποιότητας των εκπαιδευτικών: προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η αποτελεσματικότητα. Επιπρόσθετα, ο σχεδιασμός προσλήψεων πρέπει να είναι στενά συνδεδεμένος με τον σχεδιασμό της αρχικής κατάρτισης και της συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης και με στρατηγικές έλξης και συγκράτησης (ILO, 2012).

### **2.3.2.3. Εκπαίδευση και ανάπτυξη εκπαιδευτικών**

Οι εκπαιδευτικοί με ανεπτυγμένες ικανότητες και δεξιότητες και οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι παρακινούνται, είναι ουσιώδεις για τα λειτουργικά εκπαιδευτικά συστήματα. Η αποτελεσματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών θεωρείται ολόενα και πιο σημαντική για την επίτευξη των στόχων της εκπαίδευσης, σχετικά με τις εκπαιδευτικές εγγραφές, την ποιότητα και την επέκταση όλων των τομέων του εκπαιδευτικού τομέα, ιδίως της προ- και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Εκτός από την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, τα αποδεικτικά στοιχεία υποστηρίζουν έντονα την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών ως κρίσιμο παράγοντα στη μεταρρύθμιση της εκπαίδευσης (Joyce & Showers, 2002).

Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών είναι σημαντική λόγω του αντίκτυπού της στην ποιότητα των εκπαιδευτικών. Η διδασκαλία είναι ένα πολύπλοκο και απαιτητικό πνευματικό έργο, κάτι που δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την κατάλληλη προετοιμασία. Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών όχι μόνο εξασφαλίζει ότι οι

εκπαιδευτικοί είναι - και παραμένουν ικανοί να διδάξουν, αλλά διασφαλίζει ότι παραμένουν παρακινημένοι στο χώρο εργασίας, αλλά και στον χρόνο. Οι έρευνες δείχνουν ότι ο αποτελεσματικότερος τρόπος για την αύξηση της ποιότητας της εκπαίδευσης είναι η ενίσχυση της αρχικής εκπαίδευσης και η ανάπτυξη μέσων για την κατάρτιση των εν ενεργεία εκπαιδευτικών. Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών έχει σημαντικό αντίκτυπο στις συμπεριφορές τους και στις διδακτικές τους δεξιότητες, καθώς και στα αποτελέσματα των σπουδαστών (Joyce & Showers, 2002; Kulshrestha & Pandey, 2013).

Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των εκπαιδευτικών έχει τρία αλληλένδετα στάδια. Το πρώτο είναι η αρχική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, η οποία απευθύνεται σε εκείνους που έχουν επιλέξει τη διδασκαλία ως σταδιοδρομία. Η δεύτερη και ίσως πιο παραμελημένη πτυχή της επαγγελματικής εξέλιξης είναι η περίοδος εισαγωγής, όταν ο νέος εκπαιδευτικός αρχίζει να διδάσκει και, σε πολλές χώρες, υφίσταται μια περίοδο εποπτείας, καθοδήγησης και υποστήριξης, προτού λάβει άδεια ως δάσκαλος. Το τρίτο στάδιο είναι η συνεχιζόμενη επαγγελματική εξέλιξη, η οποία συχνά παρέχεται μέσω της ενδοϋπηρεσιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης και η οποία θα πρέπει να διατίθεται σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας της διδασκαλίας (Musset, 2010).

Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών αποτελεί το σημείο εισόδου στο επάγγελμα και ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται, διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στον καθορισμό, τόσο της ποιότητας, όσο και της ποσότητας των εκπαιδευτικών. Σε περίπτωση έλλειψης εκπαιδευτικών, για παράδειγμα, μπορούν να δημιουργηθούν εναλλακτικές και ταχύτερες οδοί εισόδου στο εκπαιδευτικό επάγγελμα. Ένας άλλος τρόπος ρύθμισης της ποσότητας των δασκάλων είναι να τροποποιηθεί το επίπεδο απαιτήσεων εισόδου στα προγράμματα. Για παράδειγμα σε μια χώρα, στην οποία υπάρχει έλλειψη εκπαιδευτικών, οι αρχές μπορούν να μειώσουν τα προσόντα που ζητούνται στους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς (Musset, 2010).

Με τη διαμόρφωση της γνώσης, των δεξιοτήτων και της νοοτροπίας των μελλοντικών εκπαιδευτικών, η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών θέτει τα θεμέλια για την ικανότητά τους να διευθύνουν και να διευκολύνουν την επιτυχή εκμάθηση των σπουδαστών. Για να εδραιώσει, να αναπτύξει περαιτέρω και να μοιραστεί τις βέλτιστες πρακτικές, η διδασκαλία πρέπει να θεωρηθεί ως συνέχεια της δια βίου

μάθησης, ξεκινώντας από την αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και ακολουθούμενη από μια φάση επαγωγής κατά τα πρώτα στάδια του επαγγέλματος, συνεχίζοντας καθ' όλη τη σταδιοδρομία. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή αυτού του «συνεχούς» απαιτεί συνεκτικές πολιτικές και, όπου είναι απαραίτητο, νέες προσεγγίσεις για τη στήριξη τόσο των συνεργατικών τρόπων διακυβέρνησης για την αρχική εκπαίδευση, όσο και για τα περιβάλλοντα συνεργατικής μάθησης για τους εκπαιδευτικούς (Snoek, 2015).

Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ και της ΕΕ περιλαμβάνει ένα «μίγμα» μαθημάτων πάνω στο αντικείμενο (γνώση περιεχομένου), τεχνικές διδασκαλίας (παιδαγωγικές γνώσεις) και πρακτική σχολική εμπειρία. Σε ορισμένες χώρες, η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών περιλαμβάνει επίσης την ανάπτυξη ερευνητικών δεξιοτήτων, το περιεχόμενο στις γνωστικές, συμπεριφορικές και κοινωνικές επιστήμες και τις γνώσεις στην ανάπτυξη των παιδιών (Musset, 2010).

Σε μια πρόσφατη έκθεση της Eurymdice (2015), στην οποία διερευνήθηκαν οι πρακτικές αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών στις χώρες της Ευρώπης, σε 15 ευρωπαϊκές χώρες, το ελάχιστο επίπεδο των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης είναι εκείνο του πτυχίου bachelor, ενώ σε 17 χώρες απαιτούν τουλάχιστον ένα μεταπτυχιακό. Το ελάχιστο μήκος της αρχικής εκπαίδευσης είναι συνήθως μεταξύ τεσσάρων και έξι ετών. Εκτός από τη γνώση του αντικειμένου τους, οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί πρέπει να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες. Η επαγγελματική τους κατάρτιση περιλαμβάνει τόσο τις θεωρητικές σπουδές, όσο και την πρακτική κατάρτιση στα σχολεία, η οποία είναι πιθανό να περιλαμβάνει την παρατήρηση της διδασκαλίας με την άμεση ανάθεση ευθύνης για τη διδακτική δραστηριότητα στην τάξη. Σύμφωνα με την ίδια πηγή, εντός της ΕΕ, το 91,2% των εκπαιδευτικών από όλους τους τομείς έχουν ολοκληρώσει ένα πρόγραμμα αρχικής εκπαίδευσης.

Σε ότι αφορά την συνεχιζόμενη κατάρτιση και εκπαίδευση, σκοπός της είναι να ενημερώσει, να αναπτύξει και να διευρύνει τις γνώσεις που οι εκπαιδευτικοί αποκτούν κατά την αρχική εκπαίδευση ή / και να τους προσφέρει νέες δεξιότητες και επαγγελματική κατανόηση. Ακόμα κι αν λαμβάνουν μια ποιοτική αρχική εκπαίδευση, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να εκπαιδεύονται σε όλη τους τη ζωή. Η συνεχής εκπαίδευση είναι ακόμη πιο σημαντική σε χώρες όπου οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν λάβει όλη την

απαραίτητη ακαδημαϊκή προετοιμασία που θα έπρεπε να έχουν. Η συνεχής εκπαίδευση είναι ένα εξαιρετικό εργαλείο για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επίτευξη υψηλότερων μαθησιακών αποτελεσμάτων. Η προώθηση της συνεχιζόμενης κατάρτισης συνδέεται επίσης πολύ με την ιδέα ότι τα σχολεία είναι πολύτιμοι χώροι για τη μάθηση των εκπαιδευτικών. Αυτές οι δραστηριότητες μπορεί να είναι πολύ ετερογενείς μεταξύ των χωρών και περιλαμβάνουν διασκέψεις διάδοσης, εργαστήρια (προετοιμασία για νέο περιεχόμενο), δραστηριότητες στο σχολείο (ομάδες μελέτης, μαθήματα) και την προσωπική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (ατομικές δραστηριότητες εκτός σχολείων). Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ και της ΕΕ, οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν καμία υποχρέωση να εμπλακούν στη συνεχή κατάρτιση. Η συνηθέστερη ελάχιστη απαίτηση για άλλες χώρες είναι περίπου 5 ημέρες το χρόνο (Mussett, 2010).

Η επίτευξη της συνέχειας στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών απαιτεί δημιουργικές πολιτικές που θα εξετάζουν το θεσμό και το επάγγελμα, θα προωθούν δίκτυα και συνεργασίες και θα καλλιεργούν επαγγελματικές κοινότητες σε διαφορετικά περιβάλλοντα και οργανισμούς. Ο στόχος είναι να επιτευχθεί μια αμοιβαία ροή εμπειρογνομosύνης και ανάπτυξης γνώσης σχετικά με τη μάθηση και τη διδασκαλία. Η βέλτιστη πρακτική είναι να προωθηθεί η συλλογική ευθύνη, η ηγεσία και η αντιπροσωπευτικότητα (ικανότητα δράσης) μεταξύ των επαγγελματιών της εκπαίδευσης και των ενδιαφερομένων, ως φορέων αλλαγών στους οργανισμούς μάθησης. Για παράδειγμα τα πλαίσια δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της συνέπειας, του συντονισμού, της συνεργασίας και του διαλόγου κατά τη διάρκεια της συνεχούς ανάπτυξης των εκπαιδευτικών καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (Snoek, 2015).

Μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών καταγράφονται διαφορετικές πρακτικές σε ότι αφορά την διακυβέρνηση της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με την έρευνα της Eurydice (2015), τρεις βασικοί παράγοντες εμπλέκονται στην συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των εκπαιδευτικών: 1) οι ανώτατες αρχές της εκπαίδευσης (συνήθως το εθνικό υπουργείο Παιδείας), 2) οι τοπικές εκπαιδευτικές αρχές ή τα ίδια τα σχολεία και (3) οι μεμονωμένοι εκπαιδευτικοί. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, η αρχή ανώτατης εκπαίδευσης είναι η μόνη υπεύθυνη για να καθορίσει το είδος της κατάρτισης που χρειάζονται οι εκπαιδευτικοί και η μόνη που παρέχει την εκπαίδευση αυτή. Σε άλλες χώρες όπως το

Βέλγιο, η Τσεχία και η Δανία, οι ανάγκες και τα προγράμματα κατάρτισης σχεδιάζονται μόνο από τοπικές αρχές ή από τα σχολεία, αν και συνήθως εμπλέκεται η διαβούλευση με διάφορες ομάδες συμφερόντων, όπως οι ενώσεις των εκπαιδευτικών. Στη Σλοβακία, οι επικεφαλής των σχολείων αποφασίζουν ποιες δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης έχουν προτεραιότητα, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη την εκπαιδευτική πρακτική και το περιβάλλον των σχολείων τους και αφού συμβουλευτούν τους εκπαιδευτικούς σχετικά με τις ατομικές τους ανάγκες. Το Λουξεμβούργο και το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) είναι τα μόνα εκπαιδευτικά συστήματα στα οποία το σχέδιο κατάρτισης και εκπαίδευσης είναι κατά κύριο λόγο ευθύνη των μεμονωμένων εκπαιδευτικών, παρόλο που αυτές οι ανάγκες συζητούνται και συμφωνούνται με τον διευθυντή (Eurydice, 2015).

#### **2.3.2.4. Αξιολόγηση εκπαιδευτικών**

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού μπορεί να θεωρηθεί ως ένα από τα πολλά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ενίσχυση της ποιότητας της διδασκαλίας. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών θεωρείται ότι λειτουργεί σε διάφορα επίπεδα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και διαχείρισης της εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένου του εκπαιδευτικού συστήματος, του σχολείου / της οργάνωσης, και σε ατομικό επίπεδο. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών είναι μια διαδικασία που αποσκοπεί στην αξιολόγηση των επιδόσεων τους, εξασφαλίζοντας ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του ρόλου τους. Εκτός από την εξέταση της απόδοσής τους στην τάξη, αξιολογείται και η γενικότερη συμβολή τους στους ευρύτερους στόχους του σχολείου στο οποίο εργάζονται (Huber & Skedsmo, 2016).

Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών έχει δύο βασικούς στόχους, οι οποίοι είναι η ενίσχυση της λογοδοσίας και η ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Οι μηχανισμοί αξιολόγησης των εκπαιδευτικών μπορούν να αυξήσουν την ευθύνη έναντι της διοίκησης των σχολείων και της διοίκησης της εκπαίδευσης, έναντι των μαθητών, των γονέων και του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος. Παράλληλα η αξιολόγηση είναι χρήσιμη για την μέτρηση των προτύπων απόδοσης, ώστε οι εκπαιδευτικοί να μπορούν να μετακινούνται σε υψηλότερο βαθμό ή σε διαφορετική θέση. Κατά αυτό τον τρόπο, τα συστήματα αξιολόγησης των



εκπαιδευτικών προωθούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη, έτσι ώστε να υπάρχει μια πορεία επαγγελματικής εξέλιξης και να βελτιωθούν οι στόχοι της διδασκαλίας και της μάθησης. Με το πέρας της αξιολόγησης, ο εκπαιδευτικός, μαζί με τον αξιολογητή του, να εντοπίσει τις δεξιότητες που απαιτούν βελτιώσεις και να δημιουργηθεί ένα σχέδιο / πλάνο για την ανάπτυξη τους (ILO, 2012).

Σε πρακτικό επίπεδο, η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού μπορεί να γίνει από αξιολογητές στο εσωτερικό του σχολείου ή από εξωτερικούς αξιολογητές. Μπορεί να βασίζεται σε πλαίσια που έχουν θεσπιστεί από τις αρμόδιες για την εκπαίδευση, αρχές ή μπορεί να ακολουθεί διαδικασίες που αναπτύσσονται σε επίπεδο σχολείου και συμφωνούνται μεταξύ ηγετών και καθηγητών. Οι μέθοδοι και οι προσεγγίσεις ποικίλλουν και οι πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την αξιολόγηση, μπορούν να αντληθούν από διάφορα μέσα, όπως η παρατήρηση στην τάξη, οι έρευνες σε γονείς και μαθητές, κ.α. (Marzano, 2012).

Σύμφωνα με έκθεση της Eurydice (2018), η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και στη συντριπτική τους πλειοψηφία ρυθμίζεται από ανώτατες εκπαιδευτικές αρχές. Σε λίγες χώρες, τα σχολεία ή οι τοπικές αρχές, είτε έχουν πλήρη αυτονομία σε αυτό το θέμα, είτε η εκτίμηση των εκπαιδευτικών δεν πραγματοποιείται συστηματικά. Ωστόσο, λιγότερο από το ήμισυ των ανώτατων εκπαιδευτικών αρχών στην Ευρώπη έχουν κάποια μορφή παρακολούθησης του συστήματος αξιολόγησής τους, το οποίο μπορεί να είναι τακτικό ή περιστασιακό. Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, η αξιολόγηση χρησιμοποιείται για την παροχή ανατροφοδότησης στους εκπαιδευτικούς, σχετικά με σημεία που απαιτούν βελτιώσεις. Επιπλέον, χρησιμοποιείται για τον εντοπισμό των καλών επιδόσεων και, στη συνέχεια, για την απονομή μόνους, εξέλιξη στον μισθό ή για σκοπούς προώθησης. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιείται για την ανίχνευση της χαμηλής απόδοσης και για την λήψη διορθωτικών μέτρων.

Ωστόσο στην Ευρώπη, λίγες χώρες χρησιμοποιούν την εκπαιδευτική αξιολόγηση για σκοπούς επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, μόνο σε 13 ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα η αξιολόγηση χρησιμοποιείται συστηματικά για την ανασκόπηση των αναγκών επαγγελματικής εξέλιξης. Σε 13 χώρες, η επιλογή αυτή αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του εκτιμητή, ενώ σε επτά χώρες (όπως η Κύπρος, Αλβανία, κ.α.) η αξιολόγηση δεν χρησιμοποιείται ποτέ για

τον σκοπό αυτό. Οι σχολικοί ηγέτες συμμετέχουν συχνά στην εκτίμηση των εκπαιδευτικών, αλλά μόνο το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών συστημάτων έχουν υποχρεωτική κατάρτιση στον τομέα αυτό. Στις περισσότερες χώρες οι σχολικοί ηγέτες, είτε έχουν την ευθύνη της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, είτε συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία. Ωστόσο, σχεδόν τα μισά εκπαιδευτικά συστήματα δεν προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης για τους ηγέτες των σχολείων κατά την αξιολόγηση. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στα σχολεία της Ευρώπης βασίζεται γενικά σε μια συζήτηση με τον ηγέτη/διαχειριστή του σχολείου καθώς και στην παρατήρηση στην τάξη. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται πάντοτε με αναφορά τουλάχιστον σε ένα πλαίσιο που περιγράφει τι αναμένεται από τους εκπαιδευτικούς. Οι συνεντεύξεις και οι διάλογοι με τον διευθυντή του σχολείου, σε συνδυασμό με την παρατήρηση στην τάξη είναι οι πιο συνηθισμένες μέθοδοι αξιολόγησης των εκπαιδευτικών. Σε ορισμένες χώρες, η πρακτική αυτή συνοδεύεται από την αυτοαξιολόγηση των εκπαιδευτικών (Eurydice, 2018).

### **2.3.2.5. Συστήματα αμοιβών εκπαιδευτικών**

Η αμοιβή αποτελεί ένα βασικό στοιχείο που μπορεί να καταστήσει την διδασκαλία, ως ένα ελκυστικό επάγγελμα. Σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες όπως οι συνθήκες εργασίας, οι προοπτικές σταδιοδρομίας, οι επαγγελματικές ευκαιρίες ανάπτυξης και η αναγνώριση, η αμοιβή διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προσέλκυση ανθρώπων στο επάγγελμα, καθώς και εξασφαλίζει ότι οι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί είναι ικανοποιημένοι και επαρκώς παρακινημένοι να συνεχίσουν να παρέχουν διδασκαλία υψηλής ποιότητας. Οι πολιτικές που επηρεάζουν τις αποδοχές και τις προοπτικές σταδιοδρομίας των απασχολουμένων στον τομέα της εκπαίδευσης θα πρέπει συνεπώς να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των εθνικών στρατηγικών για τη βελτίωση της ελκυστικότητας του διδακτικού επαγγέλματος (Anraamona & Loginov, 2018).

Στην Ευρώπη, ο μέσος νόμιμος αρχικός μισθός στην προσχολική εκπαίδευση για το έτος αναφοράς είναι 24.351 €<sup>1</sup>, ενώ η κορυφή της μισθολογικής κλίμακας ανέρχεται

---

<sup>1</sup> Η μέτρηση γίνεται σε PPS, το οποίο αναφέρεται στο πρότυπο αγοραστικής δύναμης, το οποίο αποτελεί μια εικονική νομισματική μονάδα, η οποία χρησιμοποιείται για την διευκόλυνση της σύγκρισης των τιμών σε αγαθά και υπηρεσίες, μεταξύ χωρών με διαφορετικές νομισματικές βάσεις. Τα PPS προκύπτουν διαιρώντας κάθε οικονομικό άθροισμα μιας χώρας σε εθνικό νόμισμα, με τις αντίστοιχες ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης

σε 38.255 €. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τα άλλα επίπεδα εκπαίδευσης είναι 26.021 € και 42.038 € στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 27.301 € και 44.732 € στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 28.210 € και 47.317 € στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι νόμιμοι μισθοί των δασκάλων στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης είναι σημαντικά χαμηλότεροι, σε σύγκριση με τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Για παράδειγμα, στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, οι μισθοί εκκίνησης των εκπαιδευτικών είναι σχεδόν το ένα τρίτο του μέσου όρου της ΕΕ (Eurymdice, 2018).

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το 2016/17, οι νόμιμοι μισθοί των εκπαιδευτικών αυξήθηκαν στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η μεταρρύθμιση της μισθολογικής πολιτικής ή η μεταβολή των μισθολογικών κλιμάκων, οδήγησαν σε αυξήσεις των μισθών κατά 4% ή περισσότερο, σε σύγκριση με τους μισθούς του 2015/16, στην Ιρλανδία και σε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (Βουλγαρία, Τσεχική Δημοκρατία, Εσθονία, Λετονία, Ουγγαρία, Αυστρία, Ρουμανία και Σλοβακία). Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επέφεραν αύξηση στους μισθούς των εκπαιδευτικών άνω του 3% στη Δανία, τη Μάλτα, τη Σουηδία, την Ισλανδία και το Μαυροβούνιο. Οι πραγματικοί μισθοί των εκπαιδευτικών που εισήλθαν στο επάγγελμα το 2016/17 εξακολουθούν να είναι χαμηλότεροι, σε σύγκριση με την διετία 2009/10 σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες, όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα, όπου ο μισθός των νέων εκπαιδευτικών σε σταθερούς όρους ήταν, το 2016/17, περίπου τα δύο τρίτα της αμοιβής τους επτά χρόνια πριν (Eurymdice, 2018).

Στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών υπάρχει επίσης σαφής νομική κατανομή μισθών μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και της προσχολικής αγωγής έχουν μικρότερο μέσο όρο μισθού, σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες υπάρχει η δυνατότητα εξέλιξης των μισθών, στην πορεία της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού, αλλά ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των χωρών. Για παράδειγμα, στη κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε χώρες όπως η Δανία, η Λιθουανία, η Ισλανδία, κ.α., η διαφορά μεταξύ του ανώτατου μισθού και του μισθού εκκίνησης είναι μικρότερη από 20%, ενώ σε άλλες χώρες, όπως η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Ουγγαρία, κ.α., ο ανώτατος μισθός είναι σχεδόν διπλάσιος του αρχικού μισθού. Οι χαμηλότεροι μισθοί εκκίνησης δεν συνεπάγονται αυτόματα και υψηλότερα ποσοστά εξέλιξης ή το αντίστροφο. Αντίθετα, όσο μεγαλύτερη είναι η σταδιοδρομία ενός δασκάλου, τόσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά μεταξύ του αρχικού μισθού και του

ανώτατου μισθού που μπορεί να λάβει στην πορεία της σταδιοδρομίας του. Κατά μέσο όρο, στις χώρες της Ευρώπης, απαιτούνται περίπου 28 χρόνια, ώστε οι εκπαιδευτικοί να φθάσουν στον ανώτατο μισθό, αλλά σε ορισμένες χώρες η περίοδος αυτή μπορεί να είναι μόλις 10 χρόνια. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η ατομική απόδοση και τα έτη υπηρεσίας παίζουν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη των εκπαιδευτικών, ωστόσο σε άλλες χώρες, όπως η Σουηδία, η απόδοση είναι ο κύριος καθοριστικός παράγοντας της εξέλιξης των εκπαιδευτικών (Eurydice, 2018).

Οι κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές έχουν την κύρια ευθύνη για τον προσδιορισμό των μισθών και των επιδομάτων των εκπαιδευτικών στα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα στην Ευρώπη. Παρόλα αυτά σε χώρες, όπως η Δανία, η Εσθονία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Ολλανδία, η Σουηδία και η Ισλανδία, τα σχολεία έχουν αυτονομία όταν αποφασίζουν για την πλειοψηφία των δικαιωμάτων των εκπαιδευτικών. Οι σχολικοί διευθυντές έχουν διαφορετικά επίπεδα μισθών, ανάλογα με το μέγεθος και τα άλλα χαρακτηριστικά του σχολείου στα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα στην Ευρώπη. Ο μέγιστος νόμιμος μισθός για τους σχολικούς διευθυντές στις περισσότερες χώρες είναι τουλάχιστον 25% υψηλότερος, συγκριτικά με αυτόν των εκπαιδευτικών με τα ελάχιστα προσόντα (Eurydice, 2018).

#### **2.4. Πληροφοριακά συστήματα στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού**

Στη σύγχρονη οικονομία της γνώσης, η οργανωτική επιτυχία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την απόδοση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Δεδομένου ότι αυτό είναι μια πραγματικότητα, που αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο σήμερα, οι πρακτικές διαχείρισης των ανθρώπινου δυναμικού, έχουν μετατοπιστεί προς την συγκέντρωση της γνώσης και στη στρατηγική αντίχνευση του εργατικού δυναμικού. Αυτή η στροφή στις πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποδίδεται εν μέρει σε τεχνολογικούς παράγοντες όπως η εξέλιξη των πληροφοριακών συστημάτων και συγκεκριμένα η άνοδος των πληροφοριακών συστημάτων για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Human Resource Information Systems –HRIS) (Troshani, et al., 2011).

Τα συστήματα αυτά αποτελούνται από συστηματικές διαδικασίες και λειτουργίες για την απόκτηση, αποθήκευση, ανάκτηση, ανάλυση, χειρισμό και την διάδοση σχετικών

πληροφοριών σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό των οργανισμών. Το HRIS μπορεί να οριστεί ως ένα σύνθετο σύνολο βάσεων δεδομένων, εφαρμογών ηλεκτρονικών υπολογιστών, υλικού και λογισμικού που απαιτούνται για τη συλλογή / καταγραφή, αποθήκευση, διαχείριση, παράδοση, παρουσίαση και χειραγώγηση δεδομένων για το ανθρώπινο δυναμικό στους οργανισμούς (Broderick & Boudreau, 1992).

Πρέπει να σημειωθεί ότι ένας σχετικός όρος που συναντάται στην βιβλιογραφία, είναι το e-HRM, το οποίο σε ένα ευρύτερο πλαίσιο περιγράφει την ενσωμάτωση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις επιχειρήσεις (Bondarouk & Brewster, 2016).

Ωστόσο οι δύο όροι παρουσιάζουν κάποιες διαφορές. Σύμφωνα με τους Berber, Dorđević & Milanović (2018) ο στόχος της χρήσης των HRIS είναι η βελτίωση της απόδοσης των λειτουργιών της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων, επηρεάζοντας θετικά την λειτουργία του οργανισμού. Από την άλλη πλευρά, το e-HRM, αναφέρεται στην εφαρμογή στρατηγικών, πολιτικών και πρακτικών που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό σε οργανισμούς με την υποστήριξη ή την πλήρη εξάρτηση από την τεχνολογία web. Ως εκ τούτου τα HRIS είναι μια στενότερη έννοια από το e-HRM.

Σε λειτουργικό επίπεδο, ένα HRIS μπορεί να παρακολουθεί τα προσόντα των εργαζομένων, των υποψηφίων και των πιθανών εργαζομένων, τα δημογραφικά στοιχεία, την αξιολόγηση των επιδόσεων, την επαγγελματική εξέλιξη, τη μισθοδοσία, την πρόσληψη και τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού. Τα HRIS χρησιμοποιούνται για την διευκόλυνση της εταιρικής επικοινωνίας, για την συλλογή δεδομένων που είναι απαραίτητα για την πρόσληψη, την επιλογή, την κατάρτιση, την μισθοδοσία και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων (Obeidat, 2012).

Τα HRIS έχουν εξελιχθεί σε δημοτικότητα από τη δεκαετία του 1960, όπου εισήχθησαν για πρώτη φορά στους οργανισμούς. Σήμερα, τα HRIS δεν χρησιμοποιούνται μόνο για διοικητικούς σκοπούς ή απλώς για την συλλογή πληροφοριών για τους εργαζομένους, αλλά και για στρατηγικούς και επιχειρηματικούς σκοπούς λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό. Για παράδειγμα, ένα HRIS μπορεί να θεωρηθεί ως ένα εργαλείο που παρέχει στους διαχειριστές της οργάνωσης, τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες για την πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό. Επιπλέον, τα

HRIS μπορούν να θεωρηθούν ως εργαλεία, τα οποία βοηθούν τους διαχειριστές, να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους «σωστούς» εργαζομένους. Αυτό μπορεί να γίνει με την καταβολή ανταγωνιστικών μισθών σε σύγκριση με την αγορά και με την κατάρτιση των εργαζομένων, ώστε αυτοί να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους και να ανταπεξέλθουν πλήρως στις υπάρχουσες και μελλοντικές θέσεις εργασίας τους (Obeidat, 2012).

Σε εμπειρικό επίπεδο, πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι τα συστήματα HRIS μπορούν πράγματι να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητα των οργανώσεων. Μέσω των HRIS η διοικητική αποτελεσματικότητα ενισχύεται, μέσω της ταχύτερης επεξεργασίας των πληροφοριών, της βελτίωσης της επικοινωνίας των εργαζομένων και της μεγαλύτερης ακρίβειας στην πληροφόρηση (Beadless, et al., 2005). Τα HRIS συμβάλλουν επίσης στην μείωση του κόστους του ανθρώπινου δυναμικού και στην βελτίωση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού (Troshani et al., 2011). Σύμφωνα με τον Boateng (2007), τα HRIS διευκολύνουν την παραγωγή στρατηγικής αξίας, βοηθώντας στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εσωτερικών συνεπών πολιτικών και πρακτικών που διασφαλίζουν ότι οι άνθρωποι πόροι συμβάλλουν στην επίτευξη επιχειρηματικών στόχων.

## **2.5. Τα οφέλη των πληροφοριακών συστημάτων στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον τομέα της εκπαίδευσης**

Η εισαγωγή καινοτόμων τεχνολογικών εφαρμογών στα σχολεία συνδέεται όχι μόνο με αλλαγές στο επίπεδο της διδασκαλίας και της μάθησης, αλλά και στην εκτέλεση των διοικητικών καθηκόντων στα σχολεία. Σύμφωνα με τον Oyedemi (2015), οι ΤΠΕ βοηθούν τους σχολικούς διευθυντές να ανταποκριθούν πιο αποτελεσματικά και πιο αποδοτικά στο έργο της σχολικής διοίκησης, σε τομείς όπως τα προγράμματα σπουδών και η διδασκαλία και η διαχείριση των σχέσεων του σχολείου με την κοινότητα. Η εισαγωγή των ΤΠΕ στα σχολεία ενισχύει την καθημερινή σχολική ρουτίνα, το πρόγραμμα, την επικαιροποίηση της αξιολόγησης των σχολικών προγραμμάτων, καθώς και την ανάπτυξη του προσωπικού (Oyedemi, 2015).

Η χρήση και τα οφέλη των πληροφοριακών συστημάτων, ως προς την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στην εκπαίδευση έχει μέχρι σήμερα λάβει μικρή προσοχή στην βιβλιογραφία. Το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας έχει επικεντρωθεί στον τρόπο με τον οποίο τα συστήματα αυτά συμβάλλουν στην αποτελεσματική διαχείριση των σχολείων, παρέχοντας κάποιες πρώτες στοιχειώδεις πληροφορίες, σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο βελτιστοποιούν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Demir (2006) διερεύνησε επίσης τις απόψεις και τις αντιλήψεις 98 διευθυντών δημοτικών σχολείων στην Τουρκία, σχετικά με την χρήση των πληροφοριακών συστημάτων στη διαχείριση. Η μελέτη έδειξε ότι παρόλο που οι τεχνολογικές υποδομές των δημοτικών σχολείων ήταν ανεπαρκείς, τα πληροφοριακά συστήματα συνέβαλλαν σημαντικά στα διαχειριστικά τους καθήκοντα, από την άποψη της διευκόλυνσης διαδικασιών όπως η διαχείριση των καρτελών των μαθητών, η γρηγορότερη και ευκολότερη διαχείριση των αρχείων και των εγγράφων, η μετάδοση των πληροφοριών σε σύντομο χρόνο, και η βελτίωση της επικοινωνίας με το προσωπικό του σχολείου. Ο Demir (2006) πρότεινε ότι οι διευθυντές των σχολείων πρέπει να ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν συστήματα πληροφοριών και πρέπει να πιστεύουν ότι τα δεδομένα αποτελούν πολύτιμες πηγές λήψης αποφάσεων.

Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη, ο Oyedemi (2015) διερεύνησε τις απόψεις 120 σχολικών διαχειριστών σχετικά με την χρήση των ΤΠΕ στην αποτελεσματική διαχείριση των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι σχολικοί διευθυντές είχαν γενικά θετικές στάσεις και απόψεις για την χρήση των εργαλείων ΤΠΕ στην διαχείριση των σχολείων και πίστευαν ότι όντως βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα της διαχείρισης, μέσω της συμβολής τους στην επίλυση προβλημάτων και στην βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού.

Ειδικότερα σε σχέση με τα πληροφοριακά συστήματα για την διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, μια έρευνα από τον Overman (1992) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα πιθανά πλεονεκτήματα των HRIS (ή E-HRM) είναι η ταχύτερη επεξεργασία πληροφοριών, η μεγαλύτερη ακρίβεια της πληροφόρησης, ο βελτιωμένος προγραμματισμός και η βελτιωμένη επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων. Σε μια άλλη έρευνα, οι Awazu & Desouza, (2003) βρήκαν ότι η χρήση των E-HRM μειώνει το κόστος του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της αυτοματοποίησης της πληροφόρησης, βοηθώντας τους

εργαζομένους να ελέγχουν τις δικές τους προσωπικές πληροφορίες · και επιτρέποντας στους διαχειριστές να έχουν πρόσβαση σε σχετικές πληροφορίες και δεδομένα, να διεξάγουν αναλύσεις, να λαμβάνουν αποφάσεις και να επικοινωνούν με άλλους χωρίς να συμβουλευόμαστε έναν επαγγελματία διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.

Σε μια άλλη έρευνα, οι Atıcı και Kucukarslan (2010), διερεύνησαν τις απόψεις των σχολικών διευθυντών και των εκπαιδευτικών σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Τουρκία, σχετικά με τα οφέλη της χρήσης των ηλεκτρονικών πληροφοριακών συστημάτων των σχολείων (e-school). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τόσο οι σχολικοί διευθυντές, όσο και οι εκπαιδευτικοί πίστευαν ότι αυξάνουν την αποτελεσματικότητα της εργασίας, μέσω της λιγότερης σπατάλης πόρων, της εύκολης ανάκτησης των πληροφοριών για τους μαθητές και του μικρότερου χρόνου που απαιτούνταν για την διεξαγωγή διοικητικών διαδικασιών των εκπαιδευτικών (π.χ. εισαγωγή στοιχείων μαθητών, βαθμών μαθητών, υπολογισμοί βαθμών, σύγκριση επιδόσεων των μαθητών, χρονοδιαγράμματα, αξιολόγηση των μαθητών, λιγότερα σφάλματα, κ.α.). Επίσης οι εκπαιδευτικοί πίστευαν ότι τα συστήματα βελτιώνουν την επικοινωνία τους με τους γονείς των μαθητών, μιας και μέσω του συστήματος αυτού, οι γονείς είχαν τις απαραίτητες πληροφορίες για τα παιδιά τους και δεν υποχρεούνται να επισκέπτονται το σχολείο αυτοπροσώπως.

Οι Nura & Osman (2012) διερεύνησαν σε θεωρητικό επίπεδο πως τα διάφορα HRIS συμβάλλουν στην αποτελεσματική λήψη αποφάσεων σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και βελτιώνουν την συνολικά διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων. Ο ίδιος πρότεινε ένα θεωρητικό πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο οι αντιλήψεις των χρηστών για την χρησιμότητα, την χρηστικότητα και την αντιλαμβανόμενη ευκολία χρήσης των HRIS θα διαμορφώσει τις απόψεις, τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές των διαχειριστών των σχολείων, ως προς την υιοθέτηση και χρήση των συστημάτων αυτών στην εκπαίδευση. Όσο μεγαλύτερη είναι η αποδοχή, τόσο περισσότερο τα συστήματα αυτά θα αξιοποιηθούν προς τον σκοπό της διαχείρισης της ανάπτυξης και των αμοιβών και ανταμοιβών των εργαζομένων και τόσο περισσότερο θα συμβάλλουν στην αποτελεσματική λήψη αποφάσεων.

Το παραπάνω πλαίσιο δείχνει ότι τα οφέλη της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση, από την χρήση των πληροφοριακών συστημάτων, μπορούν να επιτευχθούν, εφόσον οι χρήστες έχουν διαμορφώσει θετικές στάσεις και



απόψεις προς αυτά. Πολλοί παράγοντες μπορούν να συνεισφέρουν στην διαμόρφωση αυτών των στάσεων, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών πτυχών των συστημάτων και τον βαθμό στον οποίο αυτές οι πτυχές καθιστούν το σύστημα εύχρηστο και αποτελεσματικό, της ατομικής πρόθεσης ανάληψης καινοτομίας και των αντιλήψεων σχετικά με τα οφέλη που έχουν τα συστήματα αυτά (Καζάκου & Κουτρουμάνος, 2017). Στην Ελλάδα, εντοπίστηκαν κάποιες έρευνες που έχουν μελετήσει αυτή την πτυχή στα πληροφοριακά συστήματα και στις υπόλοιπες ΤΠΕ και συστήματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση.

Για παράδειγμα οι Karavasilis, Zafiropoulos & Vrana (2010) διερεύνησαν τον βαθμό υιοθέτησης των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην εκπαίδευση, από τους εκπαιδευτικούς σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα αποκάλυψαν ότι η προσωπική καινοτομία (προθυμία του ατόμου να δοκιμάσει κάτι νέο), η συμβατότητα (συμβατότητα του συστήματος με τις ατομικές αξίες, ανάγκες και τις προηγούμενες εμπειρίες) και τα σχετικά πλεονεκτήματα των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην εκπαίδευση, προέβλεψαν την πρόθεση της χρήσης τους. Σε μεταγενέστερη μελέτη τους, οι ίδιοι ερευνητές (Zafiropoulos, Karavasilis & Vrana, 2012) μελέτησαν τους σημαντικούς καθοριστικούς παράγοντες της αποδοχής και χρήσης των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης από τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες κατά σειρά ήταν η συμβατότητα, τα σχετικά πλεονεκτήματα των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και η συνάφεια με την εργασία. Άλλοι παράγοντες που ήταν επίσης σημαντικοί, ήταν η αντιληπτή χρησιμότητα και η αντιληπτή ευκολία χρήσης των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

## **Κεφάλαιο 3<sup>ο</sup>: Το πληροφοριακό σύστημα Myschool**

### **3.1. Η εισαγωγή του Myschool στην ελληνική εκπαίδευση**

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει σημαντικές μεταρρυθμίσεις στην λειτουργία των οργανισμών του δημοσίου τομέα, προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητά τους, αλλά και για να ενισχυθεί η διαφάνεια της λειτουργίας τους. Ειδικότερα, στον τομέα της εκπαίδευσης, οι μεταρρυθμίσεις αυτές άρχισαν να λαμβάνουν χώρα από το 2011 και μετά. Μια σημαντική μεταρρύθμιση μεταξύ αυτών, ήταν και η εισαγωγή του πληροφοριακού συστήματος Myschool (OECD, 2018).

Το Myschool είναι ένα ενιαίο πληροφοριακό σύστημα με στόχο τη μηχανογραφική υποστήριξη των σχολικών μονάδων και των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης στην Ελληνική επικράτεια (Myschool, 2019). Αποτελεί μια πλατφόρμα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης η οποία προσφέρει διαφανείς ψηφιακές υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας στην εκπαιδευτική κοινότητα. Η βάση δεδομένων MySchool στοχεύει στη συλλογή και την αξιοποίηση των διαθέσιμων δεδομένων και πληροφοριών για την εκπαίδευση στην Ελλάδα. Όλοι οι σχολικοί διευθυντές είναι υπεύθυνοι για την καθημερινή εισαγωγή δεδομένων στο πληροφοριακό σύστημα, για τους μαθητές, το προσωπικό του σχολείου και τις δραστηριότητες του σχολείου (OECD, 2018).

Η λειτουργία του Myschool τέθηκε σε εφαρμογή το σχολικό έτος 2013-2014, έπειτα από την επιτυχή ολοκλήρωση της πιλοτικής του εφαρμογής. Είναι ένα εξειδικευμένο πληροφοριακό σύστημα το οποίο διατίθεται από το Υπουργείο Παιδείας, το οποίο έχει και την ευθύνη συντήρησης, τεχνικής υποστήριξης, καθώς και την εγγύηση της αξιοπιστίας του. Το σύστημα συμβάλλει στην ορθή διαχείριση των στοιχείων των μαθητών, από την στιγμή της εισόδου τους στο σχολείο, μέχρι και την αποφοίτησή τους. Με παρόμοιο τρόπο γίνεται και η διαχείριση των στοιχείων των εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων της χώρας, από την στιγμή του διορισμού τους, μέχρι και την συνταξιοδότησή τους. Τα ανωτέρω δεδομένα καταχωρούνται στο σύστημα από τον σχολικό διευθυντή και τους διοικητικούς υπαλλήλους, ενώ κατά περιπτώσεις, στο σύστημα έχουν πρόσβαση και οι εκπαιδευτικοί των σχολείων (Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος, 2015).

### **3.2. Λειτουργίες και οφέλη του Myschool στην διοίκηση της εκπαίδευσης και στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων**

Το myschool θεωρείται ότι μπορεί να μετασχηματίσει την εκπαιδευτική διοίκηση στην Ελλάδα, παρέχοντας δεδομένα και εργαλεία για τη βελτίωση της λήψης αποφάσεων και την αποτελεσματική κατανομή των πόρων στην εκπαίδευση (OECD, 2018). Το Myschool είναι ένα πληροφοριακό σύστημα, το οποίο δημιουργήθηκε για να καλύψει μια βασική αδυναμία της ελληνικής εκπαίδευσης, δηλαδή την έλλειψη έγκυρων και συνεπών στατιστικών στοιχείων για τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα. Κάποια στοιχεία ήταν διαθέσιμα στην Ελλάδα προηγουμένως, από φορείς όπως η Ελληνική Στατιστική Αρχή και το MofERRA, ωστόσο δεν θεωρείται ότι υπήρχε συνοχή μεταξύ τους. Το Myschool εισήχθη προκειμένου να συλλεχθούν αξιόπιστες πληροφορίες για τους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς (OECD, 2018).

Ωστόσο τα οφέλη του Myschool δεν έχουν μελετηθεί σε μεγάλο βαθμό εμπειρικά μέχρι σήμερα. Μια έρευνα από τους Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015), διερεύνησε και κατέγραψε τις απόψεις, τις αντιλήψεις και τις στάσεις των σχολικών διευθυντών σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Ενότητας Ημαθίας, ως προς την χρήση των ΤΠΕ και του πληροφοριακού συστήματος Myschool στη διοικητική διαδικασία των εκπαιδευτικών μονάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι σχολικοί διευθυντές είχαν συνολικά διαμορφώσει θετικές στάσεις για το Myschool και υποστήριξαν θερμά την χρήση του στις διοικητικές διαδικασίες της εκπαίδευσης. Παράλληλα το δείγμα αναγνώρισε την σπουδαιότητα του πληροφοριακού συστήματος στην βελτίωση των διοικητικών και εκπαιδευτικών διαδικασιών και στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας τους, αλλά και στην διευκόλυνση του εκπαιδευτικού έργου. Ωστόσο οι διευθυντές πίστευαν ότι το σύστημα δεν έχει επί του παρόντος αξιοποιηθεί, όπως θα πρέπει, καθώς ο ρόλος του περιορίζεται στον έλεγχο και τη διαχείριση του εκπαιδευτικού και μαθητικού δυναμικού των σχολικών μονάδων.

Σε μια παρόμοια έρευνα, οι Μακρή & Βλαχόπουλος (2015), διερεύνησαν τον βαθμό αξιοποίησης των ΤΠΕ στην διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν μεταξύ άλλων, ότι οι σχολικοί διευθυντές

χρησιμοποιούσαν σε μεγάλο βαθμό, το πληροφοριακό σύστημα Myschool και είχαν θετικές στάσεις απέναντι στην χρήση του, αναγνωρίζοντας την συμβολή του στην βελτίωση των διοικητικών διαδικασιών.

Σε ότι αφορά την συμβολή του στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, καμία έρευνα δεν εντοπίστηκε που να έχει μελετήσει αυτό το θέμα. Ωστόσο το Myschool περιλαμβάνει λειτουργίες που φαίνεται ότι μπορούν να συμβάλλουν στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στα σχολεία. Το πληροφοριακό σύστημα Myschool είναι διαμορφωμένο, ώστε να δέχεται δεδομένα που αφορούν τους εκπαιδευτικούς των σχολικών μονάδων. Αναλυτικότερα οι χρήστες του συστήματος έχουν την δυνατότητα να εισάγουν τα στοιχεία των εργαζομένων σε κάθε φορέα, τα οποία πέραν των προσωπικών στοιχείων, περιλαμβάνουν επίσης τα υπηρεσιακά στοιχεία (ιδιότητα, Βαθμίδα εκπαίδευσης κλπ.), τα στοιχεία υπηρετήσης των εκπαιδευτικών (όπως η σχέση εργασίας, η περιοχή μετάθεση οργανικής θέσης, ο φορέας τρέχουσας τοποθέτησης, ο φορέας οργανικής/προσωρινής τοποθέτησης, η σχέση τοποθέτησης και η κύρια ειδικότητα τοποθέτησης) (Εγχειρίδιο Χρήσης Πύλης myschool, 2013).

Στη συνέχεια βρίσκονται τα στοιχεία πράξης ανάληψης (αριθμός και ημερομηνία ανάληψης) και στοιχεία πράξης αποχώρησης (αριθμός και ημερομηνία αποχώρησης). Σε αυτά καταχωρούνται οι πραγματικές ημερομηνίες ανάληψης υπηρεσίας και αποχώρησης, βάσει των ενδοσχολικών αποφάσεων, του εργαζόμενου στο φορέα. Μπορούν ακόμα να καταχωρηθούν επιπρόσθετα στοιχεία τα οποία αφορούν τις ώρες εργασίας, τα στοιχεία της πράξης τοποθέτησης του, καθώς και στοιχεία που σχετίζονται με ενδεχόμενη αποχώρηση του. Υπάρχουν επίσης καρτέλες για την αναλυτική εισαγωγή των στοιχείων ωραρίου των εργαζομένων, όπως η περιγραφή του ωραρίου εργασίας και οι ώρες ανά εβδομάδα και οι απουσίες –άδειες – αποσπάσεις (με τα αντίστοιχα χρονικά τους διαστήματα) και οι απεργίες και οι στάσεις εργασίας (Εγχειρίδιο Χρήσης Πύλης myschool, 2013).

Οι παραπάνω πληροφορίες μπορούν να είναι χρήσιμες για πολλούς λόγους. Τα δεδομένα από το Myschool θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τον προγραμματισμό των ανθρωπίνων πόρων στην εκπαίδευση, δηλαδή για την αξιολόγηση των αναγκών σε εκπαιδευτικούς και την κατανομή τους στις διάφορες οργανικές θέσεις στην Ελλάδα. Το Υπουργείο Παιδείας χρειάζεται σταθερά εμπειρικά στοιχεία προτού μπορέσει να λάβει αποφάσεις σχετικά με τη βέλτιστη

κατανομή των θέσεων, προς όφελος του παιδαγωγικού έργου των σχολικών μονάδων. Τα δεδομένα από το Myschool θα μπορούσαν να στηρίξουν αποφάσεις, σχετικά με το εάν θα στελεχωθούν οι μικρές νησιωτικές και αγροτικές μονάδες με νέες οργανικές θέσεις ή αν θα ενοποιηθούν σε μεγαλύτερες σχολικές μονάδες (OECD, 2018). Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι μελλοντικά υπάρχουν σχέδια, ώστε στην βάση δεδομένων του Myschool να συμπεριληφθούν και οικονομικά δεδομένα, ώστε να παρακολουθούνται οι δαπάνες της εκπαίδευσης (OECD, 2018).

Παρόμοια, η βάση δεδομένων Myschool θα μπορούσε μελλοντικά να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, με τον ίδιο τρόπο που τα δεδομένα του Myschool, χρησιμοποιούνται σήμερα για την αξιολόγηση των μαθητών. Οι αξιολογήσεις των μαθητών εισάγονται στο σύστημα και στην συνέχεια καθίστανται συγκρίσιμα σε εθνικό επίπεδο (OECD, 2018).

Συνοψίζοντας, το πληροφοριακό σύστημα Myschool, έχει αρκετές δυνατότητες να βελτιώσει την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες, ωστόσο αυτό είναι ένα θέμα που δεν έχει μελετηθεί μέχρι σήμερα επαρκώς στην βιβλιογραφία.

## **Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup>: Μεθοδολογία έρευνας**

### **4.1. Σκοπός έρευνας**

Σκοπός της εμπειρικής έρευνας που διενεργείται στην συνέχεια είναι η διερεύνηση της χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, καθώς και η μελέτη των απόψεων τους σχετικά με τον βαθμό, στον οποίο η εφαρμογή Myschool είναι χρήσιμη και αποτελεσματική στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των εκπαιδευτικών μονάδων. Αν και το θέμα της χρηστικότητας των πληροφοριακών συστημάτων στην εκπαίδευση έχει σε κάποιο βαθμό μελετηθεί μέχρι σήμερα (Μακρή & Βλαχόπουλος, 2015; Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος, 2015), δεν εντοπίστηκε καμία προηγούμενη έρευνα που να έχει μελετήσει τον ρόλο του Myschool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες. Στο πλαίσιο αυτό η παρούσα έρευνα επιχειρεί να καλύψει το παραπάνω κενό και να παράσχει πρακτικές συστάσεις προς τους διαχειριστές της εφαρμογής, ενδεχομένως ως προς τα χαρακτηριστικά του Myschool που θα μπορούσαν να τροποποιηθούν/βελτιωθούν, ώστε η εφαρμογή να μπορέσει να χρησιμοποιηθεί μελλοντικά προς τον σκοπό αυτό. Παράλληλα τα αποτελέσματα θα είναι χρήσιμα για τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, καθώς θα δοθούν συστάσεις για την καλύτερη αξιοποίηση του Myschool για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων.

### **4.2. Ερευνητικά ερωτήματα**

Με βάση τον σκοπό της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώνονται ως εξής:

- 1) Η διερεύνηση της χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα,
- 2) Η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η εφαρμογή Myschool συμβάλει στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις σχολικές μονάδες,

3) Η διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σχετικά με την μελλοντική επέκταση των δυνατοτήτων της εφαρμογής Myschool, ώστε αυτή να συμβάλει και σε άλλους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, όπως η εκπαίδευση και η ανάπτυξη, η αξιολόγηση, η διαχείριση της απόδοσης και η παρακίνηση και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες.

### **4.3. Μεθοδολογία έρευνας**

Η έρευνα είναι πρωτογενής και ακολουθεί την ποσοτική προσέγγιση. Στην πρωτογενή έρευνα, ο ερευνητής συλλέγει τα δεδομένα απευθείας από το περιβάλλον, χωρίς να υπάρχει εξάρτηση από δεδομένα τα οποία έχουν συλλεχθεί από άλλους ερευνητές (δευτερογενή δεδομένα). Η πρωτογενής έρευνα διεξάγεται αποκλειστικά για την διερεύνηση ενός συγκεκριμένου προβλήματος, το οποίο απαιτεί εις βάθος ανάλυση (Creswell & Creswell, 2017). Στην πρωτογενή έρευνα, δύο βασικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την συλλογή των δεδομένων: η ποιοτική και η ποσοτική. Στην ποσοτική προσέγγιση, γίνεται συλλογή και ανάλυση δεδομένων, τα οποία μπορούν να ποσοτικοποιηθούν, παρέχοντας την δυνατότητα στους ερευνητές να παράγουν στατιστικά στοιχεία. Από την άλλη, στις ποιοτικές προσεγγίσεις έρευνας, οι ερευνητές μελετούν τα πράγματα στο φυσικό τους περιβάλλον, προσπαθώντας να κατανοήσουν ή να ερμηνεύσουν φαινόμενα από την άποψη των νοημάτων που τους δίνουν τα αντικείμενα του περιβάλλοντος (Cohen, Manion & Morrison, 2009).

Δεδομένου ότι η ποσοτική προσέγγιση επιτρέπει την εξέταση μεγάλων δειγμάτων σε σύντομο χρονικό διάστημα και της ανάλυσης των δεδομένων με αξιόπιστο τρόπο με την χρήση στατιστικών μεθόδων, η προσέγγιση αυτή κρίθηκε καταλληλότερη για την εφαρμογή της στην παρούσα έρευνα, από την στιγμή που επιθυμούμε να εξετάσουμε ένα μεγάλο δείγμα διευθυντών σχολικών μονάδων στην Ελλάδα. Παράλληλα, η μελέτη της χρηστικότητας των διαφόρων πληροφοριακών συστημάτων και εφαρμογών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης γίνεται περισσότερο αξιόπιστα με ποσοτικές προσεγγίσεις, καθώς υπάρχουν ειδικά ανεπτυγμένες κλίμακες για τον σκοπό αυτό, με αποδεδειγμένα καλά επίπεδα αξιοπιστίας και εσωτερικής

εγκυρότητας (Alshehri et al., 2012; Papadomichelaki & Mentza, 2011; Sa et al., 2014).

#### **4.4. Σχεδιασμός έρευνας**

##### **4.4.1. Δείγμα**

Ο πληθυσμός της έρευνας αποτελείται από όλους τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε και μελετήθηκε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 196 διευθυντών. Κατά την επιλογή του δείγματος δεν τέθηκαν περιορισμοί ως προς τα δημογραφικά ή άλλα στοιχεία. Η επιλογή του δείγματος έγινε με τυχαίο τρόπο.

##### **4.4.2. Ερωτηματολόγιο**

Για την διεξαγωγή της έρευνας δημιουργήθηκε ένα δομημένο ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται συνολικά από 31 ερωτήσεις και είναι διαχωρισμένο σε τρία βασικά μέρη, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης. Η μέτρηση του να γίνεται με μια κλίμακα Likert πέντε σημείων: Διαφωνώ απόλυτα, Διαφωνώ, Ουδέτερος, Συμφωνώ και Συμφωνώ απόλυτα. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται αυτούσιο στο Παράρτημα I της παρούσας.

Ειδικότερα το πρώτο μέρος περιλαμβάνει ένα σύνολο 18 ερωτήσεων για την αξιολόγηση της χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο e-GovQual scale, το οποίο αρχικά δημιουργήθηκε από τους Papadomichelaki και Mentza (2011), ειδικά για την αξιολόγηση από τους χρήστες, εφαρμογών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, στους τομείς της αποδοτικότητας, της εμπιστοσύνης, της αξιοπιστίας και της υποστήριξης. Το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε από την ερευνήτρια στην ελληνική γλώσσα και κατόπιν προσαρμόστηκε στις ερευνητικές ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 8 ερωτήσεις, οι οποίες στοχεύουν στην καταγραφή των απόψεων των διευθυντών των σχολικών μονάδων



σχετικά με τις ήδη υπάρχουσες δυνατότητες που προσφέρει η εφαρμογή Myschool και την χρησιμότητα τους στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 5 ερωτήσεις για την καταγραφή των απόψεων των διευθυντών των σχολικών μονάδων, σχετικά με τον τρόπο, με τον οποίο η εφαρμογή Myschool θα μπορούσε να επεκταθεί μελλοντικά, ώστε να είναι χρήσιμη και σε άλλους τομείς της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Τέλος υπάρχει μια ενότητα στο τέλος του ερωτηματολογίου για την συλλογή των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων. Εκτός από τα βασικά δημογραφικά στοιχεία (ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης) συλλέγει στοιχεία που αφορούν τα έτη προϋπηρεσίας, την βαθμίδα εκπαίδευσης, τον νομό που υπάγεται το εκάστοτε σχολείο, καθώς και τα έτη χρήσης και τις ώρες χρήσης του ΠΣ Myschool από τους σχολικούς διευθυντές.

Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου ελέγχθηκε με τον δείκτη Cronbach's Alpha στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Το ερωτηματολόγιο χρησιμότητας του ΠΣ Myschool περιλάμβανε τέσσερις διαστάσεις, οι οποίες ήταν η αποδοτικότητα, η αξιοπιστία, η εμπιστοσύνη και η υποστήριξη των χρηστών. Οι τέσσερις διαστάσεις παρουσίασαν καλά επίπεδα αξιοπιστίας, καθώς οι τιμές του δείκτη Cronbach's Alpha ήταν 0,714 για την διάσταση της αποδοτικότητας, 0,758 για την διάσταση της αξιοπιστίας, 0,734 για την διάσταση της εμπιστοσύνης και 0,784 για την διάσταση της υποστήριξης χρηστών. Η τιμή του δείκτη Cronbach's Alpha βρέθηκε να είναι 0,711 για τις ερωτήσεις του δευτέρου μέρους του ερωτηματολογίου σχετικά με την συμβολή του ΠΣ Myschool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες. Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου σχετικά με την μελλοντική επέκταση του ΠΣ Myschool, στις ερωτήσεις 27 και 28 η τιμή του Cronbach's Alpha ήταν 0,789, ενώ στις ερωτήσεις 29-31 ήταν 0,727. Συνολικά το ερωτηματολόγιο μπορεί να χαρακτηριστεί αξιόπιστο, καθώς οι τιμές του δείκτη Cronbach's Alpha που είναι μεγαλύτερες από 0,7 θεωρούνται ικανοποιητικές. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αξιοπιστίας παρουσιάζονται στο Παράρτημα II.

#### **4.4.3. Διαδικασίες**

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας διαμοιράστηκε είτε με φυσικό τρόπο, είτε ηλεκτρονικά, στους διευθυντές των σχολικών μονάδων στην Ελλάδα προς απάντηση από την ίδια την ερευνήτρια. Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική και ανώνυμη. Ο διαμοιρασμός και η συλλογή των απαντήσεων από την ερευνήτρια πραγματοποιήθηκαν στο χρονικό διάστημα από 4/11/2019 ως 26/11/2019.

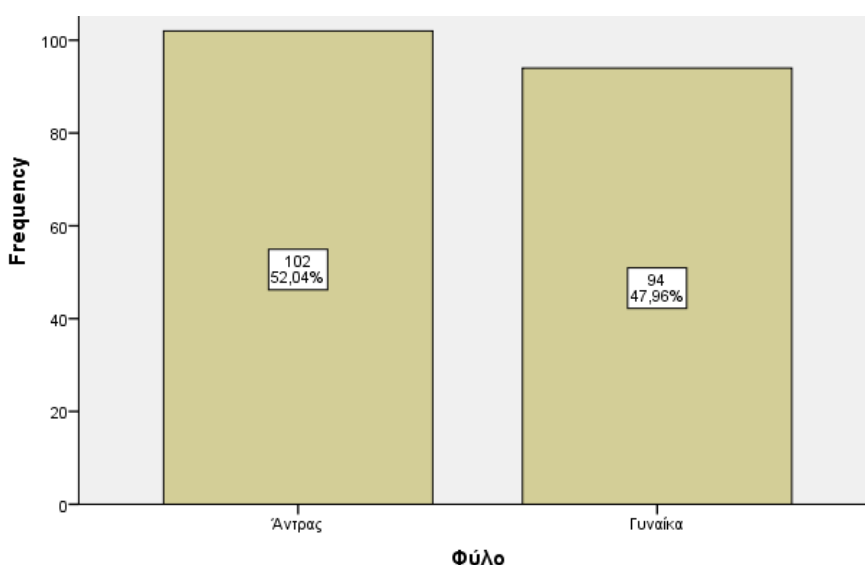
#### **4.4.4. Ανάλυση δεδομένων**

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα SPSS. Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου αναλύθηκε με τον δείκτη Cronbach's Alpha για κάθε διάσταση που αξιολογήθηκε. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε κάθε ερώτηση παρουσιάζονται με την μορφή διαγραμμάτων συχνότητας και κατόπιν αναλύονται. Ένα σύνολο συσχετίσεων διερευνήθηκαν μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων και των διαστάσεων του εργαλείου χρηστικότητας του ΠΣ MySchool, αλλά και μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων και των απόψεων του διευθυντών για τον βαθμό στο οποίο το ΠΣ MySchool συμβάλλει στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες. Οι συσχετίσεις για τις ποσοτικές μεταβλητές μελετήθηκαν μέσω ελέγχων t-test για 2 ανεξάρτητα δείγματα και της ανάλυσης διακύμανσης one-way ANOVA, ενώ για τις ποιοτικές μεταβλητές εξετάστηκαν μέσω του ελέγχου ανεξαρτησίας  $\chi^2$ . Τα αποτελέσματα της έρευνας παρουσιάζονται στο κεφάλαιο που έπεται.

## Κεφάλαιο 5<sup>ο</sup>: Αποτελέσματα έρευνας

### 5.1. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

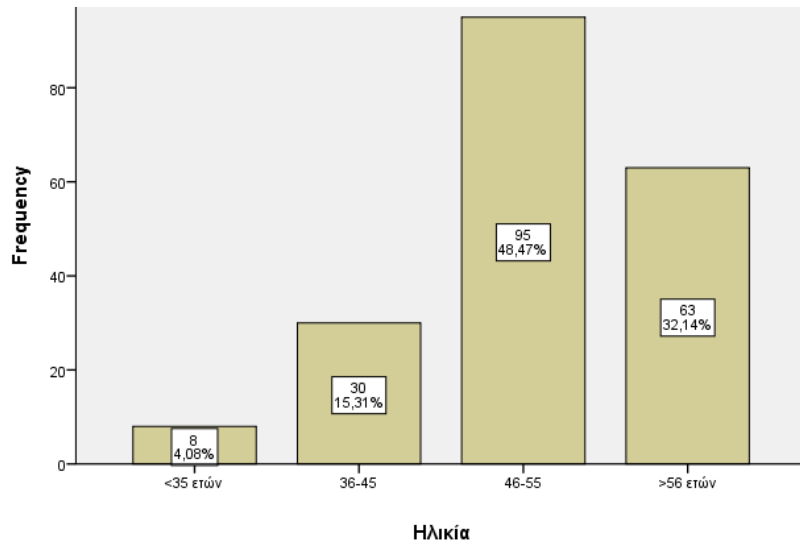
Στην έρευνά μας συμμετείχαν 196 διευθυντές, από τους οποίους οι 102 ήταν άντρες σε ποσοστό 52,04% και οι 94 ήταν γυναίκες σε ποσοστό 47,96%, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 1.



Γράφημα 1: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο

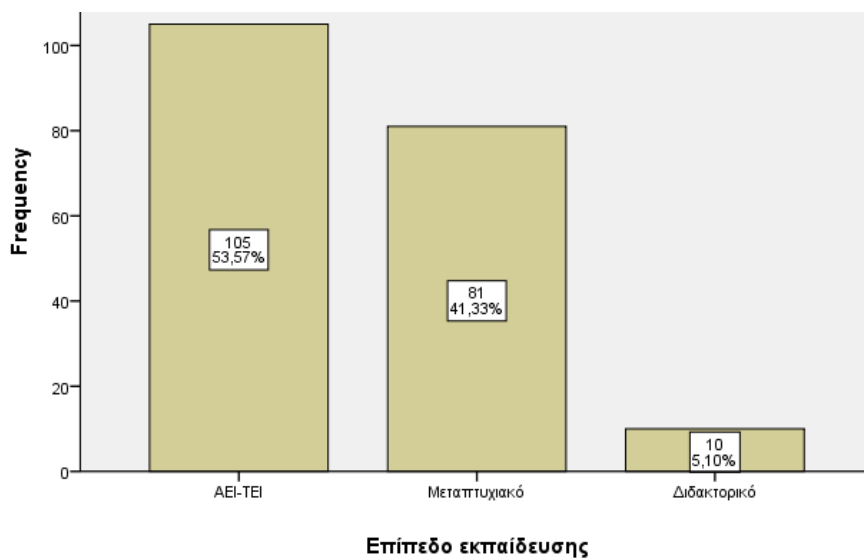
Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα προκύπτει μία σχετική ισοκατανομή των δύο φύλων στο δείγμα της έρευνας.

Από τους συμμετέχοντες στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 95 με ποσοστό 48,47% ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία των 46-55 χρόνων, οι 63 με ποσοστό 32,14% είναι μεγαλύτεροι των 56 χρόνων, οι 30 με ποσοστό 15,31% ανήκουν στην κατηγορία των 36-45 χρόνων και οι 8 με ποσοστό 4,08% είναι μικρότεροι από 35 χρόνων, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 2.



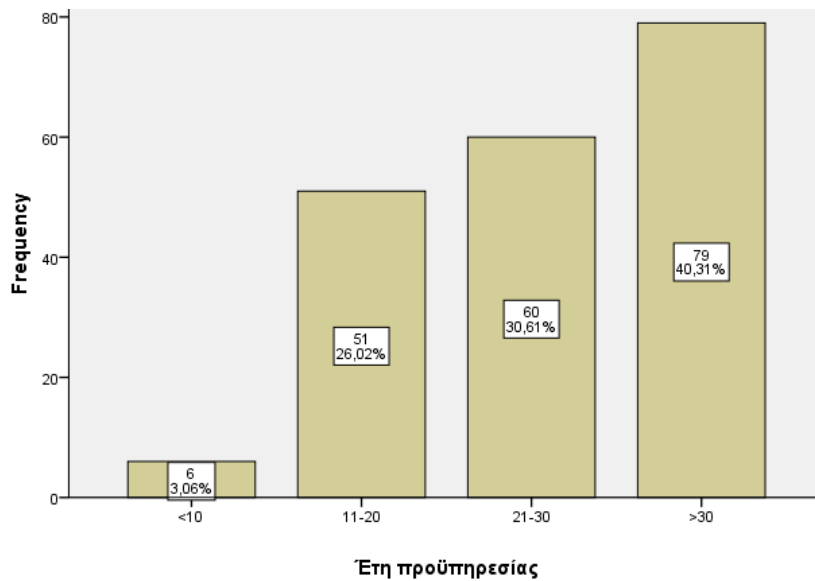
Γράφημα 2: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα οι 105 με ποσοστό 53,57% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, οι 81 με ποσοστό 41,33% είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού και οι 10 με ποσοστό 5,10% είναι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 3.



Γράφημα 3: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 79 με ποσοστό 40,31% έχουν παραπάνω από 30 έτη συνολικής υπηρεσίας στην εκπαίδευση, οι 60 με ποσοστό 30,61% έχουν 21-30 έτη υπηρεσίας. Ακολουθούν οι 51 με ποσοστό 26,02% που εργάζονται από 11-20 έτη. Τέλος, οι 6 με ποσοστό 3,06% έχουν προϋπηρεσία μικρότερη από 10 έτη, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 4.



Γράφημα 4: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

Από τους συμμετέχοντες στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 137 με ποσοστό 70,26% είναι διευθυντές σε σχολεία της Α/θμιας εκπαίδευσης ενώ οι 58 με ποσοστό 29,74% είναι διευθυντές σε σχολεία της Β/θμιας εκπαίδευσης, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 5



Γράφημα 5: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς την βαθμίδα εκπαίδευσης

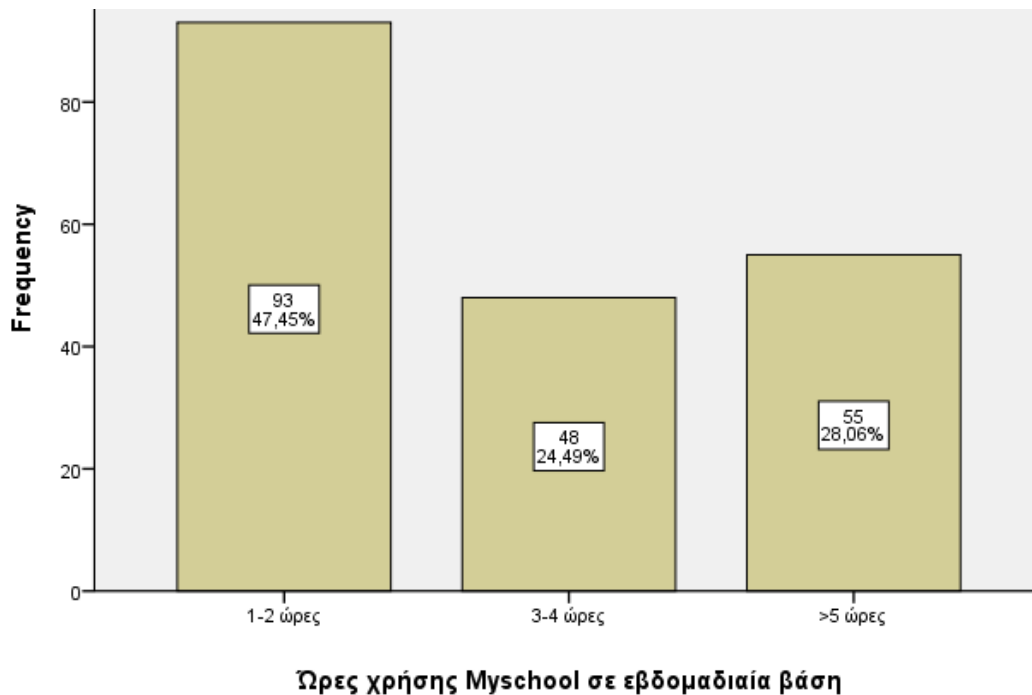
Από τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα προκύπτει μία άνιση κατανομή των βαθμίδων εκπαίδευσης και αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι δεν ανταποκρίθηκαν σε μεγάλο βαθμό οι διευθυντές των σχολείων της Β/θμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τους διευθυντές των σχολείων της Α/θμιας εκπαίδευσης.

Από τους διευθυντές που συμμετέχουν στην έρευνα, οι 149 με ποσοστό 76,02% χρησιμοποιούν το πληροφοριακό σύστημα Myschool 5-10 έτη ενώ οι 47 με ποσοστό 23,98% το χρησιμοποιούν λιγότερο από 5 χρόνια, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 6.



Γράφημα 6: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τα έτη χρήσης του Myschool

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 93 με ποσοστό 47,45% χρησιμοποιούν τον Myschool 1-2 ώρες εβδομαδιαίως, οι 55 με ποσοστό 28,06% το χρησιμοποιούν περισσότερο από 5 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι 48 με ποσοστό 24,49% το χρησιμοποιούν 3-4 ώρες σε εβδομαδιαία βάση, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 7.



Γράφημα 7: Γράφημα για την κατανομή του δείγματος ως προς τις ώρες χρήσης του Myschool

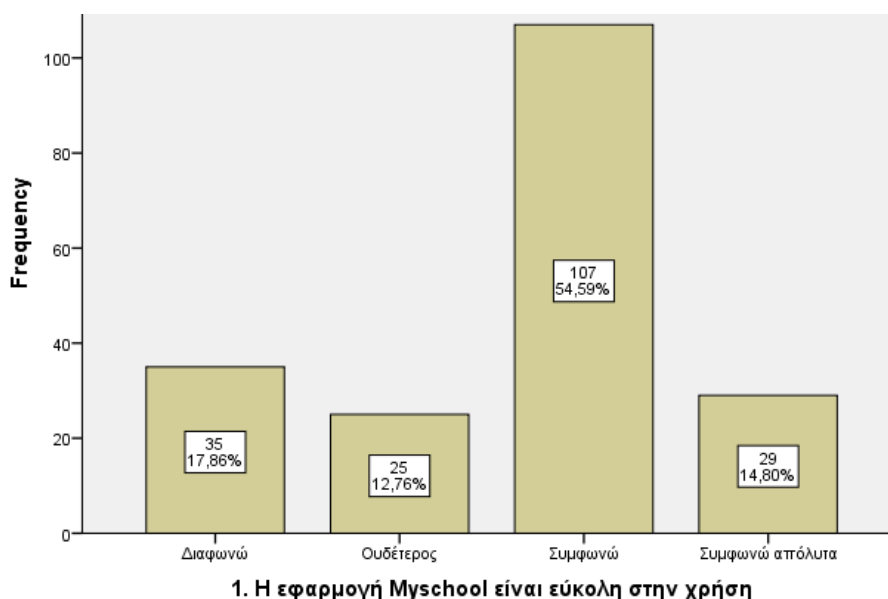
## 5.2. Αξιολόγηση διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool

Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με την χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool. Η χρησιμότητα της εφαρμογής αξιολογήθηκε από τέσσερις διαστάσεις/άξονες: Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία και Υποστήριξη Χρηστών.

### 5.2.1. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Αποδοτικότητα

Όπως φαίνεται από το Γράφημα 8, από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα οι 107 με ποσοστό 54,59% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool είναι εύκολη στην χρήση. Αντίθετα ένα ποσοστό 17,86% με 35 διευθυντές διαφωνούν ότι η εφαρμογή είναι εύκολη στην χρήση. Ακολουθούν οι 29 διευθυντές με ποσοστό 14,80% που συμφωνούν απόλυτα για την ευκολία χρήσης και

τέλος ένα ποσοστό 12,76% με 25 διευθυντές είναι ουδέτεροι για την ευχρηστία της εφαρμογής.

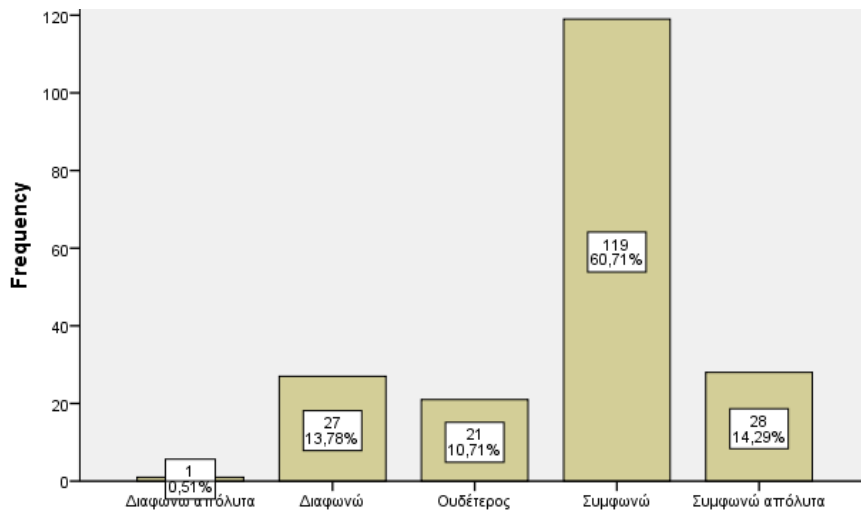


Γράφημα 8: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ευκολία χρήσης του Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 69,4% (v=136) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η εφαρμογή Myschool είναι εύκολη στην χρήση.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 119 με ποσοστό 60,71% συμφωνούν ότι οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές και παρέχουν ακριβή αποτελέσματα. Ακολουθούν οι 28 διευθυντές που συμφωνούν απόλυτα με ποσοστό 14,29%. Αντίθετα οι 27 σε ποσοστό 13,78% διαφωνούν για την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών αναζήτησης του Myschool για τα ακριβή αποτελέσματα. Ουδέτεροι παραμένουν 21 διευθυντές σε ποσοστό 10,71%. Υπάρχει 1 διευθυντής σε ποσοστό 0,51% που διαφωνεί απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 9.



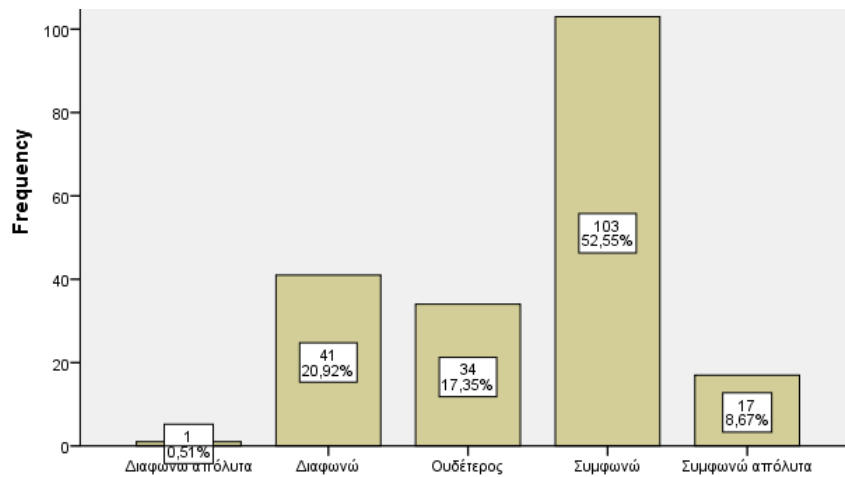


**2. Οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές, παρέχοντας ακριβή αποτελέσματα**

*Γράφημα 9: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις λειτουργίες αναζήτησης του Myschool*

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 75% (ν=147) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές, παρέχοντας ακριβή αποτελέσματα.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 103 με ποσοστό 52,55% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool είναι καλά οργανωμένη. Αντίθετα, ένα ποσοστό 20,92% με 41 διευθυντές διαφωνούν για το εάν είναι καλά οργανωμένη. Οι 34 διευθυντές με ποσοστό 17,35% μένουν ουδέτεροι και ένα ποσοστό 8,67% με 17 διευθυντές συμφωνούν απόλυτα για την οργάνωση του Myschool. Επίσης υπάρχει 1 διευθυντής σε ποσοστό 0,51% που διαφωνεί απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 10.

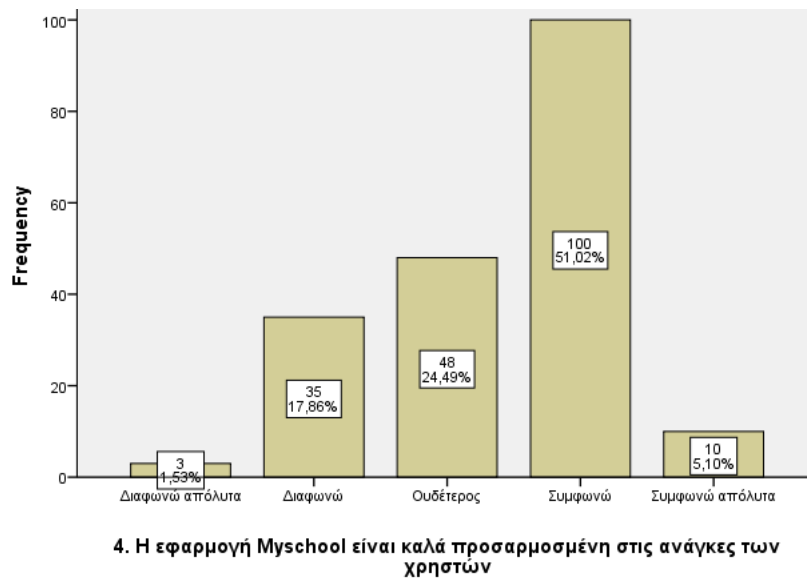


### 3. Η ιστοσελίδα της εφαρμογής Myschool είναι καλά οργανωμένη

*Γράφημα 10:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την οργάνωση του Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 61,3% (v=120) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η ιστοσελίδα της εφαρμογής Myschool είναι καλά οργανωμένη.

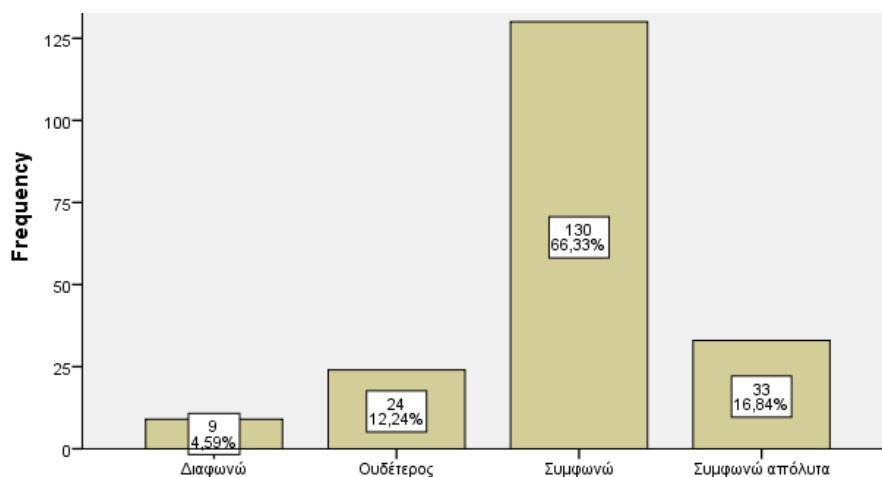
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 100 διευθυντές με ποσοστό 51,02% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών. Παραμένουν ουδέτεροι οι 48 διευθυντές με ποσοστό 24,49%. Ακολουθούν αυτοί που διαφωνούν σε ποσοστό 17,86% με 35 διευθυντές για το εάν είναι η εφαρμογή προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών. 10 διευθυντές με ποσοστό 5,10% συμφωνούν απόλυτα σε αντίθεση με τους 3 διευθυντές σε ποσοστό 1,53% που διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 11.



*Γράφημα 11:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την εφαρμογή του Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 56.1% ( $n=163$ ) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η εφαρμογή Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 130 διευθυντές με ποσοστό 66,33% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για μαθητές, τμήματα, εκπαιδευτικούς κ.α. Επίσης οι 33 διευθυντές σε ποσοστό 16,84% συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτεροι παραμένουν οι 24 διευθυντές με ποσοστό 12,24%. Αντίθετα υπάρχουν 9 διευθυντές με ποσοστό 4,59% που απάντησαν ότι διαφωνούν για την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 12.

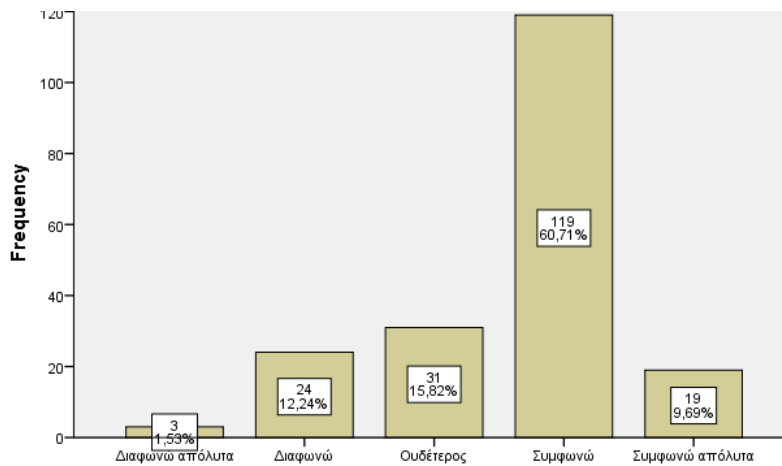


**5. Η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για τους μαθητές, τα τμήματα, τους εκπαιδευτικούς, κ.α.**

*Γράφημα 12: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για μαθητές, τμήματα, εκπαιδευτικούς κ.α. στην εφαρμογή Myschool*

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 83.1% ( $n=163$ ) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για μαθητές, τμήματα, εκπαιδευτικούς κ.α.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 119 διευθυντές με ποσοστό 60,71% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων. Οι 31 διευθυντές με ποσοστό 15,82% παραμένουν ουδέτεροι. Ένα ποσοστό 12,24% με 24 διευθυντές διαφωνούν με το εάν η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων σε αντίθεση με 19 διευθυντές σε ποσοστό 9,69% που συμφωνούν απόλυτα. Ακολουθούν 3 διευθυντές με ποσοστό 1,53% που διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 13.



#### 6. Η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες

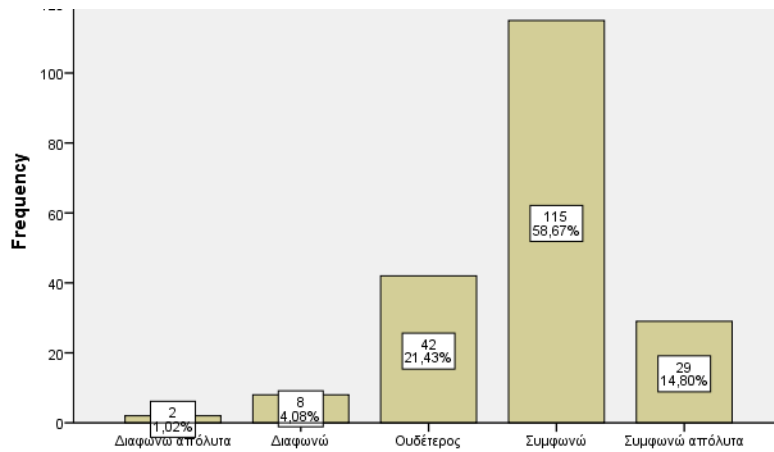
*Γράφημα 13:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ικανοποιητική ανταπόκριση της εφαρμογής Myschool στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων

Συμπερασματικά προκύπτει ότι πολύ υψηλό ποσοστό των διευθυντών ( $n=138$ , 70.4%) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων.

Συγκεντρωτικά φαίνεται ότι οι διευθυντές αναγνωρίζουν την αποδοτικότητα της εφαρμογής Myschool.

#### 5.2.2. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Εμπιστοσύνη

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 115 διευθυντές με ποσοστό 58,67% συμφωνούν ότι ο λογαριασμός (όνομα χρήστη και κωδικός πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής. Ουδέτεροι παραμένουν 42 διευθυντές με ποσοστό 21,43%. Συμφωνούν απόλυτα οι 29 διευθυντές με ποσοστό 14,80%. Αντίθετα 8 διευθυντές με ποσοστό 4,08% και 2 διευθυντές με ποσοστό 1,02% διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα αντίστοιχα, εάν η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή είναι ασφαλής, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 14.

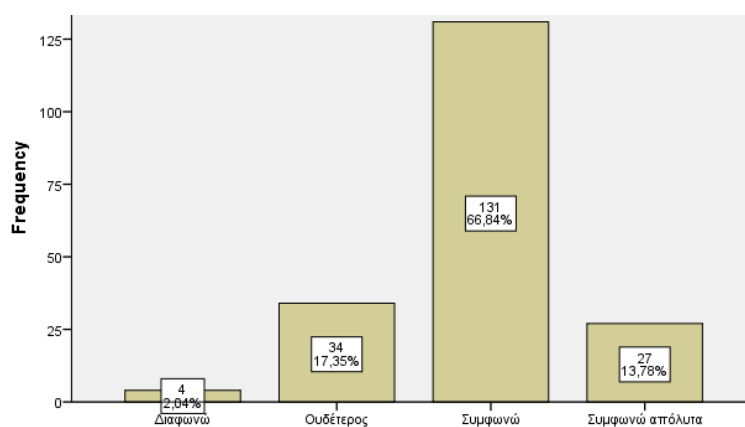


**7. Ο λογαριασμός (όνομα χρήστη και κωδικός πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής**

*Γράφημα 14:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τον λογαριασμό και την διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 73.5% (v=144) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι ο λογαριασμός (όνομα χρήστη και κωδικός πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 131 διευθυντές με ποσοστό 66,84% συμφωνούν ότι παρέχονται μόνο τα απαραίτητα δεδομένα για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool. Παραμένουν ουδέτεροι οι 34 διευθυντές με ποσοστό 17,35%. Συμφωνούν απόλυτα οι 27 διευθυντές με ποσοστό 13,78%. Αντίθετα 4 διευθυντές με ποσοστό 2,04% διαφωνούν με τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη και ότι παρέχονται μόνο τα απαραίτητα δεδομένα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 15.

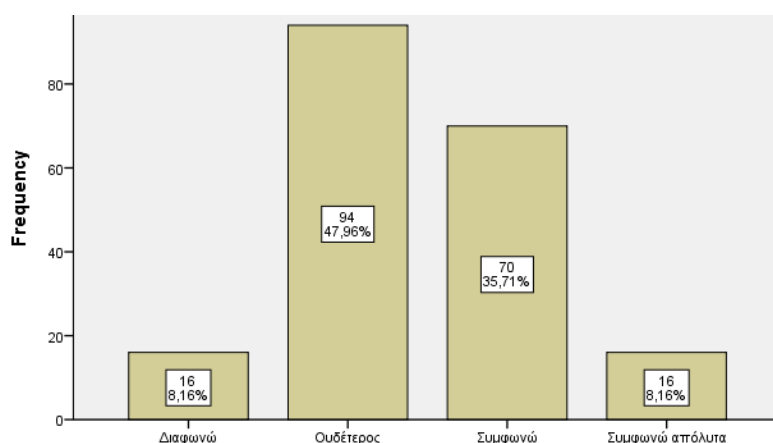


**8 Για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool**

*Γράφημα 15:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool και τα απαραίτητα προσωπικά δεδομένα

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 80.6% (v=158) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool παρέχονται μόνο τα απαραίτητα δεδομένα.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 94 διευθυντές με ποσοστό 47,96% παραμένουν ουδέτεροι σχετικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια. Συμφωνούν με τα παραπάνω οι 70 διευθυντές με ποσοστό 35,71%. Όπως παρατηρούμε στο γράφημα 16, ίδιο ποσοστό 8,16% και ίδιος αριθμός διευθυντών 16, συμφωνούν απόλυτα και διαφωνούν αντίστοιχα με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια.



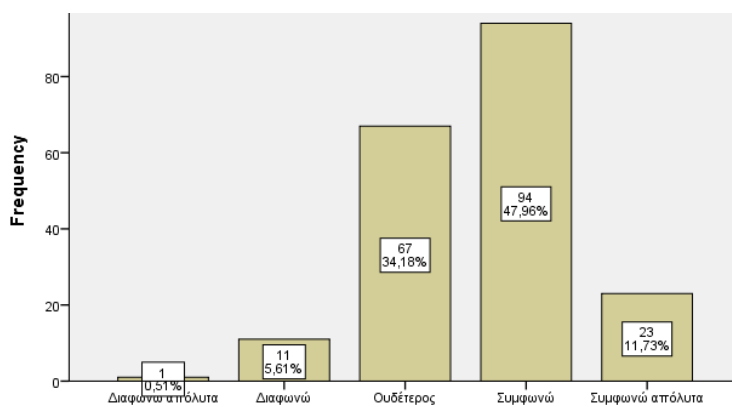
**9. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια**

*Γράφημα 16:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια.

Συμπερασματικά προκύπτει ότι ένα μεγάλο ποσοστό των διευθυντών εξέφρασαν ουδετερότητα (v=94, 48%) για το αν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 94 διευθυντές με ποσοστό 47,96% συμφωνούν ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται. Παραμένουν ουδέτεροι οι 67 διευθυντές με ποσοστό 34,18%. Συμφωνούν απόλυτα οι 23 διευθυντές με ποσοστό 11,73%. Αντίθετα διαφωνούν οι 11 διευθυντές με ποσοστό 5,61% για το αν τα δεδομένα

προσωπικού χαρακτήρα χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται. Επίσης διαφωνεί απόλυτα ένας διευθυντής με ποσοστό 0,51%, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 17.



10. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool, χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται

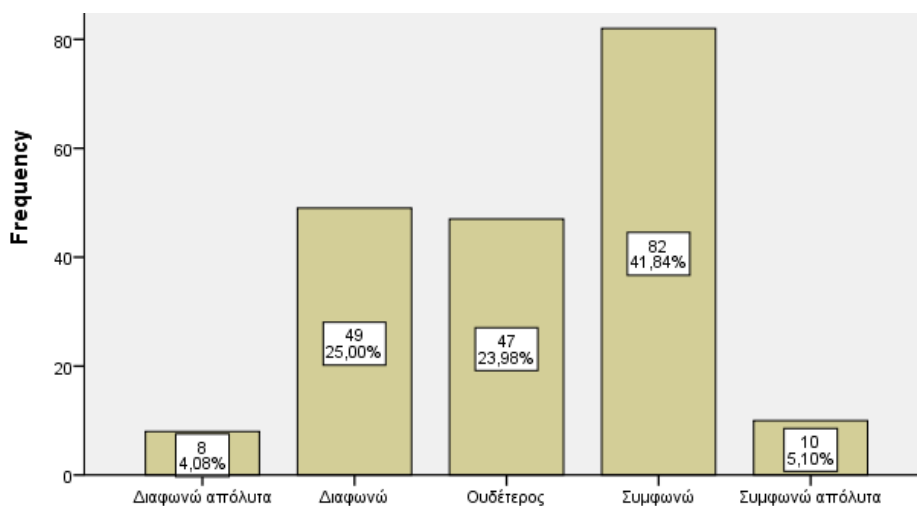
Γράφημα 17: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται.

Συμπερασματικά προκύπτει ότι η πλειοψηφία των διευθυντών 59,7% (v=117) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool, χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται.

### 5.2.3. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Αξιοπιστία

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 82 διευθυντές με ποσοστό 41,84% συμφωνούν ότι οι σελίδες της εφαρμογής Myschool μεταφορτώνονται γρήγορα. Αντίθετα οι 49 διευθυντές με ποσοστό 25% διαφωνούν με την άμεση μεταφόρτωση. Ουδέτεροι παραμένουν οι 47 διευθυντές με ποσοστό 43,98%. Συμφωνούν απόλυτα 10 διευθυντές με ποσοστό 5,10% σε αντίθεση με 8 διευθυντές σε ποσοστό 4,08% που διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 18.



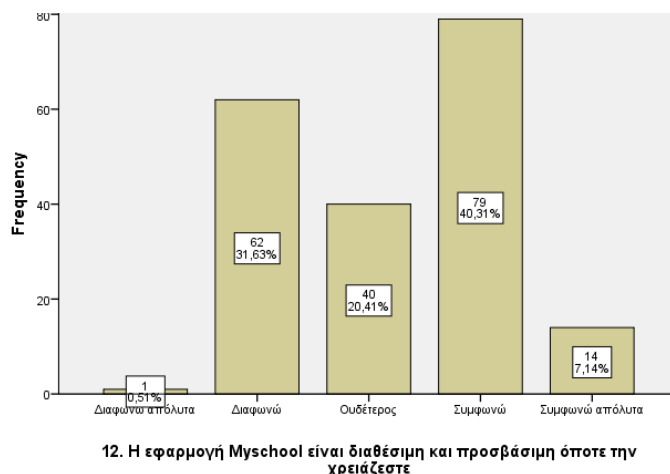


### 11. Οι σελίδες της εφαρμογής Myschool "φορτώνονται" γρήγορα

*Γράφημα 18:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την άμεση μεταφόρτωση των σελίδων της εφαρμογής Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι μικρότερο ποσοστό των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το σελίδες της εφαρμογής Myschool "φορτώνονται" γρήγορα ( $n=92$ , 46.9%) ενώ ένα ποσοστό της τάξης του 29.1% ( $n=57$ ) αναγνώρισε προβλήματα στην φόρτωση των σελίδων της εφαρμογής.

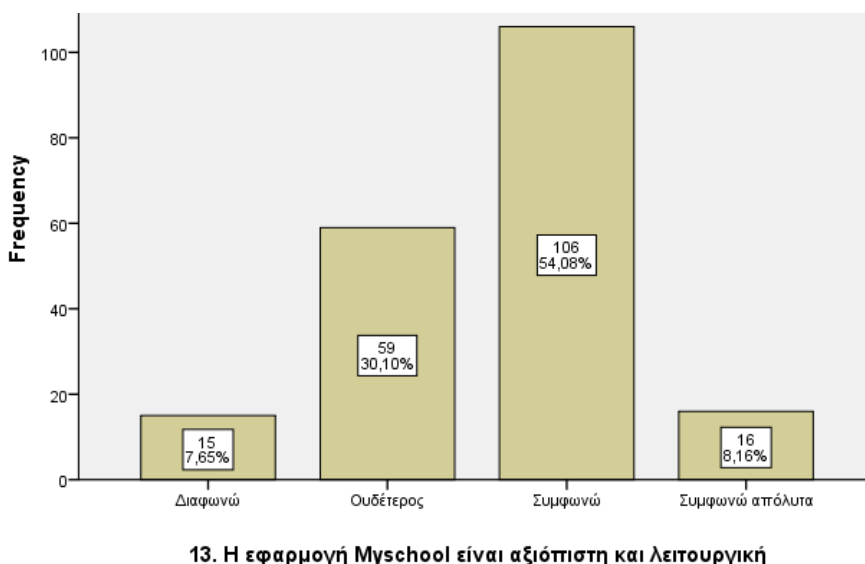
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 79 διευθυντές με ποσοστό 40,31% συμφωνούν με την διαθέσιμη πρόσβαση στην εφαρμογή Myschool όποτε την χρειάζονται. Σε αντίθεση με 62 διευθυντές σε ποσοστό 31,63% που διαφωνούν με την διαθέσιμη πρόσβαση όποτε την χρειάζονται. Παραμένουν ουδέτεροι οι 40 διευθυντές με ποσοστό 20,41%. Συμφωνούν απόλυτα οι 14 διευθυντές με ποσοστό 7,14% για την διαθέσιμη πρόσβαση της εφαρμογής σε αντίθεση με έναν διευθυντή σε ποσοστό 0,51% που διαφωνεί απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 19.



Γράφημα 19: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την διαθεσιμότητα και την προσβασιμότητα της εφαρμογής Myschool όποτε την χρειάζεστε

Συμπερασματικά προκύπτει ότι ένα σημαντικό ποσοστό των διευθυντών διαφώνησαν ή διαφώνησαν απόλυτα ( $n=63$ , 32,1%) για το αν εφαρμογή Myschool είναι διαθέσιμη και προσβάσιμη όποτε την χρειάζεστε.

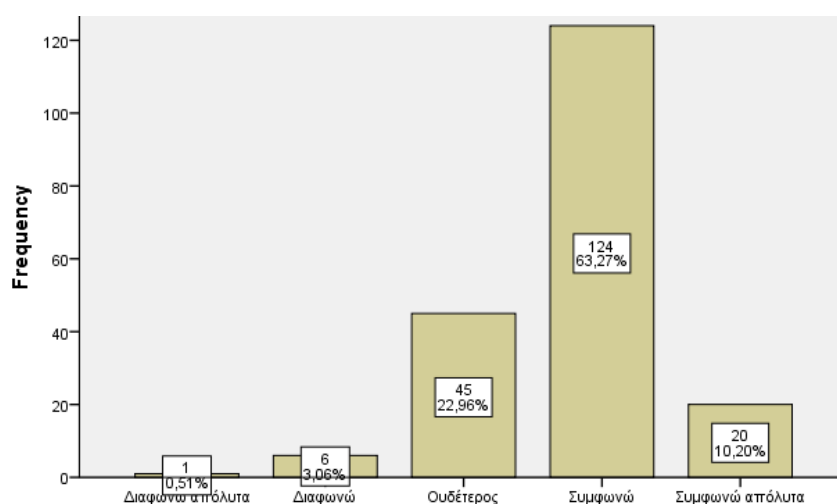
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 106 διευθυντές με ποσοστό 54,08% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool είναι αξιόπιστη και λειτουργική. Ουδέτεροι παραμένουν 59 διευθυντές με ποσοστό 30,10%. Συμφωνούν απόλυτα οι 16 διευθυντές με ποσοστό 8,16% σε αντίθεση με 15 διευθυντές σε ποσοστό 7,65% που διαφωνούν, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 20.



Γράφημα 20: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την αξιοπιστία και την λειτουργικότητα της εφαρμογής Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 62.3% (v=122) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι εφαρμογή Myschool είναι αξιόπιστη και λειτουργική.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 124 διευθυντές με ποσοστό 63,27% συμφωνούν ότι η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο επιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού. Ουδέτεροι παραμένουν οι 45 διευθυντές με ποσοστό 22,96%. Συμφωνούν απόλυτα οι 20 διευθυντές με ποσοστό 10,20% σε αντίθεση με 6 διευθυντές σε ποσοστό 3,06% που διαφωνούν με την σωστή λειτουργία του προεπιλεγμένου προγράμματος περιήγησης ιστού. Ακολουθεί ο ένας διευθυντής με ποσοστό 0,51% που διαφωνεί απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 21.



14. Η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού

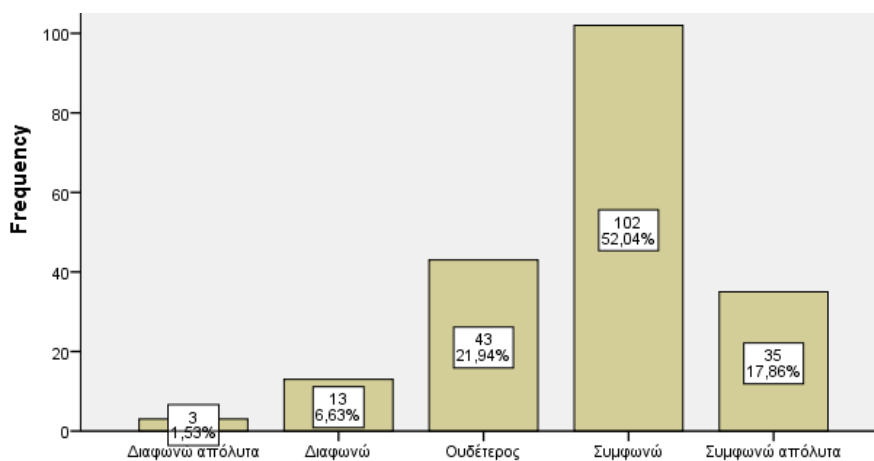
Γράφημα 21: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την σωστή λειτουργία του προεπιλεγμένου προγράμματος περιήγησης ιστού της εφαρμογής Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 73.5% (v=144) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού.

#### 5.2.4. Περιγραφική ανάλυση ερωτήσεων αναφορικά με την Υποστήριξη Χρηστών

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 102 διευθυντές σε ποσοστό 52,04% συμφωνούν ότι η κεντρική υπηρεσία

υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών. Ουδέτεροι παραμένουν οι 43 διευθυντές με ποσοστό 21,94%. Συμφωνούν απόλυτα οι 35 διευθυντές με ποσοστό 17,86%. Αντίθετα διαφωνούν οι 13 διευθυντές με ποσοστό 6,63% ότι η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών. Διαφωνούν απόλυτα οι 3 διευθυντές με ποσοστό 1,53%, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 22.

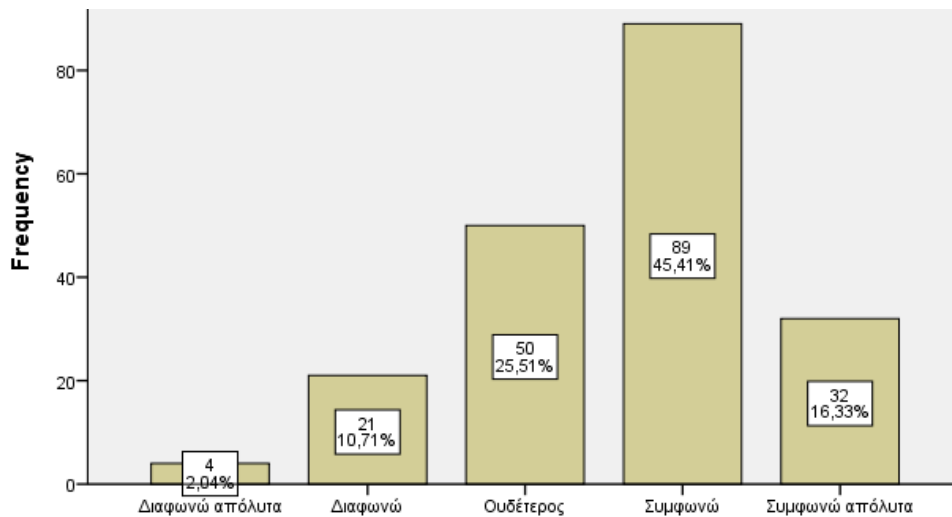


**15. Η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών**

*Γράφημα 22:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ικανοποιητική ανταπόκριση της κεντρικής υπηρεσίας υποστήριξης της εφαρμογής Myschool στα προβλήματα των χρηστών

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 69,9% (v=137) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 89 διευθυντές με ποσοστό 45,41% συμφωνούν ότι η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών. Ουδέτεροι παραμένουν 50 διευθυντές με ποσοστό 25,51%. Συμφωνούν απόλυτα 32 διευθυντές με ποσοστό 16,33% σε αντίθεση με 21 διευθυντές με ποσοστό 10,71% που διαφωνούν ότι η κεντρική υπηρεσία Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών. Επίσης διαφωνούν απόλυτα 4 διευθυντές με ποσοστό 2,04%, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 23.

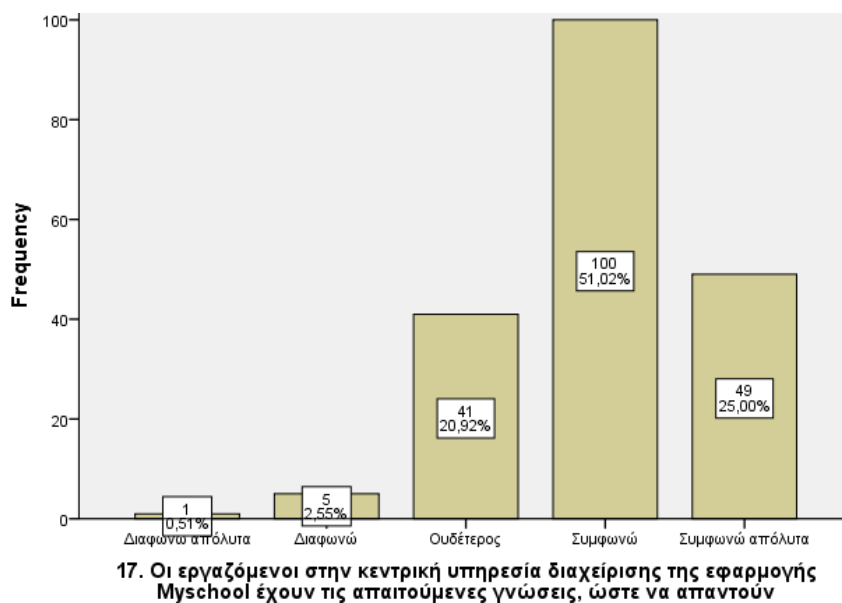


**16. Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών**

*Γράφημα 23: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την άμεση ανταπόκριση της κεντρικής υπηρεσίας Myschool στα ερωτήματα των χρηστών*

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 61,7% (ν=121) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών.

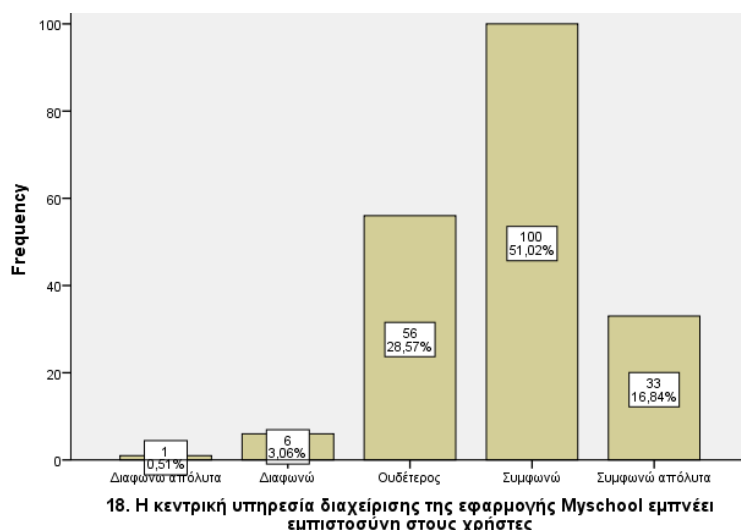
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 100 διευθυντές με ποσοστό 51,02% συμφωνούν ότι οι εργαζόμενοι της κεντρικής υπηρεσίας διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις ώστε να απαντούν. Ακολουθούν οι 49 διευθυντές με ποσοστό 25% να συμφωνούν απόλυτα. Ουδέτεροι παραμένουν οι 41 διευθυντές με ποσοστό 20,92%. Διαφωνούν 5 διευθυντές με ποσοστό 2,55% καθώς και ένας διευθυντής με ποσοστό 0,51% διαφωνεί απόλυτα για τις απαιτούμενες γνώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι της υπηρεσίας υποστήριξης Myschool ώστε να μπορούν να απαντούν, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 24.



Γράφημα 24: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις απαιτούμενες γνώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι της υπηρεσίας υποστήριξης Myschool ώστε να απαντούν

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 76% (v=149) των διευθυντών συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι εργαζόμενοι στην κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ώστε να απαντούν στις ερωτήσεις των χρηστών/ να επιλύουν τα προβλήματα των χρηστών.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα, οι 100 διευθυντές με ποσοστό 51.02% συμφωνούν ότι η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες. Ουδέτεροι παραμένουν 56 διευθυντές με ποσοστό 28,57%. Συμφωνούν απόλυτα 33 διευθυντές με ποσοστό 16,84% σε αντίθεση με 6 διευθυντές με ποσοστό 3,06% που διαφωνούν ότι η κεντρική υπηρεσία Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες. Επίσης διαφωνεί απόλυτα ένας διευθυντής με ποσοστό 0,51%, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 25.



*Γράφημα 25:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τις έμπνευση εμπιστοσύνης στους χρήστες από την κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool

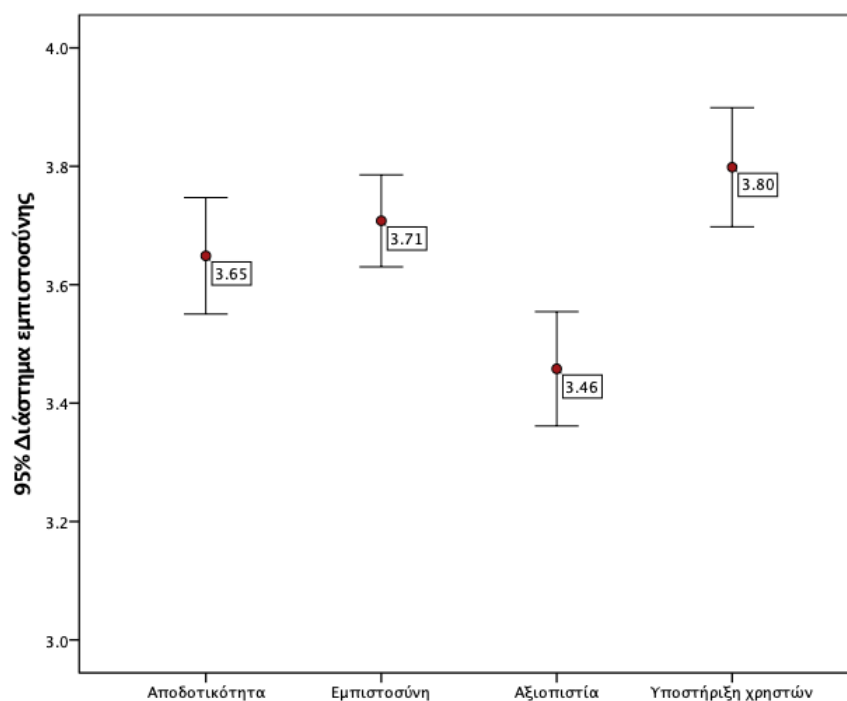
Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 67.6% (v=133) συμφώνησαν ή συμφώνησαν απόλυτα με το ότι η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες.

#### 5.2.4 Συνολική περιγραφή 4 μεταβλητών

Στην συνέχεια υπολογίσθηκαν ένας συνολικός δείκτης για κάθε μια από τις τέσσερις διαστάσεις. Ο δείκτης υπολογίσθηκε ως η μέση τιμή των απαντήσεων στις ερωτήσεις κάθε διάστασης με το εύρος να μπορεί να κυμανθεί από 1 έως 5. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον Πίνακα 1 ενώ δίνονται και διαγραμματικά με το αντίστοιχο 95% διάστημα εμπιστοσύνης στο Διάγραμμα 26. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι διευθυντές αναγνωρίζουν σε ικανοποιητικό βαθμό την αποδοτικότητα της εφαρμογής (μ.τ.=3.65, τ.α.=0.70) ενώ κρίνουν θετικά και την υποστήριξη χρηστών που αυτή παρέχει (μ.τ.=3.8, τ.α.=0.71). Επιπρόσθετα, προκύπτει ότι οι διευθυντές θεωρούν ότι η εφαρμογή προσφέρει ένα μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο εμπιστοσύνης (μ.τ.=3.71, τ.α.=0.55) και αξιοπιστίας (μ.τ.=3.46, τ.α.=0.69).

Πίνακας 1. Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool

	Μέση τιμή (μ.τ.)	Τυπική απόκλιση (τ.α.)
1. Αποδοτικότητα	3.65	.70
2. Εμπιστοσύνη	3.71	.55
3. Αξιοπιστία	3.46	.69
4. Υποστήριξη χρηστών	3.80	.71



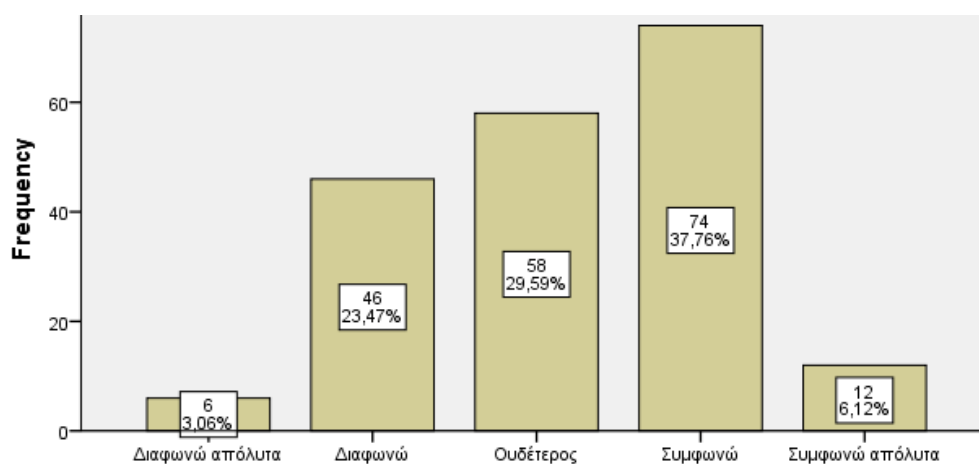
Γράφημα 26. Συγκεντρωτικά αποτελέσματα για τις τέσσερις διαστάσεις που αξιολογούν τη χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool



### 5.3. Απόψεις διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την συμβολή του MySchool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες

Η επόμενη ενότητα ερωτήσεων είχε σκοπό να καταγράψει τις απόψεις των διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την συμβολή του MySchool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα οι περισσότεροι με ποσοστό 37,76% (74 διευθυντές) συμφωνούν ότι τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις των εκπαιδευτικών που προκύπτουν από τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Ακολουθούν με ποσοστό 29,59% (58 διευθυντές) που παραμένουν ουδέτεροι ενώ με ποσοστό 23,47% (46 διευθυντές) διαφωνούν ότι τα κενά-πλεονάσματα των εκπαιδευτικών αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Αντίθετα, το 6,12% (12 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα και με ποσοστό 3,06% (6 διευθυντές) διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 27.

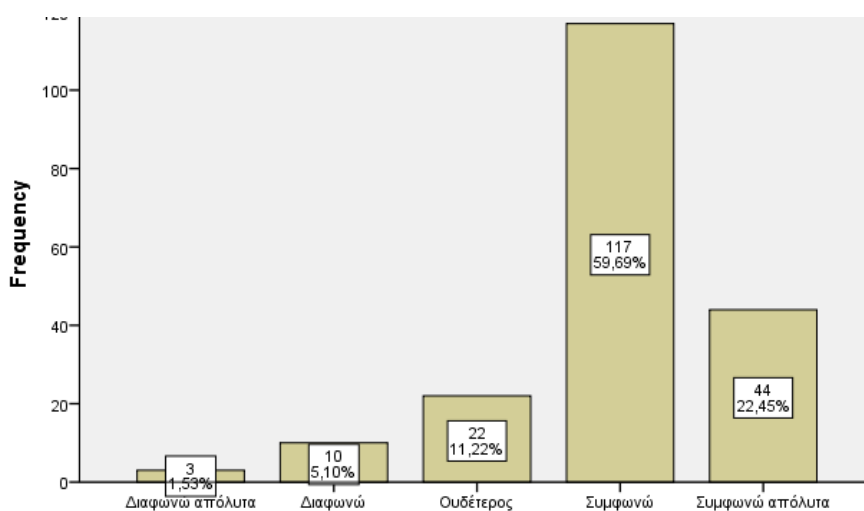


**19. Τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.ΣMy-school, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας**

Γράφημα 27: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις των εκπαιδευτικών που προκύπτουν από το Myschool, και αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, για την έγκαιρη εξομάλυνση και καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας

Συμπερασματικά προκύπτει ότι μικρότερο ποσοστό διευθυντών 43.9% (v=86) αναγνωρίζει την συμβολή της εφαρμογής στην αξιοποίηση των κενών-πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 59,69% (117 διευθυντές) αναφέρουν ότι συμφωνούν πως το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών και ποσοστό 22,45% (44 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα. Ακολουθούν με ποσοστό 11,22% (22 διευθυντές) που παραμένουν ουδέτεροι πως το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών και με ποσοστό 5,10% (10 διευθυντές) διαφωνούν. Τέλος, με ποσοστό 1,53% (3 διευθυντές) διαφωνούν απόλυτα πως το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 28.



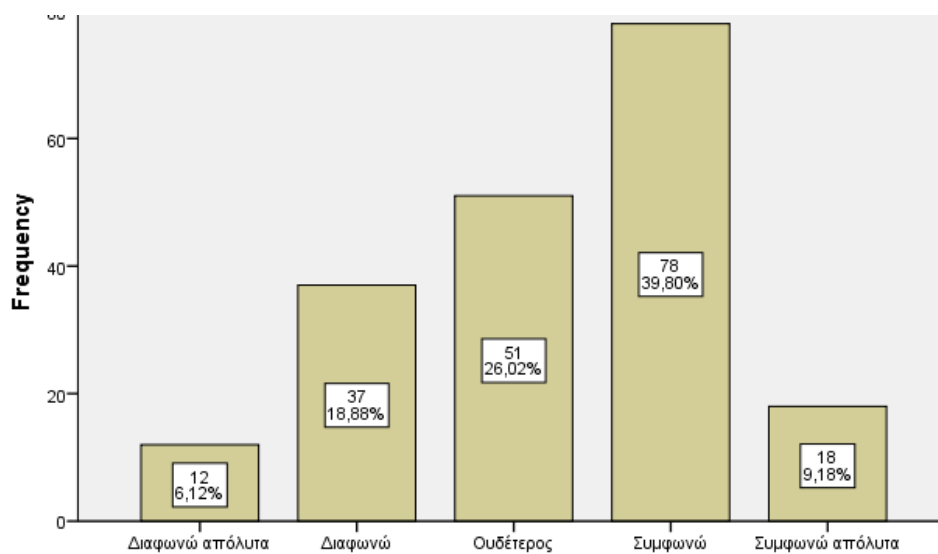
**20. Το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών**

*Γράφημα 28:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την χρησιμότητα του Myschool στην διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 82.1% (v=161) συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με το ότι Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 39,80% (78 διευθυντές) συμφωνούν πως το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο

για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα και ποσοστό 26,02% (51 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι. Ακολουθούν με ποσοστό 10,88% (37 διευθυντές) που διαφωνούν ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα και με ποσοστό 9,18% (18 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα. Αντίθετα, με ποσοστό 6,12% (12 διευθυντές) διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 29.



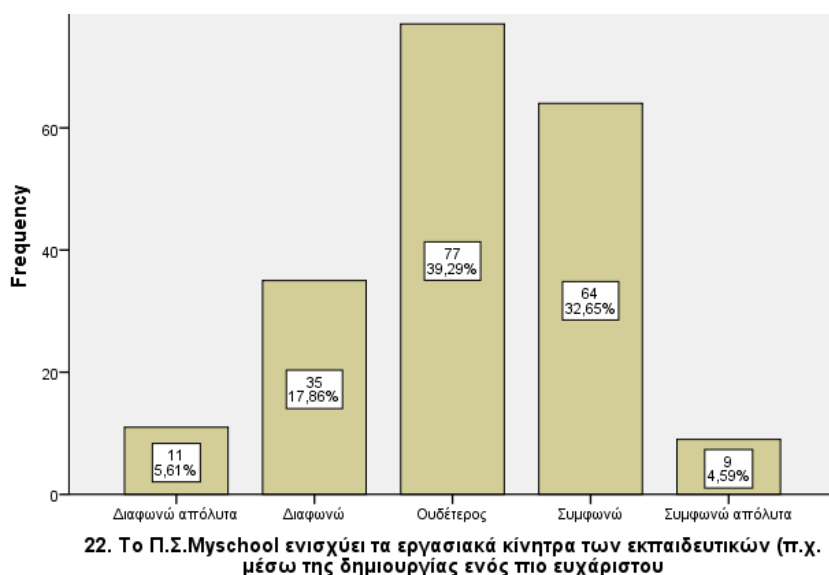
**21. Το Π.Σ.Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα**

*Γράφημα 29:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την χρησιμότητα του Myschool στην διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα

Συμπερασματικά προκύπτει ότι μικρότερο ποσοστό διευθυντών αναγνωρίζει την συμβολή της εφαρμογής στην διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα (v=96, 49%)

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 39,29% (77 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακή κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίηση των διαδικασιών) και ποσοστό 32,62% (64 διευθυντές) συμφωνούν. Ακολουθούν με ποσοστό 17,86% (35 διευθυντές) που διαφωνούν πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακή κίνητρα των εκπαιδευτικών και ποσοστό 5,61% (11 διευθυντές) που διαφωνούν απόλυτα. Τέλος, με ποσοστό 4,59% (9 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα πως το Π.Σ. Myschool

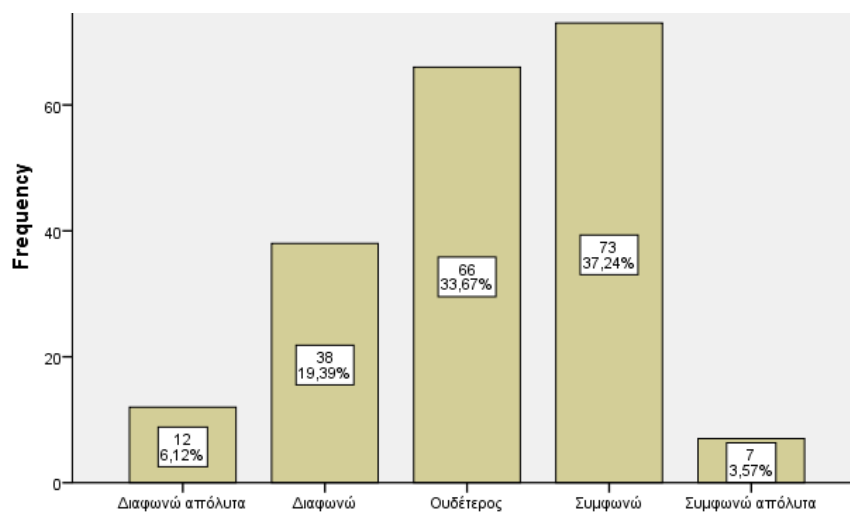
ενισχύει τα εργασιακή κίνητρα των εκπαιδευτικών, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 30.



Γράφημα 30: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση των εργασιακών κινήτρων των εκπαιδευτικών μέσω του Π.Σ. Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι ένα μεγάλο ποσοστό των διευθυντών εξέφρασαν ουδετερότητα ( $n=77$ , 39,29%) για το αν το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακή κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίηση των διαδικασιών).

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 37,24% (73 διευθυντές) συμφωνούν πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες και ποσοστό 33,67% (66 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι. Ακολουθούν με ποσοστό 19,39% (38 διευθυντές) που διαφωνούν ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες και με ποσοστό 6,12% (12 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα. Αντίθετα, με ποσοστό 3,57% (7 διευθυντές) διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 31.

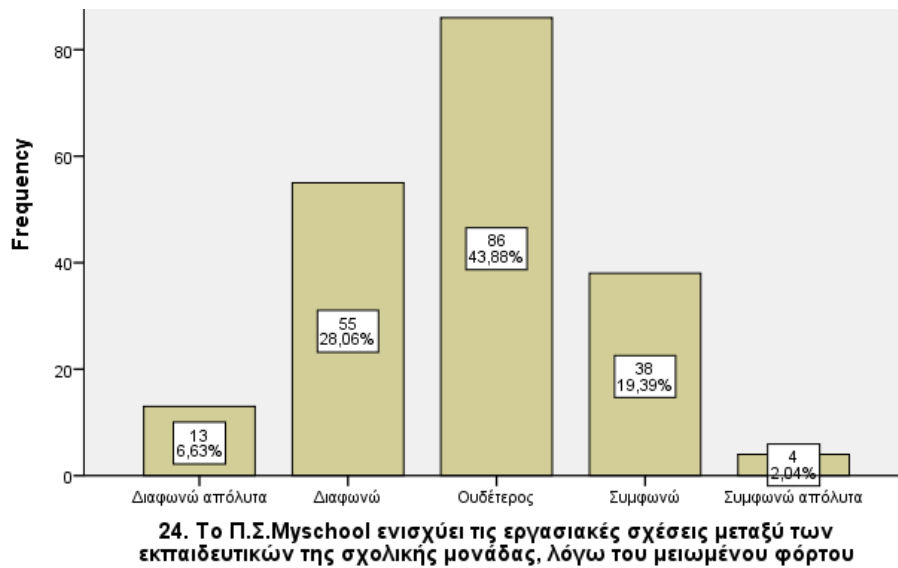


**23. Το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες**

*Γράφημα 31:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες μέσω Π.Σ. Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 40,8% ( $n=80$ ) συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα με το ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.).

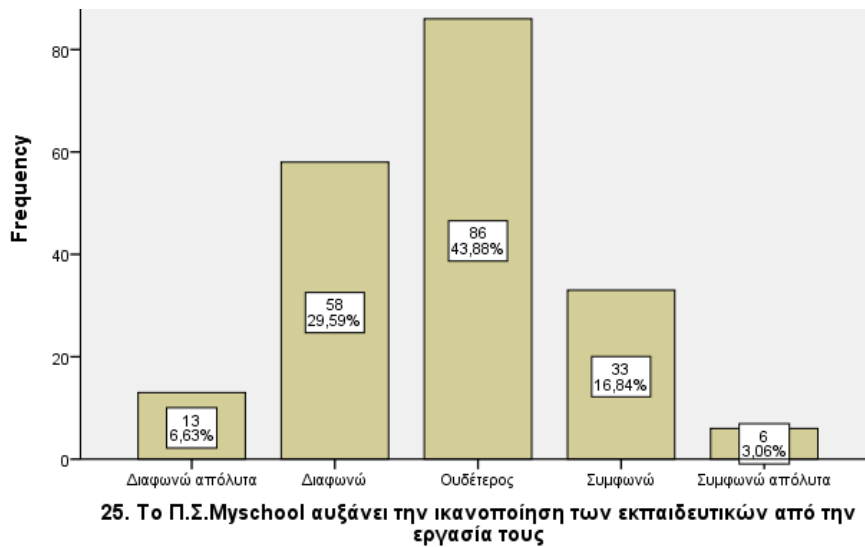
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 43,88% (86 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις) και ποσοστό 28,06% (55 διευθυντές) διαφωνούν. Ακολουθούν με ποσοστό 19,39% (38 διευθυντές) που συμφωνούν πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας και ποσοστό 6,63% (13 διευθυντές) που διαφωνούν απόλυτα. Τέλος, με ποσοστό 2,04% (4 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα πως το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 32.



Γράφημα 32: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας λόγω μειωμένου φόρτου εργασίας

Συμπερασματικά προκύπτει ότι υψηλό ποσοστό των διευθυντών 34.7% (v=68) διαφώνησαν ή διαφώνησαν απόλυτα με το ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.).

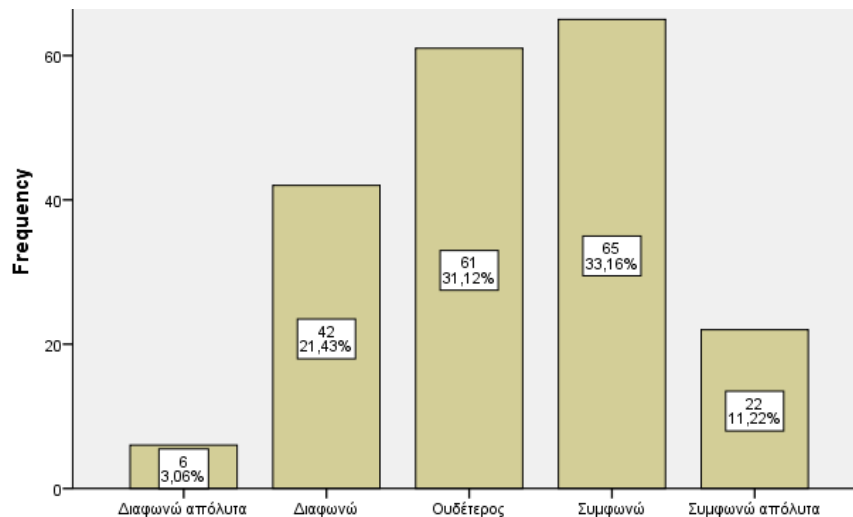
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 43,88% (86 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι πως το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους και ποσοστό 29,59% (58 διευθυντές) διαφωνούν. Ακολουθούν με ποσοστό 16,84% (33 διευθυντές) που συμφωνούν πως το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους και ποσοστό 6,63% (13 διευθυντές) που διαφωνούν απόλυτα. Τέλος, με ποσοστό 3,06% (6 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα πως το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 33.



Γράφημα 33: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους μέσω Π.Σ. Myschool

Συμπερασματικά προκύπτει ότι υψηλό ποσοστό των διευθυντών διαφώνησαν ή διαφώνησαν απόλυτα με το ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $n=71$ , 36.2%).

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 33,16% (65 διευθυντές) συμφωνούν πως τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ. Myschool ως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου-αξιολόγησης των εκπαιδευτικών από ανώτερες διοικητικές δομές και ποσοστό 31,12% (61 διευθυντές) παραμένουν ουδέτεροι. Ακολουθούν με ποσοστό 21,43% (42 διευθυντές) που διαφωνούν πως τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ. Myschool ως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου-αξιολόγησης των εκπαιδευτικών από ανώτερες διοικητικές δομές και με ποσοστό 11,22% (22 διευθυντές) συμφωνούν απόλυτα. Αντίθετα, με ποσοστό 3,06% (6 διευθυντές) διαφωνούν απόλυτα, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 34.



**26. Τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ My-school έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου -αξιολόγησης των**

*Γράφημα 34:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ. Myschool ως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου-αξιολόγησης των εκπαιδευτικών από ανώτερες διοικητικές δομές

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 44.4% (n=87) των διευθυντών συμφώνησε ή συμφώνησε απόλυτα με το ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ MySchool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές.

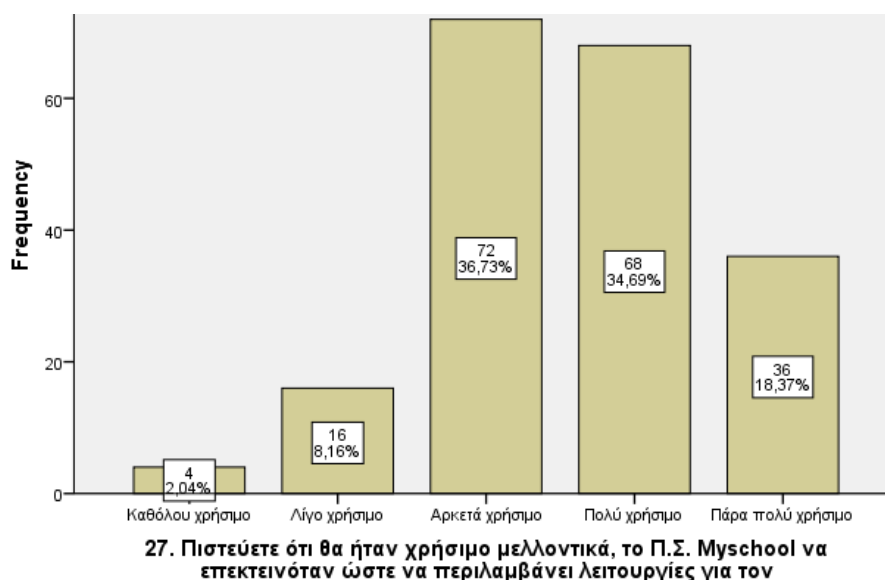
#### **5.4. Απόψεις διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την μελλοντική επέκταση εφαρμογής Myschool, στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων**

Η τελευταία ενότητα ερωτήσεων είχε σκοπό να καταγράψει τις απόψεις των διευθυντών της Α/θμιας και Β/θμιας σχετικά με την μελλοντική επέκταση εφαρμογής Myschool, στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 36,73% (72 διευθυντές) πιστεύουν ότι είναι αρκετά χρήσιμο το Π.Σ. Myschool να επεκτείνονταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος) και το 34,96% (68 διευθυντές) καθώς και το 18,37%



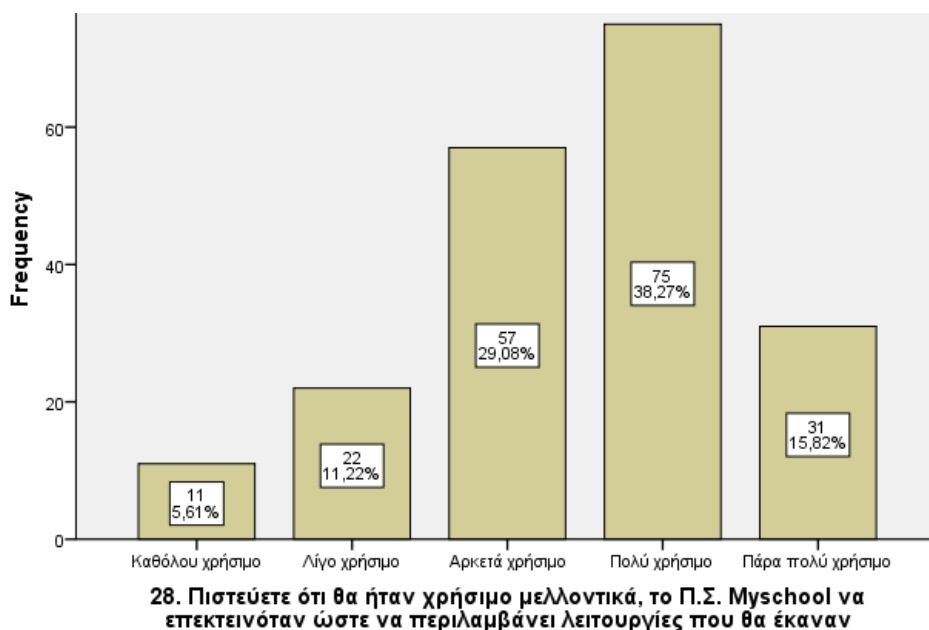
(36 διευθυντές) πιστεύουν ότι είναι πολύ χρήσιμο και πάρα πολύ χρήσιμο αντίστοιχα. Αντίθετα, ποσοστό 8,16% (16 διευθυντές) και 2,04% (4 διευθυντές) πιστεύουν αντίστοιχα ότι είναι λίγο χρήσιμο και καθόλου χρήσιμο το Π.Σ. Myschool να επεκτείνονταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 35.



*Γράφημα 35:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος)

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 53.1% (v=104) των διευθυντών αναγνώρισε ότι θα ήταν πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο το MySchool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.).

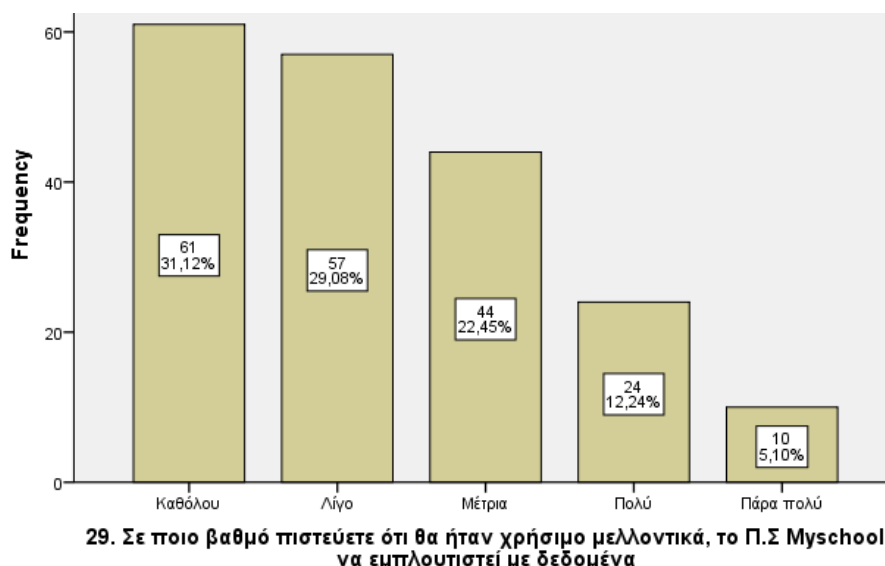
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 38,27% (75 διευθυντές) πιστεύουν ότι είναι πολύ χρήσιμο το Π.Σ. Myschool να επεκτείνονταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία e-βιβλίου ύλης, e-πρακτικά) και το 29,08% (57 διευθυντές) καθώς και το 15,82% (31 διευθυντές) πιστεύουν ότι είναι αρκετά χρήσιμο και πάρα πολύ χρήσιμο αντίστοιχα. Αντίθετα, ποσοστό 11,22% (22 διευθυντές) και 5,61% (11 διευθυντές) πιστεύουν αντίστοιχα ότι είναι λίγο χρήσιμο και καθόλου χρήσιμο το Π.Σ. Myschool να επεκτείνονταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 36.



Γράφημα 36: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία e-βιβλίου ύλης, e-πρακτικά)

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 54,1% (n=106) αναγνώρισε ότι θα ήταν πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο το MySchool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.).

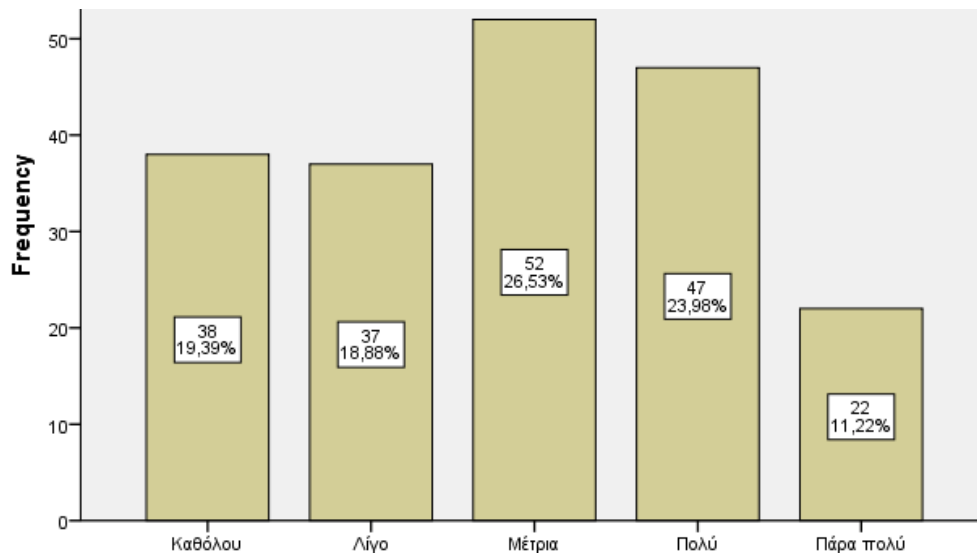
Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 31,12% (61 διευθυντές) δεν συμφωνούν καθόλου μελλοντικά το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς κ.α) τα οποία θα είναι διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας καθώς και το 29,08% (57 διευθυντές) συμφωνούν λίγο. Το 22,45% (44 διευθυντές) συμφωνούν μέτρια. Αντίθετα, ποσοστό 12,24% (24 διευθυντές) και 5,10% (10 διευθυντές) συμφωνούν αντίστοιχα πολύ και πάρα πολύ το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα τα οποία θα είναι διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 37.



*Γράφημα 37:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς κ.α) τα οποία θα είναι διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας

Συμπερασματικά προκύπτει ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό των διευθυντών αναγνώρισε ότι θα ήταν πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο το MySchool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας ( $n=34$ , 17.3%). Αντίθετα, το 60.2% ( $n=118$ ) θεωρεί ότι μια τέτοια ενέργεια θα ήταν λίγο ή καθόλου χρήσιμη.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 26,53% (52 διευθυντές) συμφωνούν μέτρια το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με την καταχώρηση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες). Ακολουθούν με ποσοστό 23,98% (47 διευθυντές) να συμφωνούν πολύ. Αντίθετα, με ποσοστό 19,39% (38 διευθυντές) και ποσοστό 18,88% (37 διευθυντές) δεν συμφωνούν καθόλου και συμφωνούν λίγο αντίστοιχα. Τέλος, με ποσοστό 11,22% (22 διευθυντές) συμφωνούν πάρα πολύ το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με την καταχώρηση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες), όπως παρατηρούμε στο γράφημα 38.

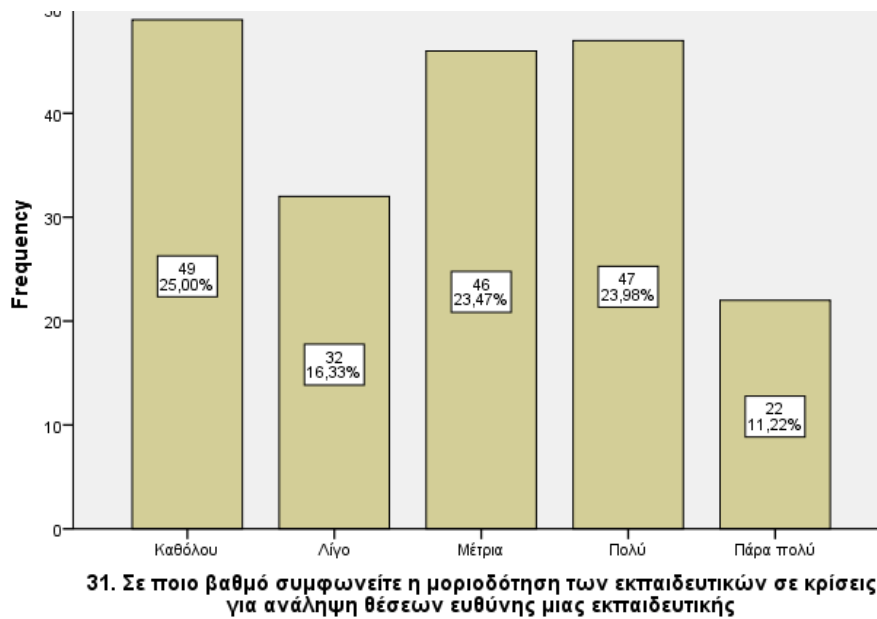


**30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες)**

*Γράφημα 38:* Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την επέκταση του Π.Σ. Myschool ώστε να εμπλουτιστεί με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες)

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 35.2% ( $n=69$ ) των διευθυντών απάντησε ότι το θεωρεί πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο και το 38.3% ( $n=75$ ) απάντησε ότι θεωρεί λίγο ή καθόλου χρήσιμο να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας.

Από τους συμμετέχοντες διευθυντές που έλαβαν μέρος στην συγκεκριμένη έρευνα ποσοστό 25% (49 διευθυντές) δεν συμφωνούν καθόλου να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης σε μια εκπαιδευτικής μονάδας. Αντίθετα, με ποσοστό 23,98% (47 διευθυντές) συμφωνούν πολύ. Ακολουθούν με ποσοστό 23,47% (46 διευθυντές) που συμφωνούν μέτρια. Τέλος, ποσοστό 16,33% (32 διευθυντές) και ποσοστό 11,22% (22 διευθυντές) συμφωνούν λίγο και πάρα πολύ αντίστοιχα να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης σε μια εκπαιδευτικής μονάδας, όπως παρατηρούμε στο γράφημα 39.



Γράφημα 39: Κατανομή σχετικής συχνότητας του δείγματος αναφορικά με την απευθείας μοριοδότηση των εκπαιδευτικών από το Π.Σ. Myschool σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης σε μια εκπαιδευτικής μονάδας

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το 35.2% (v=69) των διευθυντών απάντησε ότι το θεωρεί πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο και το 41.3% (v=81) απάντησε ότι το θεωρεί λίγο ή καθόλου χρήσιμο η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ MySchool.

## 5.5 Διαφοροποίηση απόψεων ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των διευθυντών

Τέλος, μέσω των ελέγχων t-test για 2 ανεξάρτητα δείγματα και της ανάλυσης διακύμανσης one-way ANOVA διερευνήθηκε κατά πόσο η απόψεις των διευθυντών διαφοροποιούνται σε σημαντικό βαθμό ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των διευθυντών (φύλο, ηλικία, βαθμίδα, προϋπηρεσία, εκπαιδευτικό επίπεδο, έτη χρήσης εφαρμογής και ώρες χρήσης εφαρμογής).

### 5.5.1 Συσχέτιση μεταβλητής Αποδοτικότητα / φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την χρησιμότητα της εφαρμογής Myschool όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω των όρων (Πίνακας 2), οι

γυναίκες διευθύντριες αξιολογούν με υψηλότερα επίπεδα την αποδοτικότητα της εφαρμογής Myschool (μέσος όρος 3,7) σε σχέση με τους άντρες διευθυντές (μέσος όρος 3,5).

Πίνακας 2: Σύγκριση μέσων όρων της χρηστικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Αποδοτικότητα	Άντρας	102	3,5964	,73586	,07286
	Γυναίκα	94	3,7057	,65511	,06757

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 3), αφού έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής, βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ γυναικών διευθυντριών και ανδρών διευθυντών αναφορικά με τη αποδοτικότητα του Π.Σ. Myschool στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=1,094$ ,  $df=194$ ,  $p=0.275 > 0.05$ ).

Πίνακας 3: Πίνακας T-test της χρηστικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Αποδοτικότητα	Equal variances assumed	3,079	,081	-1,094	194	,275	-,10927	,09984	-,30619	,08765
	Equal variances not assumed			-1,100	193,775	,273	-,10927	,09937	-,30525	,08672

### 5.5.2 Συσχέτιση μεταβλητής Εμπιστοσύνη / φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την εμπιστοσύνη της εφαρμογής Myschool όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 4), οι άντρες διευθυντές αξιολογούν με υψηλότερα επίπεδα την εμπιστοσύνη της

εφαρμογής Myschool (μέσος όρος 3,7) σε σχέση με τις γυναίκες διευθύντριες (μέσος όρος 3,6).

Πίνακας 4: Σύγκριση μέσων όρων της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εμπιστοσύνη	Άντρας	102	3,7328	,51012	,05051
	Γυναίκα	94	3,6809	,59501	,06137

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 5), αφού έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής, βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών διευθυντών και γυναικών διευθυντριών αναφορικά με τη εμπιστοσύνη του Π.Σ. Myschool στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=0,658$ ,  $df=194$ ,  $p=0.511 > 0.05$ ).

Πίνακας 5: Πίνακας T-test της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Εμπιστοσύνη	Equal variances assumed	4,754	,030	,658	194	,511	,05199	,07899	-,10379	,20777
	Equal variances not assumed			,654	183,947	,514	,05199	,07948	-,10482	,20881

### 5.5.3 Συσχέτιση μεταβλητής Αξιοπιστία / φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την αξιοπιστία της εφαρμογής Myschool όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 6), οι γυναίκες διευθύντριες αξιολογούν με υψηλότερα επίπεδα την αξιοπιστία της εφαρμογής Myschool (μέσος όρος 3,5) σε σχέση με τους άντρες διευθυντές (μέσος όρος 3,3).

Πίνακας 6: Σύγκριση μέσων όρων της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Αξιοπιστία	Άντρας	102	3,3799	,68283	,06761
	Γυναίκα	94	3,5426	,68258	,07040

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 7), αφού έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής, βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ γυναικών διευθυντριών και ανδρών διευθυντών αναφορικά με τη αξιοπιστία του Π.Σ. Myschool στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=1,666$ ,  $df=194$ ,  $p=0.097 > 0.05$ ).

Πίνακας 7: Πίνακας T-test της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Αξιοπιστία	Equal variances assumed	,831	,363	-1,666	194	,097	-,16265	,09761	-,35517	,02986
	Equal variances not assumed			-1,666	192,712	,097	-,16265	,09761	-,35517	,02987

#### 5.5.4 Συσχέτιση μεταβλητής Υποστήριξη χρηστών / φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την υποστήριξη χρηστών της εφαρμογής Myschool όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 8), οι γυναίκες διευθύντριες αξιολογούν με υψηλότερα επίπεδα την υποστήριξη των χρηστών της εφαρμογής Myschool (μέσος όρος 3,8) σε σχέση με τους άντρες διευθυντές (μέσος όρος 3,7).



Πίνακας 8 : Σύγκριση μέσων όρων της υποστήριξης χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Υποστήριξη χρηστών	Αντρας	102	3,7500	,74876	,07414
	Γυναίκα	94	3,8511	,67334	,06945

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 9), αφού έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής, βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ γυναικών διευθυντριών και ανδρών διευθυντών αναφορικά με τη υποστήριξη χρηστών του Π.Σ. Myschool στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=0,991$ ,  $df=194$ ,  $p=0.323 > 0.05$ ).

Πίνακας 9: Πίνακας T-test της υποστήριξης χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Υποστήριξη χρηστών	Equal variances assumed	2,221	,138	-,991	194	,323	-,10106	,10203	-,30229	,10016
	Equal variances not assumed			-,995	193,88	,321	-,10106	,10159	-,30142	,09929

### 5.5.5 Συσχέτιση μεταβλητής Συμβολή του Π.Σ. Myschool /φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την συμβολή του Π.Σ. Myschool στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής και διαπιστώθηκε ότι ακολουθεί την κανονική κατανομή ( $p=0.184 > 0.05$ ) (Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Έλεγχος κανονικής κατανομής για την συμβολή του Π.Σ. Myschool

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Συμβολή	
N		196	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,1996	
	Std. Deviation	,64669	
Most Extreme Differences	Absolute	,078	
	Positive	,047	
	Negative	-,078	
Test Statistic		,078	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,006 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,184 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,112
		Upper Bound	,255

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 11), περισσότερες είναι οι γυναίκες διευθύντριες που πιστεύουν ότι το Π.Σ. Myschool συμβάλει στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες (μέσος όρος 3,2) σε σχέση με τους άντρες διευθυντές (μέσος όρος 3,1).

Πίνακας 11: Σύγκριση μέσων όρων της συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συμβολή	Αντρας	102	3,1716	,64099	,06347
	Γυναίκα	94	3,2301	,65488	,06755

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 12), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τη συμβολής του Π.Σ. Myschool στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=0,632$ ,  $df=194$ ,  $p=0.528 > 0.05$ ).

Πίνακας 12: Πίνακας T-test της συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Συμβολή	Equal variances assumed	,025	,874	-,632	194	,528	-,05848	,09260	-,24112	,12415
	Equal variances not assumed			-,631	191,943	,529	-,05848	,09268	-,24130	,12433

### 5.5.6 Συσχέτιση μεταβλητής Μελλοντική επέκταση του Π.Σ. Myschool / φύλο

Για τις απόψεις των διευθυντών σχετικά με την μελλοντική επέκταση του Π.Σ. Myschool στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες έγινε έλεγχος κανονικής κατανομής και διαπιστώθηκε ότι ακολουθεί την κανονική κατανομή ( $p=0.235>0.05$ ) (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Έλεγχος κανονικής κατανομής για της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Μελλοντική
N			196
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		3,0133
	Std. Deviation		,88731
Most Extreme Differences	Absolute		,072
	Positive		,072
	Negative		-,055
Test Statistic			,072
Asymp. Sig. (2-tailed)			,014 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,235 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,157
		Upper Bound	,313

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω των όρων (Πίνακας 14), περισσότεροι είναι οι άντρες διευθυντές που συμφωνούν στην μελλοντική επέκταση του Π.Σ. Myschool στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες (μέσος όρος 3,0) σε σχέση με τις γυναίκες διευθύντριες (μέσος όρος 2,9).

Πίνακας 14: Σύγκριση μέσων όρων της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Group Statistics					
	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Μελλοντική	Αντρας	102	3,0510	,84698	,08386
	Γυναίκα	94	2,9723	,93192	,09612

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτητών δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 15), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τη μελλοντική επέκταση του Π.Σ. Myschool στην διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες ( $t=0,619$ ,  $df=194$ ,  $p=0.537 > 0.05$ ).

Πίνακας 15: Πίνακας T-test της μελλοντικής επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με το φύλο

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Μελλοντική	Equal variances assumed	1,310	,254	,619	194	,537	,07864	,12706	-,17197	,32925
	Equal variances not assumed			,616	188,110	,538	,07864	,12756	-,17300	,33028

### 5.5.7 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Ηλικία

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα 16, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των απόψεων των διευθυντών ως προς την ηλικία καθώς σε όλες τις περιπτώσεις το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ήταν υψηλότερο από την τιμή  $\alpha=0.05$ . Πιο συγκεκριμένα, για την αποδοτικότητα  $p=0.374>0.05$ , για την εμπιστοσύνη  $p=0.849>0.05$ , για την αξιοπιστία  $p=0.728>0.05$ , για την υποστήριξη χρηστών  $p=0.938>0.05$ , για την συμβολή του Myschool  $p=0.751>0.05$  και για την μελλοντική επέκταση του Myschool  $p=0.972>0.05$ .

Πίνακας 16: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς την ηλικία

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Αποδοτικότητα	Between Groups	1.529	3	.510	1.045	.374
	Within Groups	93.658	192	.488		
	Total	95.188	195			
Εμπιστοσύνη	Between Groups	.246	3	.082	.267	.849
	Within Groups	59.094	192	.308		
	Total	59.340	195			
Αξιοπιστία	Between Groups	.620	3	.207	.436	.728
	Within Groups	91.095	192	.474		
	Total	91.715	195			
Υποστήριξη χρηστών	Between Groups	.213	3	.071	.137	.938
	Within Groups	99.077	192	.516		
	Total	99.290	195			
Συμβολή	Between Groups	.510	3	.170	.402	.751
	Within Groups	81.040	192	.422		
	Total	81.549	195			
Μελλοντική	Between Groups	.187	3	.062	.078	.972
	Within Groups	153.339	192	.799		
	Total	153.526	195			

### 5.5.8 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Επίπεδο σπουδών

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα 17, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των απόψεων των διευθυντών ως προς το επίπεδο σπουδών καθώς σε όλες τις περιπτώσεις το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ήταν υψηλότερο από την τιμή  $\alpha=0.05$ . Πιο συγκεκριμένα, για την αποδοτικότητα  $p=0.520>0.05$ , για την εμπιστοσύνη  $p=0.985>0.05$ , για την αξιοπιστία  $p=0.422>0.05$ , για την υποστήριξη χρηστών  $p=0.788>0.05$ , για την συμβολή του Myschool  $p=0.517>0.05$  και για την μελλοντική επέκταση του Myschool  $p=0.275>0.05$ .

Πίνακας 17: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς το επίπεδο σπουδών

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Αποδοτικότητα	Between Groups	.643	2	.321	.656	.520
	Within Groups	94.545	193	.490		
	Total	95.188	195			
Εμπιστοσύνη	Between Groups	.009	2	.005	.015	.985
	Within Groups	59.331	193	.307		
	Total	59.340	195			
Αξιοπιστία	Between Groups	.816	2	.408	.866	.422
	Within Groups	90.900	193	.471		
	Total	91.715	195			
Υποστήριξη χρηστών	Between Groups	.245	2	.122	.239	.788
	Within Groups	99.045	193	.513		
	Total	99.290	195			
Συμβολή	Between Groups	.556	2	.278	.662	.517
	Within Groups	80.993	193	.420		
	Total	81.549	195			
Μελλοντική	Between Groups	2.042	2	1.021	1.301	.275
	Within Groups	151.483	193	.785		
	Total	153.526	195			

### 5.5.9 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Έτη προϋπηρεσίας

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα 18, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των απόψεων των διευθυντών ως προς τα έτη προϋπηρεσίας καθώς σε όλες τις περιπτώσεις το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ήταν υψηλότερο από την τιμή  $\alpha=0.05$ . Πιο συγκεκριμένα, για την αποδοτικότητα  $p=0.865>0.05$ , για την εμπιστοσύνη  $p=0.464>0.05$ , για την αξιοπιστία  $p=0.617>0.05$ , για την υποστήριξη χρηστών  $p=0.865>0.05$ , για την συμβολή του Myschool  $p=0.700>0.05$  και για την μελλοντική επέκταση του Myschool  $p=0.863>0.05$ .

Πίνακας 18: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς τα έτη προϋπηρεσίας

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Αποδοτικότητα	Between Groups	.363	3	.121	.245	.865
	Within Groups	94.824	192	.494		
	Total	95.188	195			
Εμπιστοσύνη	Between Groups	.785	3	.262	.858	.464
	Within Groups	58.555	192	.305		
	Total	59.340	195			
Αξιοπιστία	Between Groups	.850	3	.283	.598	.617
	Within Groups	90.866	192	.473		
	Total	91.715	195			
Υποστήριξη χρηστών	Between Groups	.379	3	.126	.245	.865
	Within Groups	98.911	192	.515		
	Total	99.290	195			
Συμβολή	Between Groups	.601	3	.200	.475	.700
	Within Groups	80.948	192	.422		
	Total	81.549	195			
Μελλοντική	Between Groups	.590	3	.197	.247	.863
	Within Groups	152.935	192	.797		
	Total	153.526	195			



### 5.5.10 Συσχέτιση μεταβλητής Αποδοτικότητας / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 19), περισσότερα είναι τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που θεωρούν αποδοτικότερη την εφαρμογή του Myschool (μέσος όρος 3,8) σε σχέση με τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 3,5).

Πίνακας 19: Σύγκριση μέσων όρων της αποδοτικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Αποδοτικότητα	Πρωτοβάθμια	137	3,5596	,74556	,06370
	Δευτεροβάθμια	58	3,8563	,52931	,06950

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 20), βρέθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της αποδοτικότητας της εφαρμογής του Myschool σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=2,750$ ,  $df=193$ ,  $p=0.007 < 0.05$ ). Συγκεκριμένα, τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν αποδοτικότερη την εφαρμογή του Myschool ( $M = 3,85$ ,  $\tau.α. = 0,52$ ) σε σχέση με σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ( $M = 3,55$ ,  $\tau.α. = 0,74$ ).

Πίνακας 20: Πίνακας T-test της αποδοτικότητας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Αποδοτικότητα	Equal variances assumed	12,455	,001	-2,750	193	,007	-,29671	,10790	-,50953	-,08389
	Equal variances not assumed			-3,147	148,931	,002	-,29671	,09427	-,48300	-,11042

### 5.5.11 Συσχέτιση μεταβλητής Εμπιστοσύνης / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 21), περισσότερα είναι τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που έχουν εμπιστοσύνη στην εφαρμογή Myschool (μέσος όρος 3,7) σε σχέση με τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 3,6).

Πίνακας 21: Σύγκριση μέσων όρων της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εμπιστοσύνη	Πρωτοβάθμια	137	3,6770	,56731	,04847
	Δευτεροβάθμια	58	3,7845	,51395	,06748

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 22), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της εμπιστοσύνης της εφαρμογής του Myschool σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=1,243$ ,  $df=193$ ,  $p=0,215 > 0,05$ ).

Πίνακας 22: Πίνακας T-test της εμπιστοσύνης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df				Lower	Upper
		Equal variances assumed	,360	,549	-1,243				193	,215
Equal variances not assumed			-1,294	117,831	,198	-,10748	,08309	-,27201	,05706	

### 5.5.12 Συσχέτιση μεταβλητής Αξιοπιστία / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 23), περισσότερα είναι τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που θεωρούν αξιόπιστη την εφαρμογή Myschool (μέσος όρος 3,5) σε σχέση με τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 3,4).

Πίνακας 23: Σύγκριση μέσων όρων της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Αξιοπιστία	Πρωτοβάθμια	137	3,4635	,68569	,05858
	Δευτεροβάθμια	58	3,4397	,69666	,09148

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 24), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της αξιοπιστίας της εφαρμογής του Myschool σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=0,221$ ,  $df=193$ ,  $p=0,825 > 0.05$ ).

Πίνακας 24: Πίνακας T-test της αξιοπιστίας του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
										Lower	Upper
Αξιοπιστία	Equal variances assumed	,240	,624	,221	193	,825	,02385	,10793	-,18902	,23671	
	Equal variances not assumed			,220	105,878	,827	,02385	,10863	-,19152	,23921	

### 5.5.13 Συσχέτιση μεταβλητής Υποστήριξη Χρηστών / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσων όρων (Πίνακας 25), περισσότερα είναι τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που θεωρούν ικανοποιητική την υποστήριξη των χρηστών την εφαρμογή Myschool (μέσος όρος 3,9) σε σχέση με τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 3,7).

Πίνακας 25: Σύγκριση μέσων όρων της Υποστήριξη Χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Υποστήριξη χρηστών	Πρωτοβάθμια	137	3,7500	,74570	,06371
	Δευτεροβάθμια	58	3,9181	,62721	,08236

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 26), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της Υποστήριξη Χρηστών της εφαρμογής του Myschool σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=1,506$ ,  $df=193$ ,  $p=0,134 >0.05$ ).

Πίνακας 26: Πίνακας T-test της Υποστήριξη Χρηστών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Υποστήριξη χρηστών	Equal variances assumed	2,389	,124	-1,506	193	,134	-,16810	,11166	-,38833	,05212
	Equal variances not assumed			-1,614	126,627	,109	-,16810	,10412	-,37415	,03794

#### 5.5.14 Συσχέτιση μεταβλητής Συμβολή / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω των όρων (Πίνακας 27), περισσότερα είναι τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που θεωρούν ότι η εφαρμογή Myschool συμβάλει στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες (μέσος όρος 3,2) σε σχέση με τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 3,1).

Πίνακας 27: Σύγκριση μέσω των όρων της Συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Συμβολή	Πρωτοβάθμια	137	3,1588	,69853	,05968
	Δευτεροβάθμια	58	3,2909	,50240	,06597

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 28), βρέθηκε πως δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της Συμβολής της εφαρμογής του Myschool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις

εκπαιδευτικές μονάδες σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=1,305$ ,  $df=193$ ,  $p=0,194 >0.05$ ).

Πίνακας 28: Πίνακας T-test της Συμβολής του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Συμβολή	Equal variances assumed	6,585	,011	-1,305	193	,194	-,13219	,10133	-,33204	,06766

### 5.5.16 Συσχέτιση μεταβλητής Μελλοντική Επέκταση / Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα μέσω των όρων (Πίνακας 29), περισσότερα είναι τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που συμφωνούν σε μελλοντική επέκταση της εφαρμογή Myschool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες (μέσος όρος 3,2) σε σχέση με τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (μέσος όρος 2,9).

Πίνακας 29: Σύγκριση μέσω των όρων της Μελλοντικής Επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Group Statistics					
	Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Μελλοντική	Πρωτοβάθμια	137	2,9314	,87091	,07441
	Δευτεροβάθμια	58	3,2069	,91073	,11958

Επίσης, όπως προκύπτει από τεστ ανεξαρτήτων δειγμάτων (Independent Samples Test) (Πίνακας 30), βρέθηκε πως υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στην μελλοντική επέκταση της εφαρμογή Myschool στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες σε σχέση με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο ( $t=1,992$ ,  $df=193$ ,  $p=0.048 < 0.05$ ). Συγκεκριμένα, τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συμφωνούν σε Μελλοντική επέκταση της εφαρμογής του Myschool ( $M = 3,20$ ,  $\tau.α. = 0,91$ ) σε σχέση με σχολεία της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ( $M = 2,93$ ,  $\tau.α. = 0,87$ ).

Πίνακας 30: Πίνακας T-test της Μελλοντικής Επέκτασης του Π.Σ. Myschool ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης

Independent Samples Test		Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
									Μελλοντική	Equal variances assumed
	Equal variances not assumed			-1,956	103,196	,053	-,27551	,14084	-,55483	,00381

### 5.5.17 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Έτη χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα 31, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των απόψεων των διευθυντών ως προς τα Έτη χρήσης του Myschool καθώς σε όλες τις περιπτώσεις το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ήταν υψηλότερο από την τιμή  $\alpha=0.05$ . Πιο συγκεκριμένα, για την

αποδοτικότητα  $p=0.504>0.05$ , για την εμπιστοσύνη  $p=0.206>0.05$ , για την αξιοπιστία  $p=0.961>0.05$ , για την υποστήριξη χρηστών  $p=0.974>0.05$ , για την συμβολή του Myschool  $p=0.997>0.05$  και για την μελλοντική επέκταση του Myschool  $p=0.885>0.05$ .

Πίνακας 31: Πίνακας T-test όλων των μεταβλητών του Π.Σ. Myschool ανάλογα με τα Έτη χρήσης Myschool

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Αποδοτικότητα	Equal variances assumed	,980	,323	,670	192	,504	,07883	,11763	-,15318	,31084
	Equal variances not assumed			,714	86,610	,477	,07883	,11048	-,14078	,29844
Εμπιστοσύνη	Equal variances assumed	,145	,704	1,268	192	,206	,11760	,09273	-,06531	,30051
	Equal variances not assumed			1,205	71,712	,232	,11760	,09763	-,07704	,31224
Αξιοπιστία	Equal variances assumed	,031	,860	-,048	192	,961	-,00557	,11522	-,23284	,22170
	Equal variances not assumed			-,046	72,995	,963	-,00557	,11985	-,24444	,23330
Υποστήριξη χρηστών	Equal variances assumed	7,297	,008	,032	192	,974	,00387	,12029	-,23340	,24114
	Equal variances not assumed			,038	109,394	,970	,00387	,10110	-,19651	,20425
Συμβολή	Equal variances assumed	,527	,469	-,004	192	,997	-,00047	,10887	-,21521	,21427
	Equal variances not assumed			-,005	83,677	,996	-,00047	,10420	-,20769	,20675
Μελλοντική	Equal variances assumed	,000	,991	,145	192	,885	,02162	,14885	-,27198	,31522
	Equal variances not assumed			,147	79,066	,884	,02162	,14720	-,27136	,31461



### 5.5.18 Συσχέτιση Μεταβλητών Αποδοτικότητα, Εμπιστοσύνη, Αξιοπιστία, Υποστήριξη Χρηστών, Συμβολή του Myschool και Μελλοντική Επέκταση του Myschool / Ώρες χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα 32, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις των απόψεων των διευθυντών ως προς τις ώρες χρήσης της εφαρμογής καθώς σε όλες τις περιπτώσεις το παρατηρούμενο επίπεδο σημαντικότητας (p-value) ήταν υψηλότερο από την τιμή  $\alpha=0.05$ . Πιο συγκεκριμένα, για την αποδοτικότητα  $p=0.815>0.05$ , για την εμπιστοσύνη  $p=0.180>0.05$ , για την αξιοπιστία  $p=0.419>0.05$ , για την υποστήριξη χρηστών  $p=0.055>0.05$ , για την συμβολή του Myschool  $p=0.055>0.05$  και για την μελλοντική επέκταση του Myschool  $p=0.417>0.05$ .

Πίνακας 32: Αποτελέσματα ελέγχου ANOVA ως προς τις ώρες χρήσης της εφαρμογής

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Αποδοτικότητα	Between Groups	.201	2	.101	.204	.815
	Within Groups	94.986	193	.492		
	Total	95.188	195			
Εμπιστοσύνη	Between Groups	1.046	2	.523	1.732	.180
	Within Groups	58.294	193	.302		
	Total	59.340	195			
Αξιοπιστία	Between Groups	.674	2	.337	.714	.491
	Within Groups	91.042	193	.472		
	Total	91.715	195			
Υποστήριξη χρηστών	Between Groups	2.943	2	1.471	2.947	.055
	Within Groups	96.347	193	.499		
	Total	99.290	195			
Συμβολή	Between Groups	2.414	2	1.207	2.944	.055
	Within Groups	79.135	193	.410		
	Total	81.549	195			
Μελλοντική	Between Groups	1.383	2	.692	.878	.417
	Within Groups	152.142	193	.788		
	Total	153.526	195			

## 5.6 Συσχετίσεις ποιοτικών μεταβλητών με δημογραφικά στοιχεία

Μέσω των ελέγχων ανεξαρτησίας  $\chi^2$ , θα γίνει διασταύρωση 2 ποιοτικών μεταβλητών, για να διερευνηθεί κατά πόσο οι απόψεις των διευθυντών για την συμβολή του Π.Σ. Myschool συμβάλουν σε διάφορους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες, διαφοροποιούνται σε σημαντικό βαθμό ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των διευθυντών (φύλο, ηλικία, βαθμίδα, προϋπηρεσία, εκπαιδευτικό επίπεδο, έτη χρήσης εφαρμογής και ώρες χρήσης εφαρμογής).

### 5.6.1 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / φύλο

Όπως φαίνεται στον πίνακα 33, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- φύλο και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=2,896$ ,  $df=4$ ,  $p=0.575>0.05$ )
- φύλο και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=5,060$ ,  $df=4$ ,  $p=0.281>0.05$ )
- φύλο και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=8,457$ ,  $df=4$ ,  $p=0.076>0.05$ )
- φύλο και ενίσχυση των εργασιακών κίνητρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=1,499$ ,  $df=4$ ,  $p=0.827>0.05$ )
- φύλο και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=4,100$ ,  $df=4$ ,  $p=0.393>0.05$ )
- φύλο και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=2,785$ ,  $df=4$ ,  $p=0.594>0.05$ )
- φύλο και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=4,194$ ,  $df=4$ ,  $p=0.386>0.05$ ) και τέλος
- φύλο και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ My-school, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=1,068$ ,  $df=4$ ,  $p=0.899>0.05$ )

Πίνακας 33: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με φύλο

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	2,896	4	,575
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	5,060	4	,281
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	8,457	4	,076
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	1,499	4	,827
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	4,100	4	,393
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	2,785	4	,594
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	4,154 <sup>a</sup>	4	,386
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	1,068	4	,899

### 5.6.2 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / ηλικία

Όπως φαίνεται στον πίνακα 34, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- ηλικίας και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=12,272$ ,  $df=12$ ,  $p=0.424>0.05$ )
- ηλικίας και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=17.345$ ,  $df=12$ ,  $p=0.137>0.05$ )
- ηλικίας και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=12.708$ ,  $df=12$ ,  $p=0.391>0.05$ )
- ηλικίας και ενίσχυση των εργασιακών κινήτρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=8,918$ ,  $df=12$ ,  $p=0.710>0.05$ )

- ηλικίας και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=8,353$ ,  $df=12$ ,  $p=0.757>0.05$ )
- ηλικίας και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=4,486$ ,  $df=12$ ,  $p=0.973>0.05$ )
- ηλικίας και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=9,947$ ,  $df=12$ ,  $p=0.621>0.05$ ) και τέλος
- ηλικίας και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ Myschool, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=9,895$ ,  $df=12$ ,  $p=0.625>0.05$ )

Πίνακας 34: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ηλικία

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	12,272 <sup>a</sup>	12	,424
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	17,345 <sup>a</sup>	12	,137
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	12,708 <sup>a</sup>	12	,391
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	8,918 <sup>a</sup>	12	,710
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	8,353 <sup>a</sup>	12	,757
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	4,486 <sup>a</sup>	12	,973
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	9,947 <sup>a</sup>	12	,621
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	9,895 <sup>a</sup>	12	,625

### 5.6.3 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / Επίπεδο Εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται στον πίνακα 35, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- Επίπεδο Εκπαίδευσης και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=9,754$ ,  $df=8$ ,  $p=0.283>0.05$ )
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=10,704$ ,  $df=8$ ,  $p=0.291>0.05$ )
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=8,962$ ,  $df=8$ ,  $p=0.346>0.05$ )
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=13,601$ ,  $df=8$ ,  $p=0.093>0.05$ )
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=8,698$ ,  $df=8$ ,  $p=0.368 >0.05$ ) και τέλος
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και καταχώρηση των στοιχείων στο ΠΣ Myschool, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=10,004$ ,  $df=8$ ,  $p=0.265>0.05$ )

Σύμφωνα με τον πίνακα 35, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ

- Επίπεδο Εκπαίδευσης και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=28,546$ ,  $df=8$ ,  $p=0.000<0.05$ ) και
- Επίπεδο Εκπαίδευσης και ενίσχυση των εργασιακών κίνητρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ( $\chi^2=19,040$ ,  $df=8$ ,  $p=0.015<0.05$ )

Πίνακας 35: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με Επίπεδο Εκπαίδευσης

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	9,754 <sup>a</sup>	8	,283
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	28,546 <sup>a</sup>	8	,000
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	10,704 <sup>a</sup>	8	,219
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	19,040 <sup>a</sup>	8	,015
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	8,962 <sup>a</sup>	8	,346
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	13,601 <sup>a</sup>	8	,093
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	8,698 <sup>a</sup>	8	,368
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	10,004 <sup>a</sup>	8	,265

#### 5.6.4 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / έτη προϋπηρεσίας

Όπως φαίνεται στον πίνακα 36, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- έτη προϋπηρεσίας και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=12,893$ ,  $df=12$ ,  $p=0.377>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=14,156$ ,  $df=12$ ,  $p=0.291>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=5,750$ ,  $df=12$ ,  $p=0.928>0.05$ )

- έτη προϋπηρεσίας και ενίσχυση των εργασιακών κίνητρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=4,387$ ,  $df=12$ ,  $p=0.975>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=7,683$ ,  $df=12$ ,  $p=0.809>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=5,169$ ,  $df=12$ ,  $p=0.952>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=7,533$ ,  $df=12$ ,  $p=0.821>0.05$ ) και τέλος
- έτη προϋπηρεσίας και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ My-school, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=6,517$ ,  $df=12$ ,  $p=0.888>0.05$ )

Πίνακας 36: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη προϋπηρεσίας

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ My-school, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	12,893 <sup>a</sup>	12	,377
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	14,156 <sup>a</sup>	12	,291
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	5,750 <sup>a</sup>	12	,928
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	4,387 <sup>a</sup>	12	,975
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,683 <sup>a</sup>	12	,809
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	5,169 <sup>a</sup>	12	,952
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	7,533 <sup>a</sup>	12	,821
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ My-school έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	6,517 <sup>a</sup>	12	,888

### 5.6.5 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / Βαθμίδα Εκπαίδευσης σχολείου

Όπως φαίνεται στον πίνακα 37, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=5,255$  ,  $df=4$ ,  $p=0.262>0.05$ )
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=1,871$ ,  $df=4$ ,  $p=0.760>0.05$ )
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=4,651$ ,  $df=4$ ,  $p=0.325>0.05$ )
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και ενίσχυση των εργασιακών κίνητρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=5,632$  ,  $df=8$ ,  $p=0.228>0.05$ )
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=1,862$  ,  $df=4$ ,  $p=0.761>0.05$ )
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=3,983$ ,  $df=4$ ,  $p=0.408>0.05$ ) και τέλος
- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ My-school, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=6,553$  ,  $df=8$ ,  $p=0.162>0.05$ )

Σύμφωνα με τον πίνακα 37, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ

- Βαθμίδα Εκπαίδευσης και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.) ( $\chi^2=12,171$ ,  $df=4$ ,  $p=0.016<0.05$ )



Πίνακας 37: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με Βαθμίδα Εκπαίδευσης

<b>Chi-Square Tests</b>				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	5,255 <sup>a</sup>	4	,262
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	1,871 <sup>a</sup>	4	,760
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	4,651 <sup>a</sup>	4	,325
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	5,632 <sup>a</sup>	4	,228
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	12,171 <sup>a</sup>	4	,016
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	1,862 <sup>a</sup>	4	,761
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	3,983 <sup>a</sup>	4	,408
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	6,553 <sup>a</sup>	4	,162

### 5.6.6 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / έτη χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται στον πίνακα 38, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- έτη χρήσης Myschool και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=3,201$  ,  $df=8$  ,  $p=0.921>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=3,241$  ,  $df=8$  ,  $p=0.918>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=7,309$  ,  $df=8$  ,  $p=0.504>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και ενίσχυση των εργασιακών κίνητρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=10,022$  ,  $df=8$  ,  $p=0.263>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=4,587$  ,  $df=8$  ,  $p=0.801>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=7,004$  ,  $df=8$  ,  $p=0.536>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=4,838$  ,  $df=8$  ,  $p=0.775>0.05$ ) και τέλος
- έτη χρήσης Myschool και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ My-school, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=8,751$  ,  $df=8$  ,  $p=0.364>0.05$ )

Πίνακας 38: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη χρήσης Myschool

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	3,201 <sup>a</sup>	8	,921
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	3,241 <sup>a</sup>	8	,918
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	7,309 <sup>a</sup>	8	,504
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	10,022 <sup>a</sup>	8	,263
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	4,587 <sup>a</sup>	8	,801
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,004 <sup>a</sup>	8	,536
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	4,838 <sup>a</sup>	8	,775
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	8,751 <sup>a</sup>	8	,364

### 5.6.7 Συσχέτιση ερώτησης 19,20,21,22,23,24,25,26 / ώρες χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται στον πίνακα 39, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- ώρες χρήσης Myschool και αξιοποίησης των κενών πλεονασμάτων στις θέσεις εκπαιδευτικών ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=11,235$  ,  $df=8$ ,  $p=0.189>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=10,122$  ,  $df=8$ ,  $p=0.257>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και ενίσχυση των εργασιακών κινήτρων των εκπαιδευτικών μέσω του Myschool ( $\chi^2=5,719$  ,  $df=8$ ,  $p=0.679>0.05$ )

- ώρες χρήσης Myschool και ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες ( $\chi^2=7,321$  ,  $df=8$ ,  $p=0.502>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας ( $\chi^2=7,268$  ,  $df=8$ ,  $p=0.508>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και αύξηση της ικανοποίησης των εκπαιδευτικών από την εργασία τους ( $\chi^2=11,916$  ,  $df=8$ ,  $p=0.155>0.05$ ) και τέλος
- ώρες χρήσης Myschool και καταχώρηση των στοιχείων στο Π.Σ My-school, ώστε να αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές ( $\chi^2=6,209$  ,  $df=8$ ,  $p=0.624>0.05$ )

Σύμφωνα με τον πίνακα 39, παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- ώρες χρήσης Myschool και χρησιμότητας του Myschool για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών ( $\chi^2=21,932$  ,  $df=8$ ,  $p=0.005<0.05$ )

Πίνακας 39: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Συμβολή του Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ώρες χρήσης Myschool

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά- πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ Myschool, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	11,235 <sup>a</sup>	8	,189
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;	Pearson Chi-Square	10,122 <sup>a</sup>	8	,257
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;	Pearson Chi-Square	21,932 <sup>a</sup>	8	,005
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.) ;	Pearson Chi-Square	5,719 <sup>a</sup>	8	,679
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,321 <sup>a</sup>	8	,502
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,268 <sup>a</sup>	8	,508
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;	Pearson Chi-Square	11,916 <sup>a</sup>	8	,155
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ Myschool έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;	Pearson Chi-Square	6,209 <sup>a</sup>	8	,624

### 5.6.8 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / φύλο

Όπως φαίνεται στον πίνακα 40, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- φύλο και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=6,184$  ,  $df=4$ ,  $p=0.186>0.05$ )
- φύλο και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=4,274$  ,  $df=4$ ,  $p=0.370>0.05$ )
- φύλο και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=4,289$  ,  $df=4$ ,  $p=0.368>0.05$ )

- φύλο και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=1,490$  ,  $df=4$  ,  $p=0.828>0.05$ )
- φύλο και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=4.036$  ,  $df=4$  ,  $p=0.401>0.05$ )

Πίνακας 40: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με φύλο

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	6,184 <sup>a</sup>	4	,186
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	4,274 <sup>a</sup>	4	,370
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	4,289 <sup>a</sup>	4	,368
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ. Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	1,490 <sup>a</sup>	4	,828
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	4,036 <sup>a</sup>	4	,401

### 5.6.9 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / ηλικία

Όπως φαίνεται στον πίνακα 41, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- ηλικία και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=6,014$  ,  $df=12$  ,  $p=0.915>0.05$ )
- ηλικία και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=7,883$  ,  $df=12$  ,  $p=0.794>0.05$ )
- ηλικία και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=12,839$  ,  $df=12$  ,  $p=0.381>0.05$ )

- ηλικία και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=14,976$  ,  $df=12$ ,  $p=0.243>0.05$ )
- ηλικία και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=10,508$  ,  $df=12$ ,  $p=0.571>0.05$ )

Πίνακας 41: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ηλικία

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	6,014 <sup>a</sup>	12	,915
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,883 <sup>a</sup>	12	,794
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	12,839 <sup>a</sup>	12	,381
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώρηση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	14,976 <sup>a</sup>	12	,243
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	10,508 <sup>a</sup>	12	,571

#### 5.6.10 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / επίπεδο εκπαίδευσης

Όπως φαίνεται στον πίνακα 42, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- επίπεδο εκπαίδευσης και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=6,712$  ,  $df=8$ ,  $p=0.568>0.05$ )
- επίπεδο εκπαίδευσης και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=11,595$ ,  $df=8$ ,  $p=0.170>0.05$ )

- επίπεδο εκπαίδευσης και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=5,896$  ,  $df=8$ ,  $p=0.659>0.05$ )
- επίπεδο εκπαίδευσης και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=13,867$  ,  $df=8$ ,  $p=0.085>0.05$ )
- επίπεδο εκπαίδευσης και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=7,000$  ,  $df=8$ ,  $p=0.537>0.05$ )

Πίνακας 42: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με επίπεδο εκπαίδευσης

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	6,712 <sup>a</sup>	8	,568
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	11,595 <sup>a</sup>	8	,170
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	5,896 <sup>a</sup>	8	,659
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	13,867 <sup>a</sup>	8	,085
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	7,000 <sup>a</sup>	8	,537

### 5.6.11 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / έτη προϋπηρεσίας

Όπως φαίνεται στον πίνακα 43, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- έτη προϋπηρεσίας και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=15,741$  ,  $df=12$ ,  $p=0.203>0.05$ )



- έτη προϋπηρεσίας και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=11,849$ ,  $df=12$ ,  $p=0.458>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=12,463$ ,  $df=12$ ,  $p=0.409>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=11,089$ ,  $df=12$ ,  $p=0.521>0.05$ )
- έτη προϋπηρεσίας και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=4,843$ ,  $df=12$ ,  $p=0.963>0.05$ )

Πίνακας 43: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $\chi^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη προϋπηρεσίας

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	15,741 <sup>a</sup>	12	,203
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	11,849 <sup>a</sup>	12	,458
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	12,463 <sup>a</sup>	12	,409
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	11,089 <sup>a</sup>	12	,521
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	4,843 <sup>a</sup>	12	,963

#### 5.6.12 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου

Όπως φαίνεται στον πίνακα 44, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=1,456$ ,  $df=4$ ,  $p=0.834>0.05$ )

- βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=8,472$ ,  $df=4$ ,  $p=0.076>0.05$ )
- βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=1,259$  ,  $df=4$ ,  $p=0.868>0.05$ )
- βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=6,263$  ,  $df=4$ ,  $p=0.180>0.05$ )
- βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=7,804$  ,  $df=4$ ,  $p=0.099>0.05$ )

Πίνακας 44: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με  
 • βαθμίδα εκπαίδευσης σχολείου

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	1,456 <sup>a</sup>	4	,834
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	8,472 <sup>a</sup>	4	,076
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	1,259 <sup>a</sup>	4	,868
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ. Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	6,263 <sup>a</sup>	4	,180
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	7,804 <sup>a</sup>	4	,099

### 5.6.13 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / έτη χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται στον πίνακα 45, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- έτη χρήσης Myschool και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=11,462$  ,  $df=8$ ,  $p=0.177>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=3,253$ ,  $df=8$ ,  $p=0.917>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=12,331$  ,  $df=8$ ,  $p=0.137>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=6,468$  ,  $df=8$ ,  $p=0.595>0.05$ )
- έτη χρήσης Myschool και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=4,571$  ,  $df=8$ ,  $p=0.802>0.05$ )

Πίνακας 45: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με έτη χρήσης Myschool

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	11,462 <sup>a</sup>	8	,177
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	3,253 <sup>a</sup>	8	,917
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	12,331 <sup>a</sup>	8	,137
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ. Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	6,468 <sup>a</sup>	8	,595
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	4,571 <sup>a</sup>	8	,802

### 5.6.14 Συσχέτιση ερώτησης 27, 28, 29, 30, 31 / ώρες χρήσης Myschool

Όπως φαίνεται στον πίνακα 46, δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική εξάρτηση μεταξύ:

- ώρες χρήσης Myschool και μελλοντικές λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) ( $\chi^2=6,661$  ,  $df=8$ ,  $p=0.574>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και μελλοντικές λειτουργίες για αποδοτικότερη εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.) ( $\chi^2=7,783$ ,  $df=8$ ,  $p=0.455>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και μελλοντικός εμπλουτισμός δεδομένων για αξιολόγηση εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας ( $\chi^2=6,134$  ,  $df=8$ ,  $p=0.632>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και μελλοντική καταχώρηση προσόντων και δράσεων των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας ( $\chi^2=3,846$  ,  $df=8$ ,  $p=0.871>0.05$ )
- ώρες χρήσης Myschool και μελλοντική μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε θέσεις ευθύνης από το Π.Σ. Myschool ( $\chi^2=10,898$  ,  $df=8$ ,  $p=0.208>0.05$ )

Πίνακας 46: Έλεγχος ανεξαρτησίας  $X^2$  – Μελλοντική επέκταση Myschool στην διαχείριση ανθρώπινων πόρων με ώρες χρήσης Myschool

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);	Pearson Chi-Square	6,661 <sup>a</sup>	8	,574
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);	Pearson Chi-Square	7,783 <sup>a</sup>	8	,455
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;	Pearson Chi-Square	6,134 <sup>a</sup>	8	,632
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ. Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);	Pearson Chi-Square	3,846 <sup>a</sup>	8	,871
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ. Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);	Pearson Chi-Square	10,898 <sup>a</sup>	8	,208

## **Κεφάλαιο 6<sup>ο</sup>: Συζήτηση – Συμπεράσματα**

### **6.1. Συζήτηση αποτελεσμάτων**

Η παρούσα εργασία διερεύνησε τα επίπεδα χρηστικότητας της εφαρμογής Myschool από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων της Α/βάθμιας και Β/βάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, καθώς και τις απόψεις τους για τον βαθμό, στον οποίο η εφαρμογή Myschool είναι χρήσιμη και αποτελεσματική στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των εκπαιδευτικών μονάδων. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε είχε ένα ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας και ως εκ τούτου ενισχύει την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της έρευνας.

#### **6.1.1. Χρηστικότητα ΠΣ MySchool**

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου διερεύνησε την χρηστικότητα της εφαρμογής MySchool, στις τέσσερις διαστάσεις/άξονες τη αποδοτικότητας, της αξιοπιστίας, της εμπιστοσύνης και της υποστήριξης χρηστών. Πρέπει να σημειωθεί ότι η κλίμακα που χρησιμοποιήθηκε για τον σκοπό αυτό αξιολογεί τα αντιληπτά επίπεδα χρηστικότητας της εφαρμογής αυτής, βασίζεται εν ολίγοις στις υποκειμενικές αντιλήψεις των χρηστών και όχι και σε αντικειμενικές αξιολογήσεις.

Η εφαρμογή MySchool φαίνεται να έχει μέτρια προς καλά επίπεδα αποδοτικότητας, καθώς η πλειοψηφία των συμμετεχόντων διευθυντών στην έρευνα συμφώνησαν ότι είναι εύκολη στη χρήση, ότι οι λειτουργίες της αναζήτησης είναι αποτελεσματικές, ότι η εφαρμογή είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών και ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων.

Η εφαρμογή MySchool παρουσίασε επίσης καλά αποτελέσματα ως προς την εμπιστοσύνη των χρηστών, καθώς η πλειοψηφία των συμμετεχόντων διευθυντών στην έρευνα συμφώνησαν ότι η διαδικασία ταυτοποίησης απαιτεί την παροχή μόνο των απαραίτητων δεδομένων, ότι η διαδικασία σύνδεσης είναι ασφαλής και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται. Παρ' όλα αυτά οι διευθυντές δεν φάνηκε να είναι σίγουροι για

το αν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια.

Στον παράγοντα της αξιοπιστίας, αν και η πλειοψηφία των διευθυντών συμφώνησε ότι η εφαρμογή MySchool είναι λειτουργική και αξιόπιστη και ότι λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού, εντούτοις αναγνώρισαν κάποια προβλήματα στην φόρτωση των ιστοσελίδων και προβλήματα διαθεσιμότητας και προσβασιμότητας.

Τέλος στην διάσταση της υποστήριξης χρηστών η πλειοψηφία των σχολικών διευθυντών συμφώνησε με το ότι η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών, ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών και εμπνέει γενικά εμπιστοσύνη στους χρήστες. Επίσης συμφώνησαν με ότι οι εργαζόμενοι στην κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ώστε να απαντούν στις ερωτήσεις των χρηστών, να επιλύουν τα προβλήματα των χρηστών.

Συνολικά τα αποτελέσματα από την διερεύνηση της χρηστικότητας της εφαρμογής, υποδεικνύουν, ότι με βάση τις αντιλήψεις και την εμπειρία των χρηστών, το MySchool έχει καλά επίπεδα αποδοτικότητας και προσφέρει επαρκή υποστήριξη στους χρήστες, ωστόσο οι διευθυντές θεώρησαν ότι η εφαρμογή προσφέρει ένα μέτριο προς ικανοποιητικό επίπεδο εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας.

Τα ευρήματα αυτά συγκλίνουν σε κάποιο βαθμό με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών, αν και φαίνεται ότι υπάρχουν επίσης σημεία απόκλισης. Για παράδειγμα σε συμφωνία με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, οι Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) μελετώντας τόσο μέσω ποσοτικής έρευνας, όσο και μέσω ποιοτικής έρευνας, τις αντιλήψεις των διευθυντών της Α/βάθμιας εκπαίδευσης για την χρησιμότητα του MySchool στην σχολική διοίκηση, βρήκαν ότι οι διευθυντές πίστευαν ότι η πρόσβαση στην εφαρμογή ήταν εύκολη. Αντιθέτως οι διευθυντές στην έρευνα των Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) ανέφεραν προβλήματα στην επεξεργασία και έκδοση των αναφορών από το σύστημα, καθώς επίσης και προβλήματα συνδεσιμότητας στην εφαρμογή, τα οποία δεν αναφέρθηκαν σε μεγάλο βαθμό στην παρούσα έρευνα. Η διαφορά αυτή μεταξύ των αποτελεσμάτων μπορεί να οφείλεται σε διαφορές στα δείγματα (καθώς για παράδειγμα η έρευνα των Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) έγινε μόνο σε διευθυντές πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης), αλλά και

σε διαφορές στα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των δεδομένων. Επίσης φαίνεται να υπάρχει μια χρονική διαφορά στην διεξαγωγή των δύο ερευνών, και ενδεχόμενα προβλήματα στην λειτουργία του MySchool που αναφέρθηκαν στην έρευνα των Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015), μπορεί να έχουν επιλυθεί με την πάροδο των ετών και έτσι αυτό θα μπορούσε να δικαιολογήσει το γιατί αυτά δεν αναφέρθηκαν από τους σχολικούς διευθυντές της παρούσας έρευνας.

Επίσης έπειτα από την ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ της χρηστικότητας του ΠΣ MySchool και των δημογραφικών στοιχείων βρέθηκε ότι απόψεις των συμμετεχόντων διευθυντών στην έρευνα δεν διέφεραν ως προς το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο σπουδών, τα έτη προϋπηρεσίας, τις ώρες χρήσης και τα έτη χρήσης του πληροφοριακού συστήματος, σε καμία από τις τέσσερις διαστάσεις του εργαλείου.

Από την άλλη, καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις ως προς το επίπεδο της βαθμίδας εκπαίδευσης στο οποίο ανήκει το σχολείο. Ειδικότερα, οι διευθυντές των σχολείων της Β/βάθμιας εκπαίδευσης ήταν πιο πιθανό να θεωρούν αποδοτικότερη την χρήση του Myschool, σε σύγκριση με τους διευθυντές των σχολείων της Α/βάθμιας εκπαίδευσης. Στην έρευνα τους, οι Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) είχαν επίσης βρει ότι οι διευθυντές των σχολείων της Α/Βάθμιας εκπαίδευσης ανέφεραν κάποια προβλήματα αποδοτικότητας του συστήματος, ωστόσο το δείγμα αποτελούνταν μόνο από διευθυντές Α/Βάθμιας. Δεν είναι γνωστό για ποιο λόγο μπορεί να υπάρχει διαφορά στις παραπάνω απόψεις, μεταξύ των διευθυντών από διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης, αλλά μπορεί να οφείλεται σε διαφορές στο επίπεδο εκπαίδευσης και πιθανώς και στα έτη προϋπηρεσίας μεταξύ των διευθυντών των δύο βαθμίδων. Οι διαστάσεις της εμπιστοσύνης, της αξιοπιστίας και της υποστήριξης των χρηστών δεν επηρεάστηκαν από την βαθμίδα εκπαίδευσης.

Η χρηστικότητα του συστήματος είναι ένας πολύ σημαντικός δείκτης που μπορεί να προβλέψει την χρήση του συστήματος, αλλά και την αποδοχή του συστήματος από τους χρήστες. Είναι σημαντικό οι αρχές διαχείρισης του MySchool να προβούν σε βελτιώσεις, ώστε να ενισχύσουν την λειτουργικότητα του και να αυξήσουν το επίπεδο εμπιστοσύνης των χρηστών στο σύστημα. Αυτό υποστηρίζεται επίσης από τα ευρήματα των Zafirooulos, Karavasilis & Vrana (2012) οι οποίοι βρήκαν ότι η εμπιστοσύνη στο σύστημα, η συμβατότητα και τα αντιλαμβανόμενα οφέλη του

συστήματος ήταν οι σημαντικότεροι παράγοντες που είχαν επίδραση στην πρόθεση χρήσης συστημάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Παρ' όλα αυτά η εμπιστοσύνη στο σύστημα και η αξιοπιστία του μπορεί να μην είναι οι μόνες παράμετροι, οι οποίες επηρεάζουν το επίπεδο χρήσης, καθώς για παράδειγμα, οι Karavasilis, Zafiropoulos & Vrana (2010) χρησιμοποιώντας το μοντέλο αποδοχής τεχνολογίας, βρήκαν ότι χαρακτηριστικά όπως η προσωπική καινοτομία, η συμβατότητα και το σχετικό πλεονέκτημα, ήταν ισχυρότεροι παράγοντες πρόβλεψης της πρόθεσης χρήσης της ιστοσελίδας του Πανελληνίου Σχολικού Δικτύου για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, σε σύγκριση με την εμπιστοσύνη και τον αντιληπτό κίνδυνο. Είναι σημαντικό λοιπόν, τόσο οι σχολικοί διευθυντές, όσο και οι εκπαιδευτικοί να κατανοήσουν τα σχετικά πλεονεκτήματα που μπορεί να προσφέρουν τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης, προκειμένου η χρήση τους να αυξηθεί, αλλά και οι αρχές διαχείρισης των συστημάτων αυτών να προβούν στις απαραίτητες βελτιώσεις στην λειτουργία του συστήματος MySchool. Παράλληλα, η εκπαίδευση των χρηστών πάνω στα συστήματα αυτά μπορεί επίσης να ενισχύσει την χρήση τους στις σχολικές μονάδες, προκειμένου τα οφέλη από την λειτουργία του συστήματος MySchool να αξιοποιηθούν πλήρως στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα.

#### **6.1.2. Συμβολή ΠΣ MySchool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες**

Στην επόμενη ενότητα του ερωτηματολογίου διερευνήθηκαν οι απόψεις των σχολικών διευθυντών ως προς την συμβολή του MySchool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες. Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων φαίνεται ότι το ΠΣ MySchool μπορεί να συμβάλλει σε κάποιο βαθμό σε κάποιους τομείς της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες, αλλά όχι σε όλους. Για παράδειγμα η πλειοψηφία των σχολικών διευθυντών συμφώνησαν με την άποψη ότι το ΠΣ Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών, για τη διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα και ότι ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες. Επίσης, η πλειοψηφία των διευθυντών συμφώνησαν ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο ΠΣ MySchool



έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές.

Τα αποτελέσματα αυτά συμπίπτουν με τα ευρήματα τόσο της ελληνικής, όσο και της διεθνούς βιβλιογραφίας. Για παράδειγμα οι Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) είχαν βρει ότι ο διευθυντής της Α/βάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα πίστευαν ότι το Myschool συμβάλλει καθοριστικά στην εκπαιδευτική και διοικητική διαδικασία, ενώ στην ξένη βιβλιογραφία πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν την χρήση των πληροφοριακών συστημάτων στην διοίκηση της εκπαίδευσης για την μείωση του φόρτου εργασίας και την βελτίωση της απόδοσης της εργασίας (Bober, 2001; Gurr, 2000; Hua & Herstein, 2003; Schuelka et al., 2019). Ο Demir (2006) είχε βρει επίσης ότι τα πληροφοριακά συστήματα στην εκπαίδευση στην Τουρκία συμβάλλουν στην βελτίωση των διαχειριστικών καθηκόντων (διευκόλυνση καθηκόντων, γρηγορότερη και ευκολότερη διαχείριση αρχείων και των εγγράφων, μικρότεροι χρόνοι διεκπεραίωσης εργασιών), παρά το γεγονός ότι στην έρευνα αυτή βρέθηκε επίσης ότι τα σχολεία δεν διέθεταν πλήρως ανεπτυγμένες εφαρμογές πληροφοριακών συστημάτων.

Παρ' όλα αυτά στην παρούσα έρευνα φαίνεται να υπάρχουν τομείς της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων που δεν επωφελούνται από την ύπαρξη του ΠΣ MySchool, σύμφωνα πάντα με τις απόψεις των σχολικών διευθυντών στην έρευνα. Για παράδειγμα, ένα μεγάλο μέρος του δείγματος διαφώνησε ή κράτησε ουδέτερη στάση ως προς την δήλωση ότι τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις των εκπαιδευτικών που προκύπτουν από τα στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος Myschool, θα πρέπει να αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Επίσης η πλειοψηφία του δείγματος διαφώνησε ότι το ΠΣ Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας και ότι αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα αυτά δεν συμπίπτουν με τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών που έχουν γίνει στο εξωτερικό και οι οποίες έχουν δείξει ότι τα πληροφοριακά συστήματα στην εκπαίδευση βελτιώνουν την επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών, αλλά και μεταξύ εκπαιδευτικών και σχολικών διευθυντών καθώς και τις διαδικασίες προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού (Atıcı και Kucukarslan, 2010; Overman, 1992; Oyedemi, 2015).

Πρέπει να σημειωθεί ότι στην Ελλάδα το ΠΣ MySchool εισήχθη κυρίως για την διαχείριση των σχολείων και των στοιχείων των μαθητών και δεν αποτελεί κάθε αυτού ένα σύστημα για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, αν και κάποιες από τις λειτουργίες του θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν προς τον σκοπό αυτό. Αυτό πιθανώς δικαιολογεί και τις απαντήσεις των σχολικών διευθυντών του δείγματος, σχετικά με τις απόψεις τους ως προς την μικρή έως μέτρια συμβολή του ΠΣ MySchool στην διαχείριση ανθρωπίνων πόρων. Επίσης είναι γνωστό ότι σήμερα, ότι ο βαθμός χρήσης του ΠΣ MySchool από τους έλληνες εκπαιδευτικούς, διαφέρει μεταξύ των σχολικών μονάδων και σε κάποιες από αυτές η χρήση του μπορεί να περιορίζεται, ενώ σε άλλες μπορεί να είναι μεγαλύτερη. Αυτό μπορεί να δικαιολογεί επίσης τα αποτελέσματα της έρευνας σε αυτό το μέρος του ερωτηματολογίου, καθώς όταν η χρήση του MySchool περιορίζεται σε λίγα μόνο άτομα στην σχολική μονάδα, τα οφέλη απόδοσης, παραγωγικότητας, κινήτρων και ικανοποίησης από την εργασία των εκπαιδευτικών θα περιορίζονται επίσης.

Επίσης έπειτα από την ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των σχολικών διευθυντών και των απόψεων τους ως προς την συμβολή του ΠΣ MySchool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες, οι απόψεις δεν βρέθηκε να διαφέρουν ως προς το φύλο, την ηλικία, την βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία ανήκει το σχολείο, τα έτη προϋπηρεσίας και τα έτη χρήσης.

Ωστόσο καταγράφηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και των απόψεων των διευθυντών για την συμβολή του MySchool στην διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών και στα εργασιακά κίνητρα. Όσο μεγαλύτερο ήταν το εκπαιδευτικό επίπεδο τόσο πιο πιθανό ήταν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων να πιστεύουν ότι το ΠΣ MySchool συμβάλλει στην διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών και στα εργασιακά κίνητρα. Επίσης παρατηρήθηκε μια στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της βαθμίδας εκπαίδευσης και της συμβολής του ΠΣ MySchool στην ενίσχυση της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες. Οι διευθυντές των σχολείων της Β/βάθμιας εκπαίδευσης ήταν πιο πιθανό να πιστεύουν ότι το ΠΣ MySchool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες. Τέλος οι ώρες χρήσης του ΠΣ MySchool συσχετίστηκαν με την συμβολή του συστήματος στην διαχείριση του ωρολόγιο προγράμματος, το οποίο ήταν και αναμενόμενο. Οι Πιτσιάβας και Βλαχόπουλος (2015) είχαν επίσης βρει ότι οι

διευθυντές της Α/βάθμιας εκπαίδευσης με μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό επίπεδο εκπαίδευσης ή διδακτορικό) ήταν πιο πιθανό να πιστεύουν ότι οι ΤΠΕ διευκολύνουν τις διοικητικές διαδικασίες, συγκριτικά με αυτούς που είχαν την βασική τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα άτομα με μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό ότι μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα τις ΤΠΕ και τις εφαρμογές ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στον χώρο εργασίας τους και έτσι επίσης πιο πιθανό να ωφεληθούν πιο γρήγορα από την χρήση τους, συγκριτικά με αυτά με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης.

### **6.1.3. Μελλοντική επέκταση ΠΣ MySchool για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες**

Στην συνέχεια στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, διερευνήθηκαν οι απόψεις των σχολικών διευθυντών σχετικά με τον βαθμό στον οποίο το ΠΣ MySchool θα μπορούσε μελλοντικά να επεκταθεί ώστε να περιλαμβάνει περισσότερες λειτουργίες για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες. Η πλειοψηφία των διευθυντών συμφώνησαν ότι θα ήταν πολύ ή πάρα πολύ χρήσιμο το ΠΣ MySchool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.) και λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.). Αντιθέτως, η πλειοψηφία των σχολικών διευθυντών θεωρεί ότι δεν θα ήταν χρήσιμη η επέκταση του ΠΣ MySchool για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, ενώ διχασμός καταγράφηκε ως προς τις απόψεις του δείγματος για την μελλοντική επέκταση του ΠΣ MySchool για την συλλογή στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας και για την μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας.

Επίσης έπειτα από την ανάλυση συσχετίσεων μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των σχολικών διευθυντών και των απόψεων τους ως προς την μελλοντική επέκταση του ΠΣ MySchool για την διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες, οι απόψεις δεν βρέθηκε να διαφέρουν ως προς το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, των ετών προϋπηρεσίας, των ετών χρήσης και των ωρών χρήσης του ΠΣ MySchool. Αντ' αυτού καταγράφηκε μια στατιστική διαφορά ως προς τις απόψεις

των σχολικών διευθυντών με την βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο στο οποίο υπηρετεί ο κάθε διευθυντής. Ειδικότερα, οι διευθυντές των σχολείων της Β/βάθμιας εκπαίδευσης ήταν πιο πιθανό να διαμορφώσουν θετικές στάσεις απέναντι στην μελλοντική επέκταση του ΠΣ MySchool, συγκριτικά με τους εκπαιδευτικούς της Α/βάθμιας εκπαίδευσης.

Και σε αυτό το μέρος του ερωτηματολογίου παρατηρείται μια «αντίσταση» από τους σχολικούς διευθυντές στην περαιτέρω επέκταση του ΠΣ MySchool για την μεγαλύτερη συμβολή του στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες. Αποδοχή παρατηρείται ως προς τα απλά θέματα της διαχείρισης των σχολείων και για τον προγραμματισμό των ανθρωπίνων πόρων. Οι Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015) είχαν επίσης βρει ότι οι σχολικοί διευθυντές ήταν διχασμένοι ως προς το αν το σύστημα αυτό θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για την βελτίωση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων, για την βελτίωση στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και για την βελτίωση των σχέσεων μεταξύ του σχολείου και της τοπικής κοινωνίας. Είναι γνωστό, ότι το ΠΣ MySchool εισήχθη στην διοίκηση της εκπαίδευσης, αντιμετωπίζοντας σημαντικό βαθμό μη αποδοχής από τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας. Όπως αναφέρουν οι Πιτσιάβας & Βλαχόπουλος (2015), το συναίσθημα της εξαναγκαστικής αξιοποίησής του συστήματος από την πλευρά των σχολικών διευθυντών μειώνει τα οφέλη που θα μπορούσαν να έχουν οι σχολικές μονάδες από την χρήση του. Αυτό τονίζει την ανάγκη του προσεκτικού σχεδιασμού, εφαρμογής και εισαγωγής πληροφοριακών συστημάτων και άλλων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στα ελληνικά σχολεία από την πλευρά των υπεύθυνων διαχείρισης στην Ελλάδα. Είναι σημαντικό κάθε τέτοια προσπάθεια εισαγωγής ΤΠΕ και εφαρμογών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην χώρα, να συνοδεύεται από την ύπαρξη ενός λεπτομερούς στρατηγικού σχεδίου, αλλά και από τον καλό και αποδοτικό σχεδιασμό του συστήματος, ώστε να μειώνεται η πιθανότητα το σύστημα να αντιμετωπίζεται με δυσαρέσκεια κατά την εισαγωγή του. Η εκπαίδευση των χρηστών είναι επίσης απαραίτητη πριν από την εισαγωγή οποιουδήποτε συστήματος, για την καλύτερη ετοιμότητα των χρηστών και την μεγαλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του συστήματος.

## 6.2. Γενικά συμπεράσματα

Τα πληροφοριακά συστήματα έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην διοίκηση της εκπαίδευσης κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών, στους τομείς της ηγεσίας, της λήψης αποφάσεων, του φόρτου εργασίας, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της επικοινωνίας, της ευθύνης και του σχεδιασμού. Ειδικότερα, μέσω των συστημάτων που είναι επικεντρωμένα στην διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες, οι διευθυντές μπορούν να διαχειρίζονται και να προγραμματίζουν τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό, να αξιολογούν την απόδοση των εργαζομένων τους και με βάση αυτή να θέτουν στόχους για την εκπαίδευση και την ανάπτυξη τους, να διαχειρίζονται τις αμοιβές, τις άδειες και τις υπόλοιπες παροχές προς το ανθρώπινο δυναμικό, κ.α.

Ο στόχος της παρούσας εργασίας ήταν διπλός: πρώτον να μελετήσει τα επίπεδα της χρηστικότητας του συστήματος Myschool και δεύτερον να διερευνήσει πως το πληροφοριακό σύστημα μπορεί να συμβάλλει στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων στις σχολικές μονάδες της Α/Βαθμιας και Β/Βάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Σε σχέση με τον πρώτο στόχο δείχθηκε ότι το σύστημα έχει καλά επίπεδα αποδοτικότητας και προσφέρει επαρκή υποστήριξη στους χρήστες, ωστόσο φάνηκε να υπάρχουν προβλήματα στο επίπεδο εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας του συστήματος. Είναι αναγκαίο οι εκπαιδευτικοί στην χώρα και ειδικότερα οι υπεύθυνοι σχεδιασμού και διαχείρισης του ΠΣ Myschool να προβούν σε ενέργειες που θα βελτιώσουν την οργάνωση των δεδομένων στην εφαρμογή, ώστε τελικά αυτή να είναι περισσότερο προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών. Θα πρέπει επίσης να γίνουν περισσότερες ενέργειες ώστε η αντιληπτή ασφάλεια του συστήματος, κυρίως σε θέματα διαχείρισης προσωπικών δεδομένων, από τους χρήστες να βελτιωθεί. Σημαντικό είναι επίσης να εφαρμοστούν τεχνικές βελτιώσεις, ώστε να μην υπάρχουν προβλήματα συνδεσιμότητας και προσβασιμότητας.

Σε ότι αφορά τον δεύτερο στόχο της παρούσας διπλωματικής εργασίας, φαίνεται ότι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων πιστεύουν ότι το ΠΣ MySchool συμβάλλει σε κάποιους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, αν και αυτοί ήταν λιγότεροι, σε σύγκριση με εκείνους για τους οποίους δεν αναφέρθηκε σημαντική συμβολή, σύμφωνα πάντα με τις προσωπικές απόψεις των σχολικών διευθυντών. Ειδικότερα το ΠΣ MySchool βρέθηκε να συμβάλλει στην διαχείριση των αδειών, στην διαχείριση

του ωρολογίου προγράμματος και στην βελτίωση της απόδοσης και παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών στις καθημερινές εργασίες, όπως μέσα από την μείωση του φόρτου εργασίας και της μείωσης του χρόνου στην επιτέλεση των εργασιών. Αντίθετα, οι διευθυντές δεν πίστευαν ότι το ΠΣ MySchool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας και ότι αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους, καθώς επίσης κράτησαν στην πλειοψηφία τους μια ουδέτερη ή αρνητική στάση ως προς την αξιοποίηση των κενών –πλεονασμάτων στις θέσεις των εκπαιδευτικών από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης, για την εξομάλυνση και την βελτίωση της λειτουργίας της σχολικής μονάδας. Παρατηρείται ότι το ΠΣ MySchool παραμένει ένα σύστημα το οποίο αξιολογείται περισσότερο για την βελτίωση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων, ως προς το κομμάτι της διαχείρισης των καθημερινών διοικητικών δραστηριοτήτων. Από την άποψη αυτή έχει κάποια οφέλη απόδοσης και παραγωγικότητας για τους εκπαιδευτικούς και τις σχολικές μονάδες, ωστόσο η συμβολή του είναι περιορισμένη σε άλλους τομείς της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.

Πάρα ταύτα, παρατηρήθηκε μια αντίσταση ή ουδετερότητα από την πλευρά των σχολικών διευθυντών της Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας εκπαίδευσης, ως προς την μελλοντική επέκταση των λειτουργιών του ΠΣ MySchool σε θέματα αξιολόγησης και ανάπτυξης/εξέλιξης των εκπαιδευτικών. Αντίθετα δηλώθηκε ότι το ΠΣ MySchool θα μπορούσε να βελτιωθεί μελλοντικά, ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των ανθρωπίνων πόρων και επιπλέον λειτουργίες που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την απόδοση των εκπαιδευτικών.

Συνοψίζοντας, φαίνεται ότι επί του παρόντος η συμβολή του ΠΣ MySchool περιορίζεται στον τομέα της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων στις σχολικές μονάδες της Α/Βάθμιας και Β/Βάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό δεν προκαλεί εντύπωση μιας και το ΠΣ MySchool είναι ένα πληροφοριακό σύστημα το οποίο δημιουργήθηκε με σκοπό την ενίσχυση των διοικητικών διαδικασιών των σχολικών μονάδων. Εντούτοις δεδομένων των πλεονεκτημάτων που έχουν τα πληροφοριακά συστήματα στην διοίκηση της εκπαίδευσης και ειδικότερα στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, είναι αναγκαίο οι εκπαιδευτικές αρχές της χώρας είτε να ενισχύσουν το ήδη υπάρχον σύστημα MySchool, ώστε να περιλαμβάνει περισσότερες λειτουργίες για την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, είτε να προβούν στην δημιουργία ενός νέου πληροφοριακού συστήματος που θα λειτουργεί αποκλειστικά για τον σκοπό

αυτό. Οποιαδήποτε σχετική ενέργεια, είναι αναγκαίο να σχεδιαστεί προσεκτικά πριν την εφαρμογή της, σε θέματα όπως η χρηστικότητα του συστήματος καθώς και η επαρκής προετοιμασία των χρηστών πριν την υιοθέτηση.

### **6.3. Περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Η παρούσα εργασία αντιμετωπίζει κάποιους περιορισμούς, υπό τους οποίους θα πρέπει να εξεταστούν τα αποτελέσματα της. Αν και το δείγμα επιλέχθηκε τυχαία, υπήρχε σημαντική διαφορά ως προς τους σχολικούς διευθυντές που ανήκαν στις δύο διαφορετικές βαθμίδες εκπαίδευσης (Α/βάθμια και Β/βάθμια). Είναι αναγκαίο μελλοντικές έρευνες, λαμβάνοντας αντιπροσωπευτικότερα δείγματα, να μελετήσουν αν υπάρχουν διαφορές στις απόψεις των σχολικών διευθυντών ως προς την συμβολή του ΠΣ MySchool στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων μεταξύ της Α/Βάθμιας και της Β/βάθμιας εκπαίδευσης. Χρήσιμο θα ήταν επίσης να διερευνηθεί αν οι απόψεις αυτές επηρεάζονται από παράγοντες όπως τα έτη προϋπηρεσίας, το επίπεδο εκπαίδευσης και η εκπαίδευση πάνω σε ΤΠΕ των σχολικών διευθυντών.

Η παρούσα έρευνα είναι πρωτότυπη, καθώς καμία προηγούμενη μελέτη δεν έχει γίνει στην Ελλάδα που να έχει μελετήσει το ίδιο θέμα. Παρ' όλα αυτά δεν εξαντλεί το κενό στην υπάρχουσα έρευνα, υποδεικνύει ωστόσο νέες κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα πάνω στο θέμα της συμβολής των πληροφοριακών συστημάτων στην διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνική βιβλιογραφία

Εγχειρίδιο Χρήσης Πύλης myschool, (2013). *Έργο: Απλούστευση Διαδικασιών Διοικητικής Υποστήριξης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*. Διαθέσιμο από [https://myschool.sch.gr/help/manual\\_mySchool\\_sxoleia.pdf](https://myschool.sch.gr/help/manual_mySchool_sxoleia.pdf)

Καζάκου, Γ., & Κουτρομάνος, Γ. (2017). Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση στη διοίκηση της εκπαίδευσης: Ένα μοντέλο για την αξιολόγηση των ιστότοπων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης της χώρας ως προς τα γενικά τους χαρακτηριστικά και τις ηλεκτρονικές τους υπηρεσίες. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 1*, 188-203.

Μακρή Α., Βλαχόπουλος Δ. (2015). Οι Τ.Π.Ε. στην Εκπαιδευτική Οργάνωση και Διοίκηση στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: Μία διερευνητική μελέτη στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης. Πρακτικά 8th International Conference in Open & Distance Learning (σ. 229-242), Αθήνα, Ελλάδα, Νοέμβριος 2015.

Myschool (2019). Διαθέσιμο από <https://myschool.sch.gr/>

Πιτσιάβας Δ., Βλαχόπουλος Δ. (2015). Ο ρόλος των ΤΠΕ και του νέου Πληροφοριακού Συστήματος "Myschool" στη διοικητική διαδικασία των Δημοτικών Σχολείων: Η περίπτωση των Διευθυντών της Περιφερειακής Ενότητας Ημαθίας. Πρακτικά 8th International Conference in Open & Distance Learning (σ.123-137), Αθήνα, Ελλάδα, Νοέμβριος 2015.

### Ξένη βιβλιογραφία

Abu-Samaha, A. M., & Shishakly, R. (2008). Assessment of school information system utilization in the UAE primary schools. *Issues in Informing Science & Information Technology*, 5.

Alshehri, M., Drew, S., Alhussain, T., & Alghamdi, R. (2012). The Effects of Website Quality on Adoption of E-Government Service: An Empirical Study Applying UTAUT Model Using SEM. *arXiv preprint arXiv:1211.2410*.

Armstrong, S., & Mitchell, B. (2019). *The essential HR handbook: A quick and handy resource for any manager or HR professional*. Red Wheel/Weiser.

Atici, B., & Küçükarıslan, N. G. (2010). Perceptions of Teachers and Administrators Regarding the E-School Applications. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 6(30), 5-15.

Avraamova, E. M., & Loginov, D. M. (2018). Socio-economic importance of raising teachers' remuneration. *R-Economy*, 2(4), 490-499.

Bagchi N. (2010). *Management Information Systems*. New Delhi: Vikas Publishing



- Baker G (2005) Developing an integrated school information system. *Information Technology and Educational Management* 170: 67–80.
- Baron, G. L., & Bruillard, E. (2003). Information and communication technology: models of evaluation in France. *Evaluation and program planning*, 26(2), 177-184.
- Barta, B. Z., Gev, Y., & Telem, M. (Eds.). (1994). *Information technology in educational management*. Springer Science & Business Media.
- Baylor, A. L., & Ritchie, D. (2002). What factors facilitate teacher skill, teacher morale, and perceived student learning in technology-using classrooms?. *Computers & education*, 39(4), 395-414.
- Beadles N. A., Lower, C. M., & Johns, K., (2005). The impact of human resource information systems: An exploratory study in the public sector. *Communications of the IIMS*, 5(4), 6-13.
- Beadles, I. I., Aston, N., Lowery, C. M., & Johns, K. (2005). The impact of human resource information systems: An exploratory study in the public sector. *Communications of the IIMA*, 5(4), 6.
- Beer, M., Spector, B. A., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Managing human assets*. Simon and Schuster.
- Berber, N., Đorđević, B., & Milanović, S. (2018). Electronic human resource management (e-HRM): A new concept for digital age. *Strategic Management*, 23(2), 22-32.
- Bhatti, S. A., & Adnan, A. (2010, June). Challenges in education management information system in developing countries. In *2010 International Conference on Information and Emerging Technologies* (pp. 1-6). IEEE.
- Boateng, A. (2007). The role of human resource information systems (HRIS) in strategic human resource management (SHRM). *Master of Science Theses, Accounting Swedish School of Economics and Business Administration, Palovartijantie*.
- Bober, M. J. (2001). School Information Systems and Their Effects on School Operations and Culture. *Journal of research on Computing in Education*, 33(5).
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652-2671.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Breiter, A., & Light, D. (2006). Data for school improvement: Factors for designing effective information systems to support decision-making in schools. *Journal of Educational Technology & Society*, 9(3), 206-217.
- Breiter, A., & Ruhe, A. H. (2018). Paper Versus School Information Management Systems: Governing the Figurations of Mediatized Schools in England and Germany. In *Communicative Figurations* (pp. 313-339). Palgrave Macmillan, Cham.

- Breiter, A., & Ruhe, A. H. (2018). Paper Versus School Information Management Systems: Governing the Figurations of Mediatized Schools in England and Germany. In *Communicative Figurations* (pp. 313-339). Palgrave Macmillan, Cham.
- Broderick, R., & Boudreau, J. W. (1992). Human resource management, information technology, and the competitive edge. *Academy of Management Perspectives*, 6(2), 7-17.
- Cascio, W. F. (2001). Human Resource Management. In N. Smelser & P. Baltes. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. London:Pergamon (pp.7003-7007)
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-Hill.
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Castro, A., & Santos, L. (2012, August). Refurbishment Informational School Architecture. In *IFIP Conference on Information Technology in Educational Management* (pp. 119-130). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Christopher, J. C. (2003). *Extent of decision support information technology use by principals in Virginia public schools and factors affecting use* (pp. 1-175). Virginia Commonwealth University.
- Cohen L., Manion L. & Morrison K., (2009). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Cooke, L., & Greenwood, H. (2008, March). “Cleaners don't need computers”: bridging the digital divide in the workplace. In *Aslib proceedings* (Vol. 60, No. 2, pp. 143-157). Emerald Group Publishing Limited.
- Creswell J.D., Creswell J.W. (2019). *Προσεγγίσεις Ποιοτικών, Ποσοτικών και Μικτών Μεθόδων*. Αθήνα: Προπομπός
- Cunningham, M., Kerr, K., McEune, R., Smith, P., & Harris, S. (2004). Laptops for teachers: An evaluation of the first year of the initiative. *ICT in Schools Research and Evaluation*, 19. Coventry/London: Becta/DfES.
- Demir, K. (2006). School Management Information Systems in Primary Schools. *Online Submission*, 5(2).
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Routledge.
- Eurydice (2015). *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. European Commission
- Eurydice (2018). *Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Eurydice (2018). *Teaching careers in the EU Why boys do not want to be teachers*. Διαθέσιμο από [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642220/EPRS\\_BRI\(2019\)642220\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/642220/EPRS_BRI(2019)642220_EN.pdf)

- Eurydice, (2018). Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2016/17. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ezenne, A. (2012). *Human Resources Management in Education: Developing Countries Perspectives*. IAP.
- Fahed-Sreih, J. (Ed.). (2018). *Human Resource Planning for the 21st Century*. BoD–Books on Demand.
- Fardo S., Patrick D. (2009). *Industrial Process Control Systems*. 2<sup>nd</sup> edition. UK:CRC Press
- Ghavifekr, S., Afshari, M., Siraj, S., & Seger, K. (2013). ICT application for administration and management: A conceptual review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 103, 1344-1351.
- Giannopoulos, A. (2015). Performance management as a process of promoting innovation in software industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 401-407.
- Granville, S., Russell, K., & Bell, J. (2005). Evaluation of the Masterclass Initiative. Edinburgh: Scottish Executive.
- Gray, J. (1992). *Benchmark handbook: for database and transaction processing systems*. Morgan Kaufmann Publishers Inc..
- Gubler, M., Arnold, J., & Coombs, C. (2014). Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S23-S40.
- Gupta, H. (2011). *Management information system*. New Delhi: Hitesh Gupta.
- Gurr, D. (2000, January). How information and communication technology is changing the work of principals. In *International Congress of School Effectiveness and Improvement* (pp. 4-8).
- Heeks, R., & Bailur, S. (2007). Analyzing e-government research: Perspectives, philosophies, theories, methods, and practice. *Government information quarterly*, 24(2), 243-265.
- Hendry, C., & Pettigrew, A. (1990). Human resource management: an agenda for the 1990s. *International journal of human resource management*, 1(1), 17-43.
- Hoque, K., & Kamaluddin, M. A. (2014). *Human Resource Managers in Education. Their Roles in School Effectiveness*. GRIN Verlag.
- Hua, H., & Herstein, J. (2003, March). Education management information system (EMIS): Integrated data and information systems and their implications in educational management. In *annual conference of comparative and International Education Society* (pp. 1-26).
- Huber, S. G., & Skedsmo, G. (2016). Teacher evaluation—accountability and improving teaching practices. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 28(2), 105-109.

- ILO (2012). *Handbook of good human resource practices in the teaching profession*. Geneva
- Jaussi, K. S., & Benson, G. (2012). Careers of the creatives: Creating and managing the canvas. In *Handbook of organizational creativity* (pp. 587-605). Academic Press.
- Jimoyiannis, A., & Komis, V. (2007). Examining teachers' beliefs about ICT in education: Implications of a teacher preparation programme. *Teacher development*, 11(2), 149-173.
- Jones, A. (2003). ICT and future teachers: are we preparing for E-Learning?. In *Information and Communication Technology and the Teacher of the Future* (pp. 65-70). Springer, Boston, MA.
- Joyce, B. R., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*.
- Kane, Y. I., & Sherr, I. (2011). Secrets from Apple's genius bar: Full loyalty, no negativity. *The Wall Street Journal*, 15.
- Karavasilis, I., Zafiropoulos, K., & Vrana, V. (2010, September). Extending TAM to understand E-governance adoption by teachers in Greece. In *World Summit on Knowledge Society* (pp. 57-68). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Kulshrestha, A. K., & Pandey, K. (2013). Teachers training and professional competencies. *Voice of Research*, 1(4), 29-33.
- Legge K. (2001). Strategic Human Resource Management. In N. Smelser & P. Baltes. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. London:Pergamon (pp.15.137-15.142)
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human resource management review*, 19(2), 64-85.
- Makewa, L., Meremo, J., Role, E., & Role, J. (2013). ICT in secondary school administration in rural southern Kenya: An educator's eye on its importance and use. *International Journal of Education and Development Using ICT*, 9(2).
- Malasari, M., Lestari, S., Kumalasari, L., & Ahmadi, F. (2018, September). Teachers' Perceptions towards Web-Based School Information System (SIS) in Developing Parents-Teacher Relationship. In *International Conference on Science and Education and Technology 2018 (ISET 2018)*. Atlantis Press.
- Marzano, R. J. (2012). Teacher evaluation. *Educational Leadership*, 70(3), 14-19.
- Mercer, J., Barker, B., & Bird, R. (2010). *Human resource management in education: contexts, themes and impact*. NY: Routledge.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011). Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36(1), 33-52.
- Musset, P. (2010). Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective. OECD Education Working Papers No. 48

- Nagar, M. A. K., Rahoo, L. A., Rehman, H. A., & Arshad, S. (2018, November). Education Management Information Systems in the Primary Schools of Sindh a case study of Hyderabad Division. In *2018 IEEE 5th International Conference on Engineering Technologies and Applied Sciences (ICETAS)* (pp. 1-5). IEEE.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- North, R. F. J., Serain, D. M., & Abbott, L. (2000) Training Teachers in Computer-based Management Information Systems. *Journal of Computer Assisted Learning*, 16 (1), 27–40
- Nura, A. A., & Osman, N. H. (2012). The Proposed Relationship connecting e-HRM adoption, Performance Management System and Effective Decision making in Higher Educational Institutions in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, ISSN, 2222-1905.
- Obeidat, B. Y. (2012). The relationship between human resource information system (HRIS) functions and human resource management (HRM) functionalities. *Journal of Management Research*, 4(4), 192-211.
- O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2006). *Management information systems* (Vol. 6). McGraw-Hill Irwin.
- OECD (2018). Education for a Bright Future in Greece. Διαθέσιμο από <https://www.oecd.org/education/education-for-a-bright-future-in-greece-9789264298750-en.htm>
- Overman, S. (1992). Reaching for the 21st Century. *HR Magazine*, 37, 61-63
- Oyedemi, O. A. (2015). ICT and effective school management: administrators' perspective. In *Proceedings of the world congress on engineering* (Vol. 1).
- Page, D. (2017α). The surveillance of teachers and the simulation of teaching. *Journal of Education Policy*, 32(1), 1-13.
- Page, D. (2017β). Conceptualising the surveillance of teachers. *British Journal of Sociology of Education*, 38(7), 991-1006.
- Passey, D. (2012, August). At the heart of the next generation of information technology in educational management. In *IFIP Conference on Information Technology in Educational Management* (pp. 15-26). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Ployhart, R. E., & Kim, Y. (2014). Strategic recruiting. *The Oxford handbook of recruitment*, 5-20.
- Ployhart, R. E., Schmitt, N., & Tippins, N. T. (2017). Solving the Supreme Problem: 100 years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 291.
- Prokopiadou, G. (2012). Using information and communication technologies in school administration: Researching Greek kindergarten schools. *Educational management administration & leadership*, 40(3), 305-327.

- Rebore, R. W. (2001). *Human resources administration in education: A management approach*. Allyn & Bacon, A Pearson Education Company, 75 Arlington Street, Boston, MA 02116.
- Redman, T., & Wilkinson, A. (2006). Contemporary HRM—Text and Cases.
- Runhaar, P. (2017). How can schools and teachers benefit from human resources management? Conceptualising HRM from content and process perspectives. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(4), 639-656
- Sá, F., Rocha, Á., & Cota, M. P. (2014, June). Quality models for online e-Government services. In *2014 9th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI)* (pp. 1-5). IEEE.
- Saiti, A., & Prokopiadou, G. (2009, August). Impact of information and communication technologies on school administration: Research on the Greek schools of secondary education. In *International Conference on Electronic Government* (pp. 305-316). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Schuelka, M. J., Johnstone, C. J., Thomas, G., & Artiles, A. J. (Eds.). (2019). *The SAGE Handbook of Inclusion and Diversity in Education*. SAGE Publications Limited.
- Schulz, A. H., & Breiter, A. (2012, August). Monitoring user patterns in school information systems using logfile analysis. In *IFIP Conference on Information Technology in Educational Management* (pp. 94-103). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Shah, M. (2014). Impact of management information systems (MIS) on school administration: What the literature says. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2799-2804.
- Sims, R. R., & Bias, S. K. (2019). An introduction to human resources. *Human Resources Management Issues, Challenges and Trends: "Now and Around the Corner"*, In R.Sims (eds). Contemporary Human Resources Management: Issues, Challenges and Opportunities. Charlotte NC: Information Age Publishing (pp. 1-31).
- Sisson, K. (1993). In search of HRM. *British Journal of Industrial Relations*, 31(2), 201-210.
- Snoek, M. (2015). Shaping career-long perspectives on teaching: a guide on policies to improve Initial Teacher Education. European Commission
- Staman, L., Visscher, A. J., & Luyten, H. (2012, August). The effects of training school staff for utilizing student monitoring system data. In *IFIP Conference on Information Technology in Educational Management* (pp. 3-14). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Storey, J. (Ed.). (2007). *Human resource management: A critical text*. Cengage Learning EMEA.
- Stronge, J. H., & Hindman, J. L. (2006). *The teacher quality index: A protocol for teacher selection*. ASCD.

- Telem, M. (1999). A case of the impact of school administration computerization on the department head's role. *Journal of Research on Computing in Education*, 31 (4), 385–401.
- Troshani, I., Jerram, C., & Rao Hill, S. (2011). Exploring the public sector adoption of HRIS. *Industrial Management & Data Systems*, 111(3), 470-488.
- Visscher, A. J. (1996). Information technology in educational management as an emerging discipline. *International Journal of Educational Research*, 25(4), 291-296.
- Visscher, A. J. (2001). Computer-Assisted School Information Systems: the concepts, intended benefits, and stages of development. In *Information Technology in Educational Management* (pp. 3-18). Springer, Dordrecht.
- Visscher, A. J., Finegan, A., & O'Mahony, C. (2009). *Evolution of Information Technology in Educational Management* (Vol. 292). A. Tatnall (Ed.). Springer.
- Visscher, A. J., Wild, P., & Fung, A. C. (2001). *Information Technology in Educational Management: Synthesis of Experience, Research and Future Perspectives on Computer-assisted School Information Systems*. The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Waston, H. J., Carroll, A. B., & Mann, R. I. (1987). *Information Systems for Management*. Plano, TX: Business Publications Inc.
- Wicander, G. (2011). *Mobile Supported E-Government Systems: Analysis of the Education Management Information System (EMIS) in Tanzania* (Doctoral dissertation, Karlstad University).
- Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*. UK:Sage.
- Zafiroopoulos, K., Karavasilis, I., & Vrana, V. (2012). Assessing the adoption of e-government services by teachers in Greece. *Future Internet*, 4(2), 528-544.
- Zain, M. Z., Atan, H., & Idrus, R. M. (2004). The impact of information and communication technology (ICT) on the management practices of Malaysian Smart Schools. *International journal of educational development*, 24(2), 201-211

## **Παράρτημα Ι – Ερωτηματολόγιο έρευνας**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ  
ΤΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ MYSCHOOL**

**ΚΑΙ**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΗΣ  
Α/ΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ Β/ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ  
ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ**



## ΜΕΡΟΣ Α: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΧΡΗΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ MYSCHOOL

Παρακαλώ συμπληρώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μια από τις παρακάτω δηλώσεις, σχετικά με την χρηστικότητα του πληροφοριακού συστήματος Myschool.

<b>Αποδοτικότητα</b>	<b>Διαφωνώ Απόλυτα</b>	<b>Διαφωνώ</b>	<b>Ουδέτερος</b>	<b>Συμφωνώ</b>	<b>Συμφωνώ Απόλυτα</b>
1. Η εφαρμογή Myschool είναι εύκολη στην χρήση					
2. Οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές, παρέχοντας ακριβή αποτελέσματα					
3. Η ιστοσελίδα της εφαρμογής Myschool είναι καλά οργανωμένη					
4. Η εφαρμογή Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών					
5. Η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για τους μαθητές, τα τμήματα, τους εκπαιδευτικούς, κ.α.					
6. Η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων					
<b>Εμπιστοσύνη</b>	<b>Διαφωνώ Απόλυτα</b>	<b>Διαφωνώ</b>	<b>Ουδέτερος</b>	<b>Συμφωνώ</b>	<b>Συμφωνώ Απόλυτα</b>
7. Ο λογαριασμός (όνομα χρήστη και κωδικός πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής					
8. Για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool παρέχονται μόνο τα απαραίτητα δεδομένα					
9. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια					
10. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool, χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται					
<b>Αξιοπιστία</b>	<b>Διαφωνώ Απόλυτα</b>	<b>Διαφωνώ</b>	<b>Ουδέτερος</b>	<b>Συμφωνώ</b>	<b>Συμφωνώ Απόλυτα</b>
11. Οι σελίδες της εφαρμογής Myschool φορτώνονται γρήγορα					
12. Η εφαρμογή Myschool είναι διαθέσιμη και προσβάσιμη όποτε την χρειάζεστε					

13. Η εφαρμογή Myschool είναι αξιόπιστη και λειτουργική					
14. Η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού					
<b>Υποστήριξη Χρηστών</b>	<b>Διαφωνώ Απόλυτα</b>	<b>Διαφωνώ</b>	<b>Ουδέτερος</b>	<b>Συμφωνώ</b>	<b>Συμφωνώ Απόλυτα</b>
15. Η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών					
16. Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών					
17. Οι εργαζόμενοι στην κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ώστε να απαντούν στις ερωτήσεις των χρηστών/ να επιλύουν τα προβλήματα των χρηστών					
18. Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες					

**ΜΕΡΟΣ Β: Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ MYSCHOOL ΣΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ**

Παρακαλώ συμπληρώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις, σχετικά με τον βαθμό στο οποίο πιστεύετε ότι το πληροφοριακό σύστημα Myschool συμβάλλει τους διάφορους τομείς της Διαχείρισης των Ανθρωπίνων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

<b>Ερωτήσεις</b>	<b>Διαφωνώ Απόλυτα</b>	<b>Διαφωνώ</b>	<b>Ουδέτερος</b>	<b>Συμφωνώ</b>	<b>Συμφωνώ Απόλυτα</b>
19. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.Σ My-school, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας;					
20. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών;					
21. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα;					
22. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.);					
23. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση					

εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.);					
24. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.);					
25. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι το Π.Σ. Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους;					
26. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ότι τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ My-school έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου - αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές;					

**ΜΕΡΟΣ Γ: ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ MYSCHOOL, ΣΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

Παρακαλώ συμπληρώστε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις, σχετικά με πιθανές μελλοντικές επεκτάσεις στο πληροφοριακό σύστημα Myschool, και την συμβολή τους στην Διαχείριση των Ανθρωπίνων Πόρων στις εκπαιδευτικές μονάδες.

<b>Ερωτήσεις</b>	<b>Καθόλου χρήσιμο</b>	<b>Λίγο χρήσιμο</b>	<b>Αρκετά χρήσιμο</b>	<b>Πολύ χρήσιμο</b>	<b>Πάρα πολύ χρήσιμο</b>
27. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.);					
28. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.);					
<b>Ερωτήσεις</b>	<b>Καθόλου</b>	<b>Λίγο</b>	<b>Μέτρια</b>	<b>Πολύ</b>	<b>Πάρα πολύ</b>
29. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας;					
30. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των					

εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες);					
31. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα);					

## ΜΕΡΟΣ Δ: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

---

Φύλο	<input type="checkbox"/> Άρρεν <input type="checkbox"/> Θήλυ
Ηλικία	<input type="checkbox"/> < 35 ετών <input type="checkbox"/> 36-45 ετών <input type="checkbox"/> 46-55 ετών <input type="checkbox"/> > 56 ετών
Επίπεδο εκπαίδευσης	<input type="checkbox"/> ΑΕΙ - ΤΕΙ <input type="checkbox"/> Μεταπτυχιακός τίτλος <input type="checkbox"/> Διδακτορικός τίτλος
Έτη προϋπηρεσίας	<input type="checkbox"/> < 10 έτη <input type="checkbox"/> 11-20 έτη <input type="checkbox"/> 21-30 έτη <input type="checkbox"/> > 30 έτη
Βαθμίδα εκπαίδευσης που ανήκει το σχολείο	<input type="checkbox"/> Α/βάθμια <input type="checkbox"/> Β/βάθμια
Νομός που υπάγεται το σχολείο	.....
Έτη χρήσης πληροφοριακού συστήματος Myschool	<input type="checkbox"/> < 5 έτη <input type="checkbox"/> 5-10 έτη
Ώρες χρήσης Myschool σε εβδομαδιαία βάση	<input type="checkbox"/> 1-2 ώρες <input type="checkbox"/> 3-4 ώρες <input type="checkbox"/> > 5 ώρες

## Παράρτημα II –Μελέτη αξιοπιστίας ερωτηματολογίου

### 1. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας διάστασης «αποδοτικότητα» του εργαλείου χρηστικότητας του ΠΣ Myschool

Αποδοτικότητα: 0,714

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Η εφαρμογή Myschool είναι εύκολη στην χρήση	3,80	,422	10
Οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές, παρέχοντας ακριβή αποτελέσματα	3,80	,422	10
Η ιστοσελίδα της εφαρμογής Myschool είναι καλά οργανωμένη	3,40	,516	10
Η εφαρμογή Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών	3,90	,568	10
Η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για τους μαθητές, τα τμήματα, τους εκπαιδευτικούς, κ.α.	4,20	,422	10
Η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων	3,80	,422	10



<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η εφαρμογή Myschool είναι εύκολη στην χρήση	19,10	2,989	,030	,781
Οι λειτουργίες αναζήτησης της εφαρμογής Myschool είναι αποτελεσματικές, παρέχοντας ακριβή αποτελέσματα	19,10	2,544	,363	,699
Η ιστοσελίδα της εφαρμογής Myschool είναι καλά οργανωμένη	19,50	2,056	,600	,622
Η εφαρμογή Myschool είναι καλά προσαρμοσμένη στις ανάγκες των χρηστών	19,00	2,000	,554	,639
Η εφαρμογή Myschool προσφέρει την δυνατότητα εισαγωγής λεπτομερών πληροφοριών για τους μαθητές, τα τμήματα, τους εκπαιδευτικούς, κ.α.	18,70	2,233	,635	,622
Η εφαρμογή Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στις ανάγκες μηχανογράφησης των σχολικών μονάδων	19,10	2,322	,553	,646

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,90	3,211	1,792	6

## 2. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας διάστασης «αξιοπιστίας» του εργαλείου χρηστικότητας του ΠΣ Myschool

Αξιοπιστία: 0,758

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Οι σελίδες της εφαρμογής Myschool "φορτώνονται" γρήγορα	3,60	,516	10
Η εφαρμογή Myschool είναι διαθέσιμη και προσβάσιμη όποτε την χρειάζεστε	3,60	,516	10
Η εφαρμογή Myschool είναι αξιόπιστη και λειτουργική	3,80	,422	10
Η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού	4,40	,516	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Οι σελίδες της εφαρμογής Myschool "φορτώνονται" γρήγορα	11,80	1,289	,606	,672
Η εφαρμογή Myschool είναι διαθέσιμη και προσβάσιμη όποτε την χρειάζεστε	11,80	1,289	,606	,672
Η εφαρμογή Myschool είναι αξιόπιστη και λειτουργική	11,60	1,378	,718	,629
Η εφαρμογή Myschool λειτουργεί σωστά στο προεπιλεγμένο πρόγραμμα περιήγησης ιστού	11,00	1,556	,345	,814

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,40	2,267	1,506	4

### 3. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας διάστασης «εμπιστοσύνη» του εργαλείου χρηστικότητας του ΠΣ Myschool

Εμπιστοσύνη: 0,734

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	4

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Η διαδικασία δημιουργίας λογαριασμού(απόκτηση ονόματος χρήστη και κωδικού πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής	4,10	,316	10
Για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool παρέχονται μόνο τα απαραίτητα προσωπικά δεδομένα	4,30	,483	10
Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχειοθετημένα με ασφάλεια	3,80	,422	10
Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool, χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται	3,70	,483	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η διαδικασία δημιουργίας λογαριασμού (απόκτηση ονόματος χρήστη και κωδικού πρόσβασης) και η διαδικασία σύνδεσης στην εφαρμογή Myschool είναι ασφαλής	11,80	1,289	,371	,750
Για τον έλεγχο ταυτοποίησης του χρήστη στην εφαρμογή Myschool παρέχονται μόνο τα απαραίτητα προσωπικά δεδομένα	11,60	,933	,524	,679
Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool είναι αρχαιοθετημένα με ασφάλεια	12,10	,989	,583	,640
Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που εισάγονται στην εφαρμογή Myschool, χρησιμοποιούνται μόνο για τον σκοπό για τον οποίο υποβάλλονται	12,20	,844	,651	,592

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,90	1,656	1,287	4

#### 4. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας διάστασης «υποστήριξη χρηστών» του εργαλείου χρηστικότητα του ΠΣ Myschool

Υποστήριξη χρηστών: 0,784

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	4

<b>Item Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών	4,70	,483	10
Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών	4,00	,471	10
Οι εργαζόμενοι στην κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ώστε να απαντούν στις ερωτήσεις των χρηστών/ να επιλύουν τα προβλήματα των χρηστών	4,50	,527	10
Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες	4,50	,527	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Η κεντρική υπηρεσία υποστήριξης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται ικανοποιητικά στα προβλήματα των χρηστών	13,00	1,333	,797	,625
Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool ανταποκρίνεται άμεσα στα ερωτήματα των χρηστών	13,70	1,567	,565	,745
Οι εργαζόμενοι στην κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool έχουν τις απαιτούμενες γνώσεις, ώστε να απαντούν στις ερωτήσεις των χρηστών/ να επιλύουν τα προβλήματα των χρηστών	13,20	1,511	,514	,772
Η κεντρική υπηρεσία διαχείρισης της εφαρμογής Myschool εμπνέει εμπιστοσύνη στους χρήστες	13,20	1,511	,514	,772

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,70	2,456	1,567	4

## 5. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας ερωτήσεων Β' μέρους ερωτηματολογίου

Η συμβολή του Myschool: 0,711

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.ΣMy-school, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας	3,60	,516	10
Το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών	4,20	,422	10
Το Π.Σ.Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα	3,80	,422	10
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.)	3,50	,527	10
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.)	3,50	,527	10
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.)	3,20	,422	10
Το Π.Σ.Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους	3,10	,316	10
Τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ My-school έως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου -αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές	4,20	,422	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Τα κενά-πλεονάσματα στις θέσεις εκπαιδευτικών, που προκύπτουν μόνο από τα στοιχεία του Π.ΣMy-school, αξιοποιούνται από την Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης (προϊσταμένη διοικητική δομή), ώστε να εξομαλυνθεί έγκαιρα η καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας	25,50	3,833	,110	,751
Το Π.Σ. Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση των αδειών των εκπαιδευτικών	24,90	3,211	,618	,638
Το Π.Σ.Myschool είναι χρήσιμο για την διαχείριση του ωρολογίου προγράμματος των εκπαιδευτικών στην σχολική μονάδα	25,30	4,233	-,051	,766
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει τα εργασιακά κίνητρα των εκπαιδευτικών (π.χ. μέσω της δημιουργίας ενός πιο ευχάριστου περιβάλλοντος λόγω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών, κ.α.)	25,60	2,711	,768	,583
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει την απόδοση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών στις καθημερινές τους εργασίες (π.χ. μείωση φόρτου εργασίας, ταχύτερη επιτέλεση εργασιών, λιγότερα σφάλματα, σπατάλη λιγότερων πόρων, κ.α.)	25,60	2,711	,768	,583
Το Π.Σ.Myschool ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, λόγω του μειωμένου φόρτου εργασίας (π.χ. περισσότερος χρόνος για επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις κ.α.)	25,90	3,878	,161	,729
Το Π.Σ.Myschool αυξάνει την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών από την εργασία τους	26,00	3,556	,559	,664
Τα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο Π.Σ My-schoolέως σήμερα, αποτελούν μια μορφή ελέγχου -αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, από ανώτερες διοικητικές δομές	24,90	3,433	,455	,672

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,10	4,322	2,079	8

## 6. Αποτελέσματα μελέτης αξιοπιστίας ερωτήσεων Γ' μέρους ερωτηματολογίου

α) Μελλοντική επέκταση Myschool, ερωτήσεις 27-28: 0,789

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,789	2

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.)	3,50	,527	10
Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.)	3,70	,483	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες για τον προγραμματισμό των εκπαιδευτικών (π.χ. κενά θέσεων εργασίας, δήλωση αναγκών για το επόμενο σχολικό έτος, κ.α.)	3,70	,233	,655	.



Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ. Myschool να επεκτεινόταν ώστε να περιλαμβάνει λειτουργίες που θα έκαναν αποδοτικότερη την εργασία των εκπαιδευτικών (π.χ. δημιουργία, e-βιβλίου ύλης, πρακτικά κ.α.)		3,50	,278	,655	.
Scale Statistics					
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items		
7,20	,844	,919	2		

β) Ερωτήσεις 29-31: 0,727

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,727	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών κα	1,50	,527	10
Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες)	3,10	,568	10
Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα)	3,10	,568	10

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο μελλοντικά, το Π.Σ Myschool να εμπλουτιστεί με δεδομένα (π.χ. αποτελέσματα μαθητών, αξιολόγηση από γονείς, κ.α.), τα οποία θα ήταν διαθέσιμα από την Διεύθυνση εκπαίδευσης, για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών κα	6,20	1,289	,186	1,000
Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε να εμπλουτιστεί το Π.Σ Myschool με την καταχώριση όλων των στοιχείων που αφορούν τα προσόντα και τις δράσεις των εκπαιδευτικών μιας σχολικής μονάδας (τωρινές και προγενέστερες)	4,60	,711	,789	,313
Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε η μοριοδότηση των εκπαιδευτικών σε κρίσεις για ανάληψη θέσεων ευθύνης μιας εκπαιδευτικής μονάδας, να προκύπτει απευθείας από το Π.Σ Myschool, (με την προϋπόθεση ότι έχουν καταχωρηθεί όλα τα απαραίτητα προσόντα)	4,60	,711	,789	,313

<b>Scale Statistics</b>			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,70	1,789	1,337	3