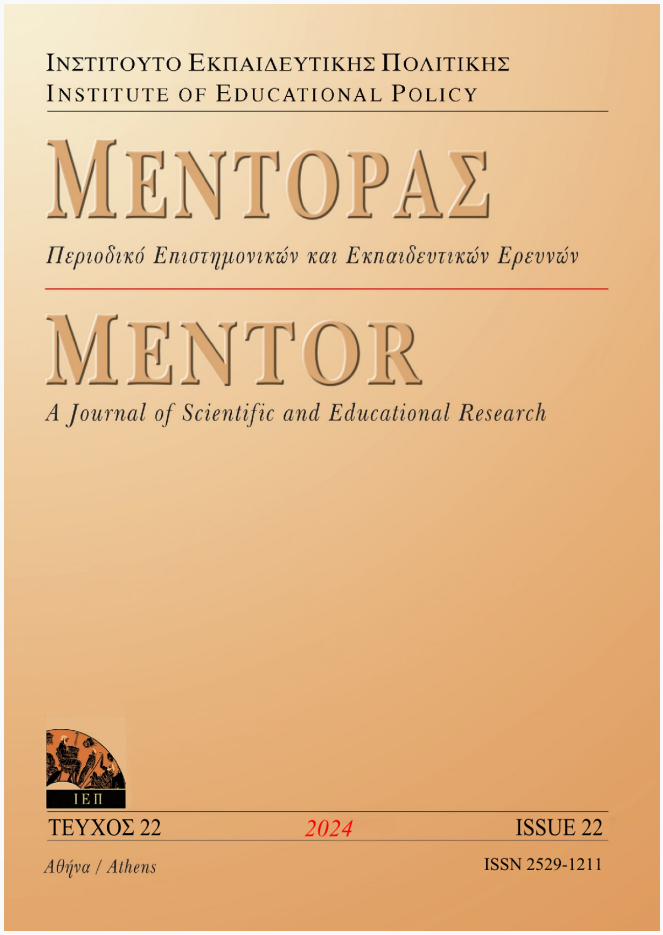
ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ
NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Μέντορας

Τόμ. 22, Αρ. 1 (2024)

ΜΕΝΤΟΡΑΣ



Διερεύνηση στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία τους

Ευστάθιος Ξαφάκος, Αικατερίνη Βάσιου, Σταυρούλα Καλδή, Βασίλειος Σταυρόπουλος, Αλεξάνδρα Σταυριανουδάκη, Βασιλική Τζίκα

Βιβλιογραφική αναφορά:

Ξαφάκος Ε., Βάσιου Α., Καλδή Σ., Σταυρόπουλος Β., Σταυριανουδάκη Α., & Τζίκα Β. (2024). Διερεύνηση στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία τους . *Μέντορας*, *22*(1), 175–202. ανακτήθηκε από https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/mentoras/article/view/35353

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** EKT | **Πρόσβαση:** 25/01/2026 08:39:41

Διερεύνηση στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία τους

Ευστάθιος Ξαφάκος
PhD, μεταδιδακτορικός ερευνητής ΕΚΠΑ
stathisxafakos@yahoo.com

Αικατερίνη Βάσιου,
Επίκουρη Καθηγήτρια
ΠΤΔΕ, Πανεπιστήμιο Κρήτης
avasiou@uoc.gr

Σταυρούλα Καλδή
Καθηγήτρια
ΠΤΔΕ, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
kaldi@uth.gr

Σταυρόπουλος Βασίλειος
Διδάκτορας ΠΤΔΕ Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
bstavro@uth.gr

Αλεξάνδρα Σταυριανουδάκη
Διδακτόρισσα Π.Τ.Δ.Ε., Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
stavrian@uth.gr

Βασιλική Τζίκα
Εκπαιδευτικός ΠΕ70
Υποψ. Διδάκτωρ ΠΤΔΕ Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
vatzika@pre.uth.gr

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη διερευνά τις στερεοτυπικές αντιλήψεις 161 εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την αποτελεσματικότητα και την καινοτομικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία τους μέσω ενός ερωτηματολογίου αυτοαναφοράς. Η στατιστική ανάλυση έδειξε ότι οι μισοί/ές συμμετέχοντες/ουσες θεωρούν τους/τις νεότερους/ες εκπαιδευτικούς περισσότερο καινοτόμους σε σχέση με τους/τις μεγαλύτερους/ες, ενώ ένα μικρό ποσοστό θεωρεί τις γυναίκες εκπαιδευτικούς περισσότερο καινοτόμες. Αναφορικά με την αποτελεσματικότητα, δεν υπάρχει συμφωνία στο ότι οι νεότεροι/ες ή οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο αποτελεσματικοί/ές, ούτε υπήρξε διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο. Τέλος, ο έλεγχος πιθανών διαφοροποιήσεων έδειξε ότι οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί και οι αναπληρωτές/τριες δηλώνουν ότι γενικά οι πιο νέοι/ες είναι πιο καινοτόμοι/ες σε σύγκριση με τους/τις εκπαιδευτικούς μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ στατιστικά σημαντική σχέση βρέθηκε τόσο ανάμεσα στην ηλικία και την αποτελεσματικότητα των νεότερων εκπαιδευτικών όσο και ανάμεσα στο φύλο και την αποτελεσματικότητα. Τα αποτελέσματα συζητούνται

αποσκοπώντας στην άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με την ηλικία και το φύλο στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών.

Λέξεις-κλειδιά: εκπαιδευτικοί, στερεοτυπικές αντιλήψεις, φύλο, ηλικία, καινοτομικότητα, αποτελεσματικότητα

Abstract

The present study investigates, through a self-report questionnaire, 161 Primary school teachers' stereotypical perceptions regarding efficacy and innovativeness in relation to their gender and age. The statistical analysis showed that half of the participants consider younger teachers as more innovative than the older ones, while a small percentage consider female teachers to be more innovative. With regard to efficacy, there is no agreement if younger or older teachers are more efficacious. Also, there was not any difference in relation to gender. Finally, after controlling for possible differences, younger and substitute teachers stated that in general the younger teachers are more innovative compared to the older ones, while a statistically significant relationship was found both between the age and the younger teachers' efficacy and between the gender and teachers' efficacy. The results are discussed aiming to remove stereotypical perceptions about age and gender in teachers' working environment.

Keywords: primary school teachers, stereotypes, gender, age, innovativeness, effectiveness.

1. Εισαγωγή

Τα στερεότυπα θεωρούνται ένα σύνολο ανακριβών και απλοϊκών γενικεύσεων για μια ομάδα ατόμων, καθώς τα άτομα που υιοθετούν στερεοτυπικές αντιλήψεις τείνουν να κατατάσσουν τους ανθρώπους σε κατηγορίες και να τους συμπεριφέρονται ανάλογα (Jary & Jary, 1995). Τα στερεότυπα συνήθως διαμορφώνονται από τις

προσωπικές εμπειρίες στην παιδική και νεανική ηλικία και συνιστούν μία σταθερά στην οποία καταφεύγουν τα άτομα που τα υιοθετούν, ώστε να αντιμετωπίσουν καταστάσεις της καθημερινής ζωής (Vaughan & Hogg, 2011). Συγχρόνως, επειδή αποτελούν μέρος των κοινών πεποιθήσεων ότι οι κοινωνίες έχουν διαφορετικούς τύπους ανθρώπων και ομάδων, αποτελούν μέρος της συλλογικής γνώσης της κοινωνίας και χρησιμεύουν ως κατευθυντήριες γραμμές για την κοινωνική αλληλεπίδραση (White & White, 2006). Ωστόσο, ως νοητικές δομές έχουν την ιδιότητα να μεταβάλλονται, να προσαρμόζονται ή ακόμη και να αίρονται, όταν λαμβάνουν χώρα σημαντικές πολιτικές και κοινωνικές αλλαγές (Henkel et al., 2006· Vaughan & Hogg, 2011). Αποτελούν, όμως, συγχρόνως και πεδίο κοινωνικών αναπλαισιώσεων και μεταβολών, οι οποίες, κάτω από τις κατάλληλες συνθήκες, δύνανται να οδηγήσουν στην άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων (Φρόση κ.ά., 2001).

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, διερευνώνται οι στερεοτυπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, καθώς αυτοί/ές αναμένεται να λειτουργήσουν ως καταλύτες σε οποιαδήποτε κοινωνική μεταβολή που επέρχεται στον χώρο της εκπαίδευσης. Η διερεύνηση εστιάζει στις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών που αφορούν το φύλο και την ηλικία των συναδέλφων/ισσών τους, καθώς, όπως αναφέρεται σε σχετικές έρευνες, πρόκειται για δύο ζητήματα που δεν έχουν διερευνηθεί επαρκώς (Chiu et al., 2001· Geeraerts et al., 2021). Ας σημειωθεί ότι τόσο το φύλο όσο και η ηλικία συγκαταλέγονται μεταξύ άλλων ευκρινών χαρακτηριστικών, όπως η εθνικότητα, η εκπαίδευση, ο πλούτος κ.ά., βάσει των οποίων συχνά «κατηγοριοποιούνται» οι άνθρωποι (Augoustinos & Walker, 1998). Επομένως, κρίνεται σημαντικό η εκπαιδευτική έρευνα να αναγνωρίσει και να ερμηνεύσει την ύπαρξη των στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών, προκειμένου να τεθούν σε βάθος χρόνου τα θεμέλια για την άρση τους. Η απαλλαγή ή ο μετριασμός από τις στερεοτυπικές αντιλήψεις δύναται να ενισχύσει τους παράγοντες της συνεργασίας και της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπαιδευτικών, οδηγώντας κατά κάποιον τρόπο στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος γενικότερα (Fasbender, 2016· Fasbender & Deller, 2017). Αυτός είναι και ο λόγος που αρκετές έρευνες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό έχουν επικεντρωθεί στη μελέτη σχετικών αντιλήψεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εκπαίδευσης (Φρόση κ.ά., 2001).

Επιπλέον, στην παρούσα μελέτη, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών διερευνώνται με γνώμονα την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητα και αν και κατά πόσο αυτές επηρεάζονται από το φύλο και την ηλικία. Πρόκειται για δύο πολύ σημαντικούς παράγοντες, καθώς η υιοθέτηση στερεοτυπικών αντιλήψεων που συνδέονται με αυτούς φαίνεται να επηρεάζει τη στάση του/της ενός/μιας εκπαιδευτικού απέναντι στον/στην άλλον/η και ως εκ τούτου την ποιότητα των μεταξύ τους σχέσεων και αλληλοεπιδράσεων (Geeraerts et al., 2019). Αξίζει να σημειωθεί ότι συχνά οι στερεοτυπικές αντιλήψεις γίνονται αυτο-εκπληρούμενες προφητείες, όταν οι πεποιθήσεις που απορρέουν από αυτές γίνουν προσδοκίες και στη συνέχεια τα άτομα που τις υιοθετούν συλλέγουν (επιλεκτικά) στοιχεία για να τις υποστηρίξουν και τις υποστηρίζουν ακόμη και όταν δεν υπάρχουν καθόλου στοιχεία (Sanson, et al., 1998).

2. Θεωρητικό Υπόβαθρο

2.1. Στερεοτυπικές αντιλήψεις για το φύλο, την ηλικία και την εργασιακή σχέση των εκπαιδευτικών

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, που φέρουν οι εκπαιδευτικοί, συχνά σχετίζονται με την ηλικία των συναδέλφων/ισσών τους (Geeraerts et al., 2021). Έτσι, διαφαίνεται ότι συχνά οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί υιοθετούν άκριτα μία θετική στάση απέναντι στους/στις μεγαλύτερης ηλικίας συναδέλφους/ισσές τους, κρίνοντάς τους/τες ως αποτελεσματικότερους/ες στη διδασκαλία, στη διαχείριση της τάξης αλλά και ως επαρκέστερους/ες γνώστες/στριες των διδακτικών αντικειμένων (Geeraerts et al., 2016).

Στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την ηλικία φαίνεται να εκφράζονται τόσο από τους/τις μεγαλύτερους/ες όσο και από τους/τις νεότερους/ες εκπαιδευτικούς. Η είσοδος νέων εκπαιδευτικών σε μία σχολική μονάδα φαίνεται ότι συχνά οδηγεί στην ανάδειξη νέων στερεοτυπικών αντιλήψεων από τους/τις μεγαλύτερους/ες συναδέλφους/ισσές τους (Χαϊκάλης-Πετρίτσης, 2018). Πιθανώς, οι στερεοτυπικές αυτές αντιλήψεις συνδέονται με τη διαφοροποίηση που υπάρχει σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες σχετικά με τις δεξιότητες στις νέες τεχνολογίες, καθώς οι νέοι/ες εκπαιδευτικοί, αξιοποιώντας τα τεχνολογικά μέσα τόσο στη διδασκαλία τους όσο και στην αλληλεπίδραση και τη συνεργασία τους, συχνά

αντιμετωπίζονται ως «ψηφιακά γηγενείς» (digital natives) από τους/τις μεγαλύτερους/ες συναδέλφους/ισσές τους (Fasbender & Deller, 2017· Geeraerts et al., 2021). Πέραν τούτου, άλλα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί θεωρούν τους/τις νεοεισερχόμενους/ες στην εκπαίδευση επιπόλαιους/ες στη διαχείριση της ύλης ή υπερβολικά ενθουσιώδεις στον τρόπο που αλληλοεπιδρούν με τον μαθητικό πληθυσμό (Geeraerts et al., 2021).

Άλλες έρευνες επιβεβαιώνουν ότι η εκπαίδευση συχνά αναπαράγει με ποικίλους τρόπους έμφυλες διακρίσεις και στερεότυπα μέσα από τα σχολικά εγχειρίδια (Κογκίδου, 1995), το φανερό και κρυφό αναλυτικό πρόγραμμα (Κανταρτζή & Πλιόγκου, 2007) και τις πρακτικές των ίδιων των εκπαιδευτικών (Μαραγκουδάκη, 2003). Πέραν αυτού, εκτεθειμένες σε συμπεριφορές έμφυλου διαχωρισμού δηλώνουν συχνά ότι βρίσκονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί νεότερης ηλικίας, όταν εισέρχονται σε ένα ανδροκρατούμενο σχολικό περιβάλλον. Σε σχετικές έρευνες δηλώνεται από τις συμμετέχουσες ότι η επαγγελματική τους ιδιότητα και η προστασία που ένιωσαν από φορείς ήταν το «όπλο» για να αντιμετωπιστούν συμπεριφορές και στάσεις έμφυλων διακρίσεων στο εργασιακό τους περιβάλλον (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 2008). Ωστόσο, σε ό,τι αφορά τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών προς τους/τις συναδέλφους/ισσές τους, σύμφωνα με τις Κανταρτζή (1996) και Δεληγιάννη-Κουϊμτζή κ.ά. (2000), οι περισσότεροι/ες εκπαιδευτικοί δεν συνειδητοποιούν τις έμφυλες διακρίσεις που δημιουργούνται και αναπαράγονται στο σχολικό περιβάλλον. Επομένως, έχει μεγάλο ενδιαφέρον να γίνει επικαιροποίηση των αποτελεσμάτων αυτών μέσα από τα ευρήματα της παρούσας μελέτης.

Επιπρόσθετα, η διάσταση της αντιλαμβανόμενης επιδραστικότητας, που αφορά την ατομική καινοτομικότητα των εκπαιδευτικών, δηλώνεται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους/τις μόνιμους/ες εκπαιδευτικούς συγκριτικά με τους/τις αναπληρωτές/τριες συναδέλφους/ισσές τους (Ξαφάκος κ.ά., 2019). Μια τέτοια συνθήκη μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός ότι οι αναπληρωτές/τριες εκπαιδευτικοί συχνά αισθάνονται μη ικανοποιημένοι/ες από τη στήριξη και την αναγνώριση του έργου τους από τους/τις εμπλεκόμενους/ες στην εκπαιδευτική διαδικασία (Michopoulou et al., 2020), με όλα τα αρνητικά παρεπόμενα για τις αντιλήψεις που διαμορφώνουν οι εν λόγω εκπαιδευτικοί αναφορικά με την αποτελεσματικότητα του έργου τους και τον βαθμό που μπορεί να έχουν επιρροή στην εισαγωγή καινοτομιών στο σχολικό συγκείμενο.

2.2. Η αποτελεσματικότητα και η καινοτομικότητα των εκπαιδευτικών

Ένας από τους δύο παράγοντες προς διερεύνηση της παρούσας μελέτης είναι η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών και αν αυτή διαφοροποιείται σε σχέση με το φύλο ή την ηλικία τους. Η αποτελεσματικότητα βασίζεται στην έννοια της αυτο-αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών, η οποία ορίζεται ως η πεποίθηση των εκπαιδευτικών στην ικανότητά τους να εκτελέσουν τα καθήκοντα που απαιτούνται από τη δουλειά τους (Bandura, 1977), καθώς και να επιτύχουν επιθυμητά αποτελέσματα στη μάθηση και τη δέσμευση του μαθητικού πληθυσμού (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Μάλιστα, πρόσφατη έρευνα στην Ελλάδα ανέδειξε θετικές πεποιθήσεις των εκπαιδευτικών ως προς την αποτελεσματικότητά τους (Xafakos et al., 2023). Η μελέτη της αντιλαμβανόμενης αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών συμβάλει στην άντληση δεδομένων αναφορικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και, ως εκ τούτου, στον σχεδιασμό στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης (Al-Azmi, 2018).

Μέσα από σχετικές μελέτες, παράγεται ένα σώμα γνώσης που μας βοηθά να ορίσουμε τον/την αποτελεσματικό/ή εκπαιδευτικό. Συγκεκριμένα, περιγράφεται ως ένας/μία εκπαιδευτικός με επικοινωνιακές δεξιότητες, που αναπτύσσει αποτελεσματικές διαπροσωπικές σχέσεις με τους/τις μαθητές/τριές του/της (Stronge, 2018). Άλλα χαρακτηριστικά που τον/τη διέπουν είναι η αμεροληψία και η δικαιοσύνη στην κρίση του/της (Lezotte, 1989), όπως και η υιοθέτηση εύστοχων και αποτελεσματικών διδακτικών πρακτικών, που βαθμιαία οδηγούν στη βελτίωση των μαθητικών επιδόσεων (Kutnick & Jules, 1993· Stronge, 2018). Πέραν αυτού, και καθώς ο/η εκπαιδευτικός δεν λειτουργεί μόνος/η του/της αλλά εντός του πλαισίου μίας ομάδας, κρίνεται αποτελεσματικός/ή, όταν μπορεί να συνεργάζεται με την ομάδα αυτή, για να βελτιώνει την ποιότητα της προσφερόμενης εκπαιδευτικής υπηρεσίας (Lezotte, 1989).

Επιχειρώντας την ανίχνευση πιθανών διαφοροποιήσεων ως προς την ηλικία σε άλλους εργασιακούς χώρους, παρατηρείται ότι οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία εργαζόμενοι/ες κατέχουν θετικότερη στάση για την αποτελεσματικότητα και την εργατικότητα των ομηλίκων τους (Chiu et al., 2001). Αντίθετα, σε ό,τι αφορά το φύλο, η εικόνα του/της εκπαιδευτικού για την αποτελεσματικότητα του/της

«άλλου/ης» δε φαίνεται να επηρεάζεται από τον παράγοντα φύλο. Ωστόσο, από σχετική έρευνα προέκυψε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί θεωρούνται περισσότερο επικεντρωμένοι σε ένα εκπαιδευτικό πλαίσιο που στηρίζεται στην απόκτηση ακαδημαϊκών και γνωστικών δεξιοτήτων σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφισσές τους (Burke & Collins, 2001· Van der Boon, 2003). Άλλα ερευνητικά δεδομένα που αφορούν σε ετεροαξιολογήσεις εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καταδεικνύουν, ότι συχνά οι αξιολογήσεις του μαθητικού πληθυσμού και των εκπαιδευτικών για εκπαιδευτικούς και συναδέλφους/ισσες αντίστοιχα επηρεάζονται από στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα φύλα (Boring, 2017· Makarova et al., 2019· Renström et al., 2021). Συγκεκριμένα, οι άνδρες εκπαιδευτικοί συχνά αξιολογούνται ως περισσότερο οργανωτικοί (Boring, 2017) και επαρκείς στην διδασκαλία των θετικών και τεχνολογικών επιστημών (Mengel et al., 2018· Makarova et al., 2019). Αντίθετα, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αξιολογούνται ως περισσότερο διαθέσιμες για συνεργασία και επίλυση αποριών και περισσότερο επικοινωνιακές από τους άνδρες συναδέλφους τους (Renström et al., 2021). Πρόκειται για χαρακτηριστικά που συχνά αποδίδονται στερεοτυπικά στο αρσενικό και θηλυκό φύλο αντίστοιχα (Renström et al., 2021).

Παρότι δεν εντοπίζονται ερευνητικά δεδομένα που να καταδεικνύουν στερεοτυπικές αντιλήψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα των πρακτικών ως προς την εκπαιδευτική ηγεσία ή τη διδασκαλία, φαίνεται ότι στην εκπαίδευση έχουν εδραιωθεί ως έναν βαθμό πεποιθήσεις που συνδέουν το φύλο των εκπαιδευτικών με σημαντικές πτυχές της μαθησιακής διαδικασίας. Οι όποιες διαφοροποιήσεις αναδεικνύονται αφορούν επιμέρους τομείς, στους οποίους οι άνδρες ή οι γυναίκες εκπαιδευτικοί τείνουν να δίνουν περισσότερη αξία στο πλαίσιο υλοποίησης του εκπαιδευτικού τους έργου (Δεληγιάννη κ.ά., 2000).

Στην παρούσα μελέτη διερευνάται, επίσης, η έννοια της εκπαιδευτικής καινοτομικότητας, εφόσον οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μια επαγγελματική ομάδα, η οποία απαιτεί την υιοθέτηση και ανάπτυξη καινοτομιών για την επιτυχία του έργου που καλείται να επιτελέσει (Gkontelos et al., 2023). Ο όρος καινοτομικότητα αναφέρεται στη σκόπιμη δημιουργία, εισαγωγή και εφαρμογή νέων ιδεών εντός ενός οργανισμού, προκειμένου να ωφεληθεί το άτομο, η ομάδα ή/και ο οργανισμός ως σύνολο (Janssen, 2000). Σε εκπαιδευτικά πλαίσια, πρόκειται για έναν όρο που εμπεριέχει δύο σημαντικούς άξονες, τις καινοτόμες παιδαγωγικές προσεγγίσεις και

τις καινοτόμες χρήσεις εκπαιδευτικών ή τεχνολογικών μέσων (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015). Συνεπώς, η καινοτομικότητα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις ικανότητες του/της εκπαιδευτικού στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015).

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο αναφορικά με την καινοτομική εργασιακή συμπεριφορά των εκπαιδευτικών, πολύ πρόσφατη έρευνα σε ελληνικό πληθυσμό δεν ανέδειξε διαφορές ως προς το φύλο (Gkontelos et al., 2022). Ωστόσο, περιορίζοντας την έννοια στον τομέα της χρήσης τεχνολογικών μέσων, φαίνεται να έχουν εκπονηθεί έρευνες που εστιάζουν στη διερεύνηση της έμφυλης χρήσης των ΤΠΕ στην εκπαίδευση (Τσιτουρίδου & Βρύζας, 2007). Στις έρευνες αυτές καταδεικνύεται αρνητικότερη αντίληψη και στάση των γυναικών απέναντι στις νέες τεχνολογίες (Weil et al., 1990· Rosen & Weil, 1995) είτε θετικότερη (Reed, 1999). Ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν, επίσης, ότι αναφορικά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών υπάρχει ένα χάσμα στα φύλα σε παγκόσμιο επίπεδο, το οποίο θεωρείται απότοκο πολιτισμικών διαφοροποιήσεων και ανισοτήτων που σχετίζονται με την οικονομική συμμετοχή, τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την εκπαίδευση, τη συμμετοχή στην πολιτική και την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας (Hausmann, et al, 2009).

Σε γενικές γραμμές, όπως προαναφέρθηκε, οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών τόσο για την αποτελεσματικότητα όσο και για την καινοτομικότητα έχουν διερευνηθεί στο πλαίσιο της αυτοαναφορικότητας (Stone-Johnson, 2017). Συνεπώς, δεν υπάρχουν δεδομένα που να αναδεικνύουν τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τους/τις συναδέλφους/ισσές τους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η εκπαίδευση είναι ένα ευαίσθητο σύστημα, που επηρεάζεται από το αέναο μεταβαλλόμενο κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο (Fullan, 2009), είναι σημαντικό να διερευνηθούν οι πιθανές στερεοτυπικές αντιλήψεις, που υπάρχουν αυτή τη στιγμή. Η ύπαρξή τους διαμορφώνει έμμεσα και μακροπρόθεσμα τα δεδομένα για την εκπαιδευτική πραγματικότητα και συνεπώς κρίνεται αναγκαία σε πρώτη φάση η αναγνώρισή τους.

3. Σκοπός και υποθέσεις της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την καινοτομικότητα

και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο και την ηλικία.

Διατυπώθηκαν οι εξής ερευνητικές υποθέσεις:

1. Αναμένεται ότι θα υπάρχουν στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο και την ηλικία.
2. Αναμένεται ότι θα υπάρχουν διαφορές ως προς την ηλικία των εκπαιδευτικών στις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία.
3. Αναμένεται ότι θα υπάρχουν διαφορές ως προς την εργασιακή σχέση των εκπαιδευτικών στις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία.

4. Μέθοδος

Στην παρούσα έρευνα υιοθετήθηκε η ποσοτική προσέγγιση και χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς.

4.1. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 161 εκπαιδευτικοί (δάσκαλοι και δασκάλες) από διάφορες περιοχές της Ελλάδας, εκ των οποίων οι 141 ήταν γυναίκες (ποσοστό 87,6,8%) και οι 20 ήταν άντρες (ποσοστό 12,4%). Ποσοστό 38,5% ανήκε στην ηλικιακή ομάδα των 23-35 ετών, το 41,6% ήταν 36-50 ετών και το 19,9% ήταν 51-65 ετών. Οι 60 ήταν μόνιμοι/ες εκπαιδευτικοί και οι 101 αναπληρωτές/τριες.

4.2. Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων των εκπαιδευτικών, περιελάβανε μία σειρά από ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, καθώς και κλίμακες μέτρησης των εννοιολογικών κατασκευών που μελετήθηκαν. Η παρούσα

έρευνα στηρίζεται σημαντικά σε πρόσφατη έρευνα των Geeraerts et al. (2019), στην οποία διερευνήθηκαν τα στερεότυπα ως προς την ηλικία Φλαμανδών εκπαιδευτικών, η οποία με τη σειρά της βασίστηκε σε προηγούμενες έρευνες των Henkens (2005) και Geeraerts et al. (2016). Ως εκ τούτου, δεν έγινε χρήση πιλοτικού ερωτηματολογίου, αλλά μεταφράστηκε με τη μέθοδο της διπλής-αντίστροφης μετάφρασης το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο. Συγκεκριμένα, συμπεριλήφθηκαν 16 στοιχεία για τα στερεότυπα ως προς την ηλικία και άλλα 16 για τα στερεότυπα ως προς το φύλο. Το αρχικό σετ ερωτήσεων της έρευνας των Geeraerts et al. (2021) ήταν 18 στοιχεία, όμως για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας αφαιρέθηκαν δύο, καθώς θεωρήθηκε ότι δεν ταίριαζαν με το ελληνικό εκπαιδευτικό συγκείμενο. Στην παρούσα έρευνα αντιστράφηκαν οι δηλώσεις σε σχέση με το εργαλείο των Geeraerts et al. (2021) και διατυπώθηκαν ως εξής: «Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί….» και «οι γυναίκες εκπαιδευτικοί…», προκειμένου να αποφευχθεί η συντήρηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων αναφορικά με την ηλικία και το φύλο. Από τις 32 συνολικά ερωτήσεις, εννέα αφορούσαν την καινοτομικότητα ως προς την ηλικία (οι νεότεροι είναι περισσότερο καινοτόμοι) (Cronbach's α =.907), επτά την καινοτομικότητα ως προς το φύλο (οι γυναίκες είναι περισσότερο καινοτόμες) (Cronbach's α =.920), εννέα την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα ως προς την ηλικία (οι νεότεροι είναι περισσότερο αποτελεσματικοί) (Cronbach's α =.828) και επτά την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα ως προς το φύλο (οι γυναίκες είναι περισσότερο αποτελεσματικές) (Cronbach's α =.874) (βλ. Παράρτημα).

4.3. Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Για τη συλλογή των δεδομένων επιλέχθηκε η δειγματοληψία ευκολίας, καθώς μέλη της ερευνητικής ομάδας, λόγω της επαγγελματικής τους ιδιότητας, είχαν πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του δικτύου τους, η οποία εξασφάλιζε παράλληλα την άμεση ανταπόκριση (Creswell, 2012). Το ερωτηματολόγιο διαμοιράστηκε με σχετική ευκολία, εφόσον στάλθηκε σε ηλεκτρονική μορφή *(Google form)* μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε διευθύνσεις σχολικών μονάδων αλλά και σε προσωπικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις εκπαιδευτικών. Προκειμένου να δημιουργηθεί κλίμα εμπιστοσύνης για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, γνωστοποιήθηκε στους/στις

συμμετέχοντες/ουσες εκπαιδευτικούς η διασφάλιση της ανωνυμίας και των προσωπικών δεδομένων και κατέστη σαφές ότι τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν θα χρησιμοποιούνταν για καθαρά ερευνητικούς σκοπούς. Ο χρόνος συμπλήρωσής του δεν υπερέβαινε τα 10 λεπτά της ώρας.

4.4. Στατιστικές μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων έγινε χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS 23.0, αξιοποιώντας την περιγραφική και την επαγωγική στατιστική. Για την κανονικότητα της κατανομής των μεταβλητών πραγματοποιήθηκε το τεστ Kolmogorov- Smirnov, το οποίο υπέδειξε τη διεξαγωγή παραμετρικού ελέγχου και συγκεκριμένα των τεστ ANOVA και t-test.

4.5. Διερευνητική παραγοντική ανάλυση

Οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών στα 16 στοιχεία του εργαλείου μέτρησης των στερεότυπων, τα οποία αφορούσαν την ηλικία, υποβλήθηκαν σε διερευνητική παραγοντική ανάλυση *(Exploratory Factor Analysis, EFA)* με τη μέθοδο των Πρωταρχικών Συνιστωσών *(Principal Components).* Η ανάλυση υπέδειξε δύο παράγοντες μετά από περιστροφή των αξόνων *(varimax rotation).*

Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει 9 στοιχεία και απορροφά το 33,7 % της συνολικής μεταβλητότητας. Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται γενικά στις καινοτόμες ιδέες των εκπαιδευτικών σε σχέση με την ηλικία και στην επαφή τους με τις νέες τεχνολογίες. Ο παράγοντας αυτός ονομάστηκε «Ηλικία- Καινοτομικότητα». Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής ήταν α=.907.

Τον 2^{ο} παράγοντα (21,6 %) φορτίζουν 7 δηλώσεις που αναφέρονται στη διαχείριση της τάξης, στο ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών για επαγγελματική ανάπτυξη και τις δεξιότητές τους σε σχέση πάλι με την ηλικία. Ο παράγοντας αυτός ονομάστηκε «Ηλικία-Αποτελεσματικότητα». Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής ήταν α=.828.

Αντίστοιχα, επαναλήφθηκε παραγοντική ανάλυση για τα 16 στοιχεία που αφορούσαν στο φύλο. Η ανάλυση έδειξε δύο παράγοντες, οι οποίοι περιείχαν τα ίδια στοιχεία όπως παραπάνω, με παρόμοιες φορτίσεις *(loadings).* Οι παράγοντες

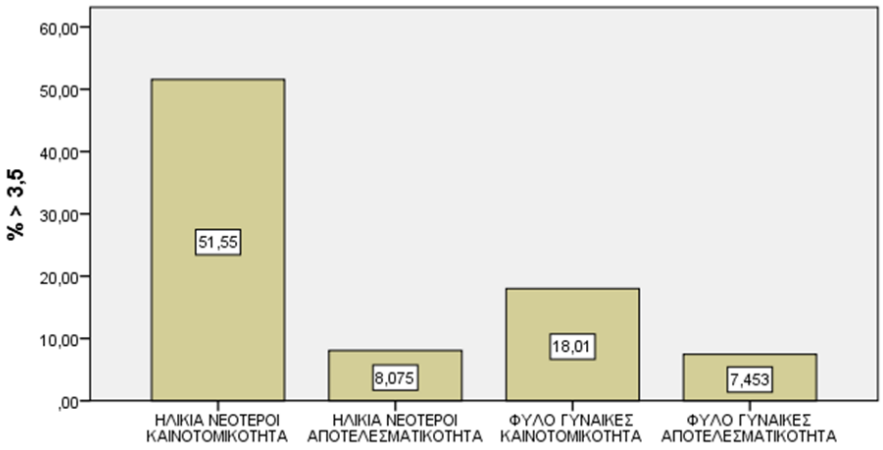
ονομάστηκαν «Φύλο- Καινοτομικότητα» (α.=.920) και «Ηλικία- Αποτελεσματικότητα» (α=.874).

5. Αποτελέσματα

Οι συμμετέχοντες/ουσες στο σύνολό τους εκφράζονται θετικά ως προς το ότι οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί είναι περισσότερο καινοτόμοι/ες σε σχέση με τους/τις αρχαιότερους/ες (Μ.Τ.=3,47), ενώ εκφράζονται αρνητικά και ουδέτερα ως προς τις υπόλοιπες μεταβλητές. Συγκεκριμένα, εκφράζονται αρνητικά ως προς το ότι οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί είναι πιο αποτελεσματικοί/ές (Μ.Τ.=2,60) και ως προς το ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο αποτελεσματικές (Μ.Τ.=2,63). Εκφράζονται δε ουδέτερα ως προς το ότι οι γυναίκες είναι πιο καινοτόμες (Μ.Τ.=2,91).

Πίνακας 1. Μέσες τιμές των υπό διερεύνηση μεταβλητών

Μεταβλητές	N	Μ.Τ.	Τ.Α.
Ηλικία (νεότεροι) – Καινοτομικότητα	161	3,47	0,86
Ηλικία (νεότεροι) – αποτελεσματικότητα	161	2,60	0,71
Φύλο (γυναίκες) – Καινοτομικότητα	161	2,91	0,78
Φύλο (γυναίκες) - αποτελεσματικότητα	161	2,63	0,72



Σχήμα 1. Ποσοστά συμφωνίας (score>3,5)

Το παραπάνω σχήμα (Σχήμα 1) παρουσιάζει τα ποσοστά συμφωνίας των εκπαιδευτικών σε επίπεδο μέσων τιμών 3,5, δηλαδή όσοι/ες απάντησαν «μάλλον συμφωνώ» και «συμφωνώ». Όπως φαίνεται, οι μισοί/ές εκπαιδευτικοί εκφράζονται θετικά ως προς το ότι οι νεότεροι/ες είναι πιο καινοτόμοι/ες. Δεν συμβαίνει, όμως το ίδιο, ως προς τις άλλες τρεις μεταβλητές, καθώς μικρά ποσοστά των συμμετεχόντων/ουσών θεωρούν ότι οι γυναίκες και οι νεότεροι/ες είναι πιο αποτελεσματικές και καινοτόμοι/ες αντίστοιχα. Ωστόσο, ποσοστό 20% θεωρεί τις γυναίκες περισσότερο καινοτόμες.

Με τη χρήση του ελέγχου ανάλυσης διακύμανσης ANOVA (Πίνακας 2), βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στο [$F(2,158)=12,545$, $p<0,001$] ανάμεσα στην ηλικία και τη γνώμη των εκπαιδευτικών ως προς το αν οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί είναι πιο καινοτόμοι/ες. Σύμφωνα με τον έλεγχο, οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί, ηλικίας 23-35 ετών, εκφράζονται πιο θετικά ως προς τη συγκεκριμένη μεταβλητή, οπότε θεωρούν τους εαυτούς τους πιο καινοτόμους σε σχέση με τις άλλες δύο ηλικιακές ομάδες. Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 51-65 ετών κρατούν ουδέτερη στάση. Όσον αφορά στη θέση αν οι νεότεροι/ες είναι πιο αποτελεσματικοί/ες, βρέθηκε διαφοροποίηση, όμως και οι τρεις μέσες τιμές δείχνουν την αρνητική στάση των εκπαιδευτικών ως προς τη μεταβλητή. Ακόμη, βρέθηκε διαφοροποίηση ως προς την άποψη αν οι γυναίκες είναι πιο καινοτόμες και πιο αποτελεσματικές [$F(2,158)=5,634$, $p=0,004$]. Οι μεγαλύτερης ηλικίας εκπαιδευτικοί εκφράζονται πιο θετικά ως προς το ότι οι γυναίκες είναι πιο καινοτόμες. Όσον αφορά στη θέση αν οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές, βρέθηκε διαφοροποίηση, όμως και οι τρεις μέσες τιμές δείχνουν την αρνητική προς ουδέτερη στάση των εκπαιδευτικών ως προς τη μεταβλητή.

Πίνακας 2. Διαφοροποιήσεις ως προς την ηλικία

Μεταβλητές		**N**	**Μ.Τ.**	**Τ.Α.**
Ηλικία (νεότεροι) – Καινοτομικότητα	23-35 ετών	62	3,84	0,60
	36-50 ετών	67	3,35	0,91
	51-65 ετών	32	3,00	0,91
Ηλικία (νεότεροι) – αποτελεσματικότητα	23-35 ετών	62	2,74	0,68
	36-50 ετών	67	2,63	0,69

	51-65 ετών	32	2,26	0,72
Φύλο (γυναίκες) – Καινοτομικότητα	23-35 ετών	62	2,74	0,81
	36-50 ετών	67	2,87	0,69
	51-65 ετών	32	3,29	0,76
Φύλο (γυναίκες) - αποτελεσματικότητα	23-35 ετών	62	2,41	0,75
	36-50 ετών	67	2,66	0,61
	51-65 ετών	32	2,97	0,75

Με τη χρήση του ελέγχου T-test βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση [t(159)=3,219, P=0,002] ανάμεσα στην εργασιακή σχέση και την καινοτομικότητα (Πίνακας 3). Οι αναπληρωτές/τριες εκπαιδευτικοί φαίνεται να θεωρούν πιο καινοτόμους/ες τους/τις νεότερους/ες εκπαιδευτικούς. Δεν βρέθηκαν άλλες διαφοροποιήσεις σε σχέση με την εργασιακή σχέση και τις υπόλοιπες μεταβλητές.

Πίνακας 3. Έλεγχος διαφοροποιήσεων ως προς την εργασιακή σχέση

Μεταβλητή	**Εργασιακή σχέση**	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**
Ηλικία (νεότεροι)	Αναπληρωτής/ρια	60	3,73	0,68
Καινοτομικότητα	Μόνιμος/η	101	3,32	0,92

Κατά τη διάρκεια της διερεύνησης των στερεοτύπων, προέκυψε ένα ακόμη εύρημα, το οποίο είναι άξιο αναφοράς (Πίνακας 4). Εντοπίστηκαν μέτριες έως ισχυρές συσχετίσεις ανάμεσα στην καινοτομικότητα και την αυτοαποτελεσματικότητα. Συγκεκριμένα, βρέθηκε συσχέτιση ανάμεσα στην ηλικία και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών (νεότεροι) [r=0,639, N=161, P<0,001] και ανάμεσα στο φύλο και την αποτελεσματικότητα [r=0,833, N=161, P<0,001]. Επομένως, οι δύο αυτές συσχετίσεις καταδεικνύουν τη σύνδεση της καινοτομικότητας και της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 4. Συσχετίσεις καινοτομικότητας και αποτελεσματικότητας ως προς την ηλικία και το φύλο

Μεταβλητή	**Ηλικία-Καινοτομικότητα**	**Ηλικία-Αποτελεσματικότητα**	**Φύλο-Καινοτομικότητα**	**Φύλο-Αποτελεσματικότητα**
Ηλικία-Καινοτομικότητα	-			
Ηλικία-Αποτελεσματικότητα	0,639**	-		
Φύλο-Καινοτομικότητα	0,040	0,191*	-	
Φύλο-Αποτελεσματικότητα	0,007	0,212*	0,833**	-

6. Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η διερεύνηση των στερεοτυπικών αντιλήψεων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία τους. Επιπρόσθετα, επιχειρήθηκε να αναδειχθούν διαφορές ως προς την ηλικία και τη σχέση εργασίας των εκπαιδευτικών στις στερεοτυπικές τους αντιλήψεις, αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα, σε σχέση με το φύλο και την ηλικία.

Έτσι, σύμφωνα με την πρώτη υπόθεση, αναμενόταν ότι θα υπάρχουν στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο και την ηλικία. Τα αποτελέσματα φαίνεται να επαληθεύουν την υπόθεση. Ειδικότερα, αναδείχθηκε ότι οι μισοί/ές εκπαιδευτικοί εκτιμούν πως οι νεότεροι/ες είναι πιο καινοτόμοι/ες από τους/τις αρχαιότερους/ες συναδέλφους/ισσές τους. Τα ευρήματα αυτά ενισχύουν την άποψη που διατυπώθηκε σε πρόσφατη ανάλογη έρευνα, ότι δηλαδή οι γνώσεις και οι δεξιότητες που σχετίζονται με το επάγγελμα του/της εκπαιδευτικού αποδίδονται σαφέστερα σε ορισμένες ηλικιακές ομάδες (Geeraerts, et al., 2021). Στην παρούσα έρευνα, οι γνώσεις και οι δεξιότητες που έχουν πιθανώς αποκτήσει οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί αλλά και η ορμή του/της νεοφερμένου/ης στην εκπαιδευτική πράξη

θεωρούνται ως εφαλτήριο για καινοτομικές δράσεις στη σχολική εκπαίδευση. Συγχρόνως, τα ευρήματα αυτής της έρευνας φαίνεται να διαιωνίζουν στερεοτυπικές αντιλήψεις υπέρ των νεότερων εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τις οποίες αυτοί/ές είναι σε θέση να κάνουν πιο ενδιαφέρον μάθημα και να κινητοποιήσουν περισσότερο τους/τις μαθητές/τριες από τους/τις μεγαλύτερους/ες συναδέλφους/ισσές τους, οι οποίοι/ες θεωρούνται κάτοχοι απαρχαιωμένων διδακτικών προσεγγίσεων (Shulman, 1987).

Επιπλέον, στην παρούσα μελέτη, ποσοστό 20% των συμμετεχόντων/ουσών φάνηκε ότι θεωρεί τις γυναίκες εκπαιδευτικούς περισσότερο καινοτόμες. Δεδομένου ότι δεν εντοπίζονται έρευνες που να συνδέουν τον παράγοντα του φύλου με την καινοτομικότητα, το εύρημα αυτό είναι σημαντικό, γιατί φαίνεται ότι εν μέρει καταρρίπτει παλαιότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις για την αρνητική στάση των γυναικών απέναντι στην τεχνολογία και στη χρήση της γενικότερα (Rosen & Weil, 1995) και αναδεικνύει ένα ποσοστό εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση που αναγνωρίζει την εξοικείωση των γυναικών με τις καινοτόμες παιδαγωγικές προσεγγίσεις και την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών (Κυριακώδη & Τζιμογιάννης, 2015). Εξάλλου, άλλες έρευνες στην Ελλάδα έχουν εντοπίσει στο σχολικό περιβάλλον ανισότητες που σχετίζονται και με τα φύλα και παραδοσιακό καταμερισμό των ρόλων, ο οποίος συνεπάγεται σχέσεις εξουσίας από τους άνδρες προς τις γυναίκες (Φρόση & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 2008). Αυτό επιβεβαιώνεται από αντίστοιχες έρευνες στο εξωτερικό οι οποίες καταδεικνύουν ότι τα στερεότυπα που αφορούν στην εξοικείωση των γυναικών με τις νέες τεχνολογίες είναι απόρροια ανισοτήτων που λαμβάνουν χώρα σε διεθνές επίπεδο και αφορούν σε ανισότητες στην οικονομική συμμετοχή, τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την εκπαίδευση, τη συμμετοχή στην πολιτική και την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας (Hausmann, et al., 2009).

Σύμφωνα με τη δεύτερη υπόθεση, αναμενόταν ότι θα υπάρχουν διαφορές ως προς την ηλικία των εκπαιδευτικών στις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους αναφορικά με την καινοτομικότητα και την αποτελεσματικότητά τους σε σχέση με το φύλο και την ηλικία. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φαίνεται να επαληθεύουν και αυτή την υπόθεση. Συγκεκριμένα, οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί θεωρούν τους εαυτούς τους πιο καινοτόμους/ες σε σχέση με τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία συναδέλφους/ισσές τους. Το εύρημα αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι οι

νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί έχουν εκπαιδευτεί σε προγράμματα σπουδών που ενσωματώνουν σύγχρονες παιδαγωγικές αντιλήψεις και εκπαιδευτικές πρακτικές που αφορούν τόσο το περιεχόμενο μάθησης όσο και το επαγγελματικό έργο των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, δεν παύει να αποτελεί στερεότυπο, που οι συμμετέχοντες/ουσες τη θεωρούν προνόμιο των νεότερων. Κατά αυτό τον τρόπο, καθιστά το σχολείο ένα εργασιακό περιβάλλον ανισοτήτων και ενδεχομένως παροπλίζει τους/τις αρχαιότερους/ες εκπαιδευτικούς θέτοντάς τους/τες στο περιθώριο. Εντούτοις, τα στερεότυπα θα μπορούσαν να λειτουργήσουν ευεργετικά για τη διευκόλυνση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των γενεών (Fowler & Gasiorek, 2018), ώστε να δημιουργηθούν ισχυρά δίκτυα καινοτομικότητας εντός των σχολικών μονάδων, που να προωθούν ένα ζωντανό και υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας (Messmann et al. 2018). Ταυτόχρονα, η σύνδεση της καινοτομικότητας με την αξιοποίηση τεχνολογικών εργαλείων στη διδασκαλία από μεγαλύτερους/ες σε ηλικία εκπαιδευτικούς δηλώνει μια «μυωπική» οπτική, που πιθανώς να μπορεί να αποδοθεί στην έλλειψη σχετικών επιμορφωτικών δράσεων τόσο από τους φορείς της εκπαιδευτικής πολιτικής όσο και από τους/τις ίδιους/ες τους/τις εκπαιδευτικούς στο πλαίσιο της προσωπικής τους επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ενδιαφέρον εύρημα αποτελεί ότι οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία εκπαιδευτικοί κρατούν ουδέτερη στάση. Αυτό μπορεί να εκτιμηθεί με διττό τρόπο, είτε ως μια τάση παραίτησης είτε ως μια στάση αναμονής. Σε κάθε περίπτωση, το εύρημα ανακινεί ζητήματα επιμόρφωσης των αρχαιότερων εκπαιδευτικών στις νέες εξελίξεις του εκπαιδευτικού έργου, εφόσον μάλιστα η επιμόρφωση θεωρείται εξαιρετικά σημαντικός θεσμός και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών (Μαλέτσκος & Μαστρογιάννης, 2013) και πάγιο αίτημά τους (Βεργίδης, 2015). Κατά αυτόν τον τρόπο, τα αποτελέσματα θα μπορούσαν να αποβούν ωφέλιμα για το εκπαιδευτικό έργο συνολικά, γιατί προτείνουν τη συνεργασία νεότερων και αρχαιότερων εκπαιδευτικών και τον συγκερασμό της καινοτομικότητας και της αποτελεσματικότητας.

Επιπλέον, αναδείχθηκε ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εκπαιδευτικοί θεωρούν τις γυναίκες πιο καινοτόμες. Η αντίληψη αυτή ενισχύει το εύρημα της πρώτης υπόθεσης, που καταρρίπτει στερεοτυπικές αντιλήψεις για την αρνητική στάση των γυναικών απέναντι στην τεχνολογία και στη χρήση της (Rosen & Weil, 1995). Μάλιστα, το γεγονός ότι η κατάρριψη αυτή συντελείται από τους/τις μεγαλύτερους/ες σε ηλικία

εκπαιδευτικούς αρχικά αναδεικνύει την παραδοχή ότι οι γυναίκες μπορούν να είναι εξοικειωμένες με καινοτομίες και να τις εφαρμόζουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και περαιτέρω προτείνει την άρση στερεοτυπικών αντιλήψεων για την επιτυχή είσοδο των γυναικών σε ανδροκρατούμενα μέχρι πρότινος πεδία.

Σύμφωνα με την τρίτη υπόθεση, αναμενόταν ότι θα υπάρχουν διαφορές ως προς την εργασιακή σχέση των εκπαιδευτικών στις στερεοτυπικές αντιλήψεις τους αναφορικά με την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα σε σχέση με το φύλο και την ηλικία. Αυτή η υπόθεση επιβεβαιώθηκε εν μέρει, καθώς βρέθηκε διαφοροποίηση στις στερεοτυπικές αντιλήψεις μόνο ως προς την ηλικία. Ειδικότερα, οι αναπληρωτές/τριες εκπαιδευτικοί φαίνεται να θεωρούν πιο καινοτόμους τους/τις νεότερους/ες εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας των Geeraerts et al. (2021) στην οποία στηρίχτηκε, καθότι οι νεότεροι/ες εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι οι νέοι/ες εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται περισσότερο για τις νέες τεχνολογίες και τις καινοτόμες ιδέες σε σχέση με τους/τις μεγαλύτερους/ες (Geeraerts et al, 2021). Μολονότι προνόμιο των νεότερων εκπαιδευτικών, ωστόσο, το στοιχείο της επιδραστικότητας φαίνεται να διακρίνει περισσότερο τους/τις μόνιμους/ες συγκριτικά με τους/τις αναπληρωτές/τριες εκπαιδευτικούς (Ξαφάκος κ.ά., 2019). Εφόσον το ζητούμενο δεν αποτελεί μόνο η καινοτομικότητα καθαυτή, αλλά και η αλλαγή που έπεται αυτής ως αποτέλεσμα επιρροής και αυξημένου αισθήματος αυτο-αποτελεσματικότητας, μία «σταθερότητα» στην εργασιακή σχέση δεν εξασφαλίζει μόνο το άτομο αλλά και την αποτελεσματικότητα του συστήματος συνολικά.

Η υπόθεση ως προς το φύλο δεν επαληθεύτηκε, γεγονός που προτείνει τη διεξαγωγή μελλοντικών διαχρονικών ερευνών προκειμένου να διερευνηθεί περαιτέρω η ύπαρξη ή μη στερεοτυπικών αντιλήψεων, με συμπλήρωση των ερωτηματολογίων με τυχαία δειγματοληψία και φυσική παρουσία των συμμετεχόντων/ουσών.

Τα αποτελέσματα στο σύνολό τους ενισχύουν την επιχειρηματολογία υπέρ της άρσης των στερεοτυπικών αντιλήψεων σχετικά με την ηλικία και το φύλο στην εργασία των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποστηρίζουν την ανάγκη καλλιέργειας ισότητας και ισοτιμίας στο εργασιακό περιβάλλον των εκπαιδευτικών. Για να αναπτυχθεί μια ισχυρή κοινότητα εκπαιδευτικών στο σχολείο, χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο και την ηλικία μέσα στα σχολεία, οι διευθυντές/ντριες των σχολικών μονάδων θα μπορούσαν να

πρωτοστατήσουν σε προσπάθειες άμβλυνσης των στερεοτύπων, εστιάζοντας στα δυνατά σημεία των εκπαιδευτικών τόσο ως άτομα όσο και ως ομάδα (Geeraerts, et al., 2021). Σε κάθε περίπτωση, τα πλεονεκτήματα των νεότερων εκπαιδευτικών δεν θα πρέπει να θεωρούνται ως μειονεκτήματα των αρχαιότερων, ούτε τα πλεονεκτήματα των αρχαιότερων θα πρέπει να εκτιμώνται ως μειονεκτήματα των νεότερων εκπαιδευτικών. Κάθε γενιά εκπαιδευτικών, ανάλογα με την εμπειρία, τις δυνατότητες και τις γνώσεις της έχει να συνεισφέρει τα δικά της θετικά στοιχεία, ώστε να γίνει πιο αποτελεσματικό το εκπαιδευτικό έργο στο σύνολό του. Ομοίως, δεν θα πρέπει τα γνωρίσματα που αποδίδονται στους άντρες και στις γυναίκες εκπαιδευτικούς να θεωρούνται ως αποκλειστικά χαρακτηριστικά των φύλων, αλλά ως ατομικά γνωρίσματα που ενδεχομένως έχουν συνδιαμορφωθεί από κοινωνικές αντιλήψεις και πολιτισμικές κατασκευές. Με την άρση των στερεοτύπων, θα καταστεί δυνατή η δημιουργία μιας ισχυρής επαγγελματικής εκπαιδευτικής κοινότητας (Stone-Johnson, 2017), που θα εξασφαλίζει ισοτιμία στα μέλη της και θα είναι σε θέση να προαγάγει την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα.

Η παρούσα έρευνα έχει περιορισμούς που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως για παράδειγμα τον μικρό σχετικά αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών και το είδος της έρευνας που ήταν συγχρονική και δεν επιτρέπει γενικεύσεις και εξαγωγή συμπερασμάτων για αιτιώδεις σχέσεις. Ακόμη, ένας περιορισμός είναι ο ίδιος ο όρος καινοτομικότητα και οι προγενέστερες αντιλήψεις που έχουν οι εκπαιδευτικοί για αυτόν, καθώς είναι πιθανό να την συνδέουν με διαφορετικά νοήματα, στερεότυπα και αντιλήψεις. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να αντλήσουν δεδομένα από μεγαλύτερο δείγμα εκπαιδευτικών και να διεξαγάγουν και συνεντεύξεις, για να αποτιμήσουν και με την ποιοτική μέθοδο τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που αφορούν την καινοτομικότητα και την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών σε σχέση με το φύλο και την ηλικία. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, τα αποτελέσματα είναι σημαντικά, γιατί σε πρακτικό επίπεδο συνεισφέρουν στη συζήτηση για την ύπαρξη ή μη στερεοτυπικών αντιλήψεων μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας και για την ποιότητα των μεταξύ τους σχέσεων.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Al-Azmi, H. S. (2018) Developing an instrument to measure teachers' self-efficacy of teaching innovation skills, *International Journal of Educational and Pedagogical Sciences, 12*(9), σ. 1249-1254.

Augoustinos, M., & Walker, I. (1998) The construction of stereotypes within social psychology: From social cognition to ideology, *Theory & Psychology, 8*(5), σ. 629-652.

Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control,* New York, NY, Freeman.

Βεργίδης, (2015) Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα ως διάσταση της εκπαιδευτικής πολιτικής, *Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας, 29*, σ. 97-126. Διαθέσιμο στο doi: https://doi.org/10.12681/sas.871.

Boring, A. (2017) Gender biases in student evaluations of teaching, *Journal of public economics, 145,* σ. 27-41.

Burke, S., & Collins, K. (2001) Gender Difference in Leadership Styles and Management Skills, *Women in Management Review*, 16 (5), σ. 244-256

Chiu, W. C. K., Chan, A. W., Snape, E., & Redman, T. (2001), Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An East-West comparison. *Human Relations,* 54(5), σ. 629–661. Διαθέσιμο στο doi:10.1177/0018726701545004

Creswell, J. W. (2012) *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.), Pearson Education.

Δεληγιάννη, Β., Σακκά, Δ., Ψάλτη, Α., Φρόση, Λ., Αρκουμάνη, Σ., Στογιαννίδου, Α., & Συγκολλίτου, Ε. (2000) *Ταυτότητες φύλου και επιλογές ζωής: Τελική Έκθεση,* Α.Π.Θ και Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, Υπουργείο Παιδείας.

Fasbender, U. (2016) Stereotype, Prejudice, and Discrimination toward Older Workers: A Wind of Change? στο Antoniou, A.-S., Burke, R.J., & S.C.L. Cooper (επιμ.) *The Aging Workforce Handbook*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, σ. 159-183. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1108/978-1-78635-448-820161007.

Fasbender, U., & Deller, J. (2017) Career management over the life-span, *The Palgrave handbook of age diversity and work,* σ. 705-736.

Fullan, M. (2009) Large-scale reform comes of age, *Journal of Educational Change*, 10(2), σ. 101-113.

Geeraerts, K., Vanhoof, J., & Van den Bossche, P. (2016) Teachers' perceptions of intergenerational knowledge flows. *Teaching and teacher education*, 56, 150-161.

Geeraerts, K., Vanhoof, J., & Van Den Bossche, P. (2021) Flemish teachers' age-related stereotypes: Investigating generational differences, *Journal of Intergenerational Relationships, 19*(2), σ. 179-195.

Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2022) Teachers' innovative work behavior scale: psychometric properties of the Greek version and measurement invariance across genders, *Social Sciences, 11*(7), σ. 306.

Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023) Teachers' Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation Model, *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 13*(2), σ. 403-418.

Hausmann, R., Tyson, L. D., & Saadia, Z. (2009) *The Global Gender Gap Report 2009*, World Economic Forum.

Henkel, K. E., Dovidio, J. F., & Gaertner, L. (2006) Institutional Discrimination, Individual Racism, and Hurricane Katrina, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 6(1), σ. 99-124.

Henkens, K. (2005) Stereotyping older workers and retirement: The managers' point of view, *Canadian Journal on Aging, 24*(4), σ. 353–366. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1353/cja.2006.0011

Jary, D., & Jary, J. (1995) *Collins dictionary of sociology*, HarperCollins.

Janssen, O. (2000) Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and organizational psychology, 73*(3), σ. 287-302.

Fowler, C., & Gasiorek, J. (2018) Implications of metastereotypes for attitudes toward intergenerational contact, *Group Processes & Intergroup Relations,* σ. 1–23.

Κανταρτζή Ε. (1996) «Αγόρια και κορίτσια στο σχολείο: Οι στάσεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για το ρόλο των δύο φύλων», *Σύγχρονη Εκπαίδευση, 88,* σ. 39-48.

Κανταρτζή, Ε., & Πλιόγκου, Β. (2007) Η εικόνα του φύλου στα σχολικά εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου, στο Ντρενογιάννη, Ε., Σέρογλου, Φ., & Τρέσσου, Ε. (επιμ.) *Φύλο και εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές Επιστήμες, Νέες Τεχνολογίες*, σ. 421-437.

Κογκίδου Α. (1995) *Μονογονεϊκές Οικογένειες*, Αθήνα, Λιβάνης.

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

Kutnick, P., & Jules, V. (1993) Pupils' perceptions of a good teacher: A developmental perspective from Trinidad and Tobago, *British Journal of Educational Psychology, 63*(3), σ. 400-413.

Lezotte, L. W. (1989) *Selected Resources Complied for the 7th Annual Effective School Conference. Rimrock: National School Conference*, National School Conference Institute.

Makarova, E., Aeschlimann, B., & Herzog, W. (2019) The gender gap in STEM fields: The impact of the gender stereotype of math and science on secondary students' career aspirations, *Frontiers in Education* (p. 60), *Frontiers.*

Μαλέτσκος, Α., & Μαστρογιάννης, Α. (2013) Η επιμόρφωση ως μέσο εξέλιξης και επαγγελματικής αναβάθμισης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: Αντιλήψεις, απόψεις και προτιμήσεις τους, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»,* 1(2), σ. 111-121.

Μαραγκουδάκη, Ε. (2003) Ο Παράγοντας Φύλο στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση: όψεις συνέχειας και μεταβολής», στο Φύλο και Εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας Παρεμβάσεις για την Ισότητα των Φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, Έργο: Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών & Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).

Massey, D. R., & Christensen C. A. (1990) Student Teacher Attitudes to Sex Role Stereotyping: some Australian data, *Educational Studies*, *16*(2), σ. 95-107.

Mengel, F., Sauermann, J., & Zölitz, U. (2018) Gender bias in teaching evaluations, *Journal of the European Economic Association, 17*(2), σ. 535–566.

Messmann, G., Mulder, R. H., & Palonen, T. (2018) Vocational education teachers' personal network at school as a resource for innovative work behaviour, *Journal of Workplace Learning, 30*(3), σ. 174-185.

Michopoulou, S., Stavropoulos, V., & Xafakos, E. (2020) Investigating the existence of mentoring support to school's new-entrant substitute teachers in the Greek

educational context: The role of school leadership, *Research in Educational Administration & Leadership, 5*(3), σ. 753-784.

Ξαφάκος, Ε., Σταυρόπουλος, Β., & Καλδή, Σ. (2019) Επίπεδα Αντιλαμβανόμενης Ατομικής Καινοτομικότητας Δασκάλων, *Πρακτικά Εργασιών 4ου Διεθνούς Συνεδρίου για την Προώθηση της Εκπαιδευτικής Καινοτομίας,* Τόμος Β'.

Payne, J. W., Bettman, J. R., & Johnson, E. J. (1988) Adaptive strategy selection in decision making, *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 14(3), σ. 534–552. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1037/0278-7393.14.3.534.

Renström, E. A., Gustafsson Sendén, M., & Lindqvist, A. (2021, January) Gender stereotypes in student evaluations of teaching, *Frontiers in education,* Vol. 5, p. 280.

Reed, L. R. (1999) Troubling Boys and Disturbing Discourses on Masculinity and Schooling: A feminist exploration of current debates and interventions concerning boys in school, *Gender and Education*, 11(1), σ. 93-110.

Rosen L. D., & Weil, M., (1995) Computer availability, computer experience and technophobia among public school teachers *Computers in Human Behavior, 11*(1), σ. 9-31. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1016/0747-5632(94)00018-D.

Sanson, A., Augoustinos, M., Gridley, H., Kyrios, M., Reser, J., & Turner, C. (1998) Racism and prejudice: an Australian psychological society position paper, *Australian Psychologist, 33*(3), σ. 161-182.

Shulman, L. S. (1987) Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform, *Harvard Educational Review,* 57, σ. 1-22. Διαθέσιμο στο http://dx.doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411

Stone-Johnson, C. (2017) Autonomy, professionalism, and the role of generation in professional capital, *Journal of Professional Capital and Community, 2*(1), σ. 18–35. Διαθέσιμο στο doi:10.1108/JPCC-10-2016-0024.

Stronge, J. H. (2018) *Qualities of effective teachers*, ASCD.

Τσιτουρίδου, Μ., & Βρύζας, Κ. (2007) Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας και Φύλο: η περίπτωση των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, στο Ντρενογιάννη, Ε., Σέρογλου, Φ., & Τρέσσου, Ε. (επιμ.) *Φύλο και Εκπαίδευση: Μαθηματικά, Φυσικές Επιστήμες , Νέες Τεχνολογίες,* σ. 233-251, Εκδόσεις Καλειδοσκόπιο.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001) Teacher efficacy: Capturing an elusive construct, *Teaching and Teacher Education, 17*(7), σ. 783–805.

Teodoro, A., & Estrella, E. (2010) Curriculum policy in Portugal (1995–2007): Global agendas and regional and national reconfigurations, *Journal of Curriculum Studies*, 42(5), σ. 621–647.

Van der Boon, M. (2003) Women in International Management: An International Perspective on Women's Ways of Leadership, *Women in Management Review*, 18 (3), σ. 132-146.

Vaughan, G. M., & Hogg, M. A. (2011) *Social psychology* (6th ed.), Pearson Australia.

Weil, M., Rosen, L. D., & Wugalter S. E. (1990) The etiology of computerphobia, *Computers in Human Behavior, 6*(4), σ. 361-379. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1016/0747-5632(90)90014-8.

White, M. J., & White, G. B. (2006) Implicit and explicit occupational gender stereotypes, *Sex roles, 55,* σ. 259-266.

Wolpe, J. (1977) Inadequate behavior analysis: The Achilles heel of outcome research in behavior therapy, *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 8*(1), σ. 1–3. Διαθέσιμο στο https://doi.org/10.1016/0005-7916(77)90095-7.

Φρόση, Λ., Κουϊμτζή, Ε. & Παπαδήμου, Χ. (επιμ.) (2001) *Ο παράγοντας φύλο και η σχολική πραγματικότητα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Μελέτη Επισκόπησης).* Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).

Φρόση, Λ., & Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, Β. (2008) Λόγοι εκπαιδευτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση: Διαμορφώνοντας ιδεολογίες και αντιστάσεις, στο Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, Β. (επιμ) *Εκπαιδευτικοί και Φύλο,* σ. 332-349. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).

Xafakos, E., Vasiou, A., Stavropoulos, V., Tzika, V. (2023) Investigating the possible relationship between Greek primary school teachers' self-efficacy and openness to new ideas and practices, *Facta Universitatis, Series: Teaching, Learning and Teacher Education, 7*(1), σ. 57-63.

Χαϊκάλης-Πετρίτσης Ε. (2018) Ηλικιακά στερεότυπα για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και οι αρνητικές επιπτώσεις τους στις εργασιακές προοπτικές των άνω των 55 ετών, *Κοινωνικές Ανισότητες, Κοινωνικά Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική – Ετήσια Έκθεση*, ΕΙΕΑΔ.

Παράρτημα

	Ηλικία και καινοτομικότητα
1	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται περισσότερο για τις τεχνολογικές καινοτομίες σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
2	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί αξιοποιούν περισσότερο τις ΤΠΕ σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
3	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες δημιουργικές και καινοτόμες ιδέες σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
4	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν περισσότερο υπόψη τις απόψεις των άλλων σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
5	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί είναι πιο ευέλικτοι σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
6	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερα κίνητρα σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
7	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί είναι πιο ενθουσιώδεις σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
8	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί ανταλλάσσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εκπαιδευτικό υλικό σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
9	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται σε μεγαλύτερο βαθμό για προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς..
	Ηλικία και αποτελεσματικότητα
10	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί διακατέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό από συναδελφικό πνεύμα σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
11	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες κοινωνικές δεξιότητες σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
12	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό ηγετικούς ρόλους σε δραστηριότητες σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
13	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί είναι πιο αξιόπιστοι σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
14	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
15	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν σε μεγαλύτερο βαθμό ικανότητες διαχείρισης της τάξης, που αποπνέουν σεβασμό και εξουσία, σε σχέση με τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
16	Οι νεότεροι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν πιο καλά το αντικείμενό τους σε σχέση με τους

	αρχαιότερους εκπαιδευτικούς.
	Φύλο και καινοτομικότητα
1	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται περισσότερο για τις τεχνολογικές καινοτομίες σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
2	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αξιοποιούν περισσότερο τις ΤΠΕ σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
3	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες δημιουργικές και καινοτόμες ιδέες σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
4	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί λαμβάνουν περισσότερο υπόψη τις απόψεις των άλλων σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
5	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο ευέλικτοι/ες σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
6	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερα κίνητρα σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
7	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο ενθουσιώδεις σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
8	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ανταλλάσσουν σε μεγαλύτερο βαθμό εκπαιδευτικό υλικό σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
9	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται σε μεγαλύτερο βαθμό για προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
	Φύλο και αποτελεσματικότητα
10	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί διακατέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό από συναδελφικό πνεύμα σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
11	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερες κοινωνικές δεξιότητες σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
12	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό ηγετικούς ρόλους σε δραστηριότητες σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
13	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί είναι πιο αξιόπιστοι σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
14	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
15	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν σε μεγαλύτερο βαθμό ικανότητες διαχείρισης της τάξης, που αποπνέουν σεβασμό και εξουσία, σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.
16	Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί γνωρίζουν πιο καλά το αντικείμενό τους σε σχέση με τους άνδρες εκπαιδευτικούς.