



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

**Πρόταση για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του
εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
λειτουργιών**

Απρίλιος 2009



Περιεχόμενα

| | |
|--|----|
| Προοίμιο | 3 |
| 1. Εισαγωγή | 5 |
| 2. Βασικές αρχές | 7 |
| 3. Εσωτερική αξιολόγηση σχολικής μονάδας | 10 |
| 4. Σύστημα υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών | 15 |
| 5. Σύστημα αξιολόγησης για μονιμοποίηση των εκπαιδευτικών | 19 |
| 6. Κατάρτιση Στελεχών Εκπαίδευσης | 22 |
| 7. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών | 24 |
| 7.1. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών με εξωτερική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών | 25 |
| 7.2. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών / επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης μέσω της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης | 30 |
| 8. Υπηρεσιακή ανεπάρκεια / ακαταλληλότητα | 33 |
| 9. Ανακατανομή των υφιστάμενων οργανικών θέσεων | 35 |
| 10. Σύστημα διοίκησης σχολικών μονάδων | 39 |
| 11. Προτεινόμενο σχέδιο δράσης για τη διαβούλευση | 43 |

Προοίμιο

Η πρόταση του προγράμματος διακυβέρνησης για την αξιολόγηση

Γενικές αρχές

Το Πρόγραμμα Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας κ. Δημήτρη Χριστόφια περιλαμβάνει πρόταση για την εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών. Αναφέρεται, συγκεκριμένα, ότι «είναι γενικά παραδεκτό ότι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών επιβάλλεται να διαφοροποιηθεί και να εκσυγχρονιστεί (...) συναινετικά, μέσα από έναν ανοιχτό, δομημένο και συστηματικό διάλογο, στον οποίο σημαντικός θα είναι ο ρόλος των άμεσα επηρεαζόμενων, δηλαδή των εκπαιδευτικών».

Ως γενικές αρχές του νέου συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών αναφέρονται στο Πρόγραμμα Διακυβέρνησης οι εξής:

- Η κατάργηση του μονοδιάστατου μοντέλου του επιθεωρητισμού και η καθιέρωση ενός πολυδιάστατου μοντέλου αξιολόγησης.
- Η ανάπτυξη ενός συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας.
- Ο περιορισμός της εξωτερικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στις περιπτώσεις μονιμοποίησης και προαγωγής.
- Η δημιουργία εναλλακτικών βαθμίδων ανέλιξης των εκπαιδευτικών, που αποσκοπούν στην αξιοποίησή τους από το εκπαιδευτικό σύστημα ανάλογα με τις ιδιαίτερες ικανότητες και κλίσεις τους.

Με βάση τις πιο πάνω δεσμεύσεις, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού καταθέτει τις εισηγήσεις του για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών. Οι εισηγήσεις που παρουσιάζονται στη συνέχεια θα κατατεθούν και θα αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης στο Συμβούλιο Δημοτικής-Μέσης Εκπαίδευσης, με στόχο να καθοριστούν τόσο η διαδικασία όσο και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για το διάλογο με τους εμπλεκόμενους φορείς, μέσα από τον οποίο θα προκύψει η τελική μορφή του νέου συστήματος αξιολόγησης. Η τελική αυτή μορφή θα κατατεθεί εκ νέου στο Συμβούλιο Δημοτικής-Μέσης Εκπαίδευσης και στη συνέχεια στο Συμβούλιο Παιδείας.

Το υφιστάμενο
σύστημα αξιολόγησης
θεσμοθετήθηκε το
1976

Κυριότερες αδυναμίες
υφιστάμενου
συστήματος
αξιολόγησης

1. Εισαγωγή

Είναι γενικά παραδεκτό ότι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο θεσμοθετήθηκε το 1976 και εφαρμόζεται έκτοτε χωρίς ουσιαστικές τροποποιήσεις, είναι αναχρονιστικό και ξεπερασμένο. Σύμφωνα με την Έκθεση της Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση (2004), «το υπάρχον σύστημα αξιολόγησης, το οποίο αφορά αποκλειστικά τους εκπαιδευτικούς νοσεί» και χαρακτηρίζεται ως απηρχαιωμένο και αντιπαραγωγικό, «αναπόσπαστο στοιχείο του συγκεντρωτικού-διοικητικού (εκπαιδευτικού) συστήματος» (σελ. 266).

Οι κυριότερες αδυναμίες του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης εστιάζονται στα ακόλουθα:

- «Στο εκπαιδευτικό σύστημα της Κύπρου ο όρος αξιολόγηση εξαντλείται ουσιαστικά σε μια μόνο διάστασή του, στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, η οποία βασίζεται στο παραδοσιακό, αντιπαραγωγικό σύστημα εξωτερικής αξιολόγησης από τους επιθεωρητές» (Έκθεση Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, 2004: 266).
- «Παρόλο που η νομοθεσία καθορίζει με σαφήνεια τα κριτήρια αξιολόγησης – αξία, προσόντα, αρχαιότητα- στην πράξη το πιο καθοριστικό στοιχείο αξιολόγησης είναι η αρχαιότητα. Είναι εμφανές ότι στις πλείστες των περιπτώσεων, ιδιαίτερα στη Μέση Εκπαίδευση, η κατάληψη των θέσεων Διευθυντή και Επιθεωρητή συμπίπτει με τα τελευταία χρόνια πριν την αφυπηρέτηση του εκπαιδευτικού. Το φαινόμενο αυτό στερεί το

εκπαιδευτικό σύστημα από το δυναμισμό και την ευελιξία που πρέπει να το διακρίνει» (Εκθεση Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, 2004: 266).

- Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών συνδέεται κατά κύριο λόγο με την προαγωγή και τη μισθολογική τους ανέλιξη, σε βάρος της διαμορφωτικής-συμβουλευτικής αξιολόγησης, που αφορά στην επαγγελματική στήριξη και βελτίωσή τους.
- Παρατηρούνται φαινόμενα πληθωρισμού και ισοπέδωσης των βαθμολογιών για την αξιολόγηση, το οποίο δημιουργεί πρόβλημα ως προς την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των αξιολογήσεων.
- Παρατηρείται η απουσία εναλλακτικών τρόπων ανέλιξης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού σε σχέση με άλλα επαγγέλματα. Δηλαδή, δεν υπάρχει άλλος τρόπος επιβράβευσης εκτός από το να γίνουν όλοι είτε Βοηθοί Διευθυντές είτε Διευθυντές. Το σύστημα αυτό δεν κρατάει τον καλό εκπαιδευτικό στην τάξη.

Όπως εξάγεται από τις πιο πάνω διαπιστωμένες αδυναμίες, η διαμόρφωση και εφαρμογή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών είναι επιβεβλημένη και θα συμβάλει, μαζί με τα άλλα μέτρα που προωθούνται στα πλαίσια της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

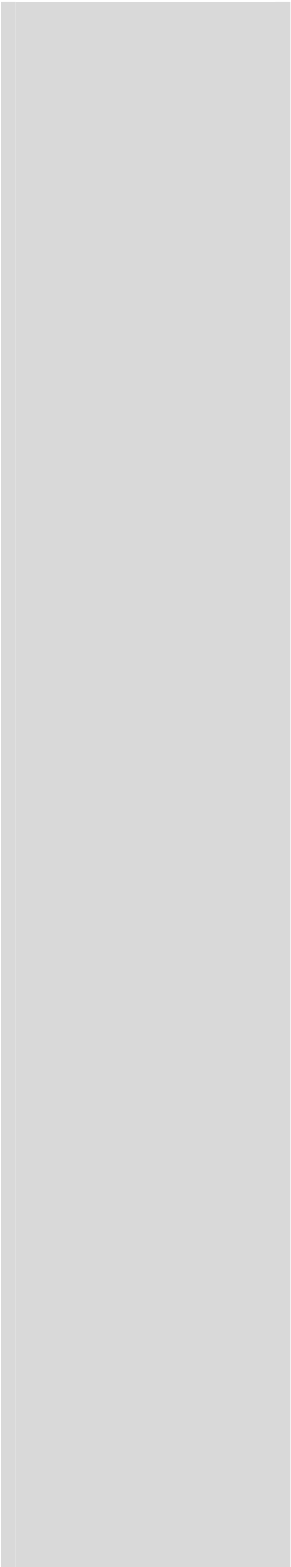
2. Βασικές αρχές

Το ΥΠΠ υιοθετεί τις βασικές εισηγήσεις της Έκθεσης της Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση αναφορικά με την αξιολόγηση, ότι θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα νέο σύστημα αξιολόγησης που να εξυπηρετεί τα πραγματικά συμφέροντα της παιδείας, αξιοποιώντας τους εκπαιδευτικούς με βάση την αξία, τα προσόντα και την εμπειρία τους και να επιδιώκει τη συνεχή βελτίωση της διδασκαλίας και μάθησης.

Οι βασικές αρχές που διέπουν την πρόταση του ΥΠΠ για την εφαρμογή ενός νέου σχεδίου αξιολόγησης είναι οι ακόλουθες:

- (α) Η διάκριση των μορφών αξιολόγησης (εσωτερική αξιολόγηση σχολικών μονάδων, διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση, αξιολόγηση για σκοπούς προαγωγών)
- (β) Η απόδοση της πρέπουσας έμφασης στη διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση και στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.
- (γ) Η αποσύνδεση της ανέλιξης των εκπαιδευτικών από την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων, με στόχο να δοθούν κίνητρα στους εκπαιδευτικούς για να παραμένουν στην τάξη.
- (δ) Ο καθορισμός συγκεκριμένων λειτουργικών κριτηρίων αξιολόγησης, τα οποία θα διαφοροποιούνται ανάλογα με τη μορφή αξιολόγησης και τη θέση προαγωγής, ώστε να ανταποκρίνονται στο ρόλο και τις αρμοδιότητες της κάθε θέσης.

- (ε) Η διαμόρφωση έγκυρων και επιστημονικά θεμελιωμένων εντύπων αξιολόγησης, τα οποία θα διαφοροποιούνται ανάλογα και τα καθήκοντα της θέσης προαγωγής (εκπαιδευτικό, εποπτικό, διοικητικό έργο).
- (στ) Η υιοθέτηση συμμετοχικού μοντέλου αξιολόγησης. Για την επιτυχή εφαρμογή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης, απαραίτητη προϋπόθεση είναι τα ίδια τα άτομα που θα βιώνουν άμεσα το σύστημα να εμπλακούν ενεργά στη διαδικασία ανάπτυξής του, να γνωρίζουν τις πτυχές του και να συμφωνούν με τους στόχους και τις επιδιώξεις του. Μέσα από μια τέτοια διαδικασία οι εμπλεκόμενοι αναπτύσσουν μια αίσθηση ιδιοκτησίας, η οποία συμβάλλει τα μέγιστα στη διατήρηση της εμπιστοσύνης και του αμοιβαίου σεβασμού για το τελικό προϊόν και δημιουργεί την υποχρέωση για την επιτυχία του νέου συστήματος αξιολόγησης.
- (ζ) Η διαφάνεια σε κάθε στάδιο των διαδικασιών αξιολόγησης. Ο κάθε εκπαιδευτικός θα γνωρίζει το πότε θα αξιολογηθεί, τις μεθόδους αξιολόγησης που θα χρησιμοποιηθούν, τα κριτήρια της αξιολόγησής του, καθώς και τα αποτελέσματα της όλης διαδικασίας.
- (η) Η υιοθέτηση απλουστευμένων διαδικασιών σε κάθε μορφή αξιολόγησης.
- (θ) Η υιοθέτηση αναπτυξιακής, εξελικτικής και ανατροφοδοτικής προσέγγισης στην αξιολόγηση, ώστε να γίνεται ουσιαστική αξιοποίηση των



διαδικασιών και των αποτελεσμάτων, με στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Οι περισσότερες
ευρωπαϊκές χώρες
εφαρμόζουν
συστήματα
αξιολόγησης των
σχολικών μονάδων

3. Εσωτερική αξιολόγηση σχολικής μονάδας

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η αξιολόγηση των σχολικών μονάδων πλαισιώνει την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και επιβεβαιώνει τη συμμετοχή περισσότερων παραγόντων στη σχολική ζωή.

«Παρά τις επιμέρους διαφορές από χώρα σε χώρα, η σχολική μονάδα –κυρίως οι εκπαιδευτικοί, αλλά κατά περίπτωση και οι γονείς/ μαθητές και οι λοιποί φορείς– αναλαμβάνουν το έργο της διαρκούς βελτίωσης της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών. Για το σκοπό αυτό αποτιμά συστηματικά όλες τις παραμέτρους του εκπαιδευτικού έργου (εσωτερική αξιολόγηση) αναζητώντας τόσο τις επιτυχείς πρακτικές όσο και –κυρίως– τα σημεία που είναι δεκτικά περαιτέρω βελτίωσης. Στη συνέχεια θέτει και ιεραρχεί τους στόχους ποιοτικής βελτίωσης και προγραμματίζει τα μέσα, τις διαδικασίες και τις ενέργειες που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων αυτών (σχεδιασμός βελτίωσης εκπαιδευτικού έργου). Τέλος εφαρμόζει με τρόπο οργανωμένο, ευέλικτο και συνεχώς εποπτευόμενο και σε συνεργασία πάντοτε με το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας το σχέδιο βελτίωσης. Η όλη διαδικασία είναι συνεχής και αναπτύσσεται σε κύκλους ετήσιας ή διετούς διάρκειας, ανάλογα με το μέγεθος και την υφή της αναλαμβανόμενης προσπάθειας (Εκθεση Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, 2004: 266)».

Με την εισαγωγή ενός συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, το ΥΠΠ επιδιώκει την μετατόπιση της έμφασης της αξιολόγησης από τον

Μετατόπιση της έμφασης από την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού ως άτομο στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου των σχολικών μονάδων

Σκοπός της εσωτερικής αξιολόγησης η βελτίωση και όχι η σύγκριση των σχολικών μονάδων

εκπαιδευτικό ως άτομο στο εκπαιδευτικό έργο που επιτελείται στις σχολικές μονάδες. Παράλληλα, το ΥΠΠ επιδιώκει την καθιέρωση αρχών και διαδικασιών για την υποστήριξη «εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής» σχολικών μονάδων, στο πλαίσιο της ασκούμενης από το ΥΠΠ εκπαιδευτικής πολιτικής. Το σύστημα αυτό αναμένεται να συμβάλει στην αποκέντρωση του συγκεντρωτικού σήμερα εκπαιδευτικού συστήματος και να προωθήσει τη δημοκρατικότητα και τη συμμετοχική ευθύνη όλων των παραγόντων που εμπλέκονται στην εκπαίδευση.

Τονίζεται σε αυτό το σημείο ότι η εσωτερική αξιολόγηση θα γίνεται για σκοπούς βελτίωσης του έργου που επιτελείται στις σχολικές μονάδες και όχι σύγκρισης μεταξύ των σχολικών μονάδων. Η εσωτερική αξιολόγηση μπορεί να θεωρηθεί ως μια διαδικασία την οποία επιτελεί η σχολική μονάδα για τη συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της, την ανάλυση και αξιολόγηση των πληροφοριών αυτών και τη λήψη αποφάσεων για βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχει. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, η εσωτερική αξιολόγηση μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της κάθε σχολικής μονάδας ξεχωριστά αλλά και στη βελτίωση του εκπαιδευτικού μας συστήματος γενικότερα. Επίσης, αναγνωρίζεται η ανάγκη αποκέντρωσης των αρμοδιοτήτων από το κέντρο προς τη σχολική μονάδα, ώστε να αναλύει τις δυνατότητες και αδυναμίες της, να εντοπίζει τις ευκαιρίες βελτίωσης και τις ανάγκες της και να οργανώνει σχέδιο ποιοτικής αναβάθμισης.

**Συλλογικός
προγραμματισμός
εκπαιδευτικού έργου**

Με βάση τα πιο πάνω, κάθε σχολική μονάδα θα προβαίνει στην αρχή της σχολικής χρονιάς σε ένα συλλογικό προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου, μέσα από τον οποίο θα προσδιορίζονται τεκμηριωμένα οι στόχοι της, η υλοποίηση των οποίων θα επιδιωχθεί κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς. Για τον καθορισμό των στόχων η σχολική μονάδα θα λαμβάνει υπόψη τις προτεραιότητες του ΥΠΠ, προηγούμενες εκθέσεις εσωτερικής αξιολόγησης, τις ιδιαιτερότητές της (μέγεθος, σύνθεση μαθητικού πληθυσμού, θέση σχολείου κτλ.), το κοινωνικό και πολιτισμικό της περιβάλλον, καθώς και την κουλτούρα της.

**Καταρτισμός σχεδίου
δράσης από τις
σχολικές μονάδες**

Για την υλοποίηση των στόχων που θέτουν, οι σχολικές μονάδες θα καταρτίζουν σχέδιο δράσης, για το οποίο θα λαμβάνεται απόφαση μέχρι τα μέσα Οκτωβρίου από τους συλλόγους των διδασκόντων. Παράλληλα, οι διδασκαλικοί/ καθηγητικοί σύλλογοι θα καθορίζουν χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των στόχων που μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι.

**Σύσταση
Συντονιστικής
Επιτροπής**

Τη γενική ευθύνη για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής του σχεδίου δράσης θα την έχει Συντονιστική Επιτροπή, στην οποία θα συμμετέχουν δύο εκπρόσωποι της διευθυντικής ομάδας του σχολείου, δύο εκπαιδευτικοί, ένας εκπρόσωπος του μαθητικού συμβουλίου, ένας εκπρόσωπος του συνδέσμου γονέων και ο οικείος Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος. Στις μικρές σχολικές μονάδες της δημοτικής εκπαίδευσης (με διδακτικό προσωπικό κάτω των 6) θα υπάρχει η δυνατότητα να συμμετέχουν στη Συντονιστική

Επιτροπή όλα τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων.

Ο Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος διαδραματίζει έναν πολύπλευρο ρόλο στην υπόθεση της εσωτερικής αξιολόγησης. Έχει το ρόλο του Συμβούλου/Εισηγητή του Συλλόγου Διδασκόντων σε θέματα προγραμματισμού, ανάπτυξης σχεδίου δράσης, ενδιάμεσης και τελικής εσωτερικής αξιολόγησης.

Πέρα από τη λειτουργία της Συντονιστικής Επιτροπής, κάθε σχολική μονάδα θα καθορίζει το πλαίσιο και τις διαδικασίες υλοποίησης του σχεδίου δράσης που θα ακολουθήσει (π.χ. αριθμός υποεπιτροπών, καθορισμός εργαλείων, κριτήρια αξιολόγησης, μέθοδοι κτλ.), για την οποία θα λαμβάνει κάθε δυνατή στήριξη τόσο από τον οικείο Ανώτερο Παιδαγωγικό Σύμβουλο όσο και από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης.

Η υλοποίηση του σχεδίου δράσης θα αξιολογείται τόσο ενδιάμεσα όσο και στο τέλος του σχολικού έτους. Στο τέλος της σχολικής χρονιάς κάθε σχολική μονάδα θα συντάσσει Έκθεση εσωτερικής αξιολόγησης, η οποία θα εγκρίνεται από το διδασκαλικό/καθηγητικό σύλλογο και θα διαβιβάζεται στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.

Με το προτεινόμενο σύστημα εσωτερικής αξιολόγησης ουσιαστικά αναγνωρίζεται θεσμικά η σχετική αυτονομία των σχολικών μονάδων να διαμορφώνουν και να ασκούν εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική σχολικών μονάδων, στο πλαίσιο των γενικών κατευθύνσεων και στόχων του ΥΠΠ και με βάση τα ιδιαίτερα φυσιογνωμικά

χαρακτηριστικά τους (ιστορία του σχολείου, παράδοση, σύνθεση μαθητικού πληθυσμού, μέγεθος, σύνθεση διδακτικού προσωπικού, βαθμίδα, γεωγραφική περιοχή, καινοτόμα προγράμματα, κ.ά.). Αυτό προϋποθέτει, μέσα από συλλογικές διαδικασίες σχεδιασμό, προγραμματισμό, καταμερισμό έργου, υλοποίηση αποφάσεων, ενδιάμεση αξιολόγηση, παρακολούθηση και τελική αξιολόγηση/απολογισμό.

Με τα σημερινά δεδομένα της κυπριακής εκπαίδευσης θέματα που θα είχαν προτεραιότητα για διαμόρφωση εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής και την αξιολόγησή της θα ήταν ενδεικτικά η σχολική αποτυχία, η βία στο σχολείο, η εισαγωγή καινοτομιών, η υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, η υποδοχή των νέων αναλυτικών προγραμμάτων κ.ά.

4. Σύστημα υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

Ένας εκπαιδευτικός έχει τη δυνατότητα βελτίωσης όχι μόνο στα αρχικά στάδια αλλά καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Ένα σύστημα επαγγελματικής στήριξης των εκπαιδευτικών, μέσω διαμορφωτικής-συμβουλευτικής αξιολόγησης, είναι απαραίτητο και χρήσιμο για τον εκπαιδευτικό σε οποιοδήποτε στάδιο της καριέρας του μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Κεντρικό ρόλο στο σύστημα στήριξης των εκπαιδευτικών διαδραματίζει ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος, ως υπεύθυνος για τη διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγησή τους. Αυτός ο τύπος αξιολόγησης έχει στόχο την επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και όχι τη σύγκριση και την αριθμητική αποτίμηση του έργου που επιτελεί. Ως εκ τούτου δεν είναι απειλητικός προς τον εμπλεκόμενο εκπαιδευτικό και γι' αυτό, αναμφίβολα, μπορεί να προσφέρει τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια μέσα από μια διαδικασία που είναι συνεργατική και αναπτυξιακή στη φύση της.

Οι Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι, απαλλαγμένοι από τα διοικητικά καθήκοντα που επιτελούν σήμερα οι Βοηθοί Διευθυντές, επιτελούν ρόλο μέντορα και επιμορφωτή για τον εκπαιδευτικό, παρέχουν υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, αποτελούν τους πραγματικούς καθοδηγητές, την πηγή του προβληματισμού, της βελτίωσης και της αλλαγής των εκπαιδευτικών και των σχολείων, προμηθεύοντας, μεταξύ άλλων, τους εκπαιδευτικούς με διδακτικό και επιμορφωτικό

**Η διαμορφωτική-
συμβουλευτική
αξιολόγηση του
εκπαιδευτικού έχει
σαφή υποστηρικτικό
χαρακτήρα**

**Άτυπο Παιδαγωγικό
Συμβόλαιο**

υλικό (π.χ. σχέδια μαθήματος, υποδείγματα διαγωνισμάτων) και παρουσιάζοντας δειγματικά μαθήματα στους εκπαιδευτικούς.

Η διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, όπως ήδη τονίστηκε, έχει σαφή υποστηρικτικό χαρακτήρα στην υπόθεση μιας συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης, με όρους και προϋποθέσεις μιας αυτοβιογραφικής, ιστορικής και εξελικτικής προσέγγισης της επαγγελματικής του θητείας και με στόχο το διαρκή αναστοχασμό και επαναδιαπραγμάτευση των παιδαγωγικών και εκπαιδευτικών αντιλήψεων και πρακτικών.

Ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος διαμορφώνει στην αρχή, σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς που αναλαμβάνει, ένα άτυπο Παιδαγωγικό Συμβόλαιο με τους όρους συνεργασίας και συμβουλευτικής, τις διαδικασίες, τη μεθοδολογία, κ.ά. Σε αυτό το Παιδαγωγικό Συμβόλαιο συμφωνούνται οι όροι προγραμματισμού της συνεργασίας, διαδικασίες, χρόνος, μεθοδολογία, πρακτικά ζητήματα, υλικό και ανατροφοδότηση (στο πλαίσιο των γενικών ρυθμίσεων που προβλέπονται), ώστε να καλύπτουν τις ιδιαίτερες ανάγκες του εκπαιδευτικού και της σχολικής μονάδας.

Με τον τρόπο αυτό, η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού αποκτάει τα χαρακτηριστικά δέσμευσης για ουσιαστική συνεργασία, για συνεχή βελτίωση, για εμβάθυνση, επέκταση και ανατροφοδότηση. Αυτά απαιτούν υψηλό βαθμό επαγγελματικής συνείδησης, αλληλεγγύης και δέσμευσης για την επαγγελματική τελειοποίηση των εκπαιδευτικών και την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος

Στα πλαίσια της στήριξης των εκπαιδευτικών, ο

Παιδαγωγικός Σύμβουλος θα επισκέπτεται, κατόπιν συνεννόησης, τον εκπαιδευτικό λειτουργό στην τάξη και παρακολουθεί το μάθημά του. Σκοπός της παρακολούθησης είναι η διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση του μαθήματος έτσι ώστε να μπορεί να παρέχει βοήθεια και συγκεκριμένη καθοδήγηση στο εν λόγω άτομο με στόχο τη βελτίωση του. Η συχνότητα των παρακολουθήσεων θα εξαρτηθεί από τις ιδιαίτερες ανάγκες του αξιολογουμένου και από τα χρόνια υπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Έτσι, ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος θα διεκπεραιώνει τουλάχιστον δύο (2) παρακολουθήσεις ανά σχολικό έτος για εκπαιδευτικούς που έχουν μέχρι δέκα χρόνια υπηρεσίας και τουλάχιστον μία (1) παρακολούθηση ανά σχολικό έτος για εκπαιδευτικούς που έχουν περισσότερα από δέκα χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας.

Ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος μπορεί να χρησιμοποιεί το Έντυπο Παρακολούθησης/ Αξιολόγησης της διδασκαλίας και του εν γένει εκπαιδευτικού έργου ή οποιοσδήποτε άλλες μεθόδους, έντυπα και μέσα που θεωρεί ότι τον βοηθούν στην εκπλήρωση της αποστολής του. Με το τέλος της κάθε παρακολούθησης ο υπεύθυνος για διαμορφωτική αξιολόγηση ετοιμάζει έκθεση ανατροφοδότησης του εκπαιδευτικού, την οποία κοινοποιεί και συζητά μόνο με τον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό.

Εκτός από τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο, μια επιπλέον πηγή διαμορφωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών θα είναι η αυτοαξιολόγηση τους, αφού θα τηρούν Ατομικό Φάκελο Επιτευγμάτων (Portfolio). Επίσης οι εκπαιδευτικοί

αξιοποιούν, για προσωπική τους χρήση, τους μαθητές ως πηγή πληροφόρησης της απόδοσής τους.

Επισημαίνεται ότι σε διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση θα υπόκεινται εκτός από τους εκπαιδευτικούς οι Διευθυντές, οι Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές, οι Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι και οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, με βάση την αρχή ότι όλοι οι συντελεστές του εκπαιδευτικού έργου καθώς και όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το εκπαιδευτικό έργο αξιολογούνται με στόχο τη βελτίωση του έργου που επιτελούν. Πηγές αξιολόγησής τους θα είναι οι εκπαιδευτικοί, ο Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων τους και, σε εθελοντική βάση, οι μαθητές.

5. Σύστημα αξιολόγησης για μονιμοποίηση των εκπαιδευτικών

Η στήριξη των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών, ώστε να ενταχθούν ομαλά στην πραγματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος και της διαδικασίας της διδασκαλίας-μάθησης αποτελεί βασική επιδίωξη, η οποία θα επιτευχθεί σε συνδυασμό με το πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών που εφαρμόζεται από την τρέχουσα σχολική χρονιά 2008-2009. Το σύστημα εισαγωγικής επιμόρφωσης θα εμπλουτίζεται κάθε φορά με τα δεδομένα που θα προκύπτουν και θα συνδέεται με τη διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω.

Σε επίπεδο σχολικής μονάδας οι νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί θα στηρίζονται από τους Παιδαγωγικούς Συμβούλους με τους εξής τρόπους:

- Την παροχή διδακτικού υλικού (σχέδια μαθήματος, διαγωνίσματα κ.ά.)
- Την παρακολούθηση προγραμματισμένων διδασκαλιών του Παιδαγωγικού Συμβούλου και άλλων εκπαιδευτικών.
- Τη στήριξη από το Παιδαγωγικό Σύμβουλο για την αντιμετώπιση προβλημάτων προσαρμογής.

Για σκοπούς μονιμοποίησης, οι επί δοκιμασία εκπαιδευτικοί θα αξιολογούνται κατά τον πρώτο χρόνο υπηρεσίας τους από το Διευθυντή της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετούν και από δύο Σχολικούς Συμβούλους-

Αξιολογητές, οι οποίοι θα παρακολουθούν από μία φορά προγραμματισμένα και προειδοποιημένα τη διδασκαλία τους κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους.

Η αξιολόγηση της διδασκαλίας του επί δοκιμασία εκπαιδευτικού στην τάξη και του έργου που επιτελεί γενικότερα στη σχολική μονάδα θα γίνεται με τη συμπλήρωση ειδικών εντύπων αξιολόγησης, ενώ θα λαμβάνεται υπόψη και η αυτοαξιολόγηση (Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων) του ενδιαφερόμενου εκπαιδευτικού.

Οι τρεις αξιολογητές μετά το πέρας των αξιολογήσεων θα συντάσσουν από κοινού αναλυτική Έκθεση για τον υποψήφιο εκπαιδευτικό, στην οποία θα καταγράφεται η τελική κρίση τους για τη μονιμοποίηση. Σημειώνεται ότι, τα στοιχεία που θα προκύψουν από την αξιολόγηση για σκοπούς μονιμοποίησης δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν σε μελλοντικές αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών.

Εκπαιδευτικός που απέτυχε να μονιμοποιηθεί μπορεί να επαναλάβει μια φορά τη διαδικασία για μονιμοποίηση την αμέσως επόμενη σχολική χρονιά -κατά την οποία θα στηρίζεται συστηματικά από τον υπεύθυνο Παιδαγωγικό Σύμβουλο-, κατόπιν σύστασης του κλιμακίου αξιολόγησης προς την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ).

Επίσης, κάθε υποψήφιος για μονιμοποίηση εκπαιδευτικός που απέτυχε να μονιμοποιηθεί θα δικαιούται, αν το επιθυμεί, να υποβάλει μέσα σε καθορισμένο χρονικό διάστημα ένσταση, με πλήρη δικαιολογητικά, προς τον οικείο Γενικό Σχολικό Σύμβουλο (μετεξέλιξη Γενικού Επιθεωρητή). Μετά από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των ενστάσεων,

**Σύσταση
Δευτεροβάθμιου
Σώματος Εξέτασης
Ενστάσεων**

ο οικείος Γενικός Σχολικός Σύμβουλος προβαίνει στη σύσταση Δευτεροβάθμιου Σώματος Εξέτασης Ενστάσεων, το οποίο θα απαρτίζεται από έναν Πρώτο Σχολικό Σύμβουλο (μετεξέλιξη ΠΛΕ), δύο Σχολικούς Συμβούλους (μετεξέλιξη Επιθεωρητών) που προέρχονται από την οικεία Διεύθυνση Εκπαίδευσης και έναν αιρετό εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως παρατηρητή. Κατά τη σύσταση του Δευτεροβάθμιου Σώματος Εξέτασης Ενστάσεων καταβάλλεται προσπάθεια ώστε τα μέλη τους να είναι ίδιας, συγγενούς ή παρεμφερούς ειδικότητας ή κλάδου με τον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό. Στο Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων δε μετέχει μέλος του κλιμακίου που συνέταξε την αρχική έκθεση. Το Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων θα υποβάλει εισήγηση στην ΕΕΥ, η οποία θα λαμβάνει την τελική απόφαση.

Σημειώνεται ότι το δικαίωμα ένστασης για βαθμολογία με την πιο πάνω διαδικασία θα ισχύει και στο σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγής, το οποίο περιγράφεται στη συνέχεια.

6. Κατάρτιση Στελεχών Εκπαίδευσης

Η κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης (Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών, Παιδαγωγικών Συμβούλων, Σχολικών Συμβούλων) αποτελεί βασική παράμετρο για τη βελτίωση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος. Το υψηλό επίπεδο κατάρτισης και το προφίλ των στελεχών κρίνονται ως ουσιώδους σημασίας για την οργάνωση και λειτουργία των σύγχρονων σχολικών μονάδων αλλά και του εκπαιδευτικού συστήματος γενικότερα. Τα στελέχη της εκπαίδευσης θα αποτελέσουν σημαντικούς φορείς για τις αλλαγές στη σχολική κουλτούρα και τη μετάβαση από το υφιστάμενο στο νέο σύστημα οργάνωσης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια προτείνεται η δημιουργία Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, για την κατάρτιση όσων επιθυμούν να προαχθούν και να αναλάβουν καθήκοντα Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, Παιδαγωγικού Συμβούλου και Σχολικού Συμβούλου. Η Ακαδημία Στελεχών Εκπαίδευσης θα λειτουργεί σε συνεργασία με τα Πανεπιστήμια της Κύπρου ή/και αντίστοιχους οργανισμούς του εξωτερικού. Μέσα από καθοδηγημένες και καλά σχεδιασμένες εμπειρίες, τα υποψήφια στελέχη της Εκπαίδευσης θα καταρτίζονται τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά για την ανάληψη των καθηκόντων που θα κληθούν να επιτελέσουν.

Η επιτυχής παρακολούθηση των προγραμμάτων της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης θα είναι υποχρεωτική και

θα αποτελεί προϋπόθεση για τη διεκδίκηση οποιασδήποτε θέσης προαγωγής. Τα προγράμματα κατάρτισης για τις διάφορες θέσεις προαγωγής παρακολουθείται από όσους εκδήλωσαν ενδιαφέρον και προτίθενται να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή στις εν λόγω θέσεις.

Μετά το πέρας των προγραμμάτων, η Ακαδημία Στελεχών Εκπαίδευσης θα εγκρίνει κατάλογο των εκπαιδευτικών, Παιδαγωγικών Συμβούλων, Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών και Διευθυντών που έχουν συμπληρώσει με επιτυχία τα προγράμματα που παρακολούθησαν και τα ονόματά τους κοινοποιούνται στην ΕΕΥ και το ΥΠΠ.

**Βασική αρχή η
αποσύνδεση της
ανέλιξης των
εκπαιδευτικών από την
ανάληψη διοικητικών
καθηκόντων**

Βαθμίδες ανέλιξης

7. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών

Η επιλογή και προαγωγή των καταλληλότερων κατά θέση εκπαιδευτικών αποτελεί το στόχο του συστήματος για σκοπούς προαγωγών. Βασική αρχή της πρότασης του Υπουργείου είναι η αποσύνδεση της ανέλιξης των εκπαιδευτικών από την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων, με στόχο να δοθούν κίνητρα στους εκπαιδευτικούς για να παραμένουν στην τάξη.

Συγκεκριμένα, προτείνεται η καθιέρωση των ακόλουθων βαθμίδων ανέλιξης των εκπαιδευτικών: (α) Ανώτερος Εκπαιδευτικός (β) Παιδαγωγικός Σύμβουλος (γ) Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής (δ) Διευθυντής (ε) Σχολικός Σύμβουλος (Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος ή Αξιολογητής) και (ζ) Επαρχιακός Διευθυντής/Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος.

Οι θέσεις ανέλιξης θα δημιουργηθούν με ανακατανομή των υφιστάμενων οργανικών θέσεων των εκπαιδευτικών, όπως αναλύεται στη συνέχεια ή τη σταδιακή κατάργηση υφιστάμενων και δημιουργία νέων θέσεων, με την αφυπηρέτηση των εκπαιδευτικών λειτουργών που τις κατέχουν.

Η διαδικασία αξιολόγησης των επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών έχει αναλυθεί πιο πάνω. Αναφορικά με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών για σκοπούς προαγωγών, το ΥΠΠ καταθέτει στο διάλογο που θα ακολουθήσει με τους εμπλεκόμενους φορείς δύο εναλλακτικά μοντέλα αξιολόγησης και επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης.

7.1. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών με εξωτερική-συγκριτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στην τάξη

Με βάση το πρώτο μοντέλο, όσοι Εκπαιδευτικοί, Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι και Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές επιθυμούν να διεκδικήσουν προαγωγή, αφού πληρούν τις προϋποθέσεις των αντίστοιχων σχεδίων υπηρεσίας (π.χ. προϋπηρεσία, προσόντα κτλ.), υποβάλλουν αίτηση για να τύχουν εξωτερικής-συγκριτικής αξιολόγησης κατά την επόμενη σχολική χρονιά μέχρι τον Απρίλιο κάθε σχολικού έτους.

Ο Εκπαιδευτικός, ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός, ο Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος θα αξιολογούνται για σκοπούς προαγωγών από δύο Σχολικούς Συμβούλους-Αξιολογητές και το Διευθυντή της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετούν.

| Βαθμίδες Ανέλιξης | Αξιολογητές |
|-----------------------------------|--|
| (α) Εκπαιδευτικός | 1. Διευθυντής Σχολικής Μονάδας 2. Σχολικός Σύμβουλος - Αξιολογητής Α' 3. Σχολικός Σύμβουλος - Αξιολογητής Β' |
| (β) Ανώτερος Εκπαιδευτικός | 1. Διευθυντής Σχολικής Μονάδας 2. Σχολικός Σύμβουλος - Αξιολογητής Α' 3. Σχολικός Σύμβουλος - Αξιολογητής Β' |
| (γ) Παιδαγωγικός Σύμβουλος | 1. Διευθυντής Σχολικής Μονάδας 2. Σχολικός Σύμβουλος – Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος Α' 3. Σχολικός Σύμβουλος - Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος Β' |
| (δ) Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής | 1. Διευθυντής Σχολικής Μονάδας 2. Σχολικός Σύμβουλος – Αξιολογητής Α' 3. Σχολικός Σύμβουλος – Αξιολογητής Β' |

Η βαρύτητα που θα έχουν οι βαθμολογίες των αξιολογητών θα καθοριστεί στη διαβούλευση που θα ακολουθήσει με συγκεκριμένη ποσόστωση.

**Καθορισμός
βαρύτητας
βαθμολογιών στη
διαβούλευση**

Διεύρυνση της κλίμακας αξιολόγησης από 40 σε 100

Αξιοποίηση κατάλληλων εντύπων αξιολόγησης ανάλογα με τα καθήκοντα της θέσης προαγωγής

Διαδικασίες αξιολόγησης της διδασκαλίας

Προτείνεται, σύμφωνα και με σχετική εισήγηση της Έκθεσης Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης (2004: 274) η διεύρυνση της κλίμακας αξιολόγησης από 40 σε 100, αλλαγή η οποία θα παρέχει τη δυνατότητα ευελιξίας και απεμπλοκής από την ισοπέδωση που παρατηρείται σήμερα. Κατά τη μετάβαση στο νέο σύστημα προτείνεται όπως γίνει αναγωγή των υφιστάμενων βαθμολογιών με βάση τη νέα κλίμακα.

Έμφαση θα δοθεί στην αξιοποίηση κατάλληλων εντύπων αξιολόγησης, τα οποία θα διαφοροποιούνται ανάλογα με τα καθήκοντα της θέσης προαγωγής (εκπαιδευτικό, εποπτικό, διοικητικό έργο), με την αξιοποίηση των σταθμισμένων εντύπων αξιολόγησης που περιλαμβάνει η πρόταση της Κοινοπραξίας «Αθηνά». Η τελική μορφή των εντύπων θα αποφασιστεί στα πλαίσια της διαβούλευσης με τους εμπλεκόμενους φορείς.

Η αξιολόγηση της διδασκαλίας των υποψηφίων για προαγωγή γίνεται με τη συμπλήρωση ειδικού εντύπου παρακολούθησης και αξιολόγησης της διδασκαλίας. Η ποιότητα της διδασκαλίας παρακολουθείται και αξιολογείται τρεις φορές κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους, μία φορά από το Διευθυντή της Σχολικής Μονάδας και δύο φορές από διαφορετικούς Σχολικούς Συμβούλους-Αξιολογητές. Οι ακριβείς ημερομηνίες και περίοδοι παρακολούθησης και αξιολόγησης θα καθορίζονται από κοινού από τους εκάστοτε αξιολογητές και τον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό.

Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας αναλαμβάνει την αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων των υποψηφίων για προαγωγή και του γενικότερου ενδιαφέροντος που επιδεικνύουν για την προώθηση των στόχων του σχολείου,

με τη χρήση ειδικού εντύπου. Τέλος, οι ενδιαφερόμενοι Εκπαιδευτικοί, Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι και Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές είναι υπεύθυνοι για τη συμπλήρωση και την έγκαιρη αποστολή της έκθεσης αυτοαξιολόγησης και του ατομικού φακέλου επιτευγμάτων τους. Κατά συνέπεια, υφίστανται οι ακόλουθες πηγές συλλογής δεδομένων αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγής των Εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Παιδαγωγικών Συμβούλων και Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών, από τις οποίες θα προκύπτει η βαθμολογία τους:

| Πηγές Συλλογής Δεδομένων Αξιολόγησης |
|---|
| 1. Βαθμολογία Σχολικού Συμβούλου Α' |
| 2. Βαθμολογία Σχολικού Συμβούλου Β' |
| 3. Βαθμολογία Διευθυντή Σχολικής Μονάδας |
| 4. Έκθεση Αυτοαξιολόγησης - Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων |

Σημειώνεται ότι κάθε υποψήφιος για προαγωγή θα δικαιούται, αν το επιθυμεί, να υποβάλει μέσα σε καθορισμένο χρονικό διάστημα ένσταση για τη βαθμολογία που έλαβε σε Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων, με βάση τη διαδικασία που αναλύθηκε πιο πάνω. Οι αποφάσεις που θα λαμβάνει το Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων για αναθεώρηση ή μη της βαθμολογίας των υποψηφίων για προαγωγή θα είναι οριστικές και τελεσίδικες.

Αφού αξιολογηθούν οι υποψήφιοι που ενδιαφέρονται για προαγωγή και λάβουν τη βαθμολογία τους, η οποία θα κοινοποιείται αρμοδίως σε κάθε αξιολογούμενο εκπαιδευτικό, θα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα της κλίμακας ανέλιξης κατά

**Συμβουλευτικές
Επιτροπές**

**Εισήγηση για
αναπροσαρμογή της
φόρμουλας
υπολογισμού των
μονάδων για προαγωγή**

**Μείωση βαρύτητας
κριτηρίου της
αρχαιότητας**

τα επόμενα τρία χρόνια. Το ΥΠΠ θεωρεί ότι με την κοινοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης στον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό λειτουργό θα αυξηθεί η διαφάνεια και η δημοκρατικότητα του συστήματος.

Για κάθε θέση προαγωγής συστήνεται Συμβουλευτική Επιτροπή, η οποία θα καταρτίζει κατάλογο των υποψηφίων με σειρά προτεραιότητας, μετά την αριθμητική αποτίμηση των κριτηρίων της αξίας (βαθμολογία που έχουν λάβει), των προσόντων και της αρχαιότητας όλων των προσοντούχων υποψηφίων σε μονάδες. Το ΥΠΠ εισηγείται την αναπροσαρμογή της φόρμουλας που χρησιμοποιείται σήμερα για τον υπολογισμό των μονάδων των υποψηφίων για προαγωγή, η οποία θα καθοριστεί σε συνεργασία με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, ώστε να μειωθεί η βαρύτητα του κριτηρίου της αρχαιότητας και να δοθεί η δυνατότητα και σε νεότερους εκπαιδευτικούς να διεκδικήσουν προαγωγή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία. Οι υποψήφιοι θα περνούν από προσωπική συνέντευξη, που θα διεξάγεται από την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, η οποία και θα επιλέγει τελικά τους εκπαιδευτικούς στους οποίους θα προσφερθεί προαγωγή.

Οι Διευθυντές, οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι Επαρχιακοί Διευθυντές/Πρώτοι Σχολικοί Σύμβουλοι/Γενικός Σχολικός Σύμβουλος θα αξιολογούνται από δύο αξιολογητές. Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας θα αξιολογείται από τον οικείο Επαρχιακό Διευθυντή και Πρώτο Σχολικό Σύμβουλο, ο Σχολικός Σύμβουλος από τον οικείο Επαρχιακό Διευθυντή και Πρώτο Σχολικό Σύμβουλο, ενώ ο Επαρχιακός

Διευθυντής/ Γενικός Σχολικός Σύμβουλος / Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος θα αξιολογούνται από το Διευθυντή Παιδείας και το Διευθυντή της Οικείας Διεύθυνσης. Η αξιολόγηση των Διευθυντών, Σχολικών Συμβούλων και Επαρχιακών Διευθυντών/ Γενικών Σχολικών Συμβούλων/ Πρώτων Σχολικών Συμβούλων θα διενεργείται με τη χρήση ειδικών εντύπων, τα οποία πρόκειται να διαμορφωθούν και να συμφωνηθούν με τους εμπλεκόμενους φορείς.

| Βαθμίδες Ανέλιξης | Αξιολογητές |
|--|--|
| (στ) Διευθυντής | 1. Οικείος Επαρχιακός Διευθυντής 2. Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος |
| (ζ) Σχολικός Σύμβουλος (Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος ή Αξιολογητής) | 1. Οικείος Επαρχιακός Διευθυντής 2. Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος |
| (η) Επαρχιακός Διευθυντής / Γενικός Σχολικός Σύμβουλος / Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος | 1. Διευθυντής Παιδείας 2. Διευθυντής Οικείας Διεύθυνσης |

7.2. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών μέσα από τα προγράμματα της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης

Με το δεύτερο μοντέλο που καταθέτει στο διάλογο το ΥΠΠ για σκοπούς προαγωγών, προτείνεται η αξιολόγηση των υποψήφιων στελεχών της εκπαίδευσης στα πλαίσια των προγραμμάτων της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης. Με βάση το μοντέλο αυτό τα υποψήφια στελέχη

- αξιολογούνται για σκοπούς προαγωγών κυρίως με βάση τα καθήκοντα που θα κληθούν να αναλάβουν μετά την προαγωγή τους
- αποσυνδέεται η αξιολόγηση για σκοπούς προαγωγών και η επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης από διαδικασίες εξωτερικής-συγκριτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στην τάξη.

Όπως έχει σημειωθεί και πιο πάνω, η ποιοτική κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης (Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών, Παιδαγωγικών Συμβούλων, Σχολικών Συμβούλων) αποτελεί βασική παράμετρο για τη βελτίωση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος.

Μέσα στα πλαίσια των προγραμμάτων κατάρτισης της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης, η παρακολούθηση των οποίων θα είναι υποχρεωτική και θα αποτελεί προϋπόθεση για τη διεκδίκηση οποιασδήποτε θέσης προαγωγής, τα υποψήφια στελέχη θα αξιολογούνται με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε θέση

προαγωγής ξεχωριστά. Η παρακολούθηση και επίδοση των υποψήφιων στελεχών στα προγράμματα της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης θα αποτιμάται αριθμητικά (τελική γραπτή εξέταση) και με τη βαθμολογία που λαμβάνουν θα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα της κλίμακας ανέλιξης κατά τα επόμενα τρία χρόνια.

Η όλη διεξαγωγή των προγραμμάτων (περιεχόμενο προγραμμάτων, θέματα εξετάσεων, βαθμολόγηση, κ.ά.) γίνεται με ευθύνη της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Προς το σκοπό αυτό, η Ακαδημία Στελεχών Εκπαίδευσης θα προβαίνει κάθε έτος σε ανοικτή πρόσκληση ενδιαφέροντος για την παρακολούθηση των ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης.

Τα προγράμματα κατάρτισης για τις θέσεις του Ανώτερου Εκπαιδευτικού, του Παιδαγωγικού Συμβούλου, του Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, του Διευθυντή και του Σχολικού Συμβούλου παρακολουθείται από όλους τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι εκδήλωσαν ενδιαφέρον και προτίθενται να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή στις εν λόγω θέσεις.

Μετά το πέρας των προγραμμάτων, η Ακαδημία Στελεχών Εκπαίδευσης θα εγκρίνει κατάλογο των Εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Παιδαγωγικών Συμβούλων, Βοηθών Διευθυντών και Διευθυντών που έχουν συμπληρώσει με επιτυχία τα προγράμματα που παρακολούθησαν και τις βαθμολογίες που έλαβαν, τον οποίο θα κοινοποιεί στην ΕΕΥ και το ΥΠΠ.

Όσοι Εκπαιδευτικοί, Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι, Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές και

Διευθυντές επιθυμούν να διεκδικήσουν θέση, αφού πληρούν τις προϋποθέσεις των αντίστοιχων σχεδίων υπηρεσίας (π.χ. προϋπηρεσία, προσόντα, πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης προγράμματος κατάρτισης στελεχών κτλ.), υποβάλλουν αίτηση για προαγωγή.

Για κάθε θέση προαγωγής συστήνεται Συμβουλευτική Επιτροπή, η οποία θα καταρτίζει κατάλογο των υποψηφίων με σειρά προτεραιότητας, μετά την αριθμητική αποτίμηση των κριτηρίων της αξίας (βαθμολογία πιστοποιητικού κατάρτισης που έχουν λάβει στο αντίστοιχο πρόγραμμα της Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης), των προσόντων και της αρχαιότητας όλων των προσοντούχων υποψηφίων σε μονάδες. Και σε αυτό το μοντέλο αξιολόγησης το ΥΠΠ εισηγείται την αναπροσαρμογή της φόρμουλας που χρησιμοποιείται σήμερα για τον υπολογισμό των μονάδων των υποψηφίων για προαγωγή, η οποία θα καθοριστεί σε συνεργασία με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, ώστε να μειωθεί η βαρύτητα του κριτηρίου της αρχαιότητας και να δοθεί η δυνατότητα και σε νεότερους εκπαιδευτικούς να διεκδικήσουν προαγωγή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία. Οι υποψήφιοι θα περνούν από προσωπική συνέντευξη, που θα διεξάγεται από την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, η οποία και θα επιλέγει τελικά τους εκπαιδευτικούς στους οποίους θα προσφερθεί προαγωγή.

8. Υπηρεσιακή ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα

Με βάση τον περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμο, η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας έχει την αρμοδιότητα να λαμβάνει απόφαση πλήρως τεκμηριωμένη για την αφυπηρέτηση μόνιμου εκπαιδευτικού λειτουργού από τη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, «σε περίπτωση αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας του εκπαιδευτικού λειτουργού». Το ΥΠΠ εισηγείται την τροποποίηση της πιο πάνω παραγράφου της νομοθεσίας, με τη διαγραφή της άνω τελείας στο τέλος της παραγράφου και της προσθήκης της φράσης «ή του έκτακτου εκπαιδευτικού λειτουργού».

Επίσης, το ΥΠΠ εισηγείται την τροποποίηση του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου, ώστε να διαγράφονται από τους καταλόγους διοριστέων έκτακτοι εκπαιδευτικοί λειτουργοί των οποίων έχει αποφασιστεί ο τερματισμός των υπηρεσιών τους λόγω αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας. Συγκεκριμένα, προτείνεται η τροποποίηση της παραγράφου (α) του άρθρου 28Γ του Νόμου, με την αντικατάσταση της τελείας στο τέλος αυτής με διπλή τελεία και της προσθήκης αμέσως μετά της ακόλουθης επιφύλαξης: «Νοείται ότι διαγράφεται από τον οικείο πίνακα διοριστέων έκτακτος εκπαιδευτικός λειτουργός, σε περίπτωση που αποφασιστεί τερματισμός των υπηρεσιών του, λόγω αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας».

Τέλος, το ΥΠΠ προτείνει την απόσπαση εκπαιδευτικού λειτουργού κατά τη διάρκεια διεξαγωγής

έρευνας προκειμένου να διακριβωθεί αναίτια υπηρεσιακή ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα, με την τροποποίηση του άρθρου 38 του Νόμου με την αντικατάσταση της τελείας στο τέλος αυτού με άνω και κάτω τελεία και της προσθήκης αμέσως μετά της ακόλουθης επιφύλαξης: «Νοείται ότι κατά τη διάρκεια έρευνας, προκειμένου να διακριβωθεί αναίτια υπηρεσιακή ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα εκπαιδευτικού λειτουργού να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του, ο επηρεαζόμενος εκπαιδευτικός λειτουργός αποσπάται για εκτέλεση ειδικών καθηκόντων μέχρι η έρευνα να ολοκληρωθεί».

9. Ανακατανομή των υφιστάμενων οργανικών θέσεων

Η πρόταση του ΥΠΠ προβλέπει τη δημιουργία των πιο κάτω βαθμίδων ανέλιξης:

- (1) Εκπαιδευτικός Επί Δοκιμασία
- (2) Μόνιμος Εκπαιδευτικός
- (3) Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής
- (4) Παιδαγωγικός Σύμβουλος
- (5) Ανώτερος Εκπαιδευτικός
- (6) Διευθυντής
- (7) Σχολικός Σύμβουλος (Ανώτερος Παιδαγωγικός Σύμβουλος ή Αξιολογητής)
- (8) Επαρχιακός Διευθυντής / Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος / Γενικός Σχολικός Σύμβουλος

Οι εκπαιδευτικοί επί δοκιμασία υπόκεινται σε αξιολόγηση προκειμένου να μονιμοποιηθούν, σύμφωνα με τη διαδικασία που έχει αναλυθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο.

Ακολούθως, στην επόμενη βαθμίδα, οι εκπαιδευτικοί, μπορούν να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή σε μια από τις ακόλουθες θέσεις:

- (1) Θέση Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή
- (2) Θέση Παιδαγωγικού Συμβούλου
- (3) Θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού.

Οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το δέκατο έτος υπηρεσίας τους σε δημόσια

**Διοικητικός Βοηθός
Διευθυντής**

σχολεία Δημοτικής ή/ και Μέσης ή/ και Μέσης Τεχνικής Εκπαίδευσης αποκτούν το δικαίωμα υποβολής αίτησης για προαγωγή σε θέση Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή. Στη Μέση Εκπαίδευση (Γενική / Τεχνική) η θέση του Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή θα αποτελεί μετεξέλιξη της θέσης του Βοηθού Διευθυντή Α'. Στη Δημοτική Εκπαίδευση αριθμός υφιστάμενων Βοηθών Διευθυντών θα μετατραπούν σε Διοικητικούς Βοηθούς Διευθυντές.

**Παιδαγωγικός
Σύμβουλος**

Οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το δέκατο έτος υπηρεσίας τους σε δημόσια σχολεία Δημοτικής ή/ και Μέσης ή/ και Μέσης Τεχνικής Εκπαίδευσης αποκτούν επίσης το δικαίωμα υποβολής αίτησης για προαγωγή σε θέση Παιδαγωγικού Συμβούλου. Τόσο στη Δημοτική όσο και στη Μέση Εκπαίδευση αριθμός υφιστάμενων Βοηθών Διευθυντών θα μετατραπούν σε Παιδαγωγικούς Συμβούλους.

**Ανώτερος
Εκπαιδευτικός**

Η θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού δημιουργείται, για να ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι δεν επιθυμούν την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων ή καθηκόντων Παιδαγωγικού Συμβούλου, να παραμείνουν στην τάξη. Δικαίωμα διεκδίκησης προαγωγής στη θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού αποκτούν οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δεκαπέντε χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας.

**Διευθυντής Σχολικής
Μονάδας**

Ο Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος μπορούν να διεκδικήσουν θέση Διευθυντή Σχολικής Μονάδας. Απαιτούμενα προσόντα για τη διεκδίκηση της θέσης του Διευθυντή της Σχολικής Μονάδας αποτελεί η τριετής τουλάχιστον υπηρεσία στη θέση

**Σχολικός Σύμβουλος
(Ανώτερος
Παιδαγωγικός
Σύμβουλος ή
Αξιολογητής)**

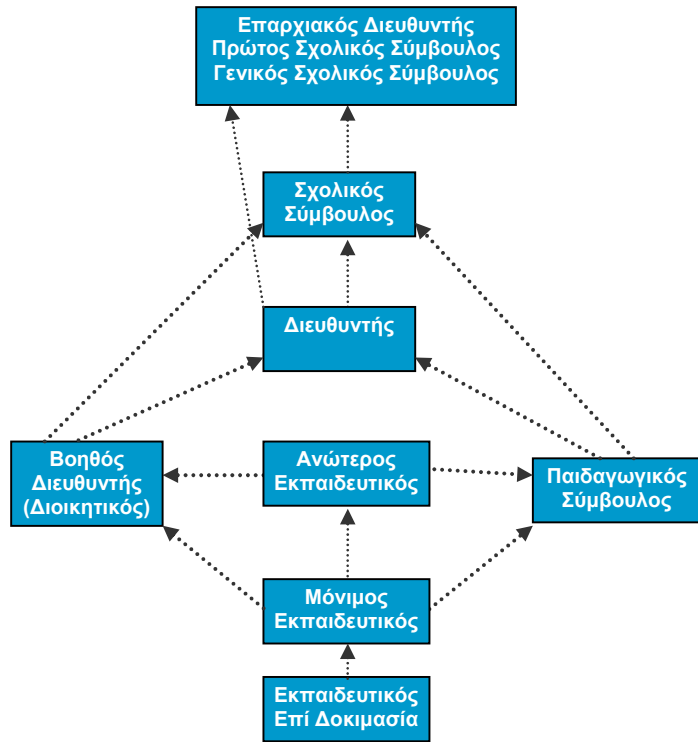
**Επαρχιακός
Διευθυντής / Γενικός
Σχολικός Σύμβουλος /
Πρώτος Σχολικός
Σύμβουλος**

Παιδαγωγικού Συμβούλου ή στη θέση Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή.

Οι Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι, οι Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές και οι Διευθυντές μπορούν να διεκδικήσουν θέση Σχολικού Συμβούλου, η οποία θα αποτελεί τη μετεξέλιξη της υφιστάμενης θέσης του Επιθεωρητή. Σημειώνεται ότι στους Σχολικούς Συμβούλους θα ανατίθενται εκ περιτροπής είτε καθήκοντα Ανώτερου Παιδαγωγικού Συμβούλου είτε καθήκοντα Αξιολογητή, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Απαιτούμενα προσόντα για τη διεκδίκηση της θέσης αποτελεί η δωδεκαετής τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, από τα οποία τα τρία τουλάχιστον να ήταν υπηρεσία στη θέση Διευθυντή ή Παιδαγωγικού Συμβούλου ή Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή.

Ακολούθως, τόσο οι Διευθυντές όσο και οι Σχολικοί Σύμβουλοι έχουν το δικαίωμα προαγωγής στη θέση του Επαρχιακού Διευθυντή/ Γενικού Σχολικού Συμβούλου / Πρώτου Σχολικού Συμβούλου, η οποία θα αποτελεί τη μετεξέλιξη των υφιστάμενων θέσεων Επαρχιακού Επιθεωρητή/ Γενικού Επιθεωρητή/ Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης.

Το πιο κάτω διάγραμμα παρουσιάζει την ιεραρχία που προτείνεται να εφαρμοστεί:



10. Σύστημα διοίκησης σχολικών μονάδων

Κάθε σχολική μονάδα διευθύνεται από το Διευθυντή, με τη βοήθεια αριθμού Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών ή/και Παιδαγωγικών Συμβούλων. Οι Διευθυντές όλων των Λυκείων, όπως επίσης και οι Διευθυντές των Γυμνασίων με περισσότερους από 500 μαθητές δεν έχουν διδακτικό χρόνο, ενώ οι Διευθυντές των δημοτικών σχολείων έχουν διδακτικό χρόνο από 9-17 περιόδους, ανάλογα με το μέγεθος της σχολικής μονάδας.

Ο αριθμός των Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών θα καθορίζεται ανάλογα με το μέγεθος της σχολικής μονάδας. Το ΥΠΠ εισηγείται την τοποθέτηση Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών στα σχολεία Δημοτικής Εκπαίδευσης με βάση την πιο κάτω πολιτική:

- 4 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν περισσότερους από 400 μαθητές.
- 2 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 250-399 μαθητές.
- 1 Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής τοποθετείται στα σχολεία που έχουν 150-249 μαθητές.
- Στα σχολεία με λιγότερους από 150 μαθητές δεν τοποθετείται Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής.

Για τα σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης το ΥΠΠ εισηγείται την τοποθέτηση Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών με βάση την πιο κάτω πολιτική:

- 6 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα

σχολεία που έχουν περισσότερους από 800 μαθητές.

- 5 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 600-799 μαθητές.
- 4 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 400-599 μαθητές.
- 3 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 250-399 μαθητές.
- 2 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 150-249 μαθητές.
- 1 Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής τοποθετείται στα σχολεία που έχουν λιγότερους από 150 μαθητές.

Για τις θέσεις των Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών της Μέσης Εκπαίδευσης θα ισχύει ο διδακτικός χρόνος των υφιστάμενων Βοηθών Διευθυντών Α', ενώ για εκείνους της Δημοτικής Εκπαίδευσης προτείνεται η μείωση του διδακτικού χρόνου στις 21 περιόδους διδασκαλίας.

Ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος θα αναλαμβάνει καθήκοντα επιμορφωτή και μέντορα στη σχολική μονάδα. Στη Μέση Εκπαίδευση τοποθετούνται Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι ανά ειδικότητα, ενώ στη Δημοτική δημιουργείται ο θεσμός του Παιδαγωγικού Συμβούλου γενικών μαθημάτων. Η τοποθέτηση γίνεται με βάση τον αριθμό των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας. Κάθε Παιδαγωγικός Σύμβουλος θα έχει την ευθύνη για 10 εκπαιδευτικούς στη Σχολική του Μονάδα ή σε άλλες Σχολικές Μονάδες (Περιπατητικός Παιδαγωγικός Σύμβουλος). Σημειώνεται ότι για τη Μέση Εκπαίδευση οι Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι θα

διατηρήσουν το διδακτικό χρόνο των υφιστάμενων Βοηθών Διευθυντών ενώ για τη Δημοτική Εκπαίδευση προτείνεται η μείωση του διδακτικού χρόνου των Παιδαγωγικών Συμβούλων στις 21 περιόδους διδασκαλίας. Για τους Περιπατητικούς Παιδαγωγικούς Συμβούλους τόσο της Δημοτικής όσο και της Μέσης Εκπαίδευσης προτείνεται η μείωση του διδακτικού χρόνου κατά μία διδακτική περίοδο για κάθε πρόσθετο σχολείο στο οποίο έχουν εκπαιδευτικούς υπό την ευθύνη τους.

Οι Σχολικοί Σύμβουλοι θα τοποθετούνται στα Επαρχιακά Γραφεία Παιδείας ή στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ή στο Υπουργείο Παιδείας. Σημειώνεται ότι στους Σχολικούς Συμβούλους θα ανατίθενται εκ περιτροπής είτε καθήκοντα Ανώτερου Παιδαγωγικού Συμβούλου είτε καθήκοντα Αξιολογητή, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Με τη νέα δομή αντιμετωπίζονται τα προβλήματα του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα με το ρόλο του Επιθεωρητή. Όπως σημείωνε η Έκθεση της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης «ενώ τα βασικά (...) καθήκοντα (του Επιθεωρητή) είναι η επιθεώρηση, καθοδήγηση και αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού, τα σχέδια υπηρεσίας επιτρέπουν στο ΥΠΠ να του αναθέτει οργανωτικά, διοικητικά και άλλα καθήκοντα. Αυτό από τη μια εξυπηρετεί τις διοικητικές ανάγκες του ΥΠΠ, αλλά από την άλλη αφαιρεί από τον επιθεωρητή ουσιώδη χρόνο από τα καθήκοντά του εντός του σχολείου με συνέπεια να ατονεί ο καθοδηγητικός ρόλος του επιθεωρητή που πρέπει να είναι ο πιο σημαντικός για την ανάπτυξη του προσωπικού. Η κατάσταση αυτή μετατρέπει το θεσμό σε είδος αστυνόμευσης

που περιορίζεται σε δύο επισκέψεις το χρόνο με σκοπό την αξιολόγηση / βαθμολόγηση του καθηγητή». Η πρόταση του ΥΠΠ προβλέπει το διαχωρισμό των καθηκόντων που επιτελούν μέχρι σήμερα οι Επιθεωρητές. Συγκεκριμένα, τα διοικητικά καθήκοντα που ασκούν οι Επιθεωρητές θα αναληφθούν από τη νέα δομή Λειτουργιών Εκπαιδευτικού Προγραμματισμού, ο καθοδηγητικός ρόλος επιτελείται από τους Παιδαγωγικούς Συμβούλους και τους Ανώτερους Παιδαγωγικούς Συμβούλους, οι οποίοι έχουν και την ευθύνη για τη διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, ενώ τα καθήκοντα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών για σκοπούς μονιμοποίησης και προαγωγής επιτελούνται από τους Αξιολογητές (σε περίπτωση που επιλεγεί το πρώτο μοντέλο αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών).

Τα Επαρχιακά Γραφεία Παιδείας είναι υπεύθυνα για την εποπτεία και την εύρυθμη λειτουργία, τόσο διοικητικά όσο και εκπαιδευτικά, για τις σχολικές μονάδες που βρίσκονται στην επαρχία τους. Κάθε Επαρχιακό Γραφείο Παιδείας διευθύνεται από τον Επαρχιακό Διευθυντή και στελεγχώνεται τόσο από Σχολικούς Συμβούλους όπως επίσης και από αριθμό Λειτουργιών Εκπαιδευτικού Προγραμματισμού, κατ' αναλογία με τη νέα δομή που θα δημιουργηθεί στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού.

11. Προτεινόμενο σχέδιο δράσης για τη διαβούλευση

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι προτάσεις του Υπουργείου θα κατατεθούν και θα αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης στο Συμβούλιο Δημοτικής-Μέσης Εκπαίδευσης, με στόχο να καθοριστούν τόσο η διαδικασία όσο και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα του διαλόγου με τους εμπλεκόμενους φορείς, από την οποία θα προκύψει η τελική μορφή του νέου συστήματος αξιολόγησης.

Το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού προτίθεται να εμπλακεί σε μια εξαντλητική συζήτηση με τις εμπλεκόμενες οργανώσεις για όλες τις πτυχές του προτεινόμενου συστήματος αξιολόγησης, ώστε να επιτευχθεί η κατάληξη σε συμφωνία με την μέγιστη δυνατή συναίνεση και να καθοριστούν συναινετικά οι ρυθμίσεις για το στάδιο μετάβασης από το υφιστάμενο στο νέο σύστημα αξιολόγησης.