

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2022



**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ
ΧΡΕΟΥΣ (2009-2018) ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ**

ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΗΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ/2022

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ**

**ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ
ΧΡΕΟΥΣ (2009-2018) ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ**

Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση εξ
αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Σχολή
Οικονομικών, Διοίκησης & Πληροφορικής στο
Πανεπιστήμιο Νεάπολις

ΙΩΑΝΝΗΣ ΑΘΑΝΑΣΙΑΔΗΣ

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ/2022

Πνευματικά δικαιώματα

Copyright © **Ιωάννης Αθανασιάδης, 2022**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Η έγκριση της διατριβής από το Πανεπιστημίου Νεάπολις δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Πανεπιστημίου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Κεφάλαιο 1

1.1. Εισαγωγή.....	12
1.2. Παρουσίαση Προβληματικής.....	12
1.3. Αφορμή και στόχος της Μεταπτυχιακής Διατριβής.....	13
1.4. Καινοτομία της Μεταπτυχιακής Διατριβής.....	13
1.5. Ερευνητικά Ερωτήματα.....	14
1.6. Επισκόπηση Μεθοδολογίας.....	14
1.7. Οργάνωση Μεταπτυχιακής Διατριβής.....	14

Κεφάλαιο 2 - Θεωρητική Θεμελίωση / Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Εισαγωγή.....	16
2.2. Τα μέτρα των προγραμμάτων διάσωσης ως τροχοπέδη της εκπαιδευτικής ευημερίας.....	17
2.2.1. Οι όροι του πρώτου μνημονίου που συνδέονται με τη δημόσια εκπαίδευση.....	17
2.2.2. Το μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα στις 29/06/2011.....	18
2.2.3. Το πολυνομοσχέδιο του Οκτωβρίου του 2011 για το νέο βαθμολόγιο-μισθολόγιο.....	18
2.2.4. Το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.....	20
2.2.5. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	21
2.2.6. Το τρίτο μνημόνιο και το πολυνομοσχέδιο 4472/2017.....	21
2.3. Το νομοθετικό πλαίσιο των σχολικών επιτροπών.....	21
2.4. Οι εξωτερικότητες στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση στα χρόνια των μνημονίων.....	22
2.5. Το κόστος ευκαιρίας στις διοικητικές αποφάσεις των διευθυντών κατά τη διάρκεια της κρίσης.....	23
2.6. Το κόστος-όφελος στις επιλογές της εκπαιδευτικής ηγεσίας.....	23
2.7. Ηθική Ηγεσία και Ηθικά διλήμματα των διευθυντών των σχολικών μονάδων.....	24
2.8. Το κλίμα και η κουλτούρα των σχολικών μονάδων στον καιρό της ελληνικής κρίσης χρέους.....	25
2.9. Η οικονομική κρίση ως τροχοπέδη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.....	25
2.10 Η αύξηση του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών και η επαγγελματική εξουθένωση στον καιρό των μνημονίων.....	26
2.11. Οι χορηγίες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην περίοδο της κρίσης.....	27
2.12. Συμπεράσματα σχετικά με τη βιβλιογραφική επισκόπηση.....	28

Κεφάλαιο 3 - Μεθοδολογία Έρευνας

3.1.Εισαγωγή.....	29
3.2. Βιβλιογραφική επισκόπηση - Νομοθεσία.....	29
3.3. Βιβλιογραφική επισκόπηση σε θέματα της οικονομικής επιστήμης.....	29
3.4. Βιβλιογραφική Επισκόπηση σε θέματα της επιστήμης της αγωγής.....	30
3.5. Η δομημένη συνέντευξη ως ερευνητική μέθοδος.....	31
3.5.1. Δεοντολογία της έρευνας και συγκατάθεση.....	31
3.5.2. Η μέθοδος, που χρησιμοποιήθηκε, για να αναλυθούν τα δεδομένα.....	32
3.6. Συμπεράσματα, που αφορούν τη μεθοδολογία.....	32

Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση δεδομένων /Αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων.

4.1. Εισαγωγή.....	34
4.2. Παρουσίαση δεδομένων, αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων σε σχέση με τις οικονομικές επιστήμες.....	34
4.2.1. Οι εξωτερικότητες στην εκπαίδευση.....	34
4.2.2. Το κόστος ευκαιρίας και η αριστοποίηση στα ελληνικά σχολεία τον καιρό της κρίσης.....	35
4.2.3. Το κόστος και το όφελος από τις επιλογές των διευθυντών.....	36
4.2.4. Οι χορηγίες στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη δεκαετία της οικονομικής κρίσης.....	38
4.3 Παρουσίαση δεδομένων, αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων σε σχέση με τις επιστήμες της αγωγής.....	39
4.3.1. Η ηθική ηγεσία στις επιλογές των ηγετών στην ελληνική κρίση χρέους.....	39
4.3.2. Η ηθική ηγεσία ως προς την προσφερθείσα αρωγή στους μαθητές και ως προς το προσωπικό στην περίοδο της κρίσης.....	41
4.3.3.Το κλίμα στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περίοδο της κρίσης..	43
4.3.4. Η κουλτούρα στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περίοδο της κρίσης.....	45
4.3.5. Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην περίοδο της κρίσης.....	46
4.3.5.1.Τα εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών στις τέσσερις μελέτες περιπτώσεων....	47
4.3.5.2. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις τέσσερις μελέτες περιπτώσεων.....	48
4.4. Συμπεράσματα, που αφορούν τα δεδομένα και τα αποτελέσματα, που εκμαιεύτηκαν από τις συνεντεύξεις.....	49

Κεφάλαιο 5 - Συμπεράσματα της έρευνας.....	51
5.1. Επισκόπηση Συμπερασμάτων.....	51
5.2. Συναφείς επιστημονικές προσπάθειες και σύγκριση με την παρούσα έρευνα.....	53
5.3. Περιορισμοί της Έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη.....	53
5.4. Επίλογος.....	54
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	55
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης, η γραπτή συγκατάθεση και οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων.....	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: Πίνακες ανάλυσης και κατηγοριοποίησης ενοτήτων όλων των συνεντευξιαζόμενων (συν 1-4)	68

Κατάλογος Γραφικών Παραστάσεων/Εικόνων/Διαγραμμάτων.

Γράφημα 1: Οι ετήσιες καθαρές αποδοχές των έγγαμων εκπαιδευτικών με δύο τέκνα το 2009 και το 2011. (ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. 2012).....	19
--	----

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στην συνεντευξιαζόμενη 1.....	68
Πίνακας 2: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στην συνεντευξιαζόμενη 2.....	70
Πίνακας 3: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στον συνεντευξιαζόμενο 3.....	72
Πίνακας 4: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στον συνεντευξιαζόμενο 4.....	74

Ονοματεπώνυμο Φοιτητή: Αθανασιάδης Ιωάννης

Τίτλος Μεταπτυχιακής Διατριβής: Οι συνέπειες της Ελληνικής κρίσης χρέους (2009-2018) στην Ελληνική εκπαίδευση και η αντιμετώπιση της από την εκπαιδευτική ηγεσία.

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για την απόκτηση εξ αποστάσεως μεταπτυχιακού τίτλου στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις και εγκρίθηκε στις [ημερομηνία έγκρισης] από τα μέλη της Εξεταστικής Επιτροπής.

Εξεταστική Επιτροπή:

Πρώτος επιβλέπων (Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος).....[ονοματεπώνυμο, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής:[ονοματεπώνυμο, βαθμίδα, υπογραφή]

Μέλος Εξεταστικής Επιτροπής:[ονοματεπώνυμο, βαθμίδα, υπογραφή]

Ευχαριστίες: Ευχαριστώ τον πανεπιστημιακό καθηγητή, κύριο Ρουκανά Σπυρίδωνα, που μου ενέπνευσε την αγάπη για τις οικονομικές επιστήμες.

Αφιέρωση: Στη γυναίκα μου, την Αρετή, που πάντα μου δείχνει τη μέση οδό στις υπερβολές και ελλείψεις της ζωής μου.

Περίληψη

Η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διατριβή, αναφέρεται στην ελληνική οικονομική κρίση της περιόδου 2009-2018 και επιχειρεί να αναδείξει τις επιπτώσεις της για τη μέση εκπαίδευση και την αντιμετώπιση των δυσμενών καταστάσεων, που προέκυψαν στη σχολική πραγματικότητα, από την πλευρά της σχολικής ηγεσίας. Χρησιμοποιήθηκαν ως μέθοδοι της ερευνητικής προσπάθειας αρχικά η βιβλιογραφική ανασκόπηση επιστημονικών όρων της οικονομικής επιστήμης, (όπως οι εξωτερικότητες, το κόστος ευκαιρίας, η αριστοποίηση, το κόστος – όφελος, οι χορηγίες) της επιστήμης της αγωγής, (όπως η ηθική ηγεσία, τα σχολικό κλίμα και η σχολική κουλτούρα, το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών) και στη συνέχεια η ποιοτική συνέντευξη τεσσάρων διευθυντών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που άσκησαν τα καθήκοντα τους σε εκείνη τη χρονική περίοδο.

Τα ευρήματα της έρευνας φανέρωσαν την ύπαρξη αρνητικών εξωτερικοτήτων κατά τη διάρκεια της κρίσης, απόρροια της μείωσης της μισθολογικής δαπάνης προς τους εκπαιδευτικούς, την ύπαρξη του κόστους ευκαιρίας και της χρήσης του κόστους οφέλους στα διλήμματα των διευθυντών, και την περιορισμένη εμφάνιση της ιδιωτικής χορηγίας για την κάλυψη των υλικών αναγκών των σχολικών μονάδων. Επίσης ανέδειξαν τις ηθικές συμπεριφορές των διευθυντικών στελεχών, ως προς τις επιλογές τους στο σκέλος των σχολικών δαπανών και της συμπεριφοράς τους προς μαθητές - προσωπικό, την μεταβολή του σχολικού κλίματος, που όμως δε επηρέασε τη σχολική κουλτούρα αρωγής προς τους μαθητές και την αύξηση του επαγγελματικού άγχους, που ωστόσο σε καμιά από τις τέσσερις περιπτώσεις δε μετατράπηκε σε επαγγελματική εξουθένωση.

«Εν κατακλείδι» επιβεβαιώθηκαν τα βιβλιογραφικά δεδομένα, άλλα σε μεγαλύτερο και άλλα σε μικρότερο βαθμό και κυρίως η σύμπλευση της βιβλιογραφίας της οικονομικής επιστήμης και της επιστήμης της αγωγής, για την κατανόηση των συνεπειών της κρίσης χρέους για τους εκπαιδευτικούς και τη σχολική ηγεσία.

Λέξεις Κλειδιά: Εξωτερικότητες, κόστος ευκαιρίας, κόστος - όφελος, χορηγίες, ηθική ηγεσία, σχολικό κλίμα και κουλτούρα, εργασιακό άγχος και εξουθένωση.

Abstract

This postgraduate dissertation refers to the Greek financial crisis of the period 2009-2018. It attempts to highlight its implications on secondary education and the treatment of adverse situations that have arisen in the school reality on the part of the school leadership. The methods of the research were initially the bibliographic review of scientific terms of the economic science, such as externalities, opportunity costs, optimization, cost-benefit, sponsorships, as well as of the educational science, such as ethical leadership, school climate and school culture, work stress and teacher burnout, and secondly the qualitative interview of four secondary school principals, who were in office at the time.

The findings of the study revealed the existence of negative externalities during the crisis, as a result of the expenditure reduction related to teachers' salary, the principals' dilemmas on the opportunity costs and the use of benefit costs, as well as the limited occurrence of private sponsorship for meeting the material needs of the school units. They also highlighted the ethical attitudes of the executives regarding their choices of school expenses and their attitude towards students - staff, the change of school climate, which, however, did not affect the school culture of helping students, and the increase of the professional stress, which in none of the four cases turned into burnout.

In conclusion, the bibliographic data were confirmed, some to a greater and some to a lesser extent, and especially the convergence of the sciences of economics and education for the understanding of the consequences of the debt crisis on teachers and school leadership.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. Εισαγωγή

Οι χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) το 1992 υπέγραψαν το σύμφωνο σταθερότητας και ανάπτυξης για τον έλεγχο των κρατικών ελλειμμάτων. Παρά το σύμφωνο, η ελληνική κυβέρνηση συγκέντρωσε πολλά ελλείμματα και υπερβολικό δανεισμό μετά την υιοθέτηση του ευρώ το 2001. Το 2008 μια δυσμενής χρηματοπιστωτική κρίση κυριάρχησε στην Ευρώπη, προερχόμενη από τις Ηνωμένες Πολιτείες μετά την κατάρρευση της Lehman Brothers. Η νέα Ελληνική κυβέρνηση του 2009 αποκάλυψε τότε ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας ήταν πολύ υψηλό φτάνοντας στο 15,6% του ΑΕΠ. Μη μπορώντας να δανειστεί χρήματα η Ελλάδα από τις αγορές εξαιτίας της αύξησης των επιτοκίων δανεισμού, χρειάστηκε να λάβει βοήθεια από το Διεθνές Νομισματικό ταμείο (Δ.Ν.Τ.) και τις κυβερνήσεις των κρατών της ευρωζώνης. Οι Έλληνες ηγέτες και οι δανειστές κατέληξαν σε τρία σχέδια διάσωσης της ελληνικής οικονομίας από το 2010 έως και το 2018 για τη μείωση των ελλειμμάτων των ετήσιων προϋπολογισμών της χώρας. Τα σχέδια αυτά επέβαλαν σκληρή λιτότητα στην ελληνική κυβέρνηση και στους Έλληνες πολίτες. Στα μέσα του 2018, στο τέλος του τρίτου προγράμματος διάσωσης οι ευρωπαίοι πιστωτές της Ελλάδας πρόσφεραν στην ελληνική κυβέρνηση ορισμένες παρατάσεις λήξης των δανείων και αναβολές τόκων, γεγονός που θα ανακούφιζε την Ελληνική οικονομία στα επόμενα χρόνια. (Leandro et al. 2020).

1.2. Παρουσίαση Προβληματικής.

Τα τρία αυτά σχέδια διάσωσης της ελληνικής οικονομίας επηρέασαν όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, είτε στον ιδιωτικό, είτε στον δημόσιο τομέα. Η μείωση των μισθών για παράδειγμα των δημοσίων υπαλλήλων, μείωσε την αγοραστική τους δύναμη και κατά συνέπεια επηρέασε δυσμενώς τις καταναλωτικές τους συνήθειες.

Η κρίση χρέους επέδρασε και στην ελληνική εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτικοί δέχτηκαν στη διάρκεια της κρίσης μια σειρά από μισθολογικές μειώσεις και ταυτόχρονα κινδύνεψε σε πλείστες περιπτώσεις η επαγγελματική τους θέση, καθώς εκατοντάδες από αυτούς βγήκαν σε διαθεσιμότητα. Η δυσμενής ψυχολογική τους κατάσταση, αλλά συγχρόνως και η μείωση της χρηματοδότησης των σχολικών μονάδων μετέβαλλε τις υπάρχουσες καταστάσεις και έθεσε σε κίνδυνο την αποτελεσματική λειτουργία των εκπαιδευτικών οργανισμών. Ωστόσο στο επώδυνο αυτό συγκείμενο, η εκπαιδευτική ηγεσία, αλλά και οι εσωτερικές αντιστάσεις των διδασκόντων, στις οποίες υπολάνθανε η

εκπαιδευτική κουλτούρα των ιδίων, αλλά και των σχολείων τους, λειτούργησε συχνά ως τροχοπέδη στις αποσταθεροποιητικές διαθέσεις που δημιούργησε η κρίση.

Αυτό ακριβώς το πρόβλημα επιχειρεί να αναδείξει η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία: Τις συνέπειες και τις δυσμενείς καταστάσεις, που επέδρασαν στην ελληνική εκπαίδευση και στους φορείς της στην περίοδο της κρίσης και πώς αντιμετωπίστηκαν αυτές από την εκπαιδευτική ηγεσία, αλλά και από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς.

1.3. Αφορμή και στόχος της Μεταπτυχιακής Διατριβής.

Αφορμή για την επιλογή του θέματος αποτέλεσε η επιθυμία να τεκμηριωθεί ότι επιστημονικοί όροι από διαφορετικές επιστήμες, είναι δυνατόν να συμπλεύσουν και να αναδείξουν τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης του 2009-2018 για τους εκπαιδευτικούς. Επιλέχτηκε επίσης ο κλάδος της εκπαίδευσης, διότι αν και αποτελεί το θεμέλιο λίθο για την ευημερία της κοινωνίας, η αποτελεσματικότητά του δεν αναδεικνύεται άμεσα. Οι κοινωνίες επενδύουν στην εκπαίδευση, αποβλέποντας στο μέλλον να εισπράξουν τα οφέλη από την αποτελεσματική λειτουργία της. Έτσι τα άτομα μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αποκτούν σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο γνώσεις και δεξιότητες, συμβάλλοντας ωστόσο μελλοντικά στην παραγωγικότητα της οικονομίας, αλλά και στην επίτευξη της κοινωνικής ισορροπίας. (Blaug 1972).

Συνεπώς κύριος στόχος αυτής της εργασίας, είναι να διερευνήσει τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης του 2009-2018 στους εκπαιδευτικούς και στις σχολικές μονάδες, να επισημάνει τις προσπάθειες επίλυσης των προβλημάτων από τους διευθυντές αποβλέποντας στο να διαπιστωθεί, αν επλήγη η αποτελεσματικότητά του εκπαιδευτικού έργου, γεγονός που, αν συνέβη, θα μπορούσε να αποτυπωθεί μεσοπρόθεσμα στο γνωστικό υπόβαθρο και στις δεξιότητες των μαθητών και μακροπρόθεσμα στην ευμάρεια της ίδιας της κοινωνίας.

1.4. Καινοτομία της Μεταπτυχιακής Διατριβής.

Εκτός από το ότι υπάρχουν ελάχιστες ερευνητικές προσπάθειες, που να αναφέρονται στην επίδραση της οικονομικής κρίσης στην εκπαίδευση, η καινοτομία αυτής της μεταπτυχιακής διατριβής έγκειται, στο ότι θα συνδέσει τις συνέπειες της κρίσης χρέους με επιστημονικούς όρους, που συναντώνται σε διαφορετικές επιστήμες, όπως την οικονομική επιστήμη και την επιστήμη της αγωγής. Επίσης δε θα μείνει μόνο στα προβλήματα της ηγεσίας, που αφορούσαν την εξασφάλιση πόρων για τη λειτουργικότητα των σχολείων, αλλά θα προσπελάσει και τη συναισθηματική κατάσταση των διδασκόντων της ελληνικής μέσης εκπαίδευσης στην ταραγμένη εκείνη περίοδο.

1.5. Ερευνητικά Ερωτήματα.

Μια πλειάδα ερευνητικών ερωτημάτων θα επιχειρηθεί να απαντηθεί σε αυτήν την εργασία. Όσον αφορά την οικονομική επιστήμη θα διερευνηθεί, αν η οικονομική κρίση δημιούργησε αρνητικές εξωτερικότητες, αν λειτούργησε η λογική του κόστους-οφέλους και το κόστος ευκαιρίας στις επιλογές των διευθυντών, που επιδίωκαν την αριστοποίηση, αν τα διευθυντικά στελέχη αναζήτησαν χορηγίες, για να καλύψουν ανάγκες, που δεν ήταν δυνατό να καλυφθούν από την υπάρχουσα χρηματοδότηση.

Όσον αφορά την επιστήμη της αγωγής θα διερευνηθεί, αν η κρίση χρέους ανέδειξε την ηθική ηγεσία, αν μετέβαλε το σχολικό κλίμα και κατ' επέκταση τη σχολική κουλτούρα, αν έδρασε αποσταθεροποιητικά μεγιστοποιώντας το άγχος των εκπαιδευτικών, ωθώντας τους στην επαγγελματική εξουθένωση.

Πρέπει να επισημανθεί επίσης ότι πιο αναλυτική και διεξοδική παρουσίαση αυτών των ερευνητικών ερωτημάτων θα γίνει στο κεφάλαιο της θεωρητικής θεμελίωσης/βιβλιογραφικής ανασκόπησης αυτής της εργασίας.

1.6. Επισκόπηση Μεθοδολογίας.

Η μεθοδολογία που θα ακολουθηθεί συνδέεται με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση επιστημονικών όρων από την οικονομική επιστήμη, όπως οι εξωτερικότητες, το κόστος ευκαιρίας, το κόστος – όφελος, η αριστοποίηση, οι χορηγίες και από την επιστήμη της αγωγής, η ηθική ηγεσία, το σχολικό κλίμα και η κουλτούρα, το επαγγελματικό άγχος και η εξουθένωση των εκπαιδευτικών.

Στη συνέχεια θα χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της ποιοτικής συνέντευξης, που έδωσαν τέσσερεις διευθυντές της μέσης εκπαίδευσης, που άσκησαν τα καθήκοντα τους στα χρόνια της ελληνικής κρίσης χρέους, οι απαντήσεις των οποίων θα χρησιμοποιηθούν σε συνδυασμό με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, για να εκμαιευτούν τα συμπεράσματα της διπλωματικής εργασίας.

1.7. Οργάνωση Μεταπτυχιακής Διατριβής.

Η δομή της συγκεκριμένης διατριβής ακολουθεί την εξής διάταξη: Αρχικά στο κεφάλαιο της θεωρητικής θεμελίωσης και βιβλιογραφικής ανασκόπησης γίνεται αναφορά στη νομοθεσία, που αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους στα χρόνια της κρίσης, η οποία αποδυνάμωσε μισθολογικά τους εκπαιδευτικούς και τους οδήγησε σε καθεστώς εργασιακής αβεβαιότητας εξαιτίας της διαθεσιμότητας εκατοντάδων συναδέλφων τους.

Θα παρατεθεί επίσης το νομοθετικό πλαίσιο των σχολικών επιτροπών, που αποτελούν την κύρια πηγή χρηματοδότησης των ελληνικών δημόσιων σχολείων.

Στη συνέχεια στο ίδιο κεφάλαιο θα επεξηγηθούν με βάση βιβλιογραφικές αναφορές οι επιστημονικοί όροι εξωτερικότητας, κόστος ευκαιρίας, κόστος – όφελος, αριστοποίηση, χορηγίες, ηθική ηγεσία, εκπαιδευτικό κλίμα και κουλτούρα, εργασιακό άγχος και εξουθένωση των διδασκόντων.

Στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας θα γίνει αναφορά στη βιβλιογραφία και στις ποιοτικές συνεντεύξεις των τεσσάρων διευθυντών σχολείων μέσης εκπαίδευσης, που θα επαληθεύσουν ή θα διαψεύσουν τη βιβλιογραφία.

Από τις απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων, στο κεφάλαιο της παρουσίασης των δεδομένων και των αποτελεσμάτων θα διαφανούν οι συνέπειες της κρίσης χρέους για την εκπαιδευτική κοινότητα και ο ρόλος της ηγεσίας στην αντιμετώπιση των προβλημάτων.

Τέλος στα συμπεράσματα θα αναδειχτεί κατά πόσο η εκπαιδευτική κοινότητα παρά τις επώδυνες συνθήκες του συγκεκριμένου εξακολούθησε να προσφέρει αποτελεσματικό έργο. Επίσης θα επισημανθεί πόσο ενδιαφέρον είναι για την επιστημονική έρευνα και για την εξαγωγή συμπερασμάτων η σύμπλευση διαφορετικών επιστημών, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση της οικονομίας και των επιστημών της αγωγής. Θα τονιστούν επιπλέον ενδιαφέρουσες προεκτάσεις συνέχισης της επιστημονικής έρευνας στο ίδιο θεματικό πλαίσιο της εκπαίδευσης και των οικονομικών κρίσεων.

Κεφάλαιο 2 - Θεωρητική Θεμελίωση / Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

2.1. Εισαγωγή

Το θέμα των επιπτώσεων της ελληνικής κρίσης χρέους της περιόδου 2009- 2018 απασχόλησε την επιστημονική έρευνα και όσον αφορά τις οικονομικές, αλλά και όσον αφορά τις κοινωνικές της διαστάσεις. Ωστόσο ελάχιστες είναι οι επιστημονικές έρευνες σχετικά με τα αποτελέσματα της κρίσης για ένα πολυπληθές επαγγελματικό κομμάτι της νεοελληνικής κοινωνίας, τους εκπαιδευτικούς.

Ο Παπαδόπουλος (2016) μελέτησε το θέμα της εκπαιδευτικής ηγεσίας κατά τη διάρκεια της κρίσης επικεντρώνοντας την προσοχή του περισσότερο στον μετασχηματιστικό ρόλο των διευθυντών και την επιρροή τους σε μαθητές και διδάσκοντες. Ωστόσο στη μέχρι τώρα επιστημονική έρευνα δεν υπάρχουν πολλές αναλυτικές μελέτες, που να επιχειρούν να αναφερθούν στα δυσμενή επακόλουθα της ελληνικής κρίσης χρέους στον εκπαιδευτικό κλάδο, και να τα συσχετίζουν με θέματα ενταγμένα σε διαφορετικές επιστήμες, όπως της επιστήμης των οικονομικών και της επιστήμης της αγωγής, για τα οποία υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία.

Συνεπώς στη παρούσα έρευνα θα επιχειρηθεί να σχολιαστούν διεξοδικά η εύρεση και κατανόηση της επίδρασης, που άσκησε η κρίση χρέους του 2009-2018, στη δημόσια εκπαίδευση της Ελλάδας, η οικονομική δυσπραγία που επηρέασε τους συμμετέχοντες στα εκπαιδευτικά πράγματα, η στάση της ηγεσίας των εκπαιδευτικών οργανισμών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά πάντα στο πλαίσιο της τεκμηρίωσης - επιβεβαίωσης θεματικών αξόνων διαφορετικών επιστημών.

Πριν ξεκινήσει επομένως η καταγραφή των επιπτώσεων, που επέφεραν τα μέτρα των «πακέτων» διάσωσης των θεσμών προς την Ελληνική οικονομία, θα πρέπει να παρατεθεί το νομοθετικό πλαίσιο εκείνων των χρόνων, που συνδέθηκε άρρηκτα με την οικονομική και συναισθηματική κατάσταση των εκπαιδευτικών., αλλά και τη χρηματοδότηση των γυμνασίων-λυκείων από τις σχολικές επιτροπές.

Στη συνέχεια θα παρατεθούν θέματα της οικονομικής επιστήμης και της επιστήμης της αγωγής, τα οποία διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο στην επιστημονική έρευνα. Αρχικά από το χώρο της οικονομίας, θα γίνει βιβλιογραφική ανασκόπηση των αρνητικών εξωτερικοτήτων, που προήλθαν εξαιτίας των περικοπών στον χώρο της εκπαίδευσης. Θα γίνει ακόμα προσπάθεια αποκωδικοποίησης του κόστους ευκαιρίας και του κόστους – οφέλους, σε σχέση με τις επιλογές των διευθυντικών στελεχών, που καλούνταν να διαχειριστούν περιορισμένους πόρους και συγχρόνως να γίνουν αποτελεσματικοί. Θα

επιχειρηθεί ακόμα να διερευνηθεί, αν υπήρχαν χορηγίες από επιχειρήσεις κι αν, εφόσον υπήρχαν λειτούργησαν επικουρικά για την βελτίωση των αρνητικών καταστάσεων, που αντιμετώπιζαν τα σχολεία εκείνη την περίοδο.

Σε διαφορετικό πλαίσιο, από την άποψη της επιστήμης της αγωγής, θα αναδειχθούν, υποστηριζόμενα από τη βιβλιογραφία, τα ηθικά διλήμματα των διευθυντών, των σχολείων, που συνδέονταν με τη στενότητα των οικονομικών πόρων και κατ' επέκταση η έννοια της ηθικής ηγεσίας. Επιπλέον θα αναζητηθεί ως προς τις διαδικασίες, που λάμβαναν χώρα στο εκπαιδευτικό «γίγνεσθαι», αν υπήρξαν συνέπειες που αποτυπώνονταν στην κουλτούρα και το κλίμα των εκπαιδευτικών οργανισμών, θέματα για τα οποία η βιβλιογραφία αναφέρεται εκτενώς. Αν δηλαδή, η οικονομική ύφεση που βίωσε η χώρα για μια δεκαετία αποτυπώνονταν στις αξίες και στην αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων στα εκπαιδευτικά πράγματα. Επιπροσθέτως θα γίνει διεξοδική βιβλιογραφική αναφορά για τα σύνδρομα επαγγελματικής εξουθένωσης και αύξησης του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών, προκειμένου να συνδεθούν στη συνέχεια με τις συνέπειες της κρίσης χρέους.

2.2. Τα μέτρα των προγραμμάτων διάσωσης ως τροχοπέδη της εκπαιδευτικής ευημερίας.

Τα μέτρα των προγραμμάτων διάσωσης της ελληνικής οικονομίας από τους ευρωπαϊκούς θεσμούς και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, ιδιαίτερα των δύο πρώτων, έπληξαν την εκπαιδευτική κοινότητα επιφέροντας επώδυνες συνέπειες οι οποίες θα διερευνηθούν στην παρούσα εργασία. Θα επιχειρηθεί συνοπτικά να αναφερθεί το μνημονιακό νομοθετικό πλαίσιο, που όχι μόνο μείωσε το εισόδημα των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και επέφερε την επαγγελματική εξουθένωση του προσωπικού το διάστημα 2010 - 2018.

2.2.1. Οι όροι του πρώτου μνημονίου, που συνδέονται με τη δημόσια εκπαίδευση.

Τον Μάιο του 2010 η Ελληνική κυβέρνηση υπέγραψε με τους Ευρωπαίους δανειστές και το Δ.Ν.Τ. το πρώτο μνημόνιο αναγκαζόμενη να λάβει σκληρότατα μέτρα για τον περιορισμό των δημοσιονομικών δαπανών. Τα πρώτα μέτρα οικονομικής φύσης που έπληξαν τα εισοδήματα των εκπαιδευτικών των δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων της χώρας σύμφωνα με το άρθρο 3 του νόμου 3845/2010 ήταν η αντικατάσταση του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού με τρία επιδόματα 500, 250 και 250 ευρώ. Σύμφωνα πάλι με το άρθρο 4 του ίδιου νόμου αυξήθηκε ο φόρος προστιθέμενης αξίας των αγαθών και υπηρεσιών. Για

παράδειγμα προϊόντα με Φ.Π.Α. 21% ανέβηκαν στο 23%. Υπήρξαν αυξήσεις επίσης στο φόρο κατανάλωσης αρκετών προϊόντων. Όλα τα παραπάνω συνετέλεσαν στο να μειωθεί η αγοραστική δύναμη των εκπαιδευτικών. (Νόμος 3845/2010 2021)

2.2.2. Το μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα στις 29/06/2011

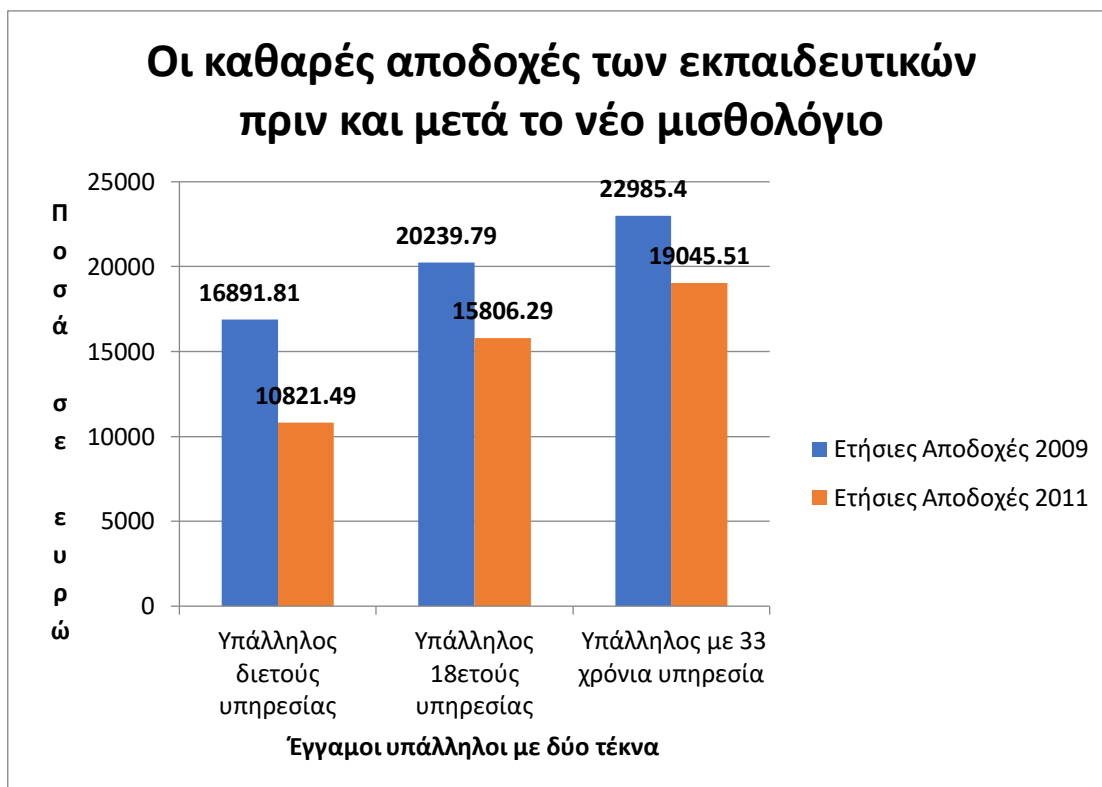
Στις 29 Ιουνίου του 2011 ψηφίστηκε από την Ελληνική Βουλή το Μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα μεταξύ Ελλάδας και δανειστών για περιορισμό των δαπανών και αύξησης των εσόδων του κράτους από τους φόρους. Τα μέτρα που αφορούν όλους τους δημοσίους υπαλλήλους και εύλογα και την εκπαιδευτική κοινότητα είναι τα εξής: Με τα άρθρα 33 και 34 θεσπίζεται φόρος για την ακίνητη περιουσία και αλλάζουν «εκ νέου» οι συντελεστές Φ.Π.Α., με το άρθρο 35 αυξάνονται τα τέλη κυκλοφορίας των οχημάτων, με το άρθρο 36 αυξάνεται ο φόρος κατανάλωσης σε καύσιμα, τσιγάρα και τέλος με το άρθρο 37 μειώνονται οι προσλήψεις δημοσίων υπαλλήλων από το 2011 έως και το τέλος του 2015 με αναλογία πέντε αποχωρήσεις μία πρόσληψη, Επίσης θεσπίζεται η καθιέρωση ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης (2% επί των αποδοχών) για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους . (Νόμος 3986/2011 2021)

2.2.3. Το πολυνομοσχέδιο του Οκτωβρίου του 2011 για το νέο βαθμολόγιο-μισθολόγιο.

Τον Οκτώβριο του 2011 κατατέθηκε και ψηφίστηκε από την ελληνική βουλή το πολυνομοσχέδιο το οποίο εκτός από το ότι ανέβαζε τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των δημοσίων υπαλλήλων με τα άρθρα 4 και 5 εγκαινίαζε μία νέα πρακτική την κινητικότητα των δημοσίων λειτουργών από το ένα υπουργείο στο άλλο με τη σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου υπουργού και του υπουργού διοικητικής μεταρρύθμισης ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Επίσης με το άρθρο 6 του συγκεκριμένου νόμου καθιερώνεται νέο βαθμολόγιο επαγγελματικής εξέλιξης, που περιλαμβάνει 6 βαθμούς. Οι νέοι δημόσιοι υπάλληλοι διανύουν στην υπηρεσία μία δοκιμαστική περίοδο δύο ετών μέχρι να μονιμοποιηθούν κατόπιν αξιολόγησης από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Το πιο επώδυνο μέτρο που δυσαρέστησε όλους τους δημοσίους υπαλλήλους και εύλογα και τους εκπαιδευτικούς, ήταν η θέσπιση της ποσόστωσης από βαθμό σε βαθμό σύμφωνα με το άρθρο 7. Αν εξαιρεθεί η μετάβαση από τον 6^ο στον 5^ο βαθμό, δεν θα είχαν όλοι οι υπόλοιποι δημόσιοι υπάλληλοι τη δυνατότητα μετάβασης στους υπόλοιπους βαθμούς. Ένα ποσοστό, κατόπιν αξιολόγησης, δε θα εξελισσόταν βαθμολογικά.

Τέλος με τα άρθρα 12 ως 14 ορίζεται η μισθοδοσία των δημοσίων υπαλλήλων ανά βαθμό βαθμολογικής κατάταξης. Το συγκεκριμένο μέτρο κυριολεκτικά «καταβαθαθρώνει» τις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων, ιδιαίτερα εκείνων που

βρίσκονται στους τρεις τελευταίους βαθμούς βαθμολογικής εξέλιξης. (Νόμος 4024/2011 2018).



ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Οι ετήσιες καθαρές αποδοχές των έγγαμων εκπαιδευτικών με δύο τέκνα το 2009 και το 2011. (ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. 2012)

Στο ΓΡΑΦΗΜΑ 1, που στηρίζεται σε στοιχεία του Κέντρου Μελετών και Τεκμηρίωσης της Ο.Λ.Μ.Ε. (ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. 2012) φαίνονται ξεκάθαρα οι ετήσιες μισθολογικές μειώσεις των εκπαιδευτικών το 2011 μετά την εφαρμογή του νέου μισθολογίου σε σχέση με το 2009, πριν την έναρξη της κρίσης. Το παράδοξο είναι ότι, όπως φαίνεται στο γράφημα, οι μειώσεις των νέων υπαλλήλων, που το 2009 πληρώνονταν λιγότερα χρήματα ήταν πολύ μεγαλύτερες το 2011 από τις μειώσεις των υπαλλήλων με πολυετή υπηρεσία, που το 2009 πληρώνονταν περισσότερα. Ένα συνεπώς επιπλέον αποτέλεσμα ήταν ότι άνοιξε ακόμα περισσότερο η ψαλίδα των μισθολογικών αποκλίσεων παλαιών και νέων εκπαιδευτικών. Για παράδειγμα ο εκπαιδευτικός διετούς προϋπηρεσίας με το νέο μισθολόγιο κατέληξε στο να πλησιάζει να λαμβάνει τα μισά σχεδόν (10821,49 ευρώ) χρήματα από τον υπάλληλο με τα 33 χρόνια εργασίας. (19045,51 ευρώ) «Εν κατακλείδι» η μείωση των καθαρών αποδοχών στους έγγαμους υπαλλήλους με δύο τέκνα, διετούς προϋπηρεσίας φτάνουν στο 35,94%, δεκαοχταετούς προϋπηρεσίας στο 21,9% και προϋπηρεσίας 33 ετών στο 17,14%.

2.2.4. Το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016

Στις 13 Φεβρουαρίου του 2012 η χώρα υπέγραψε με τους δανειστές το δεύτερο μνημόνιο και αναγκάστηκε να λάβει νέα επώδυνα μέτρα περιορισμού των ελλειμμάτων από το 2013 έως και το 2016. Από αυτό απορρέει η ψήφιση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής, που ψήφισε η κυβέρνηση συνεργασίας λίγους μήνες μετά τον Νοέμβριο του 2012. Τα μέτρα που αφορούσαν του εκπαιδευτικούς των δημοσίων και ιδιωτικών σχολείων συσχετιζόνταν με την καθολική κατάργηση των δώρων των εορτών και των επιδομάτων αδείας, την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης από τα 65 στα 67 έτη. Επίσης η μονιμότητα στο δημόσιο δεν αποτελούσε πλέον «θέσφατο», γιατί μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό του δημοσίου, που οι θέσεις του καταργούνταν έβγαινε σε διαθεσιμότητα για έναν χρόνο με μειωμένες αποδοχές. (Εφημερίδα της κυβέρνησης της Ελληνικής δημοκρατίας 2012, σσ . 5525-5527 & 5605-5607)

Απόρροια όλων των παραπάνω συνιστούσε και το άρθρο 82 του νόμου 4127/2013, το επόμενο έτος, όπου καταργούνταν 50 ειδικότητες των τεχνικών λυκείων και το εκπαιδευτικό προσωπικό τους έβγαινε σε διαθεσιμότητα από τις 22 Ιουλίου του 2013. Εξαιρούνταν εκπαιδευτικοί κάποιων ειδικών κατηγοριών, οι οποίοι μετατάσσονταν στις κοντινότερες διευθύνσεις εκπαίδευσης. Για τη αποπεράτωση των προγραμμάτων φοίτησης των μαθητών των κατηγορημένων ειδικοτήτων θα διορίζονταν ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί. Επίσης για τη μετάταξη του υπάρχοντος προσωπικού, που έβγαινε σε διαθεσιμότητα λαμβάνονταν υπόψη κριτήρια μοριοδότησης, που συνδέονταν με τους μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, την οικογενειακή κατάσταση κ.λ.π. Με τον ίδιο νόμο ο υπουργός παιδείας αποκτά τη δυνατότητα να μετατάσσει εκπαιδευτικούς σύμφωνα με τα στοιχεία του πλεονάζοντος εκπαιδευτικού προσωπικού των σχολείων, που απέστειλαν ηλεκτρονικά οι διευθυντές εκπαίδευσης. Πρέπει, ωστόσο να επισημανθεί ότι νόμος αυτός έπαυσε να ισχύει με την παράγραφο 1 του άρθρου 21 του νόμου 4325/2015. (Νόμος 4172/2013 2015)

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει και για τον νόμο 4152/2013, που στο πρώτο του άρθρο αυξάνει το υποχρεωτικό ωράριο των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά δύο ώρες από την έναρξη της σχολικής χρονιάς 2013-2014, ώστε να μη γίνουν νέες προσλήψεις και έτσι να εκπληρωθεί ο μνημονιακός στόχος των πέντε αποχωρήσεων μίας πρόσληψης. Η αύξηση του ωραρίου θα εφαρμοζόταν και στα ιδιωτικά σχολεία. (Άρθρο Πρώτο Παρ. Θ.2-Νόμος 4152 2013). Η συγκεκριμένη διάταξη οδήγησε τους εκπαιδευτικούς στο να κηρύξουν απεργία πάνω στις πανελλήνιες εξετάσεις, που ωστόσο

δεν πραγματοποιήθηκε, αφού υπήρξε πολιτική επιστράτευση τους από την κυβέρνηση. (Εφημερίδα της κυβέρνησης της Ελληνικής δημοκρατίας 2013, σ. 18519)

2.2.5. Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας - δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Στα τέλη του 2013 με Προεδρικό Διάταγμα καθορίζονται τα κριτήρια της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, που θα περιλαμβάνει δύο φάσεις την αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας και την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου από τον οικείο της ειδικότητας τους σχολικό σύμβουλο. (Προεδρικό Διάταγμα 152/2013 2018). Ο συγκεκριμένος τύπος αξιολόγησης σε συνδυασμό με τη διάταξη του πολυνομοσχεδίου του Οκτωβρίου του 2011, που όριζε ότι η επαγγελματική εξέλιξη και η μετάβαση από τον έναν βαθμό στον άλλον δε θα ήταν καθολική για όλο το προσωπικό επηρέασε, όπως θα δούμε δυσμενώς τους εκπαιδευτικούς. Ωστόσο και το συγκεκριμένο διάταγμα ακυρώθηκε με τον νόμο 4547 του 2018.

2.2.6. Το τρίτο μνημόνιο και το πολυνομοσχέδιο 4472/2017.

Στις 13 Ιουλίου του 2015 η Ελληνική κυβέρνηση προβαίνει σε νέα συμφωνία με τους δανειστές για την κάλυψη των δανειακών αναγκών της. Ωστόσο στο άρθρο 5 του πολυνομοσχεδίου 4472/2017 που ψηφίστηκε τον Μάιο του 2017 από το κοινοβούλιο κατοχυρώνεται νομοθετικά το πρόγραμμα «Σχολικά Γεύματα», που θα εποπτεύεται από το υπουργείο Εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης. Μαθητές δημοσίων σχολείων που ζουν σε περιοχές με μεγάλα ποσοστά ανεργίας και φτώχειας θα σιτίζονται εντός των σχολείων τους. Για το πρόγραμμα θα δινόταν ετησίως από τον προϋπολογισμό 180 εκατομμύρια ευρώ. (Νόμος 4472/2017 2021). Η συγκεκριμένη διάταξη όμως φόρτισε αρνητικά τη διδασκαλική ομοσπονδία, γιατί οι μαθητές θα επιβλέπονταν από εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια των γευμάτων, χωρίς να προσμετράται το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα στο διδακτικό τους ωράριο. (Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος 2017). Υπενθυμίζεται επίσης ότι για πρώτη φορά εφαρμόστηκε πιλοτικά από το υπουργείο παιδείας ο θεσμός των σχολικών γευμάτων στις αρχές του 2012.

2.3. Το νομοθετικό πλαίσιο των σχολικών επιτροπών.

Πριν ξεκινήσει η παράθεση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στους εκπαιδευτικούς, θεμιτό θα ήταν να σχολιαστεί ο θεσμός των σχολικών επιτροπών, από τις οποίες προέρχεται η βασική χρηματοδότηση των ελληνικών σχολείων. Σύμφωνα με την εφημερίδα της κυβέρνησης (2011) κάθε δήμος έχει τη δική του σχολική επιτροπή, που

εκπροσωπεί πέντε έως δεκαπέντε μέλη εκ των οποίων τουλάχιστον δύο είναι διευθυντές σχολικών μονάδων της περιοχής. Σύμφωνα με το άρθρο 2, έργο των σχολικών επιτροπών είναι η κατανομή πιστώσεων στα σχολεία με βάση κριτήρια, όπως για παράδειγμα τα τετραγωνικά μέτρα της κάθε σχολικής μονάδας, ο αριθμός μαθητών της, η ύπαρξη εργαστηρίων και γυμναστηρίων κ.λ.π. Δυστυχώς, όπως θα διαπιστωθεί στην πορεία της εργασίας ένα από τα τρωτά σημεία του συγκεκριμένου θεσμού είναι ότι μέχρι το 2019 η χρηματοδότηση των σχολείων από τις σχολικές επιτροπές δεν ακολουθούσε ένα ενιαίο δόγμα, αλλά κάθε επιτροπή υιοθετούσε τα δικά της κριτήρια για τα σχολεία της περιοχής της. Συνεπώς σχολικές μονάδες με μικρό αριθμό μαθητών, αλλά με έκταση πολλών τετραγωνικών μέτρων χρηματοδοτούνταν με λίγα χρήματα, όταν λαμβάνονταν υπόψη μόνο το κριτήριο του αριθμού των παιδιών, γεγονός που γέννησε μεγάλα προβλήματα στην περίοδο των μειώσεων της χρηματοδότησης των σχολείων.

Πρέπει επιπλέον να επισημανθεί ότι η προέλευση των εσόδων των σχολικών επιτροπών λαμβάνει χώρα από τις επιχορηγήσεις των δήμων, από πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων, από δωρεές και από τα έσοδα, που προέρχονται από περιουσιακά στοιχεία των σχολείων.

Από τη σχολική χρονιά 2010-2011, όπως πληροφορεί ο τύπος της εποχής (Παπαμαρθαίου 2010), η χρηματοδότηση των σχολικών επιτροπών μειώθηκε κατά το 1/3 από αυτήν της προηγούμενης χρονιάς, γεγονός που κατέστησε ιδιαίτερα επώδυνη την κάλυψη των λειτουργικών εξόδων των σχολικών μονάδων.

Συνεπώς όλα τα ερευνητικά ερωτήματα, που θα προκύψουν στην παρούσα εργασία έχουν ως αφετηρία την οικονομική κρίση και το παρεπόμενο νομοθετικό πλαίσιο, τα οποία λειτούργησαν ανασταλτικά, όσον αφορά την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα σε δύο επίπεδα. Το πρώτο αφορά τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, που δέχτηκαν μία σειρά από μισθολογικές μειώσεις, που περιορίσαν την αγοραστική τους δύναμη και το δεύτερο τις ίδιες τις σχολικές μονάδες, που η μείωση της χρηματοδότησης τους από τις σχολικές επιτροπές οδήγησε πολλές εξ αυτών στην αδυναμία κάλυψης λειτουργικών αναγκών.

2.4. Οι εξωτερικότητες στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση στα χρόνια των μνημονίων.

Η παράθεση των επιμέρους στόχων της συγκεκριμένης εργασίας, που συνδέονται με τον βασικό σκοπό της επίδρασης, που άσκησε η κρίση χρέους του 2009-2018, στην ελληνική δημόσια εκπαίδευση θα ξεκινήσει από τις εξωτερικότητες στον χώρο της οικονομικής επιστήμης. Μια αρνητική εξωτερικότητα συνιστά ένα κόστος που υφίσταται ένα τρίτο μέρος (πλην των δύο, που «συναλλάσσονται») ως αποτέλεσμα μιας οικονομικής

πράξης. Οι εξωτερικές επιρροές από αυτήν τη συναλλαγή ονομάζονται δευτερογενείς επιδράσεις. Μία αρνητική εξωτερικότητα αναφέρεται επίσης από τη βιβλιογραφία ως «εξωτερικό κόστος». Σύμφωνα με τον Kenton (2020) η ρύπανση είναι μια πολύ γνωστή αρνητική εξωτερικότητα. Μια εταιρεία μπορεί να αποφασίσει για παράδειγμα να μειώσει το κόστος και να αυξήσει τα κέρδη εφαρμόζοντας τακτικές, που λειτουργούν επιβλαβώς για το περιβάλλον. Έτσι όμως οι εξωτερικές επιδράσεις αυτών των τακτικών καθίστανται αρνητικές, γιατί το κοινωνικό κόστος υπερβαίνει το ιδιωτικό κόστος, δηλαδή στη συγκεκριμένη περίπτωση μπορεί να κερδίζει η εταιρεία, αλλά θα επιβαρυνθεί περισσότερο η κοινωνία από την περιβαλλοντική μόλυνση.

Από όλα τα παραπάνω γεννιούνται ερευνητικά ερωτήματα, που θα επιχειρηθεί να απαντηθούν στην παρούσα εργασία. Υπήρξαν αρνητικές εξωτερικότητες στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά τη διάρκεια της ελληνικής κρίσης χρέους; Η μείωση της μισθολογικής δαπάνης, που επέδρασε καταλυτικά στις αγοραστικές συνήθειες των εκπαιδευτικών, επηρέασε και άλλες επαγγελματικές ομάδες, που δε συνδέονταν άμεσα με τους εκπαιδευτικούς;

2.5. Το κόστος ευκαιρίας στις διοικητικές αποφάσεις των διευθυντών κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Acemoglu et al. 2015, pp.42-46) αν κάποιος έχει τρεις επιλογές για τις διακοπές του, που κοστίζουν και διαρκούν το ίδιο, ένα ταξίδι στην Καραϊβική, ένα ταξίδι στο Μαϊάμι και ένα ταξίδι στο Λος Άντζελες και η πρώτη του επιλογή είναι η Καραϊβική και η δεύτερη να ταξιδέψει στο Μαϊάμι, τότε αυτή η δεύτερη καλύτερη δυνατή επιλογή είναι το κόστος ευκαιρίας. Κάποιος που έχει ως κεντρικό στόχο την αριστοποίηση, το ζύγισμα δηλαδή όλων των δυνατών επιλογών, ώστε να λάβει την πιο ωφέλιμη απόφαση πάντα προβληματίζεται το πώς θα αναλώσει τους μετρήσιμους πόρους του και έτσι πάντα θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η καλύτερη εναλλακτική λύση.

Ένα ερώτημα, που θα μας απασχολήσει συνεπώς είναι, αν το κόστος ευκαιρίας έλαβε χώρα στις επιλογές των διευθυντών των σχολείων, που καλούνταν να διαχειριστούν τους περιορισμένους πόρους των σχολικών μονάδων στον καιρό της κρίσης, επιδιώκοντας την αριστοποίηση με τους υπάρχοντες μετρήσιμους πόρους.

2.6. Το κόστος-όφελος στις επιλογές της εκπαιδευτικής ηγεσίας.

Σε άμεση συνάρτηση με το παραπάνω ερώτημα θα μας απασχολήσει η έννοια του κόστους-οφέλους ως προς τα διλήμματα, που καλούνταν να διαχειριστούν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων την περίοδο (2010-2018). Οι Layard & Glaister (1994, p.1)

σχολιάζουν ότι για να προβεί κάποιος σε μία ενέργεια Α θα πρέπει τα οφέλη της να υπερβαίνουν αυτά του επόμενου καλύτερου εναλλακτικού σχεδίου δράσης. Και κυρίως κάποιος επιβάλλεται από τη λογική να προβαίνει στην ενέργεια Α μόνο, εάν τα οφέλη της υπερβαίνουν το κόστος της. Θα ήταν συνεπώς ενδιαφέρον να αναφερθούν ενέργειες της σχολικής ηγεσίας, που εμπεριέχουν τις έννοιες κόστους οφέλους και οι δράσεις της για την διευθέτηση των προβλημάτων με τον πλέον επωφελή τρόπο.

2.7. Ηθική Ηγεσία και Ηθικά διλήμματα των διευθυντών των σχολικών μονάδων.

Όταν ο σχολικός ηγέτης πράττει, αποφασίζει και διαμορφώνει τις διαπροσωπικές του σχέσεις, δίνοντας έμφαση στην ακεραιότητα και αμεροληψία του, παρακάμπτοντας με τη στάση του τις αρνητικές παραμέτρους του συγκεκριμένου, που αποτελούν τροχοπέδη στην σχολική αποτελεσματικότητα και συγχρόνως επιδρώντας με τη στάση του καταλυτικά στους υποστηρικτές του (εκπαιδευτικούς-μαθητές), μπορεί να χαρακτηριστεί ως ηθικός ηγέτης. (Αργυροπούλου. 2017:40-41). Στο ίδιο μήκος κύματος οι Brown et al. (2005) παρείχαν έναν συνοπτικό ορισμό του τι ορίζεται ηθική Ηγεσία στη σχετική βιβλιογραφία: Είναι δηλαδή η επίδειξη μιας εύλογα κατάλληλης συμπεριφοράς μέσω προσωπικών δράσεων και διαπροσωπικών επαφών, και η προώθηση της σε οπαδούς (διδάσκοντες και μαθητές) μέσω της αμφίδρομης επικοινωνίας, της ενίσχυσης και της λήψης αποφάσεων. Επιπλέον όπως αναφέρεται στην Αργυροπούλου (2011), οι Brown και Trevino, έδωσαν έμφαση στις σχέσεις, στην επικοινωνία των ηγετών με τους οπαδούς τους και στον αντίκτυπο της ηθικής ηγεσίας σε αυτούς, σε καταστάσεις που δημιουργούν μια ποικιλία διλημμάτων ιδιαίτερα, εκείνα που φτάνουν να αμφισβητούν στις κρίσιμες στιγμές τις έννοιες του κοινού καλού, της νομιμότητας, της ηθικής ευθύνης.

Από όλα τα παραπάνω δύνανται να απαντηθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα: Στη διάρκεια της ελληνικής κρίσης χρέους αναδείχθηκε η ηθική ακεραιότητα των διευθυντών των σχολικών μονάδων, επειδή εκλήθησαν να διαχειριστούν δυσάρεστες καταστάσεις του συγκεκριμένου, που οφείλονταν στα οικονομικά προβλήματα, που ήρθαν αντιμέτωπα τα σχολεία εξαιτίας των περικοπών; Επηρέασαν οι σχολικοί ηγέτες με τη στάση τους, τους υποστηρικτές τους, είτε δίνοντας λύσεις στα προβλήματα τους, είτε επιδρώντας κατευναστικά στο επαγγελματικό άγχος του προσωπικού, είτε προσφέροντας πολύτιμη αρωγή στους μαθητές; Ποια ήταν τα διλήμματα, που έπρεπε να διαχειριστούν, ώστε να λειτουργήσουν απρόσκοπτα και αποτελεσματικά οι σχολικές μονάδες παρά τις οικονομικές και κατ' επέκταση συναισθηματικές αντιξοότητες;

2.8. Το κλίμα και η κουλτούρα των σχολικών μονάδων στον καιρό της ελληνικής κρίσης χρέους.

Σε ένα σχολείο η κουλτούρα και το κλίμα είναι δύο έννοιες που παρουσιάζουν ομοιότητες, αλλά έχουν και κάποιες διαφοροποιήσεις. Αρχικά το κλίμα συσχετίζεται με παροντικά δεδομένα και αντικατοπτρίζει τις σχέσεις των εκπαιδευτικών, είτε μεταξύ τους, είτε με τον διευθυντή τους είτε με το μαθητικό δυναμικό. (Κουτούζης κ.ά. 2018, σσ . 2)

Η κουλτούρα πάλι δε λειτουργεί σε παροντικό πλαίσιο. Ενώ φαινομενικά θεμελιώνεται σε θεσμοθετημένες αρχές και πρότυπα, στην πραγματικότητα μέσα στον σχολικό οργανισμό κρύβονται άγραφοι νόμοι, που συνυφαίνονται με στερεότυπα, ιδεολογήματα, ανάγκες του τοπικού συγκειμένου, που δεσπόζουν στη συλλογιστική και στις δραστηριότητες των φορέων της εκπαίδευσης. (Κουτούζης κ.ά. 2018, σσ.3-5)

Θα μπορούσε να προστεθεί και κάτι ακόμα. Η εκπαίδευση συνιστά όχι μόνο έναν γραφειοκρατικό, αλλά και έναν κοινωνικό θεσμό άρρηκτα συνδεδεμένο με το τοπικό κοινωνικό «γίνεσθαι». Μια τοπική κοινωνία για παράδειγμα με πολιτισμική και οικονομική υστέρηση (όπου λαμβάνουν χώρα, αναλφαβητισμός, ανεργία, ρατσιστικές τάσεις, φτώχεια κλπ) επιδρά καταλυτικά στο εσωτερικό περιβάλλον του σχολείου και, διαιώνίζει αυτού του είδους την υστέρηση στην κουλτούρα του εκπαιδευτικού οργανισμού. (Αθανασούλα – Ρέππα 2008)

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα προέκυψαν με βάση την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση σε σχέση με την κουλτούρα και το κλίμα των σχολικών μονάδων τον καιρό των μνημονίων είναι τα ακόλουθα: Υπήρχαν επιπτώσεις από την οικονομική δυσπραγία, από τις περικοπές στους μισθούς, από τον κίνδυνο της διαθεσιμότητας, από την τιμωρητική αξιολόγηση, οι οποίες αποτυπώθηκαν βραχυπρόθεσμα στο κλίμα και μακροπρόθεσμα στην κουλτούρα των σχολικών μονάδων; Οι επιπτώσεις αυτές επηρέασαν το κλίμα στον ίδιο βαθμό, που επηρέασαν την κουλτούρα των σχολείων;

Το κλείσιμο σχολείων ή η συγχώνευση τους με άλλα πλήττει τις μικρές τοπικές κοινωνίες. Αυτού του είδους η εκπαιδευτική υποβάθμιση, όταν συμβαίνει, αλλά και η παρακμή της ποιότητας ζωής των κατοίκων της τοπικής κοινωνίας επιδρά στο κλίμα και στην κουλτούρα των εκπαιδευτικών οργανισμών;

2.9. Η οικονομική κρίση ως τροχοπέδη της επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών.

Σύμφωνα με μία επιστημονική μελέτη, η οποία προσπαθεί να συνδέσει τα ατομικά χαρακτηριστικά καθηγητών γυμνασίων-λυκείων της Κύπρου με την επαγγελματική

ικανοποίηση τους φανερώνεται ότι μόνο οι εκπαιδευτικοί, που επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τη δουλειά τους και συμμετέχουν στη διαχείριση του σχολείου είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πέρα των δύο αυτών παραγόντων που αναφέρθηκαν, και άλλες παραμέτρους άμεσα συνυφασμένες με την επαγγελματική ικανοποίηση, όπως το σχολικό κλίμα, για το οποίο έγινε λόγος παραπάνω, τη συμμετοχή του δυναμικού στις λειτουργίες της διεύθυνσης του σχολείου, την επαγγελματική ανάπτυξη και τους όρους απασχόλησης των εκπαιδευτικών. (Eliophotou Menon & Athanasoula-Reppa 2011)

Πώς όμως οι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να επιδείξουν ενδιαφέρον για την εργασία τους σε συνθήκες οικονομικής ασφυξίας; Πώς θα μπορούσαν να νιώσουν επαγγελματική ικανοποίηση, όταν βίωναν επώδυνες καταστάσεις, διαθεσιμότητας και απαξίωσης από την κρατική εξουσία, ακόμα και κατάργησης σχολικών μονάδων; Πώς θα μπορούσαν να σκεφτούν την επαγγελματική ανάπτυξη σε συνθήκες «τιμωρητικής» αξιολόγησης, που θα καθήλωνε βαθμολογικά και κατ' επέκταση μισθολογικά ένα ποσοστό εκπαιδευτικών; Για ποιους όρους απασχόλησης θα μπορούσε να γίνει λόγος, όταν αυτοί μεταβάλλονταν «προς το χειρόν» εξαιτίας του δυσμενούς οικονομικού περιβάλλοντος; Όλες αυτές οι καταστάσεις άρουν την οποιαδήποτε αίσθηση ικανοποίησης για το επαγγελματικό έργο και δημιουργούν αρνητική συγκινησιακή φόρτιση, που στη βιβλιογραφία χαρακτηρίζεται ως επαγγελματικό άγχος και επαγγελματική εξουθένωση.

2.10. Η αύξηση του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών και η επαγγελματική εξουθένωση στον καιρό των μνημονίων.

Σύμφωνα με τους Σπυρομήτρο και Ιορδανίδη (2017 σσ.145-147) το άγχος του εκπαιδευτικού συνδέεται με την εμπειρία επώδυνων και πεσιμιστικών συναισθημάτων. Σε αρκετές περιπτώσεις κάποιοι παράμετροι της ίδιας της εκπαιδευτικής διαδικασίας, αλλά και έξω από αυτήν οδηγούν τους εκπαιδευτικούς να οργίζονται, να ανησυχούν, να βιώνουν στιγμές έντασης, να απογοητεύονται, να φτάνουν στα όρια της κατάθλιψης.

Η πιο σημαντική ωστόσο και η πιο επικίνδυνη συνέπεια της μακροπρόθεσμης βίωσης συνθηκών επαγγελματικού άγχους είναι γέννηση του συνδρόμου της επαγγελματικής εξουθένωσης, που άπτεται των σωματικών, συναισθηματικών, πνευματικών και κατ' επέκταση συμπεριφορικών χαρακτηριστικών του εκπαιδευτικού. Ο υπερβολικός εργασιακός φόρτος, τα πιεστικά χρονικά περιθώρια για την αποπεράτωση εργασιών, η αμφισβήτηση του εκπαιδευτικού έργου και του ρόλου του δασκάλου, η ελλιπής υποστήριξη από την κοινωνία, αλλά και από τους συναδέλφους και τους διευθυντές, η αδυναμία ελέγχου των καταστάσεων, που συνδέονται με τις αποφάσεις, που

λαμβάνονται στον χώρο της εκπαίδευσης δύνανται να αιτιολογήσουν την επαγγελματική εξουθένωση των διδασκόντων. (Σπυρομήτρος & Ιορδανίδης 2017, σσ. 147-151)

Οι Ανδριώτη και Παναγιωτάκης (χχ) αναφέρονται διεξοδικά στις σωματικές (για παράδειγμα προβλήματα καρδιολογικής φύσης, αλλεργικά σύνδρομα, κεφαλγίες) ψυχολογικές (πεσιμιστική διάθεση, εχθρικά συναισθήματα, φόβοι για τις μελλοντικές εξελίξεις, μειωμένη αυτοεκτίμηση) και συμπεριφορικές εκφάνσεις (έλλειψη ενεργητικότητας, αδυναμία ανάληψης ευθυνών, αδιαφορία για τη βελτίωση του γνωστικού υποβάθρου, απουσίες από την εργασία) της επαγγελματικής εξουθένωσης των διδασκόντων.

Από όλες τις παραπάνω βιβλιογραφικές αναφορές δύνανται να τεθούν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα. Ποιες ήταν εκείνες οι καταστάσεις, που στη διάρκεια των μνημονίων λειτούργησαν με αγχογόνο τρόπο σε βάρος της ψυχολογίας του επαγγελματικού δυναμικού των σχολικών μονάδων; Υπήρχαν γεγονότα που μεγιστοποίησαν τις φοβίες των εκπαιδευτικών, έτσι ώστε να επιφέρουν την επαγγελματική εξουθένωση τους; Πώς οι διευθυντές των σχολείων προσπάθησαν να διαχειριστούν το άγχος του προσωπικού, ώστε να επιτευχθεί η συναισθηματική ισορροπία που συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού έργου;

2.11. Οι χορηγίες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην περίοδο της κρίσης.

Οι χορηγίες, λέξη που ορίζεται ως μία εκ των λειτουργιών, που αναλάμβαναν οι εύποροι πολίτες στην αρχαία Αθήνα και συνδέεται με την οργάνωση θεατρικών παραστάσεων στη γιορτή των Μεγάλων Διονυσίων έχει λάβει μια εντελώς διαφορετική σημασία στη νεοελληνική γλώσσα. Συσχετίζεται με τις δωρεές και κάθε είδους οικονομική υποστήριξη σε δημόσιους οργανισμούς, που προέρχονται από ιδιωτικές επιχειρήσεις με αντάλλαγμα την κοινωνική τους αναγνώριση και αποδοχή. (Κουτούπης 2005)

Με τον νόμο 3525 (2007) συγκεκριμενοποιείται το νομοθετικό πλαίσιο των πολιτιστικών χορηγιών. Τις χορηγίες μπορούν να τις λαμβάνουν μεταξύ άλλων φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και επομένως οι σχολικές επιτροπές. Δεν πρέπει ωστόσο να πλήττεται ο δημόσιος χαρακτήρας της εκπαίδευσης εξαιτίας της διαφήμισης και της προβολής προϊόντων και υπηρεσιών των εταιρειών, που είναι χορηγοί τους. Οι χορηγίες στο πρόσφατο παρελθόν δεν ήταν συχνές, και ήταν περισσότερο ανιδιοτελείς. Τα τελευταία χρόνια ωστόσο εξαιτίας της αλλαγής των οικονομικών δεδομένων γίνονται περισσότερες, επιχειρώντας οι επιχειρήσεις να διεισδύσουν στις σχολικές μονάδες στο πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης.

Σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης, όπως για παράδειγμα στη Σουηδία είναι σύνηθες φαινόμενο η συνεργασία σχολείων με ιδιωτικές εταιρείες. Οι διευθυντές των σχολείων σε αυτές τις χώρες αντιλαμβάνονται τη συνεργασία με τους ιδιώτες ως παράγοντα βελτίωσης των σχολικών μονάδων, που ηγούνται. Οι εταιρείες συμμετέχουν στη χρηματοδότηση των σχολείων και τα σχολεία συνδιαμορφώνουν το ωρολόγιο πρόγραμμα τους, προωθώντας επιλεγόμενα μαθήματα που άπτονται των ενδιαφερόντων των εταιρειών. (Sahlin 2018). Και στη Μεγάλη Βρετανία οι ιδιωτικές εταιρείες έχουν στενή σχέση με τα κρατικά σχολεία και συχνά αποκομίζουν μεγάλα κέρδη από αυτά. Παρέχουν ωστόσο μια σειρά από υπηρεσίες στα σχολεία, οι οποίες συνδέονται με την οικονομική διαχείριση, όπως ότι υποστηρίζουν τα σχολεία ηλεκτρονικά, τα προμηθεύουν δασκάλους, καλύπτουν τις ασθένειες του προσωπικού. (Wilby 2010).

Ένας ακόμα συνεπώς στόχος της παρούσας εργασίας είναι να καταδειχτεί αν στη διάρκεια των χρόνων της κρίσης υπήρξαν χορηγίες στα Ελληνικά σχολεία. Αν οι διευθυντές τους επιδίωξαν και κατάφεραν να επιλύσουν τα οικονομικά προβλήματα των σχολικών μονάδων τους μέσα από τις χορηγίες ιδιωτικών επιχειρήσεων, όπως συμβαίνει σε πολλές άλλες χώρες του Δυτικού κόσμου. Όλα αυτά βέβαια σε ένα μη ευέλικτο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, όπου η νομοθεσία απαγορεύει την ελεύθερη οικονομική ενίσχυση των σχολείων από εταιρείες, για να καλυφθούν βασικές ανάγκες του. (Παπαδόπουλος 2016).

2.12. Συμπεράσματα σχετικά με τη βιβλιογραφική επισκόπηση.

Γίνεται κατανοητό συνεπώς ότι η παρούσα εργασία θεμελιώνεται στη βιβλιογραφία. Η νομοθεσία εκείνης της περιόδου, η βιβλιογραφία σε βασικά κεφάλαια της οικονομικής επιστήμης και της επιστήμης της αγωγής, συνθέτουν ένα στέρεο οικοδόμημα, πάνω στο οποίο θα τοποθετηθούν οι συνεντεύξεις διευθυντικών στελεχών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στον καιρό της κρίσης, οι οποίοι με τα λεγόμενα τους θα επιβεβαιώσουν ή θα διαψεύσουν τη βιβλιογραφία.

Κεφάλαιο 3 – Μεθοδολογία Έρευνας.

3.1. Εισαγωγή

Η δομή όλης της εργασίας στηρίζεται σε τρεις άξονες. Αρχικά στην αναφορά της θεσπισμένης νομοθεσίας της περιόδου 2009-2018, όπου τεκμηριώνεται με αριθμούς η υποβάθμιση της μισθολογικής δύναμης των εκπαιδευτικών, αλλά και οι διαφοροποιήσεις σε σχέση με το παρελθόν ως προς τις εργασιακές τους συνθήκες. Ο δεύτερος άξονας θεμελιώνεται σε ένα σύνολο θεμάτων, που η επιστημονική βιβλιογραφία ασχολήθηκε εκτενώς μαζί τους και τέλος ο τρίτος άξονας συνδέεται με μία καθοδηγούμενη ποιοτική συνέντευξη, που αποτελείται από δέκα ερωτήσεις, οι οποίες τέθηκαν σε τέσσερεις διευθυντές σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε διαφορετικές ημέρες κατά τη διάρκεια του Οκτωβρίου του 2021. Από τις απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων θα γίνει προσπάθεια να επιβεβαιωθούν οι βιβλιογραφικές αναφορές και να συνδεθούν με την κρίση της περιόδου 2009-2018.

3.2. Βιβλιογραφική επισκόπηση - Νομοθεσία

Η βιβλιογραφική επισκόπηση συνδέεται αρχικά με την καταγραφή του νομοθετικού πλαισίου εκείνης της περιόδου. Αναζητήθηκε και εκμαιεύτηκε πληροφοριακό υλικό από την εφημερίδα της κυβέρνησης και από τη νομοθεσία, που συνδεόταν με τα τρία μνημόνια και επέβαλε διαφοροποιήσεις ως προς το οικονομικό και εργασιακό «στάτους» των εκπαιδευτικών σε σχέση με την προηγούμενη δεκαετία. Στο ίδιο θεματικό κέντρο εντάσσεται και το νομοθετικό πλαίσιο, που αφορά τη μείωση της χρηματοδότησης των σχολικών επιτροπών, που έφερε σε δεινή θέση την ηγεσία των σχολικών μονάδων.

Η ανασκόπηση βιβλιογραφικών πηγών που συνδέονται με τη νομοθεσία θεωρήθηκε αναγκαία, διότι οι νόμοι στην περίπτωση των εκπαιδευτικών λειτούργησαν ως θεμελιώδεις αιτίες, που σύμφωνα με τη θεωρία του θεμελιώδη συμπεριφορισμού οδήγησαν στη μεταβολή της συμπεριφοράς των ιδίων, αλλά και όσων συνδέονταν μαζί τους άμεσα ή έμμεσα. (Skinner 1975)

3.3. Βιβλιογραφική επισκόπηση σε θέματα της οικονομικής επιστήμης

Ένας από τους στόχους της εργασίας είναι να φανεί ότι οι μείωση της μισθολογικής δαπάνης των εκπαιδευτικών, ενώ είχε σαν αρχικό στόχο την μείωση των ελλειμμάτων της ελληνικής οικονομίας, ωστόσο δημιούργησε αρνητικές εξωτερικότητες ως επακόλουθο των νεοδημιουργηθεισών οικονομικών σχέσεων. (Kenton 2020). Η βιβλιογραφία στην οικονομική επιστήμη αναφέρεται εκτενώς στις εξωτερικότητες και στις αλυσιδωτές συνέπειες, που ασκούν επιβαρύνοντας άλλους επαγγελματικούς κλάδους.

Άμεσα συνδεδεμένοι με την οικονομική επιστήμη, είναι οι όροι του κόστους ευκαιρίας, και της αριστοποίησης (Acemoglou et al. 2015) για τους οποίους υπάρχει τεράστιος πλούτος βιβλιογραφικών αναφορών. Όλες οι επιλογές των ανθρώπων στοχεύουν στην αριστοποίηση και η οικονομική κρίση έφερε τους διευθυντές των σχολικών μονάδων στη διλημματική θέση να επιλέξουν να καλύψουν τις πιο καίριες ανάγκες των σχολικών μονάδων, αναδεικνύοντας σε κάθε επιλογή τους και το κόστος ευκαιρίας. Παράλληλα οι επιλογές των διευθυντών ανέδειξαν και το θέμα του κόστους - οφέλους (Layard & Glaister 1994), που ο διλημματικός του χαρακτήρας συνδέει διακειμενικά ένα θέμα, που απασχολεί την έρευνα στην οικονομική επιστήμη με την ηθική ηγεσία, η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη βιβλιογραφία της επιστήμης της αγωγής.

Τέλος η βιβλιογραφική έρευνα ασχολείται και με τις χορηγίες των ιδιωτικών επιχειρήσεων, που έδωσαν σε κάποιες περιπτώσεις «χείρα βοηθείας» στις σχολικές μονάδες (Κουτούπης 2005), ώστε να λύσουν κάποια προβλήματα, που προήλθαν εξαιτίας της μειωμένης κρατικής μέριμνας στα δύσκολα χρόνια των μνημονίων.

3.4. Βιβλιογραφική Επισκόπηση σε θέματα της επιστήμης της αγωγής.

Η εργασία δεν άπτεται μόνο θεμάτων, που αγγίζουν το πεδίο της οικονομικής επιστήμης, αλλά επιχειρεί να προσπελάσει θέματα και της επιστήμης της αγωγής. Συγκεκριμένα γίνεται προσπάθεια να αναδειχτούν πτυχές της ηθικής ηγεσίας των διευθυντών στα Ελληνικά σχολεία κατά τη διάρκεια της κρίσης. Υποστηρίζεται από τη βιβλιογραφία, ότι η ηθική ηγεσία συνδέεται με το όραμα των διευθυντών για ένα καλύτερο σχολείο, που για να γίνει απτή πραγματικότητα επιβάλλεται η διεύρυνση επικοινωνίας του ηγέτη με τα στελέχη του, η επιβράβευση κάθε επιτυχημένης προσπάθειας του προσωπικού και η διηνεκής προσπάθεια ακόμα και σε δύσκολες συνθήκες, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της εκπαίδευσης. (Ασπρίδης & Μαλέτσκος 2017)

Επιπρόσθετα επιχειρείται η ανάδειξη ενός θέματος που έχει απασχολήσει εκτενώς την επιστήμη της αγωγής, το θέμα του κλίματος και της κουλτούρας της σχολικής μονάδας. Όπως και ηθική ηγεσία, έτσι η κουλτούρα και το κλίμα μπορεί να διαμορφώσουν τις ανάλογες στάσεις και συμπεριφορές και να διασφαλίσουν την επιτυχή έκβαση της εκπαιδευτικής προσπάθειας και την σταθερότητα του εκπαιδευτικού οργανισμού. Δυστυχώς η ελληνική κρίση χρέους μετέβαλε προς το χειρόν το κλίμα στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. (Αμηνάς & Παπαδοπούλου & Καλλίδης 2017).

Τέλος θα επιχειρηθεί να τεκμηριωθεί ότι η κρίση χρέους επέδρασε ανασταλτικά στην επαγγελματική ικανοποίηση των διδασκόντων, μεγιστοποιώντας το επαγγελματικό

τους άγχος και φτάνοντας τους εκπαιδευτικούς στα όρια της επαγγελματικής εξουθένωσης. (Kyriacou & Sutcliffe 1978). Και οι τρεις αυτές έννοιες εμπεριέχονται στη βιβλιογραφία της επιστήμης της αγωγής και συνιστούν ακρογωνιαίο λίθο στην επίτευξη ή μη της εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας.

3.5. Η δομημένη συνέντευξη ως ερευνητική μέθοδος.

Η βασική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για να επιβεβαιώσει τη βιβλιογραφική έρευνα στη δεκαετία της ελληνικής κρίσης χρέους είναι η ποιοτική και η συνέντευξη είναι από τα βασικότερα όργανα (μαζί με την παρατήρηση) της χρήσης της ποιοτικής μεθόδου. Ζητήθηκε μέσω μίας δομημένης συνέντευξης, που πραγματοποιήθηκε σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα από τέσσερεις διευθυντές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (τριών γενικών και ενός τεχνικού λυκείου), που ασκούσαν διοικητικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες, είτε σε ολόκληρη, είτε σε τμήμα της περιόδου της κρίσης, να απαντήσουν σε εννέα ερωτήσεις (δείτε Παράρτημα Ι) σχετικές με τη διοίκηση των σχολικών μονάδων το επίμαχο χρονικό διάστημα. Οι ερωτήσεις ήταν προκαθορισμένες και είχαν σχέση με τα θέματα της προαναφερθείσας βιβλιογραφίας γεγονός, που γνώριζε ο συνεντευκτής, αλλά αγνοούσαν οι συνεντευξιαζόμενοι. (Κυριαζή 2011). Οι συνεντεύξεις ήταν «διά ζώσης» και διενεργήθηκαν τον Οκτώβριο του 2021.

Οι ερωτήσεις ήταν ανοιχτού τύπου και είχαν διερευνητικό χαρακτήρα ως προς τα συναισθήματα, αλλά και τη δράση των ερωτώμενων. (Berry 1999) (για παράδειγμα, αν διαπιστώθηκε κάποιος αρνητικός αντίκτυπος στο προσωπικό από τις μισθολογικές μειώσεις, ή αν επιδιώχθηκαν από τους συνεντευξιαζόμενους ιδιωτικές χορηγίες για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών)

3.5.1. Δεοντολογία της έρευνας και συγκατάθεση.

Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι γνώριζαν το θέμα της εργασίας και ότι θα χρησιμοποιηθούν οι απαντήσεις τους, για να τεκμηριωθεί ο τίτλος της διπλωματικής. Όλοι τους δήλωσαν γραπτώς ότι συγκατατίθενται στη δημοσίευση προσωπικών τους στοιχείων και των απομαγνητοφωνημένων κειμένων τους για τις ανάγκες της εργασίας. Όλοι αποδέχτηκαν να γίνει αναφορά στην επαγγελματική τους ιδιότητα και στην περίοδο που τελούσαν διευθυντές κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Μόνο μία εξ αυτών ωστόσο (η συν 2) ήταν διευθύντρια από το 2009 έως και το 2018, δηλαδή σε όλη την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Οι άλλοι ασκούσαν διευθυντικά καθήκοντα, η πρώτη από το 2011, ο τρίτος, ο διευθυντής του ΕΠΑΛ από το 2014 και ο τέταρτος από το 2013. Άλλα και τις σχολικές χρονιές, που λάμβανε χώρα η

κρίση και δεν ήταν διευθυντές, οι συγκεκριμένοι άνθρωποι βίωναν τις συναισθηματικές εκφάνσεις της ως μέλη των συλλόγων διδασκόντων των σχολείων τους.

3.5.2. Η μέθοδος, που χρησιμοποιήθηκε, για να αναλυθούν τα δεδομένα.

Οι συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν και στη συνέχεια γράφτηκαν σε αρχείο word. Στη συνέχεια, οι απαντήσεις χωρίστηκαν σε δύο θεματικές κατηγορίες - ενότητες (Οικονομία και Επιστήμες της Αγωγής) (δείτε Πίνακες Παραρτήματος II). Σε κάθε κατηγορία περιλαμβάνονταν κάποιοι κωδικοί. Στην κατηγορία οικονομία, ο κωδικός 1 συνδέεται με τις εξωτερικότητες, ο κωδικός 2 με το κόστος ευκαιρίας και την αριστοποίηση, ο κωδικός 3 με το κόστος – όφελος, ο κωδικός 4 με τις χορηγίες. Στην κατηγορία της επιστήμης της αγωγής ο κωδικός 5 συνδέεται με την ηθική ηγεσία, ο κωδικός 6 με το κλίμα, ο κωδικός 7 με την κουλτούρα του οργανισμού, ο κωδικός 8 με το επαγγελματικό άγχος και ο κωδικός 9 με την επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Ο κάθε κωδικός έχει το δικό του ποιοτικό περιεχόμενο, που συνδέεται με τις απαντήσεις στις ερωτήσεις από τους συνεντευξιζόμενους. (Πίνακες Παραρτήματος II)

Γι' αυτό το λόγο οι τέσσερις συμμετέχοντες στη συνέντευξη θα έχουν τα συνθηματικά ονόματα, η συν 1 (αντιστοιχεί στη διευθύντρια του Λυκείου Τυχερού στον νομό Έβρου, που είναι ενταγμένο στον δήμο Σουφλίου), η συν 2, (αντιστοιχεί στη διευθύντρια του πρώτου Λυκείου Αλεξανδρούπολης) ο συν 3 (αντιστοιχεί στον διευθυντή του δεύτερου ΕΠΑΛ Αλεξανδρούπολης, ο συν 4 (αντιστοιχεί στο διευθυντή του ΓΕΛ Φερών). Οι απαντήσεις τους στα εννέα ερωτήματα βρίσκονται στο παράρτημα I, με τη σειρά και όπως ακριβώς ειπώθηκαν, αλλά ταυτόχρονα παρατίθενται και αποκωδικοποιημένες σε πίνακες άμεσα συνδεδεμένες με τους θεματικούς κωδικούς και τις κατηγορίες – ενότητες (Παράρτημα II). Υπάρχουν τέσσερις πίνακες, ένας για κάθε διευθυντή. Ο κάθε πίνακας έχει τρεις στήλες: το ποιοτικό περιεχόμενο (τα λόγια του συμμετέχοντος στη συνέντευξη), τους κωδικούς, που συνδέονται με τα θέματα της βιβλιογραφίας και τις κατηγορίες – ενότητες, που συσχετίζονται με τις επιστήμες της οικονομίας και της αγωγής.

Τέλος επισημαίνεται ότι οι συγκεκριμένες επαγγελματικές ιδιότητες των συνεντευξιζόμενων αφορούν μόνο το χρονικό διάστημα (ή μέρος του χρονικού διαστήματος) από το 2009 έως το 2018.

3.6. Συμπεράσματα, που αφορούν τη μεθοδολογία.

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο σε αυτήν την επιστημονική έρευνα είναι η διάρθρωση της. Η κάθε μέθοδος που χρησιμοποιείται είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την άλλη. Η

βιβλιογραφική κάλυψη της νομοθεσίας εκείνης της περιόδου, συνιστά τη βασική αιτία των συνεπειών της κρίσης. Η επιβεβαίωση πάλι της ύπαρξης αυτών των συνεπειών, που αναφέρονται στην επιστημονική βιβλιογραφία, συντελείται μέσω των ποιοτικών συνεντεύξεων. Καμία από τις μεθόδους δε λειτουργεί αυτόνομα, αλλά είναι μέρος μιας αδήριτης ενότητας, που στοιχειοθετεί την ουσία της παρούσας εργασίας.

Κεφάλαιο 4 - Παρουσίαση δεδομένων, αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων.

4.1. Εισαγωγή.

Η παρουσίαση των δεδομένων των συνεντεύξεων θα γίνει σε σχέση με τα βιβλιογραφικά δεδομένα και με τα ερευνητικά ερωτήματα, που είχαν τεθεί στη βιβλιογραφική παρουσίαση της εργασίας. Σε κάθε περίπτωση ο αναγνώστης μπορεί να ανατρέξει στο Παράρτημα II, όπου υπάρχουν οι πίνακες με τα ακριβή λεγόμενα του κάθε συνεντευξιζόμενου στη στήλη «ποιοτικό περιεχόμενο». Ο πίνακας 1 αντιστοιχεί στη συν 1, ο πίνακας 2 στη συν 2, ο πίνακας 3 στον συν 3 και ο πίνακας 4 στον συν 4.

4.2. Παρουσίαση δεδομένων, αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων σε σχέση με τις οικονομικές επιστήμες.

Οι οικονομικοί όροι, εξωτερικότητες, κόστος ευκαιρίας, κόστος-όφελος, χορηγίες θα συνδυαστούν με τα δεδομένα, που προκύπτουν από τις απαντήσεις των ερωτώμενων, αποσκοπώντας στην κάλυψη του σκοπού της εργασίας της ανάδειξης των συνεπειών της ελληνικής κρίσης χρέους στην εκπαίδευση και στην αντιμετώπιση της από την εκπαιδευτική ηγεσία.

4.2.1. Οι εξωτερικότητες στην εκπαίδευση.

Οι εξωτερικότητες στην οικονομία (Κωδικός 1 – Παράρτημα II) είναι δευτερογενείς επιδράσεις, που συνδέονται με παράγοντες που δεν εμπλέκονται άμεσα σε μία οικονομική δραστηριότητα. Στην τέταρτη ερώτηση της συνέντευξης (Παράρτημα I), για το αν υπήρξαν αλλαγές οικονομικού τύπου στη διάρκεια της κρίσης, της συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας, όσον αφορά τις μεταξύ τους επαφές σε σχέση με τις οικονομικές συμπεριφορές, που εκδήλωναν προ κρίσης, η συν 1 δήλωσε ότι οι διοργανώσεις εορταστικών εκδηλώσεων εκτός σχολείου και οι ανταλλαγές δώρων σχεδόν μηδενίστηκαν ή περιορίστηκαν, αναφέροντας το παράδειγμα του ιδιοκτήτη εστιατορίου, που θεώρησε υπαίτιο για το κλείσιμο της επιχείρησης του και τους εκπαιδευτικούς. Στο ίδιο πλαίσιο και η συν.2, που μίλησε για περιορισμούς στις κοινές εξόδους του συλλόγου των διδασκόντων, περιορισμό των δώρων στις εορταστικές εκδηλώσεις, γεγονός που οδήγησε τον πρόεδρο του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων να παραθέσει τα παράπονα των επαγγελματιών της τοπικής κοινωνίας για την μη στήριξη των επιχειρήσεων τους από τους εκπαιδευτικούς. Ο συν. 3 δεν παρατήρησε ιδιαίτερες μειώσεις σε σχέση με το παρελθόν, στις οικονομικές δραστηριότητες των διδασκόντων εκτός εκπαιδευτικού ωραρίου. Ο συν 4 μιλά για συνεχείς ψυχαγωγικές εξόδους των εκπαιδευτικών εκτός

ωραρίου, οι οποίες μειώθηκαν δραστικά στον καιρό της κρίσης, προκαλώντας τα παράπονα των επαγγελματιών της περιοχής προς τον διευθυντή

Στις τρεις από τις τέσσερις περιπτώσεις αναδεικνύονται είτε άμεσα, είτε έμμεσα αρνητικές εξωτερικότητες. Το Ελληνικό κράτος θεσμοθέτησε τις μισθολογικές μειώσεις των εκπαιδευτικών με στόχο να περιορίσει τα ελλείμματα. Το κράτος κατάφερε να μειώσει τα ελλείμματα. Ωστόσο οι μειώσεις προκάλεσαν επιπτώσεις στους επιχειρηματίες της περιοχής, που μειώθηκε το ακαθάριστο εισόδημα τους εξαιτίας του ότι οι εκπαιδευτικοί μείωσαν τις οικονομικές συναλλαγές μαζί τους. Αποτέλεσμα: Η μείωση των εσόδων των επαγγελματιών με πιο χαρακτηριστική το κλείσιμο εστιατορίου στη συν 1, συνιστούν αρνητικές εξωτερικότητες, όπως και τα παράπονα των επιχειρηματιών προς του διευθυντές (συν 2 & 4), για μείωση των εισοδημάτων τους επειδή οι εκπαιδευτικοί δε συναλλάσσονταν με τις επιχειρήσεις τους.

4.2.2. Το κόστος ευκαιρίας και η αριστοποίηση στα ελληνικά σχολεία τον καιρό της κρίσης.

Οι οικονομικοί πόροι μίας σχολικής μονάδας είναι συγκεκριμένοι. Οι διευθυντές με τους υπάρχοντες οικονομικούς πόρους επιδιώκουν την αριστοποίηση, που στην περίπτωση του σχολείου συνδέεται με τη λειτουργικότητα της σχολικής μονάδας, ώστε να πραγματοποιείται ομαλά, χωρίς προσκόμματα η εκπαιδευτική διαδικασία σε καθημερινή βάση. Δυστυχώς ο περιορισμός της χρηματοδότησης από τις σχολικές επιτροπές (δείτε 2.2.) στον καιρό της κρίσης χρέους οδήγησε τους διευθυντές στην επώδυνη θέση να προβαίνουν σε επιλογές, όσον αφορά τη χρηματοδότηση των αναγκών των σχολείων και να «θυσιάζουν» κάποια αγαθά - το κόστος ευκαιρίας (Κωδικός 2, Παράρτημα II) - που θα έπρεπε να αγοράσουν για την επίτευξη της αυτάρκειας και της αποτελεσματικότητας των σχολικών μονάδων τους.

Η συν. 1 στην πρώτη ερώτηση της συνέντευξης (που αφορούσε το χρονικό διάστημα που μειώθηκε η χρηματοδότηση των σχολικών μονάδων από τις σχολικές επιτροπές και το ποσοστό των περικοπών) (Παράρτημα I) ανέφερε μεγάλες μειώσεις της χρηματοδότησης του σχολείου της από τη σχολική επιτροπή από το 2014 ως και το 2015 (12,7% και 23% αντίστοιχα), που την ακολούθησαν αυξομειώσεις τα επόμενα χρόνια, μέχρι και το 2019 (αύξηση κατά 24%), όπου η αλλαγή του καθεστώτος χρηματοδότησης των σχολείων από τις σχολικές επιτροπές μεταβλήθηκε. (δείτε 2.2.). Η συν. 2 δήλωσε ότι οι μειώσεις από τη σχολική επιτροπή από το 2010 και μετά προσέγγισαν το 40%.. Οι συν 3 και 4 δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν ή ότι δεν έχουν σαφή άποψη για τις μειώσεις, γιατί στα πρώτα χρόνια της κρίσης, όπου μειώθηκε η δαπάνη προς τις σχολικές μονάδες από τις

σχολικές επιτροπές δε διατελούσαν διευθυντές. Λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη τις συν1 και 2 επιβεβαιώνεται η άποψη της μείωσης της χρηματοδότησης των σχολείων, γεγονός, που δυσχέρανε το έργο των διευθυντών να πετύχουν την αριστοποίηση των σχολικών οργανισμών με τους πεπερασμένους πόρους, που διέθεταν.

Στην δεύτερη ερώτηση της συνέντευξης (Παράρτημα Ι), όπου οι διευθυντές εκλήθησαν να απαντήσουν, αν στη διάρκεια της κρίσης βρέθηκαν στη δυσάρεστη θέση να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο ανάγκες των σχολείων που ηγούνταν, να ικανοποιήσουν την μία εξ αυτών, τα δεδομένα παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η συν 1 δήλωσε ότι για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα προτίμησε να πληρώσει το πετρέλαιο θέρμανσης και να αφήσει απλήρωτους τους λογαριασμούς της ΔΕΗ. Επίσης οι ανάγκες σε ηλεκτρονικά και εποπτικά μέσα ήταν αδύνατον να ικανοποιηθούν με τους υπάρχοντες πόρους της σχολικής μονάδας. Η συν 2 ανέφερε ότι οι μειώσεις στη χρηματοδότηση, την οδήγησαν να πληρώσει τους λογαριασμούς θέρμανσης, ηλεκτρικής ενέργειας, ύδρευσης, αλλά συγχρόνως να περιορίσει τις δαπάνες σε αναλώσιμα υλικά της σχολικής μονάδας. Ο συν 3 δήλωσε ότι προτίμησε την ηλεκτρονική αναβάθμιση του σχολείου, έστω και τμηματικά παρά να πληρώσει στις καθορισμένες ημερομηνίες ορισμένους λογαριασμούς σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας. Ο συν 4 αναφέρει ότι πρωταρχικό του μέλημα ήταν η κάλυψη αναγκών που συνδέονταν με ηλεκτρική ενέργεια, θέρμανση, αγορά γραφικής ύλης, αθλητικού υλικού και μόνο αν περίσσευαν χρήματα φρόντιζε για τον ηλεκτρονικό εξοπλισμό του σχολείου του, αλλά και την συντήρηση του. Αναφέρει και το παράδειγμα δύο τραπεζιών πινγκ πονγκ, που, αν και χρήσιμα ποτέ δεν κατάφερε να τα αγοράσει.

Ως προς την απάντηση της συν 1 η επιλογή ήταν ανάμεσα στην θέρμανση και στην ηλεκτροδότηση του σχολείου. Προτίμησε το πρώτο. Άρα το κόστος ευκαιρίας ήταν η ηλεκτροδότηση. Για την συν 2, η επιλογή βρισκόταν στην πληρωμή των οργανισμών κοινής ωφελείας και στα αναλώσιμα υλικά, που λειτουργούν επικουρικά στην εκπαιδευτική δραστηριότητα. Προτίμησε να πληρώσει τους λογαριασμούς. Άρα το κόστος ευκαιρίας ήταν τα αναλώσιμα υλικά. Για τον συν 3 το δίλημμα βρισκόταν ανάμεσα στην αγορά των υπολογιστών έστω και τμηματικά και στους λογαριασμούς των οργανισμών κοινής ωφελείας. Επέλεξε την αγορά των υπολογιστών. Άρα το κόστος ευκαιρίας ήταν η πληρωμή των λογαριασμών. Σε διαφορετική κατεύθυνση ο συν 4 επέλεξε την πληρωμή των λογαριασμών και την αγορά αναλωσίμων ειδών από την ηλεκτρονική αναβάθμιση, τις εργασίες συντήρησης του σχολείου του και τα τραπέζια του πινγκ πονγκ. Άρα το κόστος ευκαιρίας γι' αυτόν ήταν οι τελευταίες ανάγκες, που δεν κάλυψε ή άργησε να καλύψει.

4.2.3. Το κόστος και το όφελος από τις επιλογές των διευθυντών.

Όπως αναφέρθηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση, στην οικονομία, όταν κάποιος πράττει μία ενέργεια τα οφέλη της πρέπει να ξεπερνούν το κόστος τη (Κωδικός 3- Παράρτημα II) και τα οφέλη της να ξεπερνούν το επόμενο καλύτερο εναλλακτικό σχέδιο.(δείτε 2.4.2.) Θα επικεντρωθούμε πάλι στο δεύτερο ερώτημα της συνέντευξης (Παράρτημα I), όπου οι διευθυντές έπρεπε να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο διαφορετικές ανάγκες της σχολικής μονάδας, για να ικανοποιήσουν τη μία.

Η συν 1 θεώρησε ότι το όφελος της θέρμανσης ήταν μεγαλύτερο από το κόστος, να μην έχει θέρμανση η σχολική μονάδα. Στους χειμερινούς μήνες δε θα μπορούσε να λειτουργήσει η σχολική μονάδα, λόγω των χαμηλών θερμοκρασιών. Άρα θα σταματούσε η εκπαιδευτική διαδικασία και θα εκμηδενίζονταν η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού έργου. Συνεπώς το όφελος ήταν σημαντικότερο του κόστους. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και με το ηλεκτρικό ρεύμα; Σίγουρα και στην προκειμένη περίπτωση το όφελος υπερβαίνει το κόστος, δεν μπορεί να λειτουργήσει σχολείο χωρίς ρεύμα. Ωστόσο εδώ υπολογίστηκαν και άλλοι παράγοντες, όπως ότι η ΔΕΗ -όπως ισχυρίζεται η ίδια- δεν θα μπορούσε για κοινωνικούς λόγους να σταματήσει την παροχή ρεύματος σε ένα σχολείο. Από την άλλη μεριά η αγορά πετρελαίου απαιτεί την άμεση καταβολή των χρημάτων.

Σύμφωνα με τη συν 2 η πληρωμή των λογαριασμών των οργανισμών κοινής ωφελείας έχουν πολύ μεγαλύτερο όφελος από το κόστος να μην πληρωθούν. Από την άλλη το όφελος της αγοράς αναλώσιμων, όπως της γραφικής ύλης είναι κι αυτό μεγαλύτερο του κόστους, ωστόσο το όφελος πληρωμής των λογαριασμών είναι πολύ μεγαλύτερο από το όφελος της αγοράς των αναλώσιμων. Άλλωστε, όπως αναφέρει εμμέσως και η συν 2 χωρίς φωτοτυπίες μπορεί να γίνει μάθημα. Χωρίς θέρμανση και ηλεκτρική ενέργεια είναι σχεδόν αδύνατον.

Ο συν 3 θεώρησε ότι το όφελος της αγοράς υπολογιστών, έστω και τμηματικά, ήταν πολύ μεγαλύτερο του κόστους το σχολείο του να μείνει ψηφιακά «ανοχύρωτο». Προτίμησε να αγοράσει υπολογιστές και όχι να πληρώσει άμεσα τους λογαριασμούς, γιατί πίστευε μάλλον, όχι ότι το όφελος των υπολογιστών ήταν μεγαλύτερο της πληρωμής των λογαριασμών, αλλά ότι ήταν δύσκολο να κοπεί ρεύμα και νερό στο σχολείο του εξαιτίας της μη έγκαιρης καταβολής των χρεών των λογαριασμών.

Ο συν 4 κάνει και αυτός ιεράρχηση αναγκών. Το όφελος της πληρωμής των λογαριασμών για θέρμανση, ύδρευση, ηλεκτροδότηση, αλλά και γραφικής ύλης και φαρμακευτικού και αθλητικού υλικού είναι μεγαλύτερο του κόστους του να μην «απολαμβάνει» αυτά τα αγαθά η σχολική του μονάδα. Το ομολογεί ο ίδιος με τη φράση «για να λειτουργήσει μία μονάδα».(Παράρτημα I) Το όφελος ωστόσο της ψηφιακής αναβάθμισης του σχολείου, της συντήρησής του, των τραπεζιών πινγκ-πονγκ δεν ήταν

μεγαλύτερο του οφέλους της πληρωμής των λογαριασμών και της αγοράς βασικών αναλώσιμων.

«Εν κατακλείδι» διαπιστώνεται ότι και στις τέσσερις σχολικές μονάδες στον καιρό της οικονομικής κρίσης οι διευθυντές έδρασαν με τη λογική του κόστους-οφέλους. Επέλεξαν να καλύψουν ανάγκες, που η ικανοποίηση τους απέφερε μεγαλύτερο όφελος από το κόστος του να μην καλυφθούν, από άλλες, οι οποίες δεν καλύφθηκαν, που το όφελος τους, αν και ήταν μεγαλύτερο του κόστους, ωστόσο υστερούσε-κατά τη γνώμη τους- σε σχέση με το όφελος αυτών που καλύφθηκαν.

4.2.4. Οι χορηγίες στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη δεκαετία της οικονομικής κρίσης.

Οι σχολικές επιτροπές σύμφωνα με τη νομοθεσία (δείτε 2.8) μπορούν να λαμβάνουν χορηγίες (Κωδικός 4 – Παράρτημα II) για την κάλυψη αναγκών της σχολικής μονάδας, όταν η δοθείσα χρηματοδότηση αδυνατεί να επιφέρει την υλική αυτάρκεια στον σχολικό οργανισμό. Ωστόσο με κανέναν τρόπο η οποιαδήποτε μορφής χορηγία δεν πρέπει να πλήττει το δημόσιο χαρακτήρα της εκπαίδευσης λειτουργώντας ως διαφημιστικός «κράχτης» των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Στην έβδομη ερώτηση της συνέντευξης (Παράρτημα I), για το αν αναζητήθηκαν ιδιωτικές χορηγίες για την αντιμετώπιση των τρεχουσών αναγκών, στην περίοδο, που η χρηματοδότηση από τη σχολική επιτροπή ήταν ελλιπής η συν 1 συγκατάνευσε και έκανε λόγο για ενίσχυση του ηλεκτρονικού εξοπλισμού του σχολείου από εταιρείες, με αντάλλαγμα ωστόσο το σχολείο σε μία περίπτωση να συμμετέχει σε πρόγραμμα ρομποτικής της εταιρείας. Η διευθύντρια μίλησε ακόμα και για οικονομική αρωγή από τοπικό σύλλογο, με αντάλλαγμα τη συμμετοχή των μαθητών του σχολείου σε μία ευρωπαϊκή βράβευση του συλλόγου. Προσέθεσε ακόμα και άλλες χορηγίες, για κάλυψη πρωτευουσών (πετρέλαιο θέρμανσης), αλλά και δευτερευουσών αναγκών (πάγκοι εργασίας σχολικών εργαστηρίων), που έγιναν χωρίς ανταποδοτική λογική

Η συν 2 απάντησε ότι παρά τις κρούσεις της για οικονομική επικουρία της σχολικής μονάδας στην περίοδο της κρίσης, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δήλωσαν αδυναμία να συνεισφέρουν. Ο συν 3 αναφέρει ελάχιστες χορηγίες από ιδιωτικές εταιρείες και συγκεκριμένα το παράδειγμα μιας αλλαντοβιομηχανίας, που χορήγησε τα προϊόντα της για μία εορταστική εκδήλωση έχοντας την απαίτηση οι μαθητές να τη διαφημίσουν, φορώντας φανελάκια με το λογότυπο της. Τέλος ο συν 4 αναφέρεται στην απροθυμία των εταιρειών να βοηθήσουν τη σχολική μονάδα και φέρνει ως παράδειγμα μία εταιρεία, που

προμήθευσε έναν παλιό υπολογιστή το σχολείο του και επιδίωκε να εισπράξει τις ευχαριστίες από τον διευθυντή.

Δυστυχώς στις τρεις από τις τέσσερις περιπτώσεις, οι ιδιωτικές χορηγίες ήταν από μηδενικές ως ελάχιστες. Εξαιρείται η συν 1, που κατάφερε να εξασφαλίσει έναν μεγάλο αριθμό χορηγιών για το σχολείο της. Ωστόσο το κοινό στοιχείο στις περισσότερες περιπτώσεις ήταν ότι, όσες εταιρείες και σύλλογοι ενήργησαν ως χορηγοί για την κάλυψη αναγκών των σχολείων, επιδίωξαν ανταλλάγματα επιβεβαιώνοντας τη βιβλιογραφία ότι οι ιδιωτικές εταιρείες επιχειρούν να διεισδύσουν στις σχολικές μονάδες είτε για να διαφημιστούν είτε για να προωθήσουν τα προγράμματα τους. Η συν 1 από τη μεριά της προσπάθησε στο μέτρο του δυνατού να χρηματοδοτήσει το σχολείο της προσφεύγοντας στον ιδιωτικό τομέα, επιδιώκοντας συγχρόνως να τηρήσει το ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο της διατήρησης του δημόσιου χαρακτήρα του σχολείου και της μη διαφήμισης προϊόντων και υπηρεσιών ιδιωτικών εταιρειών.

4.3. Παρουσίαση δεδομένων, αποτελέσματα και σχολιασμός αποτελεσμάτων σε σχέση με τις επιστήμες της αγωγής.

Στη θεωρητική θεμελίωση και βιβλιογραφική ανασκόπηση της εργασίας τέθηκαν μία σειρά ερωτημάτων σε σχέση με τη συμπεριφορά των διευθυντών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της κρίσης χρέους, που συνδέονται με τις επιστήμες της αγωγής. Οι βιβλιογραφικές παραπομπές, που συσχετίζονται με τις έννοιες της ηθικής ηγεσίας, της μεταβολής του κλίματος και κουλτούρας του σχολείου εξαιτίας των αρνητικών παραμέτρων του οικονομικού συγκειμένου, ο περιορισμός της επαγγελματικής ικανοποίησης, η αύξηση του επαγγελματικού άγχους, που έφτασε στα όρια της επαγγελματικής εξουθένωσης από τις θεσμικές και οικονομικές μεταβολές, που επέφερε στο εκπαιδευτικό «γίγνεσθαι» η κρίση, ενυπάρχουν σε αυτά τα ερωτήματα και θα σχολιαστούν σε άμεση συνάρτηση με τις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων, διευθυντών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

4.3.1. Η ηθική ηγεσία στις επιλογές των ηγετών στην ελληνική κρίση χρέους.

Μια σειρά ηθικών διλημμάτων (Κωδικός 5 – Παράρτημα II) έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια της κρίσης και επηρέασαν τους διευθυντές των ελληνικών σχολείων, που έπρεπε να πάρουν γρήγορες αποφάσεις, ενδιαφερόμενοι για την αποτελεσματικότητα των σχολικών μονάδων, που ηγούντο, αλλά και για την συναισθηματική κάλυψη του προσωπικού.

Η ερώτηση δύο της συνέντευξης (Παράρτημα Ι), για το αν βρέθηκαν οι διευθυντές στη θέση να επιλέξουν ανάμεσα σε δύο ανάγκες του σχολείου τους να χρηματοδοτήσουν την μία εξ αυτών εξαιτίας των περιορισμένων πόρων, που διέθεταν, συνδέεται όχι μόνο με το κόστος ευκαιρίας, αλλά και με τα ηθικά διλήμματα των σχολικών ηγετών (δείτε 2.5.), που καλούνταν σε δύσκολες καταστάσεις να συνεισφέρουν στην ομαλή συνέχεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Ας θυμηθούμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι διευθυντές. Η συν 1, που από ότι φαίνεται το σχολείο της αντιμετώπισε μεγάλα προβλήματα στην κρίση, στην επιλογή να πληρώσει τη ΔΕΗ ή τη θέρμανση προτίμησε τη θέρμανση. Γιατί; Θεωρούσε την ηλεκτροδότηση υποδεέστερη της θέρμανσης; Όχι. Απλά για τη θέρμανση έπρεπε να προκαταβάλλει τα χρήματα, ενώ στη δημόσια επιχείρηση του ηλεκτρισμού μπορούσε να καθυστερήσει τις πληρωμές, επενδύοντας, σύμφωνα με τα λεγόμενα της, στο ότι ο οργανισμός δε θα τολμούσε να κόψει το ρεύμα σε ένα σχολείο, γιατί έτσι θα προκαλούσε κοινωνική κατακραυγή.

Η συν 2 έβαλε σε πρώτη μοίρα την πληρωμή λογαριασμών κοινής ωφελείας και σε δεύτερη τα αναλώσιμα. Επέλεξε την πληρωμή των λογαριασμών, γιατί έτσι εξασφάλισε τη λειτουργία του σχολείου της. Δεν την ενοχλούσε, που δεν υπήρχε αρκετή γραφική ύλη και οι καθηγητές αντί για φωτοτυπίες έγραφαν στον πίνακα. Άλλωστε για την ίδια αυτό γινόταν και παλαιότερα και το σχολείο εξακολουθούσε να λειτουργεί. Έτσι ακριβώς και στις δύσκολες στιγμές της κρίσης. Το όφελος της θέρμανσης, της υδροδότησης και της ηλεκτροδότησης για τη διευθύντρια είναι μεγαλύτερο από το όφελος της γραφικής ύλης. Αν δεν υπάρχουν τα πρώτα, το σχολείο κλείνει, αν δεν υπάρχουν τα δεύτερα υπάρχουν και οι εναλλακτικές λύσεις του παρελθόντος.

Ο συν 3 επέλεξε τον τεχνολογικό μετασχηματισμό της σχολικής του μονάδας και να καθυστερήσει να πληρώσει τους λογαριασμούς επενδύοντας μάλλον στη λογική ότι η ψηφιακή μετεξέλιξη του σχολείου δεν μπορεί και δεν πρέπει να ανακοπεί, ακόμα και σε δυσχερείς συνθήκες. Οι λογαριασμοί μετατέθηκαν κάποιους μήνες με την πεποίθηση ίσως ότι η διακοπή για παράδειγμα της ηλεκτροδότησης θα οδηγούσε στην ανάπτυξη των κοινωνικών ανακλαστικών της αντίδρασης, αν κοβόταν για παράδειγμα το ρεύμα στο σχολείο.

Τέλος ο συν 4 επέλεξε να καλύψει βασικές ανάγκες, συσχετιζόμενες με λογαριασμούς ηλεκτροδότησης, θέρμανσης, αλλά και αναλώσιμων, βάζοντας σε δεύτερη μοίρα την αγορά υπολογιστών, αλλά και τις εργασίες συντήρησης. Και για τον συν 4 στην επιλογή του προτιμάει η λογική να μην τεθεί σε κίνδυνο η λειτουργία της σχολικής

μονάδας. Ένα άβαφο και χωρίς υπολογιστές σχολείο για αυτόν μπορεί να λειτουργήσει, ένα κρύο και σκοτεινό σχολείο όχι.

Γίνεται κατανοητό ότι ο κάθε διευθυντής επιλέγει να ιεραρχήσει τις σχολικές ανάγκες με βάση τον δικό του κώδικα ηθικής. Οι συν 2 και 4 είναι ίσως περισσότερο συντηρητικοί στις επιλογές τους. Οι συν 1 και 3 περισσότερο προοδευτικοί. Και οι τέσσερεις ωστόσο σύμφωνα με την Αργυροπούλου (2017, σ. 60), που παραθέτει τις απόψεις του Starratt, μεταβάλλονται σε ηθικούς ηγέτες εξαιτίας των επιλογών και των αποφάσεων τους. Οι αποφάσεις τους δεν αφορούν μόνο τους ίδιους, αλλά κυρίως τους οργανισμούς, που προΐστανται. Οι επιλογές τους είναι ηθικές, γιατί επιθυμούν να μετατρέψουν σε ηθικούς οργανισμούς και τα σχολεία τους. Και στις συγκεκριμένες περιπτώσεις ηθικοί οργανισμοί για σχολικές μονάδες, που στερούνται επαρκών χρηματικών πόρων είναι ο οργανισμοί, που δεν αναστέλλουν τη λειτουργία τους.

4.3.2. Η ηθική ηγεσία ως προς την προσφερθείσα αρωγή στους μαθητές και ως προς το προσωπικό στην περίοδο της κρίσης.

Η ηθική συνείδηση αποτελεί ένα χαρακτηριστικό του ηγέτη διευθυντή, που συνδέεται με «εσωτερικές διεργασίες» (Καραβάκου & Μαυρίδου 2017, σ.117), οι οποίες αποτυπώνονται στη συμπεριφορά του, απέναντι στους υφιστάμενους του και στους μαθητές της σχολικής μονάδας, που ηγείται. Η ηθική συνείδηση του διευθυντή της σχολικής μονάδας δεν έχει να κάνει μόνο με το σωστό και το λάθος, αλλά και με το καλό και το κακό, ηθικές έννοιες, που συνδέονται άρρηκτα με πράξεις αρωγής προς τους οπαδούς του, οι οποίοι πλήττονται εξαιτίας των αρνητικών καταστάσεων, που λαμβάνουν χώρα στο συγκεκριμένο.

Με βάση αυτό το σκεπτικό τέθηκε η έκτη ερώτηση (Παράρτημα Ι) στους διευθυντές, όπου τους απευθύνθηκε η ερώτηση για τα προβλήματα των μαθητών του σχολείου τους, των οποίων οι οικογένειες είχαν οικονομικές δυσκολίες και για τις ενέργειες τους για την άμβλυνση αυτών των προβλημάτων. Η συν 1 απάντησε ότι στο σχολείο της υπήρχαν παιδιά με γονείς ανέργους ή χαμηλόμισθους, για τα οποία διοργανώθηκαν εκπαιδευτικές δράσεις με αποτέλεσμα να μαζευτούν χρήματα και τρόφιμα, τα οποία εδόθησαν σε αυτούς. Επιπλέον βοηθήθηκαν αδύναμοι οικονομικά μαθητές, για να συμμετάσχουν σε εκδρομές του σχολείου. Η συν 2 ισχυρίστηκε ότι έδωσε το δικαίωμα παρακολούθησης φροντιστηριακών μαθημάτων σε μαθητές, συμμετοχής τους σε σχολικές εκδρομές, και διενέργειας μιας σειράς ιατρικών εξετάσεων χωρίς να πληρώσουν. Ο συν 3 αναφέρεται σε περιπτώσεις συγκέντρωσης χρημάτων από εράνους μεταξύ των εκπαιδευτικών, προκειμένου να βοηθηθούν μαθητές με προβλήματα υγείας ή

να τους δοθεί η δυνατότητα αγοράς προϊόντων από το κυλικείο. Ο συν 4 κάνει λόγο για παροχή φροντιστηριακών μαθημάτων στους άπορους μαθητές του σχολείου από καθηγητές της σχολικής μονάδας, καθώς επίσης και στην επιστράτευση του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων, ώστε να στηριχτούν οικονομικά τα παιδιά, που δεν είχαν οικονομική δυνατότητα να πληρώσουν τα έξοδα των σχολικών εκδρομών.

Και στις τέσσερις περιπτώσεις επιβεβαιώνεται και αυτή η διάσταση της ηθικής ηγεσίας, της προσφοράς πολύτιμης επικουρίας από τον ηγέτη-διευθυντή στους οπαδούς του (στην προκειμένη περίπτωση τους μαθητές), όταν έρχονται αντιμέτωποι με επώδυνες καταστάσεις, που πλήττουν άμεσα την ποιότητα ζωής τους και κατ' επέκταση την εκπαιδευτική τους πορεία.

Η επιρροή και η παρεχόμενη αρωγή του ηθικού ηγέτη διευθυντή δεν αφορά μόνο τους μαθητές της σχολικής μονάδας, αλλά και τους διδάσκοντες. Ο Παπαδόπουλος (2016) παραθέτει την άποψη των Smith και Riley για τη σχολική ηγεσία σε καιρούς κρίσης, λέγοντας ότι συνδέεται με την αντιμετώπιση δυσάρεστων συναισθηματικών καταστάσεων, ώστε να περιοριστεί το επώδυνο αντίκτυπο που μπορεί να επιφέρουν στο προσωπικό των σχολικών μονάδων.

Σε ένα σκέλος της τρίτης ερώτησης της συνέντευξης (Παράρτημα Ι) ερωτώνται οι συνεντευξιαζόμενοι, αν διαπίστωσαν κάποιο αρνητικό αντίκτυπο, που αποτυπώθηκε στη συμπεριφορά των εκπαιδευτικών απέναντι τους, εξαιτίας της μισθολογικής συρρίκνωσης των αποδοχών. Η συν 1 δήλωσε ότι αντιμετώπισε τις εκδηλώσεις εκνευρισμού και αμφισβήτησης της αξίας του εκπαιδευτικού έργου, θυμίζοντας στους αμφισβητίες την αναγκαιότητα της απουσίας οποιασδήποτε ωφελμιστικής διάθεσης κατά τη διάρκεια επιτέλεσης του εκπαιδευτικού καθήκοντος. Στο ίδιο επίπεδο με τη συν 1 και η συν 2 ανέφερε κάνοντας περισσότερο επίκληση στο συναίσθημα, ότι σταματούσε κάθε μορφή «γκρίνιας», όταν υπενθύμιζε την αναγκαιότητα να μη φανεί ο εκπαιδευτικός ότι καταβάλλεται από τις δυσκολίες μπροστά στους μαθητές του. Ο συν 3 αναφέρεται στο παράδειγμα ενός εκπαιδευτικού του σχολείου του, που του παραπονιόταν πως δε ήξερε αν πρέπει τους ελάχιστους χρηματικούς πόρους να τους διαθέσει για δική του ψυχαγωγία ή για την ψυχαγωγία των παιδιών του. Σε αυτήν την περίπτωση ο διευθυντής ακούει προσεχτικά τον υφιστάμενο του, συμμερίζεται τους προβληματισμούς του και επιχειρεί να κατευνάσει τον θυμό του. Ο συν 4 δηλώνει ότι υπήρχαν παράπονα, χωρίς όμως αυτά να έχουν αντίκτυπο στο εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Συμπεραίνουμε ότι τουλάχιστον στις τρεις πρώτες περιπτώσεις οι διευθυντές λειτούργησαν ενθαρρυντικά και καταπραΰντικά στον εκνευρισμό των εκπαιδευτικών, ο οποίος ήταν επακόλουθο της μισθολογικής «αφαίμαξης» τους, και ιδιαίτερα στον συν 3

έχουμε την περίπτωση της αντιμετώπισης των προβλημάτων με ενεργητική ακρόαση . Ο εκπαιδευτικός ηγέτης ακούει, κατανοεί συμμερίζεται τους προβληματισμούς, προωθεί τη συζήτηση, διαθέτοντας ενσυναίσθηση. (Μουσένα 2020). Αυτή ακριβώς η κατευναστική και διαλεκτική στάση του ηγέτη, που ακροάται ενεργητικά τους υποστηριχτές του, όπως φάνηκε στη συγκεκριμένη ερώτηση, είναι ένα επιπλέον στοιχείο, που συνθέτει το παζλ της ηθικής ηγεσίας στην περίοδο της κρίσης.

4.3.3. Το κλίμα στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περίοδο της κρίσης.

Στη βιβλιογραφική ανασκόπηση σχολιάστηκε το κλίμα (Κωδικός 6 – Παράρτημα II) σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό (δείτε 2.6.) ως μία κατάσταση, που καθορίζει την ατμόσφαιρα που λαμβάνει χώρα σε ένα σχολείο, που καθρεφτίζει τη συμπεριφορά των μελών αυτού του σχολείου. Μπορεί να είναι χαρούμενο, δημιουργικό, αλλά και πεσιμιστικό ή ακόμα και καταθλιπτικό. (Αμηνάς & Παπαδοπούλου & Καλπίδης 2017, σ.7). Συνδέεται ωστόσο με τα παροντικά δεδομένα, που λαμβάνουν χώρα σε έναν οργανισμό και είναι περισσότερο μία επιδερμική έκφανση της κουλτούρας ενός οργανισμού, όχι όμως η ίδια η κουλτούρα, που συνδέεται με τον χαρακτήρα, τη νοοτροπία, την κυρίαρχη ιδεολογία των καθηγητών ενός σχολείου. (Van Houtte 2004)

Μία σειρά από ερωτήσεις προς τους διευθυντές κατέδειξαν το κυρίαρχο κλίμα στις εκπαιδευτικές μονάδες κατά τη διάρκεια των μνημονίων. Στην τρίτη ερώτηση (Παράρτημα I), αν οι μισθολογικές μειώσεις επέδρασαν αρνητικά στη συμπεριφορά των διδασκόντων μεταξύ τους, με τα παιδιά και με τη διευθύντρια η συν 1 έκανε λόγο για ύπαρξη άγχους και αρνητικές επιρροές στην ψυχική υγεία των διδασκόντων, εξαιτίας των οικονομικών προβλημάτων σε άλλους λιγότερο και σε άλλους περισσότερο, με άμεση συνέπεια τη διατάραξη του σχολικού κλίματος. Η συν 2 τόνισε ότι οι μειώσεις των μισθών έφεραν την γκρίνια στο προσωπικό. Ο συν 3 χρησιμοποίησε και αυτός τη λέξη γκρίνια, τεκμηριώνοντας την με τη διλημματική κατάσταση των εκπαιδευτικών, που αναρωτιόνταν, αν θα έπρεπε τους περιορισμένους οικονομικούς πόρους να τους χρησιμοποιήσουν για τη δική τους ψυχαγωγία ή για την ψυχαγωγία των παιδιών τους. Ο συν 4 τέλος μίλησε για παράπονα, τα οποία ωστόσο δεν οδήγησαν τη σχολική μονάδα σε συγκρουσιακή κατάσταση.

Στην ερώτηση οχτώ της συνέντευξης (Παράρτημα I) για το ποια ήταν τα κυρίαρχα συναισθήματα των διευθυντών και του προσωπικού από την αύξηση του διδακτικού ωραρίου τη σχολική χρονιά 2013-2014, η συν 1 απάντησε οργή και αγανάκτηση, που προστέθηκαν στα ήδη αρνητικά συναισθήματα, που ήδη είχαν προκαλέσει οι μισθολογικές

μειώσεις, η συν 2 έκανε λόγο για απογοήτευση, ο συν 3 απάντησε μονολεκτικά πολύ δυσάρεστα και ο συν 4 χαρακτηρίζει την αύξηση του ωραρίου στενάχωρη κατάσταση, αλλά μικρή σε ένταση σε σχέση με την απογοήτευση, που προκάλεσαν οι μισθολογικές μειώσεις.

Στην ένατη ερώτηση της συνέντευξης (Παράρτημα Ι) για τα συναισθήματα που προκάλεσαν η κατάργηση εκατοντάδων ειδικοτήτων στα τεχνικά λύκεια το 2013 και η διαθεσιμότητα εκατοντάδων εκπαιδευτικών, όπως επίσης και η ποσόστωση στην αξιολόγηση, που απέκλειε από τη βαθμολογική εξέλιξη ένα συγκεκριμένο ποσοστό καθηγητών σε κάθε σχολική μονάδα ανεξάρτητα από την αποδοτικότητα τους, η συν 1 απάντησε ότι η διαθεσιμότητα στα ΕΠΑΛ τρομοκράτησε τους εκπαιδευτικούς του σχολείου της, ενώ η υποχρεωτικότητα της μη επαγγελματικής εξέλιξης λόγω της αξιολόγησης αποτελούσε εστία άγχους. Η συν 2 απαντώντας μόνο στο πρώτο σκέλος της ερώτησης μίλησε για απογοήτευση και φόβο των εκπαιδευτικών για το «τι μέλει γενέσθαι» και για ανασφάλεια εξαιτίας της διαθεσιμότητας των καθηγητών των ΕΠΑΛ. Ο συν 3 που εκείνη τη χρονική περίοδο βίωσε τη συναισθηματική ταραχή των συναδέρφων του μίλησε για μια εξαιρετικά δυσάρεστη κατάσταση στη σχολική μονάδα με κυρίαρχα συναισθήματα τον φόβο, την απογοήτευση και την ανασφάλεια για το μέλλον. Τέλος ο συν 4 για τη συναισθηματική κατάσταση του συλλόγου του εξαιτίας της διαθεσιμότητας των καθηγητών στα τεχνικά λύκεια, χαρακτηρίζει το γεγονός ως τραγικό, αγχωτικό και στενάχωρο. Για την αξιολόγηση θεωρεί ότι η ποσόστωση στη βαθμολογική εξέλιξη δημιουργούσε πρόσθετη αγωνία στο προσωπικό και θέτει και μία άλλη παράμετρο. Τη διλημματική κατάσταση στην οποία θα βρισκόταν οι διευθυντές, εφόσον εφαρμόζονταν ο νόμος για το ποιον θα προήγαγαν, μια και ιδιαίτερα στα μικρά σχολεία οι σχέσεις με τους συναδέρφους ήταν, κατά την άποψη του, περισσότερο οικείες.

Τέλος η πέμπτη ερώτηση (Παράρτημα Ι), που αφορά το κλείσιμο ή τη συγχώνευση σχολικών μονάδων κατά την περίοδο της κρίσης μόνο η απάντηση του συν 4, μπορεί να προσφέρει δεδομένα στην έρευνα. Ενώ δηλαδή οι άλλοι τρεις διευθυντές απάντησαν μονολεκτικά την ερώτηση είτε αναφέροντας ένα σχολείο της περιοχής είτε λέγοντας ότι δεν υπήρξε τέτοιο θέμα στον δήμο τους, ο συν 4 ανέφερε την περίπτωση ενός σχολείου, που το κλείσιμο του μετέβαλε προς το δυσμενέστερο το κλίμα στη σχολική του μονάδα στενοχωρώντας το προσωπικό είτε για τη μετακίνηση των μαθητών σε άλλο σχολείο, είτε για την τύχη των συναδέρφων, που έχασαν τις οργανικές τους θέσεις.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα δεδομένα των συνεντεύξεων έχουν να κάνουν με ένα ταραγμένο κλίμα στις σχολικές μονάδες, ιδιαίτερα στις χρονολογίες των δύο πρώτων μνημονίων από το 2011 έως το 2015. Το άγχος και η γκρίνια κυριάρχησαν

στις συμπεριφορές των διδασκόντων εξαιτίας των μισθολογικών μειώσεων, η οργή, η αγανάκτηση, όχι στην ίδια ένταση, όπως έγινε με τις μειώσεις των μισθών, εξαιτίας της αύξησης του ωραρίου, επηρέασε επώδυνα το θυμικό του προσωπικού, ενώ η διαθεσιμότητα των καθηγητών των τεχνικών λυκείων και η «τιμωρητική» αξιολόγηση θύμωσαν, άγχωσαν, δημιούργησαν εστίες ανασφάλειας. Εκείνο ωστόσο, που έχει σημασία είναι ότι, όπως φάνηκε από τα δεδομένα των συνεντεύξεων μπορεί να αλλοιώθηκε «προς το χειρόν» το κλίμα των σχολικών μονάδων, αλλά κάτι τέτοιο δεν αποτυπώθηκε στην κουλτούρα των σχολικών οργανισμών.

4.3.4. Η κουλτούρα στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην περίοδο της κρίσης.

Όπως είπαμε και στη βιβλιογραφική ανασκόπηση (δείτε 2.6) η κουλτούρα (Κωδικός 7 – Παράρτημα II) δε συνδέεται τόσο με τα τρέχοντα δρώμενα σε έναν οργανισμό, τα οποία επιδρούν στις ανθρώπινες σχέσεις και συμπεριφορές. Η κουλτούρα είναι ταυτόσημη με τον αξιακό κώδικα του σχολικού οργανισμού, που διαμορφώθηκε πολλά χρόνια πριν και διαμορφώνει τις πράξεις του προσωπικού και έρχεται σε κάποιες περιπτώσεις σε αντιδιαστολή ακόμα και με το δημιουργηθέν κλίμα, που οφείλεται στις πρόσφατες επιρροές του συγκεκριμένου. (Griffin & Moorhead 2010). Θα μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι το κλίμα ενός οργανισμού μεταβάλλεται εύκολα, ενώ η κουλτούρα παραμένει σταθερή και αναλλοίωτη και δύσκολο να μεταβληθεί σε ένα μικρό χρονικό διάστημα.

Η παραπάνω θέση δύναται να επιβεβαιωθεί μέσα από τις συνεντεύξεις των διευθυντών των σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τρίτη ερώτηση (Παράρτημα I), όπου οι διευθυντές ερωτώνται αν υπήρξε κάποιο αρνητικό επακόλουθο στη συμπεριφορά και στις σχέσεις του προσωπικού εξαιτίας των μισθολογικών μειώσεων η συν 1 ενώ αρχικά μιλά για άγχος, αρνητική επιρροή στην ψυχική υγεία, για εκδηλώσεις εκνευρισμού και εκφράσεις παραίτησης από την εργασία, στη συνέχεια παραθέτει τα δικά της λόγια, που λειτουργούσαν κατευναστικά στο προσωπικό, ότι δεν πρέπει να προΐσταται το υλικό όφελος πάνω από το ηθικό καθήκον του δασκάλου. Στο ίδιο πνεύμα η συν 2, βρίσκει αντίδοτο στην γκρίνια του προσωπικού για τα μισθολογικά, την υπενθύμιση ότι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση οι εκπαιδευτικοί να δείχνουν την κατήφεια τους στους μαθητές τους, αλλά να παραμερίζουν τα προβλήματα τους ενδιαφερόμενοι μόνο να διασφαλίσουν με όλες τους τις δυνάμεις ικανοποιητικές συνθήκες μάθησης για τα παιδιά. Η απάντηση του συν 3 δεν εμπεριέχει κάποιο εύρημα σε αυτό το ερευνητικό δεδομένο. Δε συμβαίνει όμως το ίδιο και με το συν 4, που δηλώνει ότι η μισθολογική «αφαίμαξη» δεν

οδήγησε τους καθηγητές στις μεταξύ του συγκρούσεις και κυρίως η πικρία τους δεν αποτυπώθηκε ως εκδηλωθείσα συμπεριφορά προς τους μαθητές.

Τι αποδεικνύει συνεπώς αυτό το ερώτημα; Τεκμηριώνει ότι στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς στον καιρό της οικονομικής κρίσης «εν αντιθέσει» με το απαισιόδοξο, αγχωτικό, συχνά καταθλιπτικό κλίμα, αποτέλεσμα των μισθολογικών περικοπών, οι άγραφοι νόμοι της κουλτούρας των δασκάλων, που στην προκειμένη περίπτωση συνδέονται με την τήρηση των εργασιακών τους υποχρεώσεων απέναντι στα παιδιά, τα οποία δεν πρέπει για κανένα λόγο, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, να βλέπουν τον δάσκαλο στεναχωρημένο και καταβεβλημένο, υπερίσχυσαν του στενάχωρου και προβληματικού κλίματος.

Η θέση αυτή, της αντίθεσης ανάμεσα στο κλίμα και στην κουλτούρα των εκπαιδευτικών οργανισμών, πιστοποιείται και από την απάντηση της συν 2 στο ένατο ερώτημα (Παράρτημα Ι), όπου διατυπώνεται η άποψη ότι παρά την ανασφάλεια για το αβέβαιο μέλλον, που δημιούργησε η διαθεσιμότητα εκατοντάδων καθηγητών της τεχνικής εκπαίδευσης, δε μειώθηκε η έφεση και η επιθυμία του προσωπικού για προσφορά εκπαιδευτικού έργου. Στο ίδιο μήκος κύματος και ο συν 3, διευθυντής ΕΠΑΛ εκείνη την περίοδο, εκφέρει την άποψη ότι το εξαιρετικά δυσάρεστο κλίμα φόβου και ανασφάλειας στο σχολείο του, δεν μετέβαλε την κουλτούρα του οργανισμού, που συνδεόταν με τη συνέπεια των καθηγητών στις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Ο συν 4 απαντώντας στο δεύτερο σκέλος της ένατης ερώτησης για την υποχρεωτική βαθμολογική καθήλωση ενός ποσοστού των διδασκόντων στον ίδιο βαθμό ανεξάρτητα από την εργασιακή τους επίδοση, αφού μιλά αρχικά για ένα αγωνιώδες κλίμα, που θα αποτελούσε το έναυσμα διαταραχής των σχέσεων του προσωπικού με τον ίδιο και μεταξύ τους, αν εφαρμοζόταν ο νόμος, στη συνέχεια με το αντιθετικό «όμως» κάνει φανερή την κουλτούρα του οργανισμού, υποστηρίζοντας ότι αυτού του είδους η αγωνία του προσωπικού ποτέ δεν εκδηλώθηκε στις τάξεις, μπροστά στους μαθητές.

4.3.5. Το εργασιακό άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στην περίοδο της κρίσης.

Όπως ειπώθηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση (δείτε 2.7.1. & 2.7.2.) το εργασιακό άγχος (Κωδικός 8 – Παράρτημα ΙΙ), που μπορεί να επιφέρει και την επαγγελματική εξουθένωση, συνιστά τροχοπέδη όχι μόνο για την επαγγελματική ικανοποίηση, αλλά και για την υγεία των ίδιων των εκπαιδευτικών και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών οργανισμών. Επιστημονικές έρευνες τεκμηρίωσαν ότι το επαγγελματικό στρες των εκπαιδευτικών είναι μεγαλύτερο συγκριτικά από τους άλλους επαγγελματικούς

τομείς. (Aloe et al. 2014). Όσοι υποφέρουν από στρες συνήθως δεν είναι ικανοποιημένοι στον εργασιακό τους χώρο και είναι επίσης απρόθυμοι να καταβάλουν προσπάθειά. Επίσης δύναται να αναπτύξουν συναισθήματα εγκατάλειψης για τη δουλειά τους. Οι οικονομικές δυσκολίες εξαιτίας των μικρών μισθών, οι συγκρούσεις με διευθυντές και συναδέλφους, η ελλείψεις στα διδακτικά υλικά, η ασέβεια των μαθητών συνιστούν στρεσογόνους παράγοντες, που μπορεί να επηρεάσουν καταλυτικά στις εργασιακές δεσμεύσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού. (Martin & Mahwish 2021). Ένα επιπλέον στοιχείο, που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι η ευημερία των εκπαιδευτικών βασίζεται στο θετικό περιβάλλον του χώρου εργασίας τους, καθώς αυτό μπορεί να αποτελέσει κίνητρο ως προς τη μείωση του άγχους, που λαμβάνει χώρα εξαιτίας των επιρροών είτε του σχολικού, είτε του εξωτερικού συγκειμένου. (Pan et al. 2015).

Σε σχέση με όλα αυτά θα επιχειρηθεί η αποκωδικοποίηση των απαντήσεων στις συνεντεύξεις των τεσσάρων διευθυντών με άμεσο στόχο να αποδειχθεί η ύπαρξη άγχους και αν αυτό οδήγησε τελικά στην εργασιακή εξουθένωση, με την εκδήλωση ακραίων συμπεριφορικών αντιδράσεων, όπως απουσία ενεργητικότητας, αδυναμία ανάληψης ευθυνών, αδιαφορία για τη βελτίωση του γνωστικού υποβάθρου των παιδιών, αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία. (Ανδριώτη, & Παναγιωτάκης χχ)

4.3.5.1. Τα εργασιακά άγχος των εκπαιδευτικών στις τέσσερις μελέτες περιπτώσεων.

Στην ερώτηση τρία της συνέντευξης για το αν διαπιστώθηκε κάποιο αρνητικό αντίκτυπο από τις μισθολογικές μειώσεις, στις σχέσεις των εκπαιδευτικών μεταξύ τους, με την ηγεσία και με τους μαθητές, η συν 1 κάνει ξεκάθαρα λόγο για άγχος που επέδρασε στη διάθεση και τη συμπεριφορά των διδασκόντων, όπως και για λεκτικές παρεκτροπές, που συνδέονται με την παραίτηση από το εργασιακό καθήκον. Η συν 2 μιλά για γκρίνια των διδασκόντων, ο συν 3 συμφωνεί και αναφέρει ένα παράδειγμα, που συνδέεται με το αγχώδες δίλημμα των εκπαιδευτικών της χρήσης των περιορισμένων πόρων, ο συν 4 κάνει λόγο για μία κατάσταση, που κυριαρχούν τα παράπονα.

Στην ερώτηση 5 για το αν υπήρξε κάποιο σχολείο, που είτε έκλεισε, είτε συγχωνεύτηκε με άλλα στον καιρό της κρίσης ο συν 4 εξέφρασε την άποψη ότι το κλείσιμο ενός σχολείου στην εγγύτερη περιοχή, λειτούργησε στενάχωρα για το προσωπικό, όχι μόνο για τη μετακίνηση των μαθητών, αλλά και για το μέλλον των συναδέλφων, που απώλεσαν τις οργανικές τους θέσεις.

Όσον αφορά την ερώτηση οχτώ, που αναφέρεται στην αύξηση του διδακτικού ωραρίου των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η συν 1 ισχυρίστηκε ότι επέφερε

οργή και αγανάκτηση, που προστέθηκε στα ήδη υπάρχοντα αρνητικά συναισθήματα, που προήλθαν από τις μισθολογικές μειώσεις, η συν 2 μίλησε για απογοήτευση, ο συν 3 για μεγάλη δυσαρέσκεια, ο συν 4 για μικρότερη στεναχώρια σε σχέση με τη δυσαρέσκεια, που προκάλεσαν οι μισθολογικές μειώσεις.

Τέλος στην ερώτηση εννέα, που συνδέεται με τα συναισθήματα, που προκάλεσαν η διαθεσιμότητα χιλιάδων διδασκόντων της τεχνικής εκπαίδευσης και η αξιολόγηση, που υποχρεωτικά προέκρινε συγκεκριμένο ποσοστό εκπαιδευτικών στον επόμενο βαθμό, η συν 1 είπε ότι η διαθεσιμότητα τρομοκράτησε το προσωπικό, ενώ η βαθμολογική εξέλιξη με ποσόστωση τους άγχωσε, η συν 2 μίλησε για φόβο για το μέλλον. Τις ίδιες λέξεις επανέλαβε και ο συν 3, ενώ ο συν 4 σχολίασε το άγχος του διευθυντή στο ζήτημα της επιλογής των εκπαιδευτικών, που θα προάγονταν.

Ποιο συμπέρασμα βγαίνει από την έρευνα με βάση όλα τα παραπάνω; Οι μισθολογικές μειώσεις, η αύξηση του ωραρίου, η επαγγελματική εξέλιξη με ποσόστωση, η διαθεσιμότητα καθηγητών στην περίοδο της ελληνικής κρίσης χρέους θύμωσαν, εκνεύρισαν, στεναχώρησαν, εξόργισαν ή ακόμα και τρομοκράτησαν το διδακτικό προσωπικό των σχολείων. Με μία λέξη τους άγχωσαν. Ήταν όμως αρκετά όλα αυτά τα συναισθήματα να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση των εργαζόμενων, στην παραίτηση, γεγονός, το οποίο θα έπληττε την αποτελεσματικότητα των σχολείων, που δούλευαν;

4.3.5.2. Η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών στις τέσσερις μελέτες περιπτώσεων.

Ας επιχειρηθεί να ειπωθούν κάποιες από τις προαναφερθείσες ερωτήσεις από μία άλλη οπτική γωνία. Στην ερώτηση τρία η συν 1 θυμίζει στο προσωπικό, όταν εκνευρίζεται εξαιτίας των μισθολογικών μειώσεων, το ηθικό καθήκον του δασκάλου, προκειμένου να κατευνάσει την πικρία του. Η συν δύο στην ίδια ερώτηση απάντησε ότι παρά την οικονομική «γκρίνια», προσπαθούσε να διαχειριστεί το εργασιακό άγχος των υφισταμένων, λέγοντας ότι «τα χαμογελαστά πρόσωπα των παιδιών» πρέπει να αναπτρώνουν το ηθικό τους, ώστε να εξακολουθήσουν να επιτελούν αποτελεσματικό εκπαιδευτικό έργο. Ο συν τρία υιοθετώντας την εκπαιδευτική τακτική, για την αποφυγή των συγκρούσεων, της ενεργητικής ακρόασης, επιχειρούσε να διαχειριστεί την «γκρίνια» και το άγχος του προσωπικού. Ο συν 4 υποστήριξε ότι το παράπονο των διδασκόντων δε μεταφράστηκε σε διαπληκτισμούς ανάμεσα τους, ούτε σε εκνευρισμό κατά τη διάρκεια του μαθήματος απέναντι στους μαθητές.

Στη ερώτηση 9 πάλι, που συνδέεται με τις συναισθηματικές διακυμάνσεις των εκπαιδευτικών εξαιτίας της διαθεσιμότητας των συναδέρφων τους στα τεχνικά λύκεια, η συν 2 επισήμανε ότι ο φόβος και η ανασφάλεια για το μέλλον, των καθηγητών του σχολείου της, δεν τους επηρέασαν καταλυτικά, ώστε να μειώσουν την αποτελεσματικότητα τους στην εκπαιδευτική διαδικασία. «δε μείωσε...την όρεξη των συναδέρφων για δουλειά». Στο ίδιο πνεύμα ο συν 3, που στο τεχνικό λύκειο, που προΐστατο οι υφιστάμενοι του βίωσαν τη διαθεσιμότητα συναδέρφων τους, ισχυρίστηκε ότι η απογοήτευση και ο φόβος για το μέλλον δεν έλαβαν τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ασυνέπειας από το διδακτικό προσωπικό. Ο συν 4 τέλος τόνισε ότι παρά το άγχος και τη στεναχώρια για τη διαθεσιμότητα των καθηγητών της τεχνικής εκπαίδευσης και παρά την αγωνία για το επαγγελματικό μέλλον εξαιτίας της επερχόμενης αξιολόγησης με ποσόστωση, που συνδεόταν με τη βαθμολογική εξέλιξη, το διδακτικό προσωπικό δεν εξωτερίκευσε το άγχος του στις τάξεις μπροστά στους μαθητές.

Το συμπέρασμα που δύναται να εκμαιευτεί από τα δεδομένα των συνεντεύξεων είναι ότι οι καθηγητές των τεσσάρων σχολείων, αν και βίωναν σε ένα καθεστώς εργασιακού άγχους και επαγγελματικής αβεβαιότητας εξαιτίας της οικονομικής υποβάθμισης και των διηνεκών επαγγελματικών ανακατατάξεων, που ήταν επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, δεν έφτασαν στην επαγγελματική εξουθένωση (Κωδικός 9 – Παράρτημα II), που σύμφωνα με τη βιβλιογραφία συσχετίζεται με την άρνηση ανάληψης ευθυνών, την αδιαφορία για τη μάθηση των παιδιών, την απουσία ενεργητικής διάθεσης κατά τη διδασκαλία. (Ανδριώτη, & Παναγιωτάκης χχ). Και στις τέσσερις περιπτώσεις διαπιστώθηκε ότι χάρη στην σχολική ηγεσία, αλλά και χάρη στον δικό τους αξιακό κώδικα άμεσα συνυφασμένου με την σχολική κουλτούρα, αντιπαρήρθαν στις επώδυνες καταστάσεις του συγκεκριμένου κρατώντας το εργασιακό άγχος σε ανεκτά πλαίσια, χωρίς να μεταβάλλεται σε επαγγελματική εξουθένωση, που θα καταστρατηγούσε την αποτελεσματική λειτουργία των σχολείων που υπηρετούσαν.

4.4. Συμπεράσματα, που αφορούν τα δεδομένα και τα αποτελέσματα, που εκμαιεύτηκαν από τις συνεντεύξεις.

Τα δεδομένα των συνεντεύξεων επιβεβαίωσαν σε πολύ μεγάλο βαθμό τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Οι εξωτερικότητες, το κόστος όφελος, το κόστος ευκαιρίας, αλλά και η ηθική ηγεσία, το στενάχωρο σχολικό κλίμα και η αύξηση του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών έλαβαν «σάρκα και οστά» μέσα από τις απαντήσεις των διευθυντικών στελεχών των σχολείων. Ποια δεδομένα δεν επιβεβαιώθηκαν ως προς την αλλοίωση τους, που επιφέρει ένα συγκεκριμένο κρίσης; Η σχολική κουλτούρα δε μεταβλήθηκε παρά τις

οικονομικές αντιξοότητες, όπως επίσης δεν επήρθε η επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών, γεγονός που θα επέφερε την αποδιοργάνωση της αποτελεσματικότητας των σχολικών μονάδων.

Κεφάλαιο 5. Συμπεράσματα της έρευνας.

Κατά τη διάρκεια της συγγραφής της συγκεκριμένης εργασίας επιχειρήθηκε να υπάρξει πλήρης νοηματική αλληλουχία όλων των δομικών της στοιχείων, προκειμένου να εξαχθεί το ερευνητικό αποτέλεσμα. Αρχικά επιχειρήθηκε να αναδειχθεί το νομοθετικό πλαίσιο που επιδείνωσε την οικονομική και επαγγελματική κατάσταση της εκπαιδευτικής κοινότητας. Στη συνέχεια οριοθετήθηκαν με βάση τη βιβλιογραφία επιστημονικοί όροι, όπως οι εξωτερικότητες, το κόστος ευκαιρίας το κόστος - όφελος, οι χορηγίες, η ηθική ηγεσία, το σχολικό κλίμα και κουλτούρα, η επαγγελματική ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, το εκπαιδευτικό άγχος και η εκπαιδευτική εξουθένωση.

5.1. Επισκόπηση Συμπερασμάτων.

Ο καθένας από τους παραπάνω επιστημονικούς όρους, αποτελεί είτε άμεσα είτε έμμεσα συνέπεια της οικονομικής κρίσης της περιόδου 2009 – 2018. Ποια όμως ήταν εκείνα τα στοιχεία που συνέδεσαν την επιστημονική βιβλιογραφία με την κρίση χρέους; Οι συνεντεύξεις των διευθυντών. Τα παράπονα για παράδειγμα ενός ιδιοκτήτη εστιατορίου, σύμφωνα με έναν συνεντευξιαζόμενο, ότι έκλεισε το εστιατόριο του, γιατί και οι εκπαιδευτικοί το «απαξίωσαν» στη διάρκεια της κρίσης, αποδεικνύει ότι οι εξωτερικότητες ήταν συνέπεια της οικονομικής κρίσης και προήλθαν από τη μείωση της μισθολογικής δαπάνης των εκπαιδευτικών.

Ο προβληματισμός μίας διευθύντριας, αν θα πρέπει να πληρωθεί η ΔΕΗ ή να αγοραστεί πετρέλαιο για το σχολείο, αναδεικνύει έμμεσα ως συνέπειες της οικονομικής κρίσης, το κόστος ευκαιρίας σε άμεση συνάρτηση με τις διλημματικές καταστάσεις της ηθικής ηγεσίας. Στο ίδιο πλαίσιο της επίδειξης ηθικής ηγετικής συμπεριφοράς των διευθυντών βρίσκεται και ο υπολογισμός του κόστους – οφέλους των αγαθών. Το όφελος που προκύπτει από την ηλεκτροδότηση των σχολείων είναι μεγαλύτερο του χρηματικού κόστους. Το ίδιο όμως ισχύει και για το όφελος της θέρμανσης, που σίγουρα είναι μεγαλύτερο του κόστους, όσο ακριβά και να κοστίζει ένας τόνος πετρελαίου. Όταν όμως ένα διευθυντής πρέπει να επιλέξει ανάμεσα στα δύο, ΔΕΗ ή θέρμανση, ποια υπηρεσία έχει το μεγαλύτερο όφελος ή ποιο αποτέλεσμα, που θα προκύψει από την αφαίρεση οφέλους κόστους είναι μεγαλύτερο; Και σε αυτήν την περίπτωση δε μιλάμε πάντα για συγκεκριμένα ποσά. Το κόστος της ηλεκτροδότησης ή της θέρμανσης μπορεί να μεταφραστεί σε ευρώ. Ποιο είναι όμως το όφελος να μείνει ανοιχτή η σχολική μονάδα και ποιο είναι το κόστος αν κλείσει; Και επειδή, όταν πρόκειται για την εκπαίδευση δε είναι εύκολο να αποτυπωθεί αριθμητικά η αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του σχολείου,

εδώ διεισδύει η έννοια της ηθικής ηγεσίας, που συνδέεται με τις έννοιες του κόστους οφέλους και του κόστους ευκαιρίας.

Και σε αυτό το σημείο θα πρέπει να προστεθεί κάτι ακόμα. Η ηθική ηγεσία σύμφωνα με τον Starratt (2004) ενσωματώνει τη ηθική της κριτικής σκέψης, την ηθική της φροντίδας, την ηθική της δικαιοσύνης. Ένα σκέλος της ηθικής της δικαιοσύνης για τον Starratt συνδέεται με την κατανομή πόρων. Στο ίδιο πλαίσιο και ο αρχαίος Έλληνας φιλόσοφος Πλάτωνας ισχυρίζεται ότι ηθική είναι, όταν ο κατάλληλος άνθρωπος επιτελεί τον ρόλο του (Μέμμος 1994), μοιράζοντας δίκαια (νέμοντας) τους περιορισμένους πόρους στους υπόλοιπους. Ο ηθικός ηγέτης του Starratt και του Πλάτωνα επιδιώκει την αριστοποίηση – βελτιστοποίηση με τους περιορισμένους πόρους, που διαθέτει. Έτσι και ο κάθε διευθυντής - ντρια της σχολικής μονάδας, που μειώθηκε η χρηματοδότηση του σχολείου του από τη σχολική επιτροπή εξαιτίας της κρίσης χρέους προσμετρά το κόστος και το όφελος της κάθε παρεχόμενης υπηρεσίας και αποφασίζει την ηθική κατανομή των πεπερασμένων πόρων, προκειμένου να επιτύχει την αριστοποίηση. Αυτή η μοναδική σύνδεση της βιβλιογραφίας διαφορετικών επιστημών είναι κατά την άποψη του γράφοντος το πιο σημαντικό συμπέρασμα αυτής της έρευνας. Οι σχολικοί ηγέτες επιθυμούσαν την αριστοποίηση παρά τους περιορισμένους πόρους, καθιστώντας τα σχολεία τους αποτελεσματικά και λειτουργικά και επιδιώκοντας να προσπελάσουν την έννοια της Πλατωνικής ηθικής, ότι δηλαδή ηθικός είναι αυτός, που βρίσκεται στην κατάλληλη θέση επιτελώντας την κατάλληλη λειτουργία.

Δύο ακόμα επιστημονικοί όροι ενταγμένοι στο θεματικό πεδίο της επιστήμης της αγωγής επιβεβαιώθηκαν σε αυτήν την εργασία. Ο πρώτος είναι ότι τεκμηριώθηκε μέσω των συνεντεύξεων ότι η κρίση χρέους αύξησε το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών και μετέβαλλε «προς το χειρόν» το κλίμα στις σχολικές μονάδες. Ωστόσο και σε αυτό το σημείο η έρευνα έφερε στο φως αξιόλογα ευρήματα. Διαχωρίστηκαν αρχικά οι έννοιες «κλίμα» και «κουλτούρα», που και στη βιβλιογραφία δε θεωρείται πάντα αυτονόητος ο διαχωρισμός τους. Τα παροντικά δεδομένα της κρίσης εκείνης της περιόδου, με τα οποία συνδέεται η μεταβολή του σχολικού κλίματος, επέφεραν απογοήτευση και τρομοκράτησαν τους εκπαιδευτικούς σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους. Δε μετέβαλαν όμως την κουλτούρα των οργανισμών. Οι αρχές, τα πρότυπα των εκπαιδευτικών, που συσχετίζονται με την προστασία των μαθητών και την επιτέλεση του εργασιακού καθήκοντος παρέμειναν αμετάβλητα, δηλαδή η κουλτούρα των σχολείων.

Ο δεύτερος επιστημονικός όρος είναι το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών, που οι μαρτυρίες και των τεσσάρων διευθυντών φανέρωσαν ότι μεγιστοποιήθηκε στην περίοδο της οικονομικής κρίσης εξαιτίας των μειώσεων της μισθοδοσίας και της εργασιακής

ανασφάλειας που προέκυψε από τη διαθεσιμότητα χιλιάδων καθηγητών των τεχνικών λυκείων και τη θέσπιση της ποσόστωσης ως προς τη βαθμολογική εξέλιξη των διδασκόντων στα δημόσια σχολεία. Η βιβλιογραφία της επιστήμης της αγωγής συνδέει το εκπαιδευτικό άγχος – και συχνά μάλιστα δεν το διαχωρίζει με την εκπαιδευτική εξουθένωση. Ωστόσο η έρευνα κατέδειξε ότι το εκπαιδευτικό άγχος δεν άγγιξε το πεδίο της επαγγελματικής εξουθένωσης, η οποία συνιστά τροχοπέδη για την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα και ναρκοθετεί «εξ ολοκλήρου» τη λειτουργία των σχολικών οργανισμών. Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους η κοιλούρα των σχολείων τους στην περίοδο της κρίσης χρέους, λειτούργησε και σε αυτήν την περίπτωση λυτρωτικά, με αποτέλεσμα οι διδάσκοντες αν και αφόρητα πιεσμένοι και αγχωμένοι από το δυσμενές συγκείμενο να μην εξουθενωθούν πνευματικά, εγκαταλείποντας τις προσπάθειες στήριξης των οργανισμών.

5.2. Συναφείς επιστημονικές προσπάθειες και σύγκριση με την παρούσα έρευνα.

Το θέμα της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας ήταν πρωτότυπο και πρέπει να επισημανθεί ότι ελάχιστες ήταν οι ερευνητικές προσπάθειες, που ασχολήθηκαν με την εκπαίδευση και την ηγεσία της στην ταραγμένη εκείνη περίοδο. Συναφής ως προς το θέμα με την παρούσα εργασία ήταν η έρευνα του καθηγητή πληροφορικής Παπαδόπουλου (2016), που διερεύνησε τη λειτουργία της εκπαιδευτικής ηγεσίας στην ελληνική κρίση χρέους. Ωστόσο αυτή η έρευνα, δεν επικεντρώθηκε στα οικονομικά προβλήματα της εκπαιδευτικής ηγεσίας στη συγκεκριμένη περίοδο και δε προέβαλλε τα οικονομικά διλήμματα των διευθυντών, συσχετίζοντας τα με το κόστος – όφελος, κόστος ευκαιρίας και την ηθική ηγεσία. Ο ερευνητής βασιζόμενος και αυτός σε συνεντεύξεις διευθυντών σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι διευθυντές στη Ελλάδα της κρίσης λειτούργησαν διεκπεραιωτικά, υπακούοντας στο υπουργείο παιδείας. Το δέον για τον ερευνητή είναι στο μέλλον η ηγεσία των διευθυντικών στελεχών να εξελιχτεί σε μετασχηματιστική. Επίσης στη συγκεκριμένη έρευνα δεν αναδεικνύεται το ζήτημα του σχολικού άγχους και η εξουθένωση των εκπαιδευτικών, στις επώδυνες γι' αυτούς οικονομικές συνθήκες, ούτε η αλλοίωση του σχολικού κλίματος στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς.

5.3. Περιορισμοί της Έρευνας και προτάσεις για μελλοντική έρευνα και μελέτη.

Ολοκληρώνοντας πρέπει να επισημανθεί ότι το δείγμα των συνεντευξιαζόμενων αφορούσε τέσσερεις διευθυντές τριών γενικών λυκείων και ενός τεχνικού λυκείου, δηλαδή εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ίσως σε μία μελλοντική ερευνητική

προσπάθεια, που θα αφορά την ίδια χρονική περίοδο, θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν και συνεντεύξεις διευθυντών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης θα βοηθούσε ιδιαίτερα την επιστημονική έρευνα μία διατριβή, που να αναφέρεται στις επιπτώσεις της ελληνικής κρίσης χρέους στην εκπαίδευση και την αντιμετώπιση από τους διευθυντές, συγκριτικά με άλλες χώρες, που την ίδια σχετικά περίοδο ήρθαν αντιμέτωπες με περικοπές στις εκπαιδευτικές δαπάνες, λόγω δυσμενούς οικονομικής κατάστασης ή και χρεοκοπίας. Μία σύγκριση για παράδειγμα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος με αυτό της Αργεντινής, μιας χώρας, που βίωσε πραγματική χρεοκοπία θα έφερνε στο φως σημαντικά ευρήματα, για τις αντοχές των εκπαιδευτικών συστημάτων σε περιόδους κρίσης και την επίτευξη ή όχι της αποτελεσματικής λειτουργίας τους.

5.4. Επίλογος.

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία κατάληξε στα εξής συμπεράσματα. Οι συνέπειες της ελληνικής κρίσης χρέους από το 2009 έως το 2018 συνδέονται με τις αρνητικές εξωτερικότητες, που προκάλεσε σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους η μείωση της μισθολογικής δαπάνης των εκπαιδευτικών, ανέδειξαν τη λογική του κόστους – οφέλους και το κόστος ευκαιρίας στις επιλογές των διευθυντικών στελεχών, φανέρωσαν (πλην μίας περίπτωσης) ότι η ελληνική εκπαιδευτική ηγεσία δυσκολεύεται να βρει εξωτερικούς πόρους στις περιόδους κρίσης, έξω από τη χρηματοδότηση των σχολικών επιτροπών και των εσόδων των κυλικείων.

Σε άμεση συνάρτηση με τα παραπάνω αναδείχθηκαν τα ηθικά διλήμματα των διευθυντών για την επίτευξη της αποτελεσματικότητας των σχολείων τους, η μεταβολή του σχολικού κλίματος, αλλά και η αύξηση του εργασιακού άγχους του προσωπικού, που ωστόσο δεν επέφεραν την επαγγελματική εξουθένωση του, ούτε αλλοίωσαν την εκπαιδευτική κουλτούρα της πολύτιμης αρωγής προς τους μαθητές.

Βιβλιογραφικές Αναφορές.

Ξένη Βιβλιογραφία

1. Aloe, A. & Shisler, S. & Norris, B. & Nickerson, A. & Rinker, T. (2014), “A multivariate metaanalysis of student misbehavior and teacher burnout.” *Educational Research Review*, 12, pp 30–44. ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003> (26/11/2021)
2. Argyropoulou, E. (2011), “Ethical Leadership: a prerequisite for School Leadership today or just another leadership construct?”, Leading Ahead Comenius Network Conference León, Spain – Oct 19-22. ανακτήθηκε από: www.leadership-in-education.eu. (01/11/2021)
3. Berry, R. (1999), “Collecting data by in-depth interviewing.”, ανακτήθηκε από: <https://www.angelfire.com/nb/ba1199/lesson016/indepth.htm> (19/11/2021)
4. Blaug, M. (1972), “The Correlation Between Education and Earnings: What does it Signify?”, *Higher Education*. Vol. 1, pp. 53-76, ανακτήθηκε από: <https://www.jstor.org/stable/3445959?refreqid=excelsior%3Aed1f79b1b1b3e6052cda38ae3ba701f> (5/12/2021)
5. Brown, M. & Trevino, L. & Harrison, D. (2005), “Ethical Leadership: a social learning perspective for construct development and testing”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, pp. 117-134, ανακτήθηκε από: <https://www.icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Brown%20Trevino%20%26%20Harrison%202005%20OBHDP.pdf> (06/12/2021)
6. Eliophotou-Menon, M. & Athanasoula-Reppa, A. (2011), “Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience.”, *School Leadership and Management* Vol. 31, No. 5, November 2011, pp. 435-450
7. Griffin, RW. & Moorhead, G. (2010), *Organisational behaviour: managing people and organizations*. (9th ed.), South-Western, USA: Cengage Learning
8. Kenton, W. (2020), “Externality”, ανακτήθηκε από: <https://www.investopedia.com/terms/e/externality.asp> (01/11/2021)
9. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978), “Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms”, *British Journal of Educational Psychology*, 48, pp. 159-167
10. Layard, R & Glaister, S (1994), *Cost-benefit analysis*, Cambridge UK: Cambridge University, pp. 1-56, ανακτήθηκε από: http://eprints.lse.ac.uk/39614/1/Introduction_%28LSERO%29.pdf (03/11/2021)

11. Leandro, A. & Zettermeyer, J. & Xu, D. (2020), “The Greek Debt Crisis No easy way out”, Peterson Institute For International Economics, ανακτήθηκε από: <https://www.piie.com/microsites/greek-debt-crisis-no-easy-way-out> (27/10/2021)
12. Martin, T. & Mahwish, K. (2021), “The Effect of Teachers' Perception of Organizational Justice on their Job Stress”, *International Journal of Organizational Leadership*. 2021 Special Issue, Vol. 10, pp89-98, ανακτήθηκε από: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=494c2a4c-a1e8-4239-84cf-929efde9d737%40redis> (27/11/2021)
13. Pan, B. & Shen, X. & Liu, L. & Yang, Y. & Wang, L. (2015), “Factors associated with job satisfaction among university teachers in Northeastern Region of China: A cross-sectional study”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10), 12761–12775, ανακτήθηκε από: <https://doi.org/10.3390/ijerph121012761> (26/11/2021)
14. Sahlin, S. (2018), “Collaboration with private companies as a vehicle for school improvement : Principals’ experiences and sensemaking”, *Journal of Professional Capital and Community*. Vol. 4, Issue 1, pp. 15-35.
15. Skinner, B. (1975), “The shaping of phylogenic behavior”, Massachusetts. Department of Psychology and Social Relations, Harvard University, 35: pp. 409-415 ανακτήθηκε από: <https://www.ane.pl/pdf/3538.pdf> (18/11/2021)
16. Starratt, R. J. (2004), *Ethical leadership*, San Francisco, CA: Jossey-Bass
17. Van Houtte, M. (2004), “Climate or Culture? A Plea for Conceptual Clarity in School Effectiveness Research”, *School Effectiveness and School Improvement*, 16, pp. 71-89
18. Wilby, P. (2010), “Private companies will run 'free schools'”, ανακτήθηκε από: <https://www.theguardian.com/education/2010/may/25/free-schools-private-companies> (23/11/2021)

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Acemoglou, D. & Laibson, D. & List, A.J. (2015), *Μακροοικονομική*, (μτφρ.) Σ. Κώντσας, Αθήνα: Κριτική.
2. Αθανασούλα – Ρέππα, Α. (2008), *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, Αθήνα: Έλλην.
3. Αμηνάς, Π & Παπαδοπούλου, Χ & Καλπίδης, Ι. (2017), «Απόψεις εκπαιδευτικών των ΕΠΑΛ Θεσσαλονίκης για τα χαρακτηριστικά της σχολικής κουλτούρας των σχολείων τους.», στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 1ο Διεθνές Επιστημονικό συνέδριο. Εκπαιδευτική

- Ηγεσία, Αποτελεσματική Διοίκηση και Ηθικές Αξίες. Τόμος Β΄ Σχολική Ηγεσία και Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί (σσ6-20), Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
4. Ανδριώτη, Α. & Παναγιωτάκης, Α. (χχ), «Το άγχος και οι συνέπειες του στον εργασιακό χώρο των εκπαιδευτικών.», Αθήνα: C.V.P. Παιδαγωγικής & Εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε από: <http://www.scientific-journal-articles.org/greek/free-online-journals/education/education-articles/andrioti-panagiotakis/andrioti-panagiotakis.htm> (04/11/2021)
 5. Αργυροπούλου, Ε. (2017), *Ηθική Ηγεσία στην εκπαίδευση*. Θεσσαλονίκη. Δίσιγμα.
 6. Άρθρο Πρώτο Παρ. Θ.2 - Νόμος 4152/2013 – Ρυθμίσεις για την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. (2013, Μάιος 9). Ανακτήθηκε από: <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/n-4152-2013/arthro-proto-par-th2-nomos-4152-2013-rythmiseis-gia-tin> (30/10/2021)
 7. Ασπρίδης, Γ. & Μαλέτσκος, Α. (2017), «Ηθική και αποτελεσματικότητα στην εκπαιδευτική ηγεσία: Χαρακτηριστικά ασύμβατα ή αλληλοεξαρτώμενα;», στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 1ο Διεθνές Επιστημονικό συνέδριο. Εκπαιδευτική Ηγεσία, Αποτελεσματική Διοίκηση και Ηθικές Αξίες. Τόμος Α΄: Ηθική, Εκπαίδευση και Ηγεσία (σσ19-30), Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
 8. Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος (2017), «Για το πρόγραμμα σίτισης «σχολικά γεύματα», ανακτήθηκε από: <http://doe.gr/%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-%CF%80%CF%81%CF%8C%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%B1-%CF%83%CE%AF%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%B7%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%B3%CE%B5%CF%8D/> (31/10/2021)
 9. Εφημερίδα της κυβέρνησης της Ελληνικής δημοκρατίας Αρ. Φύλλου 318 – Τεύχος Δεύτερο. (2011, Φεβρουάριος 25), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/ya-8440-2011.html> (06/11/2021)
 10. Εφημερίδα της κυβέρνησης της Ελληνικής δημοκρατίας Αρ. Φύλλου 222 – Τεύχος Πρώτο. (2012, Νοέμβριος 12), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-4093-2012.html?q=4093> (30/10/2021)
 11. Εφημερίδα της κυβέρνησης της Ελληνικής δημοκρατίας Αρ. Φύλλου 1139 – Τεύχος Δεύτερο. (2013, Μάιος 11), ανακτήθηκε από: την Εκπαιδευτική Κλίμακα <http://edu.klimaka.gr> (30/10/2021)
 12. Καραβάκου, Β. & Μαυρίδου, Ε. (2017), «Η άσκηση της ηγεσίας και η αξίωση της ηθικής εκπαίδευσης.» Στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 1ο Διεθνές Επιστημονικό συνέδριο.

- Εκπαιδευτική Ηγεσία, Αποτελεσματική Διοίκηση και Ηθικές Αξίες. Τόμος Α': Ηθική, Εκπαίδευση και Ηγεσία (11-132), Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
13. ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. (2012), «Νέο Βαθμολόγιο – Μισθολόγιο – Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών», ανακτήθηκε από: <http://kemete.sch.gr/wp-content/uploads/2012/11/misth211112.pdf> (08/11/2021)
14. Κουτούζης, Ε. & Παυλάκης, Μ. (2018), Η Κουλτούρα και η Σημασία της στην Εξέλιξη των Εκπαιδευτικών Μονάδων σε Οργανισμούς Μάθησης, Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο.
15. Κουτούπης, Θ. (2005), *Πρακτικός οδηγός χορηγίας. Για χορηγούς και αποδέκτες χορηγιών*, Αθήνα: Σάκκουλα.
16. Κυριαζή, Ν. (2011), *Η κοινωνιολογική έρευνα, κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*, Αθήνα: Πεδίο.
17. Μέμμος, Ν. (1994), *Η Πολιτεία του Πλάτωνα*, Θεσσαλονίκη: Πουρνάρας.
18. Μουσένα, Ε. (2020), Ενεργητική Ακρόαση και Μοντέλα Επικοινωνίας σε Σχολικό Πλαίσιο, Κύπρος: Σημειώσεις στο Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου, (Moodle).
19. ΝΟΜΟΣ 3525/2007 - ΦΕΚ Α'16/26.1.2007, (2007, Ιανουάριος 26), ανακτήθηκε από: <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/11712/nomos-3525-2007> (06/11/2021)
20. Νόμος 3845/2010 - «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», (2021, Φεβρουάριος 24), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3845-2010.html> (28/10/2021)
21. Νόμος 3986/2011 - «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015», (2021, Οκτώβριος 16), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-oikonomia/n-3986-2011.html> (28/10/2021)
22. Νόμος 4024/2011 - «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», (2018, Φεβρουάριος 11), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/suntaksiodotika/n-4024-2011.html> (29/10/2021)
23. Νόμος 4172/2013 – «Άρθρο 82: Κατάργηση ειδικοτήτων κατά κλάδο και κατηγορία του προσωπικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», (2015, Μάιος 11), ανακτήθηκε από: <https://www.eforologia.gr/lawbank/document.aspx?digest=670A3CF4572C6550.28965F0E4B88&version=2015/05/11> (30/10/2021)

24. Νόμος 4472/2017 - ΦΕΚ 74/Α/19-5-2017 (2021, Σεπτέμβριος 13), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/suntaksiodotika/nomos-4472-2017-fek-74a-19-5-2017.html> (31/10/2021)
25. Παπαδόπουλος, Α. (2016), «Διερευνώντας τη σύγχρονη εκπαιδευτική ηγεσία στην Ελλάδα της κρίσης.» στο Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και ηλεκτρονικού περιεχομένου (ΕΚΤ), Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2016, σσ 1020-1035. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τομέας Ειδικής Αγωγής και Ψυχολογίας.
26. Παπαματθαίου, Μ. (2010), «Η θέρμανση «παγώνει» τα σχολεία Λιγότερα χρήματα εφέτος στις σχολικές επιτροπές.» ανακτήθηκε από: <https://www.tovima.gr/2010/09/08/society/b-i-thermansi-pagwnei-ta-sxoleia-b-br-ligotera-xrimata-efetos-stis-sxolikes-epitropes-etsi-oi-aithoyses-isws-den-zestathoyn-ton-xeimwna-kata-tin-olme> (07/11/2021)
27. Προεδρικό Διάταγμα 152/2013 - ΦΕΚ 240/Α/5-11-2013.(2018, Ιούνιος 25), ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/pd-152-2013.html> (30/10/2021)
28. Σπυρομήτρος, Α. & Ιορδανίδης, Γ. (2017), «Σύνδρομο επαγγελματικής εξουθένωσης και επαγγελματικό άγχος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: η περίπτωση της περιφέρειας δυτικής Θεσσαλονίκης», *Επιστημονική Επετηρίδα, Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων*, τεχ.10
ανακτήθηκε από: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/jret/article/view/13781> (04/11/2021)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ Η ΓΡΑΠΤΗ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Το ερωτηματολόγιο της συνέντευξης

Εισαγωγή του συνεντευκτή, πριν την έναρξη της συνέντευξης:

Κατά τη διάρκεια της κρίσης χρέους το χρονικό διάστημα 2009-2018, όπου η Ελλάδα δεν καθίστατο δυνατό να δανειστεί χρήματα με χαμηλά επιτόκια από τις αγορές για την κάλυψη των δανειακών υποχρεώσεων της, αναγκάστηκε να αποδεχτεί μνημόνια τα οποία υπέγραψαν με την Τρόικα οι Ελληνικές κυβερνήσεις τους όρους των οποίων έπρεπε να εφαρμόσουν. Τα μνημόνια αυτά επέβαλαν περικοπές δαπανών στην Ελληνική πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Οι ερωτήσεις:

1. Για πόσο χρονικό διάστημα μειώθηκε η χρηματοδότηση της σχολικής μονάδας σας από τη σχολική επιτροπή και σε ποιο ποσό για κάθε έτος ανέρχονταν αυτές οι περικοπές; (Αν μπορείτε να αναφέρετε το έτος που ξεκίνησαν οι περικοπές και το ποσό ή το ποσοστό μείωσης)
2. Βρεθήκατε ποτέ στη θέση να επιλέξετε ανάμεσα σε διάφορες ανάγκες της σχολικής μονάδας να χρηματοδοτήσετε ορισμένες εξ αυτών και να μεταθέσετε για το μέλλον ή να ματαιώσετε κάποιες άλλες; Να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα.
3. Εξαιτίας της οικονομικής κρίσης μειώθηκαν δραματικά οι αποδοχές των εκπαιδευτικών. Διαπιστώσατε κάποιον αρνητικό αντίκτυπο, που αποτυπώθηκε στη συμπεριφορά τους, στις σχέσεις τους με εσάς προσωπικά, με τους συναδέλφους τους και με τους μαθητές τους; Μπορείτε να αναφέρετε κάποια παραδείγματα.
4. Υπήρξαν αλλαγές σε δραστηριότητες οικονομικού τύπου, που λάμβαναν χώρα, πριν την κρίση, όπως κοινοί έξοδοι του συλλόγου, δώρα, συμμετοχή σε εκδηλώσεις;
5. Στον δήμο στον οποίο εντάσσεται η σχολική σας μονάδα υπήρξε σχολείο (ή ακόμα και το ίδιο το σχολείο στο οποίο ηγείσθε), που βρέθηκε σε κίνδυνο να συγχωνευτεί με ένα άλλο ή ακόμα και να κλείσει κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης;
6. Ποια ήταν τα προβλήματα των μαθητών του σχολείου σας, που οι γονείς τους αντιμετώπισαν οικονομικές δυσχέρειες στη διάρκεια της κρίσης; Χρειάστηκε να προβείτε σε κάποιες ενέργειες, προκειμένου να τους βοηθήσετε;
7. Κατά τη διάρκεια της Ελληνικής κρίσης χρέους επιδιώξατε ιδιωτικές χορηγίες για την αντιμετώπιση των ελλείψεων της σχολικής μονάδας; Μπορείτε να αναφέρετε κάποιο παράδειγμα;
8. Πώς αισθανθήκατε εσείς και οι υφιστάμενοι σας από την οριζόντια αύξηση του εργασιακού ωραρίου των εκπαιδευτικών κατά δύο ώρες από τη σχολική χρονιά 2013-2014, εξυπηρετώντας τον μνημονιακό στόχο της επιπλέον μείωσης των δαπανών της Ελληνικής εκπαίδευσης;
9. Πώς αισθανθήκατε εσείς και ο σύλλογος διδασκόντων του σχολείου σας για τη διαθεσιμότητα χιλιάδων εκπαιδευτικών των τεχνικών λυκείων με την ταυτόχρονη κατάργηση τεχνικών ειδικοτήτων, αλλά και την αξιολόγηση προσωπικού, που θεσπίστηκε το 2013, κατά την οποία μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας έπρεπε να χαρακτηριστεί ως μη προακτέο στον επόμενο βαθμό, εξυπηρετώντας τις μνημονιακές υποχρεώσεις της κινητικότητας στο δημόσιο και χιλιάδων απολύσεων δημοσίων υπαλλήλων κατά το 2013 και 2014;

Οι απαντήσεις των διευθυντών των σχολείων στη συνέντευξη και η συγκατάθεση τους για τη χρήση των απαντήσεων τους στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία.

Συνεντευξιαζόμενη 1 (συν 1) - Απαντήσεις

1. Έως το 2013 δεν υπήρχε κάποια διαφοροποίηση στην χρηματοδότηση από την Σχολική Επιτροπή. Οι μειώσεις ξεκίνησαν από το 2014, με αυξομειώσεις έως και το 2019. Έχω μπροστά μου τα στοιχεία. Οι μειώσεις και οι αυξήσεις ποσοστιαία κυμάνθηκαν ως εξής: 2014 μείωση κατά 12,7%, 2015 μείωση κατά 23%, 2016 αύξηση κατά 25%, 2017 μείωση κατά 21,5%, 2018 αύξηση κατά 6,5%, 2019 αύξηση κατά 24%.

2. Ναι. Όπως σας προανέφερα αναγκαστήκαμε να αφήσουμε απλήρωτους τους λογαριασμούς της ΔΕΗ για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα γιατί έπρεπε να επιλέξουμε την προμήθεια πετρελαίου θέρμανσης. Τι να κάνουμε; Δε θα μας έκοβαν και το ρεύμα; Εννοείται ότι η προμήθεια ηλεκτρονικού εξοπλισμού ή εποπτικών μέσων διδασκαλίας ήταν σχεδόν αδύνατη. Οποιοσδήποτε προμήθειες τέτοιου είδους έγιναν με χρηματοδότηση άλλων πηγών ή δωρεών.

3. Η μείωση των αποδοχών επηρέασε την κοινωνική συμπεριφορά όλων. Όλοι αναγκάστηκαν να στερηθούν πράγματα, να αλλάξουν συνήθειες, να περιορίσουν τα έξοδά τους. Άλλοι περισσότερο και άλλοι λιγότερο. Όλο αυτό όμως είχε κόστος στην ψυχική τους υγεία. Οι εκπαιδευτικοί όπως και όλοι οι εργαζόμενοι καταβλήθηκαν από περισσότερο άγχος και αυτό μπορεί και να επηρέασε ως ένα βαθμό την διάθεσή και την συμπεριφορά τους σε κοινωνικό επίπεδο αρκετό για να επηρεάσει το σχολικό κλίμα. Σε διαπροσωπικό επίπεδο, υπήρξαν κάποιες εκδηλώσεις εκνευρισμού του στυλ «δεν αξίζει να δουλεύουμε», αλλά πάντα θύμιζα στους συναδέλφους ότι το ηθικό καθήκον του δασκάλου είναι πάνω από το υλικό όφελος.

4. Οι κοινοί έξοδοι σε επίπεδο συλλόγου διδασκόντων και οι διοργανώσεις εορταστικών εκδηλώσεων εκτός σχολείου σχεδόν μηδενίστηκαν ή και όταν αυτές γινόνταν η συμμετοχή των εκπαιδευτικών ήταν κατά πολύ μικρότερη. Και να σου πω μια λεπτομέρεια. Γι' αυτό τον λόγο μου παραπονέθηκε και ο (...) ιδιοκτήτης εστιατορίου, ότι ένας λόγος που έκλεισε την επιχείρησή του, ήταν ότι στον καιρό της κρίσης την απαξίωσαν ανάμεσα σε όλους τους άλλους και οι εκπαιδευτικοί. Επίσης οι ανταλλαγές δώρων για σημαντικά γεγονότα σε συναδέλφους περιορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό. Η δυσκολία των συναδέλφων ειδικά αυτών που είχαν υποχρεώσεις στην οικογένειά τους, σπουδές παιδιών, δάνεια, να ακολουθήσουν σε κοινές εξόδους ήταν εμφανής.

5. Όχι, δεν υπήρξε τέτοιο θέμα.

6. Υπήρξαν περιπτώσεις μαθητών που οι γονείς τους ήταν άνεργοι ή με πολύ χαμηλά εισοδήματα. Ως σχολική κοινότητα μέσα από κάποιες εκπαιδευτικές δράσεις που κάναμε συγκεντρώσαμε χρήματα και τρόφιμα τα οποία διανεμήθηκαν στις οικογένειες και βοηθήσαμε οικονομικά τους μαθητές προκειμένου να συμμετάσχουν στις σχολικές εκδρομές.

7. Απευθυνθήκαμε σε ιδιώτες, συλλόγους αλλά και επιχειρήσεις προκειμένου να στηρίξουμε είτε την υλοποίηση δράσεων και προγραμμάτων, είτε τον εμπλουτισμό του εξοπλισμού του σχολείου. Έγινε δωρεά από ιδιώτη μεγάλου αριθμού βιβλίων για την βιβλιοθήκη του σχολείου. Από εταιρεία έγινε δωρεά τεσσάρων φορητών υπολογιστών. Από άλλη εταιρεία έγινε δωρεά ρομποτικού εξοπλισμού ως αντάλλαγμα της συμμετοχής μας σε πρόγραμμά τους. Από τοπικό σύλλογο έγινε οικονομική ενίσχυση προκειμένου να συμμετάσχουν μαθητές σε βράβευση ενός ευρωπαϊκού διαγωνισμού. Επίσης βιομηχανία της περιοχής προσέφερε υλικά για την κατασκευή πάγκων εργασίας στα εργαστήρια αλλά και γνωστή μη κερδοσκοπική οργάνωση έκανε δωρεά πετρελαίου θέρμανσης τα δύσκολα χρόνια της κρίσης.

8. Οργισμένοι και αγανακτισμένοι, γιατί εκτός από τις μειώσεις στους μισθούς, που υπεστήκαμε αυξήθηκε και ο εργασιακός φόρτος.

9. Κανένας εργαζόμενος δεν περισεύει και σαφώς ήταν μια λανθασμένη ενέργεια η διαθεσιμότητα των εκπαιδευτικών, που τρομοκράτησε τους καθηγητές. Εάν το ζητούμενο ήταν να καταργηθούν κάποιες ειδικότητες και να γίνει αναδιοργάνωση και αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αυτό θα έπρεπε να γίνει χωρίς να χάσουν τη δουλειά τους ή να τεθούν σε διαθεσιμότητα χιλιάδες εργαζόμενοι.

Όσον αφορά την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών συμφωνώ ότι θα πρέπει οι εκπαιδευτικοί που θα χαρακτηριστούν ως μη επαρκείς να υποχρεώνονται σε επιμόρφωση προκειμένου να μπορούν να ανταπεξέρχονται επαρκώς στα καθήκοντά τους. Αυτό όμως το ποσοστό των εκπαιδευτικών από τη μία βαθμίδα στην άλλη δεν μπορεί να προεξοφληθεί και άγχωνε πολύ τους συναδέλφους.

Η συγκατάθεση της συν 1 για τη χρήση των απαντήσεων στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία.

Θα συμφωνούσατε η συνέντευξη σας να χρησιμοποιηθεί στην έρευνα, που αφορά τη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, του Αθανασιάδη Ιωάννη του Αναστασίου στο πανεπιστήμιο της Πάφου και να εμφανίζεται εκτός από την επαγγελματική ιδιότητα σας, η χρονολογία που διατελέσατε διευθυντής/ντρια;

ΝΑΙ θα συμφωνούσα.

Επαγγελματική Ιδιότητα: Καθηγήτρια Φυσικής Αγωγής

Διατελώ Δ/ντρια από το 2011.

Συνεντευξιαζόμενη 2 (συν 2) - Απαντήσεις

1. Από το 2010 ξεκίνησε η μείωση της χρηματοδότησης των σχολικών επιτροπών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό, που έφτασε να αγγίζει ακόμα και το 40%
2. Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας ανάλογα με τα οικονομικά, που διαθέτει αξιολογεί και ιεραρχεί τις ανάγκες του σχολείου του. Προσπαθεί πάντα για την εύρυθμη λειτουργία σε όλα τα επίπεδα. Όταν όμως βρίσκεται αντιμέτωπος με μία μείωση χρηματοδότησης, που φτάνει στο 40%, τότε προσπαθεί να ανταπεξέλθει στις βασικές ανάγκες λειτουργίας του σχολείου του, όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΔΕΥΑ και αν περισσέψει κάτι σε είδη γραφικής ύλης, καθαριότητας και υγιεινής. Δυστυχώς κάποιες φορές χρειάστηκε να κάνουμε οικονομία στη γραφική ύλη, για να πληρωθούν άλλοι λογαριασμοί. Επιστρέψαμε στα παλιά. Λιγότερες φωτοτυπίες και πολύ γράψιμο στον πίνακα.
3. Οι αποδοχές των εκπαιδευτικών μειώθηκαν δραματικά, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν δυσκολίες, όσον αφορά το βιοτικό τους επίπεδο. Πάντα όμως σε κάθε γκρίνια για αυτό το θέμα έλεγα στο προσωπικό του σχολείου μου ότι είμαστε λειτουργοί ερχόμαστε στο σχολείο αντικρίζουμε τα χαμογελαστά πρόσωπα των παιδιών και πρέπει να παραμερίζουμε κάθε πρόβλημα δίνοντας τους εαυτούς μας «ψυχή τε και σώματι» στα παιδιά.
4. Λόγω της οικονομικής κρίσης οι περιορισμοί όλων των ανθρώπων και των εκπαιδευτικών τέθηκαν σε όλα τα επίπεδα της ζωής μας. Παλαιότερα οι σύλλογοι των διδασκόντων έκαναν κοινές εξόδους, προσέφεραν αναμνηστικά δώρα σε συναδέλφους, που συνταξιοδοτούνταν, αντάλλασσαν δώρα στις γιορτές. Μου εξέφρασε τη δυσαρέσκεια του και ο πρόεδρος του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων, λέγοντας ότι δεν ενισχύουμε τις επιχειρήσεις της τοπικής κοινωνίας. Πώς να ενισχύσουμε; Δεν είχαμε χρήματα για τέτοιες δαπάνες.
5. Στο δήμο της Αλεξανδρούπολης, από όσο γνωρίζω δεν τέθηκε θέμα συγχώνευσης σχολείων, αλλά στην ευρύτερη περιοχή είχαμε κλείσιμο του γυμνασίου Πέπλου.
6. Η οικονομική κρίση χτύπησε ιδιαίτερα τα φτωχά νοικοκυριά. Προσωπικά θεωρώντας ότι οι φτωχοί μαθητές δεν είναι παιδιά ενός κατώτερου Θεού στήριξα κάποιους από αυτούς δίνοντας τους την ευκαιρία να παρακολουθούν ενισχυτικά μαθήματα σε φροντιστήρια εντελώς δωρεάν, βοήθησα κάποιους άπορους μαθητές να συμμετάσχουν σε σχολικές εκδρομές δωρεάν, μεσολάβησα σε γιατρούς να κάνουν ιατρικές εξετάσεις δωρεάν, για κάποια ιατρικά θέματα που είχαν.
7. Παρ' όλα τα έγγραφα που έστελνα για ιδιωτικές χορηγίες, οι απαντήσεις ήταν ευγενικές, αλλά δήλωναν την αδυναμία τους για οικονομική στήριξη.
8. Μετά από αγώνες καθιερώθηκε το ωράριο των εκπαιδευτικών. Όμως ο μνημονιακός στόχος της μείωσης δαπανών, επέφερε την αύξηση του ωραρίου κατά δύο ώρες, προκαλώντας την απογοήτευση όλων των εκπαιδευτικών.
9. Οι συνέπειες των μνημονιακών υποχρεώσεων έφεραν τα πάνω κάτω στην εκπαίδευση. Η διαθεσιμότητα χιλιάδων εκπαιδευτικών ιδιαίτερα στην τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, όταν καταργήθηκαν ειδικότητες, έμειναν σε διαθεσιμότητα ή και απολύθηκαν πολλοί συνάδερφοι, προκάλεσε τεράστια απογοήτευση και φόβο για το μέλλον. Άλλα παρά την ανασφάλεια αυτό δε μείωσε σε καμία περίπτωση την όρεξη των συναδέλφων για δουλειά.

Η συγκατάθεση της συν 2 για τη χρήση των απαντήσεων στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία.

Θα συμφωνούσατε η συνέντευξη σας να χρησιμοποιηθεί στην έρευνα, που αφορά τη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, του Αθανασιάδη Ιωάννη του Αναστασίου στο πανεπιστήμιο της Πάφου και να εμφανίζεται εκτός από την επαγγελματική ιδιότητα σας, η χρονολογία που διατελέσατε διευθυντής/ντρια;

ΝΑΙ θα συμφωνούσα.

Είμαι διευθύντρια Λυκείου από το 1999 έως σήμερα και μέλος της Σχολικής Επιτροπής Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Δήμου Αλεξανδρούπολης.

Συνεντευξιαζόμενος 3 (συν 3) - Απαντήσεις

1. Δε γνωρίζω, δεν ήμουν Διευθυντής στην αρχή της περιόδου της κρίσης.
2. Ναι, κάποιες φορές που ήταν αναγκαίο να προμηθευτώ Υπολογιστές δεν μπορούσα να τους προμηθευτώ σε ένα μήνα, αλλά τμηματικά με περισσότερα του ενός τιμολογίου, Προτίμησα βέβαια τον ψηφιακό μετασχηματισμό του σχολείου και ας καθυστερούσα λίγους μήνες να πληρώσω κάποιους λογαριασμούς κοινής ωφελείας.
3. Ναι γενικότερα, χωρίς να μπορώ να δώσω πολλά παραδείγματα. Γνωρίζω ότι η οικονομική στενότητα φέρνει γκρίνια. Είχα εκπαιδευτικούς που έπρεπε να επιλέξουν αν θα χρησιμοποιήσουν 20 ευρώ για τη δική τους διασκέδαση ή θα προτιμήσουν να τα δώσουν για να διασκεδάσει το βράδυ το τέκνο τους. Πάντα άκουγα προσεχτικά, όσα μου έλεγαν και προσπαθούσα να τους ηρεμήσω.
4. Και πριν την κρίση οι έξοδοι δεν ήταν πολλές. Έτσι δε μειώθηκαν ιδιαίτερα. Ίσως μόνο το δώρο της βασιλόπιτας, το οποίο τις καλές χρονιές σε μετρητά που μαζεύαμε από όσους συμμετείχαν έφτανε στα 220 ευρώ ενώ αργότερα έγινε πιο συμβολικό.
5. Νομίζω ένα γυμνάσιο.
6. Πολλές ήταν οι σχετικές περιπτώσεις. Ο σύλλογος διδασκόντων του σχολείου μου έφτασε στο σημείο να διενεργήσει έρανο πολλές φορές για να βοηθήσουμε κάποιο παιδί είτε πληρώνοντας το Κυλικείο είτε για ιατρικές εξετάσεις. Μία χρονιά ο σύλλογος διδασκόντων του σχολείου μου συγκέντρωσε από χρήματα εκπαιδευτικών 890 ευρώ μόνο για ένα μαθητή με προβλήματα υγείας.
7. Ναι, σε μικρό βαθμό, όπως για παράδειγμα βοήθεια από εργοστάσιο αλλαντικών με λουκάνικα για Τσικνοπέμπτη. Έδωσαν και φανελάκια με λογότυπο της εταιρείας και ζήτησαν οι μαθητές να τα φορέσουν εκείνη την ημέρα στο σχολείο, κάτι που δεν έγινε δεκτό.
8. Πολύ δυσάρεστα.
9. Εξαιρετικά δυσάρεστα. Είχαμε πολλές περιπτώσεις συναδέλφων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα. Η απογοήτευση και ο φόβος του τι θα γίνει και με τις άλλες ειδικότητες ήταν μεγάλη. Κανέναν όμως από εμάς, που μείναμε δεν τον πτόησε η κατάσταση, ώστε να μην είμαστε συνεπείς στις υποχρεώσεις μας.

Η συγκατάθεση του συν 3 για τη χρήση των απαντήσεων στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία.

Θα συμφωνούσατε η συνέντευξη σας να χρησιμοποιηθεί στην έρευνα, που αφορά τη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, του Αθανασιάδη Ιωάννη του Αναστασίου στο πανεπιστήμιο της Πάφου και να εμφανίζεται εκτός από την επαγγελματική ιδιότητα σας, η χρονολογία που διατελέσατε διευθυντής/ντρια;

ΝΑΙ θα συμφωνούσα.

Επαγγελματική Ιδιότητα: Διευθυντής από το 2014 έως σήμερα

Συνεντευξιαζόμενος 4 (συν 4) – Απαντήσεις.

1. Νομίζω το 2011 έγινε μια μείωση της χρηματοδότησης των σχολικών μονάδων. Δεν ήμουν Διευθυντής το συγκεκριμένο έτος, για να έχω σαφή άποψη.
2. Εγώ υπήρξα Διευθυντής από το 2013 στο ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΦΕΡΩΝ ,ένα σχολείο με πολλά προβλήματα λόγω του ότι δεν είχαμε σχολείο και είμαστε σε προκάτ αίθουσες. Τα χρήματα από τις επιχορηγήσεις πολλές φορές δεν έφταναν να καλύψουν τις βασικές ανάγκες: ΔΕΗ,ΟΤΕ, θέρμανση, γραφική ύλη, φαρμακευτικό και αθλητικό υλικό και κάποια χρήματα για ζημιές στα φωτοτυπικά. Άρα για να λειτουργήσει το σχολείο πρώτα εξασφαλίζεται η χρηματοδότηση αυτών των αναγκών. Όταν υπήρχε περίσσειμα πληρώναμε και για τα υπόλοιπα όπως: Αγορά υπολογιστών, projectores για όλες τις αίθουσες, κλιματιστικά, σύγχρονα φωτοτυπικά, εργασίες περιποίησης (βαψίματα ,σχολείου ,αιθουσών, κάγκελα κλπ.. Εγώ επίσης δεν μπόρεσα να αγοράσω ποτέ δύο τραπέζια πινγκ-πονγκ που θεωρούσα ότι ήταν χρήσιμα για το μάθημα της γυμναστικής αλλά όχι απόλυτα αναγκαία. Ποτέ δεν περίσσεψε το ποσό των χρημάτων αυτών.
3. Πολλά παράπονα, ποτέ όμως δε φτάσαμε στο σημείο να μαλώσουμε μεταξύ μας ή να βγάλουμε τα νεύρα μας στα παιδιά.
4. Σίγουρα η οικονομική κρίση συνετέλεσε στην μείωση των δραστηριοτήτων των ανθρώπων γενικά. Και επειδή ο σύλλογος διδασκόντων πάντα πριν την κρίση πολύ συχνά συνήθιζε να πραγματοποιεί εξόδους ,είτε για φαγητό είτε για διασκέδαση σαν μια κοινωνική ομάδα με τα ίδια ενδιαφέροντα , περίπου 4-5 τον μήνα ,μειώθηκαν στο ελάχιστο . Εγώ ζούσα για χρόνια στις Φέρες. Ξέρεις πόσοι μαγαζάτορες μου παραπονιόντουσαν ότι οι δάσκαλοι δεν πατάν στα μαγαζιά τους; Ο εκπαιδευτικός δυστυχώς με τα πενιχρά οικονομικά πλέον αρκείται στα εντελώς απαραίτητα . Ούτε δώρα ούτε εκδρομές ούτε περιττά έξοδα.
5. Υπήρξε σχολείο που αναγκάστηκε να κλείσει λόγω μείωσης του αριθμού των παιδιών. Άλλες εποχές ίσως να έμενε ανοιχτό. Ωστόσο σ' αυτό ίσως έχει σχέση η δυσκολία ανατροφής παιδιών, οπότε η υπογεννητικότητα είναι αποτέλεσμα της όλης οικονομικής κατάστασης . Πάντως και αυτό ήταν στενάχωρο. Και για τα παιδιά του χωριού, που μετακινήθηκαν και για τους καθηγητές που χάναν την οργανική τους θέση.
6. Βλέπαμε ότι πολλά παιδιά δυσκολεύονται ακόμα και στα πιο απαραίτητα . Ας πούμε φαγητό, αδυναμία να πληρώσουν την συνδρομή του συλλόγου ,σίγουρα δεν παίρνουν πρόσθετα βοηθητικά μαθήματα, και δυσκολεύονταν στις πολυήμερες εκδρομές. Σε συνεργασία με το σύλλογο γονέων και κηδεμόνων προσπαθούσαμε να βοηθήσουμε στην επίλυση κάποιων από αυτά π.χ.: Κάποιες φορές υπήρχαν εθελοντές συνάδελφοι που κάναν πρόσθετες φροντιστηριακές ώρες το απόγευμα ,χωρίς αμοιβή, για τα παιδιά που είχαν ανάγκη. Σε συνεργασία με το σύλλογο Γονέων και κηδεμόνων υπήρχε πάντοτε βοήθεια σε παιδιά, που δυσκολεύονταν να πληρώσουν τα έξοδα της εκδρομής τους.
7. Κάναμε αρκετές προσπάθειες όπου θεωρούσαμε ότι ήταν δυνατή η χρηματοδότηση ή η προσφορά υλικού και εξοπλισμού. Λίγα τα αποτελέσματα. Ένα παράδειγμα πριν τις εκλογές του 2015 ζητήσαμε από μία κάποιους υπολογιστές . Είχαμε πληροφορίες ότι έχουν. Μας έστειλαν έναν παμπάλαιο εκείνους τους μπέζ του προηγούμενου αιώνα και μας ζητούσαν να στείλουμε ένα σωρό ευχαριστήρια. Βέβαια ο υπολογιστής ήταν για ανακύκλωση και για μένα ήταν ντροπή και μόνο που ασχολήθηκα με αυτό.
8. «Ενός κακού μύρια έπονται». το κυριότερο ήταν πιστεύω η οικονομική εξαθλίωση των εκπαιδευτικών . Αυτό ήταν στενάχωρο, αλλά μικρό σχετικά με την μείωση την οικονομική ή έτσι τουλάχιστον πιστεύω εγώ. Κανένας δεν συγκρίνει την αύξηση του ωραρίου μπροστά στην εξαθλίωση την οικονομική.
9. Αυτό για τα ΕΠΑΛ ήταν ένα τραγικό γεγονός που μας άγχωσε, στεναχώρησε και επηρέαζε όλους είτε άμεσα είτε έμμεσα. Όλοι ήταν συνάδελφοι μας φίλοι συγγενείς. Σκεφτόμασταν ότι δε θέλαμε να ήμασταν εμείς στη θέση τους Αν εφαρμοζόταν εκείνη η αξιολόγηση και ο χαρακτηρισμός ποσοστού καθηγητών ως μη πρακτέο τα πράγματα για τον εκάστοτε διευθυντή θα ήταν πολύ δύσκολα. Το πρόβλημα θα ήταν πολύ μεγάλο

κυρίως σε σχολεία μικρά που οι σχέσεις των εκπ/κών είναι πιο στενές. Ήδη έβλεπα, πριν ακόμα εφαρμοστεί την αγωνία του τι θα γίνει. Και όμως αυτήν την αγωνία ποτέ δεν τη βγάξαμε στην τάξη.

Η συγκατάθεση του συν 4 για τη χρήση των απαντήσεων στην παρούσα μεταπτυχιακή εργασία.

Θα συμφωνούσατε η συνέντευξη σας να χρησιμοποιηθεί στην έρευνα, που αφορά τη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, του Αθανασιάδη Ιωάννη του Αναστασίου στο πανεπιστήμιο της Πάφου και να εμφανίζεται εκτός από την επαγγελματική ιδιότητα σας, η χρονολογία που διατελέσατε διευθυντής/ντρια;

ΝΑΙ θα συμφωνούσα.

Επαγγελματική Ιδιότητα: Καθηγητής Φυσικής Αγωγής, διευθυντής του Λυκείου Φερών από το 2013.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗΣ
ΕΝΟΤΗΤΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΙΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΣΥΝ 1-4)**

Πίνακας 1: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στην συνεντευξιαζόμενη 1.

Ποιοτικό περιεχόμενο	Κωδικοί	Κατηγορίες Ενότητες
«Γι' αυτό τον λόγο μου παραπονέθηκε και ο...ιδιοκτήτης εστιατορίου, ότι ένας λόγος που έκλεισε την επιχείρησή του, ήταν ότι στον καιρό της κρίσης την απαξίωσαν ανάμεσα σε όλους τους άλλους και οι εκπαιδευτικοί.»	Κωδικός 1: Εξωτερικότητες	Οικονομική Επιστήμη
«...αναγκαστήκαμε να αφήσουμε απλήρωτους τους λογαριασμούς της ΔΕΗ για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα γιατί έπρεπε να επιλέξουμε την προμήθεια πετρελαίου θέρμανσης.»	Κωδικός 2: Κόστος ευκαιρίας	
«αναγκαστήκαμε να αφήσουμε απλήρωτους τους λογαριασμούς της ΔΕΗ για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα γιατί έπρεπε να επιλέξουμε την προμήθεια πετρελαίου θέρμανσης. Τι να κάνουμε; Δε θα μας έκοβαν και το ρεύμα;»	Κωδικός 3: Κόστος – Όφελος	
«Έγινε δωρεά από ιδιώτη μεγάλου αριθμού βιβλίων για την βιβλιοθήκη του σχολείου. Από εταιρεία έγινε δωρεά τεσσάρων φορητών υπολογιστών. Από άλλη εταιρεία έγινε δωρεά ρομποτικού εξοπλισμού ως αντάλλαγμα της συμμετοχής μας σε πρόγραμμά τους. Από τοπικό σύλλογο έγινε οικονομική ενίσχυση προκειμένου να συμμετάσχουν μαθητές σε βράβευση ενός ευρωπαϊκού διαγωνισμού. Επίσης βιομηχανία της περιοχής προσέφερε υλικά για την κατασκευή πάγκων εργασίας στα εργαστήρια αλλά και γνωστή μη κερδοσκοπική οργάνωση έκανε δωρεά πετρελαίου θέρμανσης.»	Κωδικός 4 : Χορηγίες	
«...αναγκαστήκαμε να αφήσουμε απλήρωτους τους λογαριασμούς της ΔΕΗ για ένα αρκετά μεγάλο διάστημα γιατί έπρεπε να επιλέξουμε την προμήθεια πετρελαίου θέρμανσης. Τι να κάνουμε; Δε θα μας έκοβαν και το ρεύμα;... Υπήρξαν περιπτώσεις μαθητών που οι γονείς τους ήταν άνεργοι ή με πολύ χαμηλά εισοδήματα. Ως σχολική κοινότητα μέσα από κάποιες εκπαιδευτικές δράσεις που κάναμε συγκεντρώσαμε χρήματα και τρόφιμα τα οποία διανεμήθηκαν στις οικογένειες και βοηθήσαμε οικονομικά τους μαθητές προκειμένου να συμμετάσχουν στις σχολικές εκδρομές...πάντα θύμιζα στους συναδέλφους ότι το ηθικό καθήκον του δασκάλου είναι πάνω από το υλικό όφελος.»	Κωδικός 5: Ηθική Ηγεσία	Επιστήμες της Αγωγής.
«...είχε κόστος στην ψυχική τους υγεία. Οι εκπαιδευτικοί όπως και όλοι οι εργαζόμενοι καταβλήθηκαν από περισσότερο	Κωδικός 6: Σχολικό	Επιστήμη της

άγχος και αυτό μπορεί και να επηρεάσει ως ένα βαθμό την διάθεσή και την συμπεριφορά τους σε κοινωνικό επίπεδο αρκετό για να επηρεάσει το σχολικό κλίμα. Σε διαπροσωπικό επίπεδο, υπήρξαν κάποιες εκδηλώσεις εκνευρισμού του στυλ «δεν αξίζει να δουλεύουμε»... Οργισμένοι και αγανακτισμένοι, γιατί αυξήθηκε και ο εργασιακός φόρτος...η διαθεσιμότητα των εκπαιδευτικών, τρομοκράτησε τους καθηγητές... το ποσοστό των εκπαιδευτικών από τη μία βαθμίδα στην άλλη...άγχωνε πολύ τους συναδέλφους.»	κλίμα	Αγωγής.
«αλλά πάντα θύμιζα στους συναδέλφους ότι το ηθικό καθήκον του δασκάλου είναι πάνω από το υλικό όφελος...»	Κωδικός 7: Η σχολική κουλτούρα	
«Οι εκπαιδευτικοί...καταβλήθηκαν από περισσότερο άγχος και αυτό μπορεί και να επηρεάσει ως ένα βαθμό την διάθεσή και την συμπεριφορά τους...Σε διαπροσωπικό επίπεδο, υπήρξαν κάποιες εκδηλώσεις εκνευρισμού του στυλ «δεν αξίζει να δουλεύουμε»... Οργισμένοι και αγανακτισμένοι... η διαθεσιμότητα των εκπαιδευτικών, που τρομοκράτησε...το ποσοστό των εκπαιδευτικών από τη μία βαθμίδα στην άλλη άγχωνε πολύ τους συναδέλφους.»	Κωδικός 8: Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών	
«αλλά πάντα θύμιζα στους συναδέλφους ότι το ηθικό καθήκον του δασκάλου είναι πάνω από το υλικό όφελος»	Κωδικός: 9: Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	

Πίνακας 2: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στην συνεντευξιαζόμενη 2.

Ποιοτικό περιεχόμενο	Κωδικοί	Κατηγορίες Ενότητες
«Παλαιότερα οι σύλλογοι των διδασκόντων έκαναν κοινές εξόδους, προσέφεραν αναμνηστικά δώρα σε συναδέλφους, που συνταξιοδοτούνταν, αντάλλασσαν δώρα στις γιορτές. Μου εξέφρασε τη δυσαρέσκεια του και ο πρόεδρος του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων, λέγοντας ότι δεν ενισχύουμε τις επιχειρήσεις της τοπικής κοινωνίας.» «Όταν όμως βρίσκεται αντιμέτωπος με μία μείωση χρηματοδότησης που φτάνει στο 40%, τότε προσπαθεί να ανταπεξέλθει στις βασικές ανάγκες λειτουργίας του σχολείου του, όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΔΕΥΑ... χρειάστηκε να κάνουμε οικονομία στη γραφική ύλη, για να πληρωθούν άλλοι λογαριασμοί.» «Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας ανάλογα με τα οικονομικά, που διαθέτει αξιολογεί και ιεραρχεί τις ανάγκες του σχολείου του... προσπαθεί να ανταπεξέλθει στις βασικές ανάγκες λειτουργίας του σχολείου του, όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΔΕΥΑ... κάποιες φορές χρειάστηκε να κάνουμε οικονομία στη γραφική ύλη, για να πληρωθούν άλλοι λογαριασμοί. Επιστρέψαμε στα παλιά. Λιγότερες φωτοτυπίες και πολύ γράψιμο στον πίνακα.» «Παρ' όλα τα έγγραφα που έστελνα για ιδιωτικές χορηγίες, οι απαντήσεις ήταν ευγενικές, αλλά δήλωναν την αδυναμία για οικονομική στήριξη» Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας ...Όταν βρίσκεται αντιμέτωπος με μία μείωση χρηματοδότησης, που φτάνει στο 40%, τότε προσπαθεί να ανταπεξέλθει στις βασικές ανάγκες λειτουργίας του σχολείου του, όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΔΕΥΑ...Δυστυχώς κάποιες φορές χρειάστηκε να κάνουμε οικονομία στη γραφική ύλη, για να πληρωθούν άλλοι λογαριασμοί. Επιστρέψαμε στα παλιά. Λιγότερες φωτοτυπίες και πολύ γράψιμο στον πίνακα... Προσωπικά θεωρώντας ότι οι φτωχοί μαθητές δεν είναι παιδιά ενός κατώτερου Θεού στήριξα κάποιους από αυτούς δίνοντας τους την ευκαιρία να παρακολουθούν ενισχυτικά μαθήματα σε φροντιστήρια εντελώς δωρεάν, βοήθησα κάποιους άπορους μαθητές να συμμετάσχουν σε σχολικές εκδρομές δωρεάν, μεσολάβησα σε γιατρούς να κάνουν ιατρικές εξετάσεις δωρεάν, για κάποια ιατρικά θέματα που είχαν... πρέπει να παραμερίζουμε κάθε πρόβλημα δίνοντας τους εαυτούς μας «ψυχή τε και σώματι» στα παιδιά. «Πάντα όμως σε κάθε γκρίνια για αυτό το θέμα...την αύξηση του ωραρίου κατά δύο ώρες, προκαλώντας την απογοήτευση...Η διαθεσιμότητα χιλιάδων εκπαιδευτικών...προκάλεσε τεράστια απογοήτευση και φόβο για το μέλλον.»	Κωδικός 1: Εξωτερικότητες Κωδικός 2: Κόστος ευκαιρίας Κωδικός 3: Κόστος Όφελος Κωδικός 4 : Χορηγίες Κωδικός 5: Ηθική Ηγεσία Κωδικός 6: Σχολικό κλίμα	Οικονομική επιστήμη. Επιστήμη της Αγωγής.

«είμαστε λειτουργοί ερχόμαστε στο σχολείο αντικρίζουμε τα χαμογελαστά πρόσωπα των παιδιών και πρέπει να παραμερίζουμε κάθε πρόβλημα δίνοντας τους εαυτούς μας «ψυχή τε και σώματι» στα παιδιά... παρά την ανασφάλεια αυτό δε μείωσε σε καμία περίπτωση την όρεξη των συναδέρφων για δουλειά.» «Πάντα όμως σε κάθε γκρίνια... αύξηση του ωραρίου κατά δύο ώρες, προκαλώντας την απογοήτευση όλων των εκπαιδευτικών... η διαθεσιμότητα προκάλεσε τεράστια απογοήτευση και φόβο για το μέλλον» «πρέπει να παραμερίζουμε κάθε πρόβλημα δίνοντας τους εαυτούς μας «ψυχή τε και σώματι» στα παιδιά...Αλλά παρά την ανασφάλεια αυτό δε μείωσε σε καμία περίπτωση την όρεξη των συναδέρφων για δουλειά.»	Κωδικός 7: Η σχολική κουλτούρα Κωδικός 8: Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών Κωδικός: 9: Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	
---	--	--

Πίνακας 3: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στον συνεντευξιζόμενο 3.

Ποιοτικό περιεχόμενο	Κωδικοί	Κατηγορίες Ενότητες
«Και πριν την κρίση οι έξοδοι δεν ήταν πολλές»	Κωδικός 1: Εξωτερικότητες	Οικονομική επιστήμη.
«Προτίμησα βέβαια τον ψηφιακό μετασχηματισμό του σχολείου και ας καθυστερούσα λίγους μήνες να πληρώσω κάποιους λογαριασμούς κοινής ωφελείας.»	Κωδικός 2: Κόστος ευκαιρίας	
«κάποιες φορές που ήταν αναγκαίο να προμηθευτώ Υπολογιστές δεν μπορούσα να τους προμηθευτώ σε ένα μήνα, αλλά τμηματικά με περισσότερα του ενός τιμολογίου, Προτίμησα βέβαια τον ψηφιακό μετασχηματισμό του σχολείου και ας καθυστερούσα λίγους μήνες να πληρώσω κάποιους λογαριασμούς κοινής ωφελείας.»	Κωδικός 3: Κόστος Όφελος	
«...για παράδειγμα βοήθεια από εργοστάσιο αλλαντικών με λουκάνικα για Τσικνοπέμπτη. Έδωσαν και φανελάκια με λογότυπο της εταιρείας και ζήτησαν οι μαθητές να τα φορέσουν εκείνη την ημέρα στο σχολείο, κάτι, που δεν έγινε δεκτό.»	Κωδικός 4 : Χορηγίες	
«...ήταν αναγκαίο να προμηθευτώ Υπολογιστές δεν μπορούσα να τους προμηθευτώ σε ένα μήνα, αλλά τμηματικά με περισσότερα του ενός τιμολογίου, Προτίμησα βέβαια τον ψηφιακό μετασχηματισμό του σχολείου και ας καθυστερούσα λίγους μήνες να πληρώσω κάποιους λογαριασμούς κοινής ωφελείας... Ο σύλλογος διδασκόντων του σχολείου μου έφτασε στο σημείο να διενεργήσει έρανο πολλές φορές για να βοηθήσουμε κάποιο παιδί είτε πληρώνοντας το Κυλικείο είτε για ιατρικές εξετάσεις. Μία χρονιά ο σύλλογος διδασκόντων του σχολείου μου συγκέντρωσε από χρήματα εκπαιδευτικών 890 ευρώ μόνο για ένα μαθητή με προβλήματα υγείας... Είχα εκπαιδευτικούς που έπρεπε να επιλέξουν αν θα χρησιμοποιήσουν 20 ευρώ για τη δική τους διασκέδαση ή θα προτιμήσουν να τα δώσουν για να διασκεδάσει το βράδυ το τέκνο τους. Πάντα άκουγα προσεχτικά, όσα μου έλεγαν και προσπαθούσα να τους ηρεμήσω.»	Κωδικός 5: Ηθική Ηγεσία	Επιστήμη της Αγωγής
«Γνωρίζω ότι η οικονομική στενότητα φέρνει γκρίνια... Πολύ δυσάρεστα... Εξαιρετικά δυσάρεστα. Είχαμε πολλές περιπτώσεις συναδέλφων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα. Η απογοήτευση και ο φόβος του τι θα γίνει και με τις άλλες ειδικότητες ήταν μεγάλη»	Κωδικός 6: Σχολικό κλίμα.	
«Κανέναν όμως από εμάς, που μείναμε δεν τον πτόησε η κατάσταση, ώστε να μην είμαστε συνεπείς στις υποχρεώσεις μας.»	Κωδικός 7: Η σχολική κουλτούρα	

«Είχα εκπαιδευτικούς που έπρεπε να επιλέξουν αν θα χρησιμοποιήσουν 20 ευρώ για τη δική τους διασκέδαση ή θα προτιμήσουν να τα δώσουν για να διασκεδάσει το βράδυ το τέκνο τους... Πολύ δυσάρεστα... Η απογοήτευση και ο φόβος του τι θα γίνει και με τις άλλες ειδικότητες ήταν μεγάλη.» «Πάντα άκουγα προσεχτικά, όσα μου έλεγαν και προσπαθούσα να τους ηρεμήσω... Κανέναν όμως από εμάς, που μείναμε δεν τον πτόησε η κατάσταση, ώστε να μην είμαστε συνεπείς στις υποχρεώσεις μας.»	Κωδικός 8: Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών Κωδικός: 9: Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	
---	--	--

Πίνακας 4: Ανάλυση των δεδομένων που αντιστοιχεί στον συνεντευξιζόμενο 4

Ποιοτικό περιεχόμενο	Κωδικοί	Κατηγορίες Ενότητες
«Ξέρεις πόσοι μαγαζάτορες μου παραπονιόντουσαν ότι οι δάσκαλοι δεν πατάν στα μαγαζιά τους; Ο εκπαιδευτικός δυστυχώς με τα πενιχρά οικονομικά πλέον αρκείται στα εντελώς απαραίτητα . Ούτε δώρα ούτε εκδρομές ούτε περιττά έξοδα.» «ΔΕΗ,ΟΤΕ, θέρμανση, γραφική ύλη, φαρμακευτικό και αθλητικό υλικό και κάποια χρήματα για ζημιές στα φωτοτυπικά. Άρα για να λειτουργήσει το σχολείο πρώτα εξασφαλίζεται η χρηματοδότηση αυτών των αναγκών. Όταν υπήρχε περίσσειμα πληρώναμε και για τα υπόλοιπα όπως: Αγορά υπολογιστών, projectores για όλες τις αίθουσες, κλιματιστικά, σύγχρονα φωτοτυπικά, εργασίες περιποίησης (βαψίματα ,σχολείου ,αιθουσών, κάγκελα κλπ.. Εγώ επίσης δεν μπόρεσα να αγοράσω ποτέ δύο τραπέζια πινγκ-πονγκ που θεωρούσα ότι ήταν χρήσιμα για το μάθημα της γυμναστικής αλλά απόλυτα αναγκαία. Ποτέ δεν περίσσεψε το ποσό των χρημάτων αυτών. «...ΔΕΗ,ΟΤΕ, θέρμανση, γραφική ύλη, φαρμακευτικό και αθλητικό υλικό και κάποια χρήματα για ζημιές στα φωτοτυπικά. Άρα για να λειτουργήσει το σχολείο πρώτα εξασφαλίζεται η χρηματοδότηση αυτών των αναγκών. Όταν υπήρχε περίσσειμα πληρώναμε και για τα υπόλοιπα...Εγώ επίσης δεν μπόρεσα να αγοράσω ποτέ δύο τραπέζια πινγκ-πονγκ που θεωρούσα ότι ήταν χρήσιμα για το μάθημα της γυμναστικής αλλά όχι απόλυτα αναγκαία.» «...Κάναμε αρκετές προσπάθειες όπου θεωρούσαμε ότι ήταν δυνατή η χρηματοδότηση ή η προσφορά υλικού και εξοπλισμού. Λίγα τα αποτελέσματα. Ένα παράδειγμα πριν τις εκλογές του 2015 ζητήσαμε από μία κάποιους υπολογιστές . Είχαμε πληροφορίες ότι έχουν. Μας έστειλαν έναν παμπάλαιο εκείνους τους μπέξ του προηγούμενου αιώνα και μας ζητούσαν να στείλουμε ένα σωρό ευχαριστήρια...» «...ΔΕΗ,ΟΤΕ, θέρμανση, γραφική ύλη, φαρμακευτικό και αθλητικό υλικό και κάποια χρήματα για ζημιές στα φωτοτυπικά. Άρα για να λειτουργήσει το σχολείο πρώτα εξασφαλίζεται η χρηματοδότηση αυτών των αναγκών.... Σε συνεργασία με το σύλλογο γονέων και κηδεμόνων προσπαθούσαμε να βοηθήσουμε στην επίλυση κάποιων από αυτά π.χ.: Κάποιες φορές υπήρχαν εθελοντές συνάδελφοι που κάναν πρόσθετες φροντιστηριακές ώρες το απόγευμα ,χωρίς αμοιβή, για τα παιδιά που είχαν ανάγκη...υπήρχε πάντοτε βοήθεια σε παιδιά, που δυσκολεύονταν να πληρώσουν τα έξοδα της εκδρομής τους...ποτέ όμως δε φτάσαμε στο σημείο να μαλώσουμε μεταξύ μας	Κωδικός 1: Εξωτερικότητες Κωδικός 2: Κόστος ευκαιρίας Κωδικός 3: Κόστος – Όφελος Κωδικός 4 : Χορηγίες Κωδικός 5: Ηθική Ηγεσία	Οικονομική Επιστήμη Επιστήμη της Αγωγής.

ή να βγάλουμε τα νεύρα μας στα παιδιά» «Πολλά παράπονα...Αυτό ήταν στενάχωρο, αλλά μικρό σχετικά με την μείωση την οικονομική... Αυτό για τα ΕΠΑΛ ήταν ένα τραγικό γεγονός που μας άγχωσε, στεναχώρησε και επηρέαζε όλους... Αν εφαρμοζόταν εκείνη η αξιολόγηση και ο χαρακτηρισμός ποσοστού καθηγητών ως μη πρακτέο τα πράγματα για τον εκάστοτε διευθυντή θα ήταν πολύ δύσκολα... Ήδη έβλεπα, πριν ακόμα εφαρμοστεί την αγωνία του τι θα γίνει...Υπήρξε σχολείο που αναγκάστηκε να κλείσει... Πάντως και αυτό ήταν στενάχωρο,» «Πολλά παράπονα, ποτέ όμως δε φτάσαμε στο σημείο να μαλώσουμε μεταξύ μας ή να βγάλουμε τα νεύρα μας στα παιδιά...Ήδη έβλεπα, πριν ακόμα εφαρμοστεί την αγωνία του τι θα γίνει. Και όμως αυτήν την αγωνία ποτέ δεν τη βγάζαμε στην τάξη.» «Πολλά παράπονα...Υπήρξε σχολείο που αναγκάστηκε να κλείσει...Πάντως και αυτό ήταν στενάχωρο. Και για τα παιδιά του χωριού, που μετακινήθηκαν και για τους καθηγητές που χάναν την οργανική τους θέση...Αυτό ήταν στενάχωρο, αλλά μικρό σχετικά με την μείωση την οικονομική... Αν εφαρμοζόταν εκείνη η αξιολόγηση και ο χαρακτηρισμός ποσοστού καθηγητών ως μη πρακτέο τα πράγματα για τον εκάστοτε διευθυντή θα ήταν πολύ δύσκολα... Ήδη έβλεπα, πριν ακόμα εφαρμοστεί την αγωνία του τι θα γίνει.» «...δε φτάσαμε στο σημείο να μαλώσουμε μεταξύ μας ή να βγάλουμε τα νεύρα μας στα παιδιά... Και όμως αυτήν την αγωνία ποτέ δεν τη βγάzaμε στην τάξη.»	Κωδικός 6: Σχολικό κλίμα. Κωδικός 7: Η σχολική κουλτούρα Κωδικός 8: Το εργασιακό άγχος των εκπαιδευτικών. Κωδικός: 9: Επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών	
---	--	--