



**ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΚΗ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΑΔΑΣ**

Ξενοφώντος 15Α Τ.Κ. 105 57 Αθήνα τηλ. 3245375 FAX 3231977

**Οι  
θέσεις της Δ.Ο.Ε.  
για την  
Αξιολόγηση**

Αθήνα, Ιούνιος 1993

## Εισαγωγικά

Ο Κλάδος των εκπαιδευτικών της Δ.Ο.Ε. διεκδικεί εδώ και δεκαετίες την αξιολόγηση του «εκπαιδευτικού έργου». Με τον όρο αυτό εννοεί την αξιολόγηση όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων στην εκπαίδευση και όλων των μέσων του εκπαιδευτικού έργου, αλλά με συλλογική διαδικασία, που στόχο έχει την ανατροφοδότηση, τη βελτίωση, την ενθάρρυνση και την πραγματική αναβάθμιση σύμφωνα με τα συμπεράσματα που θα προκύψουν στην τρίτη φάση του σχεδιασμού (- α' φάση: Προγραμματισμός, - β' φάση: υλοποίηση - γ' φάση: απολογισμός).

Κυρίαρχο σημείο σ' αυτή την αξιολόγηση αποτελεί η αξιολόγηση της εκπαιδευτικής πολιτικής που ασκείται, των μέσων που παρέχονται, των αναλυτικών προγραμμάτων, των βιβλίων, των μεθόδων κ.λπ.

Το Υπουργείο Παιδείας με τη νομοθεσία του (2043/93, 2009/92, 1966/91, τα σχετικά Π.Δ/τα, όπως το Π.Δ. 250/1992, και τις Υπουργικές αποφάσεις) παραβλέπει την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής πολιτικής, που έχει μια κυβέρνηση και κάνει απλώς λόγο για την αξιολόγηση του «εκπαιδευτικού συστήματος», που όμως κι αυτή την θεωρεί υπόθεση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου!.

Όσα αφορούν στην (ατομική) αξιολόγηση του εκπαιδευτικού αποτελούν επαναφορά στην εκπαιδευτική ζωή της διπλής αυθαιρέτης αξιολόγησης, που είχε επιβληθεί για πρώτη φορά στα χρόνια της δικτατορίας με το νομοθετικό διάταγμα 651/1970.

Τότε, με το άρθρο 36 (του 651/70, Ν.Δ.) τις «Εκθέσεις υπηρεσιακής ικανότητας» έκαναν οι Διευθυντές των Σχολείων στο τέλος κάθε σχολικού χρόνου (και ονομάζονταν «αξιολογούντες») και «οι άμεσοι προϊστάμενοι των Δ/ντών», δηλαδή οι επιθεωρητές δημοτικών σχολείων «ως γνωματεύοντες».

Τώρα, με το νόμο 2043/92 «εκθέσεις αξιολόγησης» του διδακτικού προσωπικού του σχολείου συντάσσει και πάλι ο Δ/ντής του Σχολείου και ο Σχολικός Σύμβουλος, (που ως θεσμός αλλοιώνεται, και καταργείται ο Σχολικός Σύμβουλος, όπως εδώ και καιρό τονίστηκε, ένας νέου τύπου επιθεωρητής).

Η προσεκτική σύγκριση των δύο τρόπων αξιολόγησης, του Ν.Δ. 651/70 της δικτατορίας και του νόμου 2043/92 αποδεικνύει ότι σε πάρα πολλά σημεία υπάρχει ο ακόλουθος κοινός παρονομαστής:

Ο ασφικτικός έλεγχος του διδακτικού προσωπικού του σχολείου, δηλ. η «αξιολόγηση» όχι με βάση αντικειμενικά επιστημονικά και άλλα ανατρίρητα αποδεικτικά στοιχεία του ατομικού φακέλου, αλλά δυστυχώς με όσα αυθαιρέτα επιθυμεί η κρίση του ενός κριτή (Δ/ντή, Σχολικού Συμβούλου, Προϊσταμένου –ή του τότε επιθεωρητή), που χωρίς μετρήσιμα και αντικειμενικά κριτήρια αξιολογεί την κάθε περιοχή πρωτοβουλιών και συμπεριφοράς του εκπαιδευτικού στην εργασία του, μονοπρόσωπα βέβαια, αυθαιρέτα και κατά το μεγαλύτερο μέρος κυριαρχικά.

Ο ασφικτικός αυτός έλεγχος αφορά και όλα εκείνα τα προβλήματα καθημερινών τριβών μέσα στο σχολικό περιβάλλον και έξω απ' αυτό, που οδηγούν στις γνωστές συγκρούσεις και πλήττουν τις διαπροσωπικές σχέσεις των παραγόντων της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Ο κίνδυνος επομένως να μεταβληθεί η αξιολόγηση και το σχολείο σε κυριαρχική δομή αστυνόμευσης της ζωής και της συμπεριφοράς εκπαιδευτικών και μαθητών γίνεται υπαρκτός, άμεσος και μόνιμος. Το ευρύ περιεχόμενο της αξιολόγησης περιορίζεται ασφικτικά στο ενδιαφέρον των μικρών ή μεγάλων συγκρούσεων, παραχαράσσοντας τελικά και την ουσία της –που είναι η βελτίωση, ενθάρρυνση, αναβάθμιση κ.λπ.– και το χαρακτήρα της συνεργαζόμενης μορφωτικής εκπαιδευτικής σχολικής κοινότητας. Πραγματικά με μια τέτοια «αξιολόγηση» το σχολείο, ως δημοκρατικό σχολείο, ανοιχτό στην κοινωνία, κινδυνεύει.

Με τη νομοθεσία που χωρίς διάλογο επιβλήθηκε τα τελευταία 3 χρόνια αυτός που δεν αξιολογείται καθόλου για τη συμπεριφορά και τα έργα του στην εκπαιδευτική περιοχή –ανά διετία, τριετία κ.λπ.– είναι ο Προϊστάμενος Δ/νσης και ο Σχολικός Σύμβουλος. Το ερώτημα είναι γιατί; Δεν χρειάζονται αξιολόγηση, παρότι είναι εκπαιδευτικά στελέχη; Ή υπάρχει άλλος λόγος;

Εξάλλου ο Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε. αξιολογείται μόνον από έναν κριτή: Τον Προϊστάμενο Δ/νσης. Δεν είναι απαραίτητο να αξιολογείται και αυτός ως ένας ακόμη παράγοντας του εκπαιδευτικού έργου; Αλλά μόνον ως στέλεχος Διοίκησης;

Οι διαφορές στην αξιολόγηση, στην ουσία της και στα όργανα, που την κάνουν αποκαλύπτουν την ιεραρχική αντίληψη, που προσδιορίζει την εκπαιδευτική πολιτική της σημερινής κυβέρνησης, η οποία συντριβεί τις σχέσεις των παραγόντων της εκπαιδευτικής παιδαγωγικής μορφωτικής κοινότητας, που λέγεται σχολείο συνεργαζόμενων παραγόντων, και η οποία δεν μπορεί να έχει καμία σχέση μ' αυτό που λέγεται δημοκρατικό σχολείο και δημοκρατική διοίκηση του.

Το Υπουργείο Παιδείας υποστηρίζει ότι «Η αξιολόγηση είναι μια διαδικασία, που αποβλέπει πρώτιστα στο να βοηθήσει τον εκπαιδευτικό στο έργο του, και δεν συνδέεται με τη μισθολογική του εξέλιξη».

Κι όμως ο ισχυρισμός αυτός είναι αβάσιμος:

α) Γιατί η αξιολόγηση αυτή έχει μισθολογική επίπτωση σ' όλους εκείνους που επιθυμούν να γίνουν στελέχη, και θα γίνουν ή δεν θα γίνουν, (Υποδ/ντές, Δ/ντές, Προϊστάμενοι, Σχολικοί Σύμβουλοι) και οι οποίοι θα έχουν οπωσδήποτε πολύ μεγάλες διαφορές αποδοχών, αφού μετά τη «δοκιμαστική θητεία», ο Δ/ντής π.χ. γίνεται «βαθμός» και αποκτά μόνιμη θέση. Το ίδιο και οι Προϊστάμενοι Γραφείου και Διεύθυνσης Εκπαίδευσης.

β) Γιατί εφόσον νομοθετηθεί νέο βαθμολογιο-μισθολογίο, αντίθετο προς τις θέσεις του Κλάδου, είναι αδύνατον



να μην συνδεθεί η αξιολόγηση με τη διαφοροποίηση του μισθού ή των μισθών.

Έτσι η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, όπως την νομοθέτησε η κυβέρνηση, θα μεταβάλει το σχολείο, από κοινότητα αλληλοκατανόησης, συνεργασίας, αλληλεγγύης, αγάπης υπομονής και σεβασμού της προσωπικότητας των μαθητών και του διδακτικού προσωπικού, σε αυταρχική δομή ελέγχου και αστυνόμευσης της σχολικής κοινότητας, που δεν θα μορφώνει, αλλά θα «δαμάζει», πολλαπλασιάζοντας συγκρούσεις, αδικίες, διαμαρτυρίες κ.λπ.

Και πρέπει να τονιστεί ότι το Υ.Π.Ε.Π.Θ. απορρίπτοντας τις προτάσεις της Δ.Ο.Ε. για αξιολόγηση του «εκπαιδευτικού έργου» και των στελεχών εκπαίδευσης αδίκη κατάφωρα γιατί:

α) υποστηρίζει ότι όλες οι άλλες ελλείψεις του σχολείου μπορεί να διορθώνονται με μόνη την αξιολόγηση του δασκάλου και του μαθητή, κάτι που έγινε επί πολλές 10ετίες, χωρίς τελικά να αναβαθμιστεί η εκπαίδευση.

β) Δεν διαθέτει τους ανάλογους πόρους για να αναβαθμίζεται η υποδομή και τα άλλα εκπαιδευτικά μέσα, σε λογικά χρονικά διαστήματα, περιμένοντας ναρθεί η «αναβάθμιση» μόνον από την αξιολόγηση!..

γ) Καλλιεργεί συνεχώς την εντύπωση σε βάρος των εκπαιδευτικών ότι «τους χρειάζεται παρόμοια αξιολόγηση, επειδή δεν επιθυμούν να εργάζονται», ή ότι χρειάζεται «Διτής-Καίσαρας», γιατί δήθεν «το σχολείο με το νόμο 1566/85 έμεινε «ακέφαλο» και το δούθησε ο «θυρωρός», ο κ. Σταύρος» (!!!).

δ) Έχει αποδεχθεί από τις Επιστήμες της Αγωγής ότι το σχολείο υποβαθμισμένο από απόψεως μέσων και πόρων, αυταρχικό και «οπαιητικό» –παρά τούτο– μεταφέρει το αρνητικό συναισθήματα και την αυταρχική συμπεριφορά από το διδακτικό προσωπικό του και στους μαθητές του, πλήττοντας την προσωπικότητά τους στην πιο τρυφερή τους ηλικία.

Οι πρότασεις-θέσεις της Δ.Ο.Ε. για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου με «προγραμματισμό, υλοποίηση και απολογισμό», που αναφέρεται σε όλους τους παράγοντες, όπως και πιο πάνω τονίστηκε, αποτελεί τη μόνη πραγματικά διεξοδό που δίνει τη δυνατότητα να αξιολογείται ουσιαστικά και αποτελεσματικά το εκπαιδευτικό έργο των εμπλεκόμενων παραγόντων, αποβιναίνοντας διαδικασία ανατροφοδότησης, βελτίωσης, ενθάρρυνσης και αναβάθμισης, στοιχεία που πραγματικά χρειάζεται η εκπαιδευτική και μορφωτική διαδικασία του σχολείου, για να μην καταλήξει σε επικίνδυνη αλλοτρίωση.

Η αναλυτική πρόταση της Δ.Ο.Ε. έχει υποβληθεί στο Υπουργείο Παιδείας και είναι δημοσιευμένη στο «Διδ. Βήμα» Μάης-Ιουνής 1991. Το Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. με ημερίδες που πραγματοποίησε προχώρησε σε παραπέρα εξειδίκευσή της που είναι δημοσιευμένη στο «Διδ. Βήμα», Μάης-Ιουνής 1992, και η οποία ψηφίστηκε από την 61η Γ.Σ. του Κλάδου.

Αξιολόγηση που δεν έχει ως κύριο στόχο την ανατροφοδότηση, τη βελτίωση, την ενθάρρυνση και την αναβάθμιση, αλλά την επιλογή και την κατηγοριοποίηση, δεν είναι αξιολόγηση πραγματικά μορφωτικής διαδικασίας.

Το σημαντικότερο: Με τη νομοθεσία που επιβλήθηκε την τελευταία ζετία αλλοιώνεται και η σχετική διάταξη του Ν. 1566/85, που στον Διττή Σχολείο αναθέτει συντονιστικό ρόλο συνεργασίας της εκπαιδευτικής κοινότητας και όχι διοίκησης, γιατί κι αυτός αξιολογεί υποκειμενικά και αυθαίρετα το διδακτικό προσωπικό του σχολείου.

Οι λεγόμενες προσπάθειες του Υπουργού Παιδείας κ. Γ. Σουφλιά, «να ανοίξει», όπως έλεγε, τον δήθεν «κλειστό» θεσμό του Σχολικού Συμβούλου –για να έχουν τόχα όλοι τη δυνατότητα να είναι υποψήφιοι– αφού αλλοτρίωσαν το θεσμό για να τον αλώσουν με τις νέες επιλογές της σημερινής πλειοψηφίας του Συμβουλίου Επιλογής, φτάνουν τώρα αποκάλυπτα στο αντίθετο: Να κλείσουν το θεσμό της Διοίκησης, όπως ολοφάνερα προκύπτει απ' τις σχετικές διατάξεις και τις διαβλητές επιλογές Προϊσταμένων, Διευθυντών, Υποδιευθυντών και Σχολικών Συμβούλων, και μάλιστα ασφκτικα:

α) καταργώντας από το 1996 και το 1998 τη θητεία

β) μονιμοποιώντας όσους θα επιλέξει το 1992 ως διοικητικά στελέχη

γ) επιτρέποντας την επιλογή σε θέσεις Προϊσταμένων μονάχα όσων θα έχουν καταλάβει θέση και βαθμό Διευθυντή σχολείου και

δ) επιβάλλοντας διαδικασία διαβλητής βαθμολόγησης της προφορικής εξέτασης των υποψηφίων στελεχών (δηλ. της συνέντευξης).

Έτσι τα μέλη του Συμβουλίου Επιλογής μπορούν να βαθμολογούν την ίδια απάντηση με μονάδα ή άριστα 25 (!), χωρίς την υποχρέωση να αιτιολογούν το γιατί (σε πρακτικό) και χωρίς να αποκαλύπτονται οι δράστες της «σφαγής» των μη αρεστών και των σκανδάλων της «ημετεροκρατίας»...

(Γι' αυτά τα ζητήματα και την κατοστράτηγηση των αρχών της χρηστής διοίκησης, της δικαιοσύνης και των διατάξεων του ισχύοντος Π.Δ/τος 75/86 βλ. «Δ. Βήμα» 1051-52/1992 κ.ε.).

Κι ακριβώς για την ακύρωση αυτής της πραγματικότητας, αλλά και των άλλων αρνητικών μέτρων που επιβλήθηκαν στη Δημόσια Εκπαίδευση η 61η (18η Μεταδικτατορική) Γενική Συνέλευση του Κλάδου αποφάσισε:

★ «Να καταργηθούν οι Νόμοι, οι αποφάσεις και τα Προεδρικά Διατάγματα που επιβλήθηκαν στη Δημόσια Εκπαίδευση ως «επείγουσες ρυθμίσεις» το καλοκαίρι 1991 και μετά: Νόμος 1966/ 1991 για το Σχολικό Σύμβουλο, Προεδρικό Διάταγμα 462/1991 για τη βαθμολογία των μαθητών και την ενισχυτική διδασκαλία στο Δημοτικό, Νομοθεσία για την εισαγωγική επιμόρφωση και Νόμος 2043/1992 για τη Διοίκηση και την Εποπτεία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κ.λπ.».

# Επικίνδυνη η επιστροφή του αυταρχισμού- Εξουσία και έλεγχος

Η Διοίκηση της Δ.Ο.Ε. κρούει τον κώδωνα μπροστά στην πολιτική επαναφοράς καταδικασμένων αυταρχικών μεθόδων στην Εκπαίδευση με το ψευδοεπιχείρημα ότι δήθεν αυτό επιβάλλεται από υπαρκτά προβλήματα.

Η Κυβέρνηση με οργανωμένη παραπληροφόρηση φαίνεται να έχει με το μέρος της σ' αυτές τις επιδιώξεις παράγοντες απ' όλο το πολιτικό φάσμα, την απληροφόρητη κοινή γνώμη (γονείς κ.λπ.) κι ακόμα αριθμό συναδέλφων, ιδιαίτερα εκείνους που δεν έζησαν ως εκπαιδευτικοί το αυταρχικό καθεστώς των επιθεωρητών.

**Γι' αυτό είναι αναγκαία η πανεκπαιδευτική επαγρύπνηση και κινητοποίηση για την αποτελεσματική ενημέρωση των ενδιαφερομένων και της κοινής γνώμης.**

**Η Κυβέρνηση επιλέγοντας ως σύστημα διοίκησης τον αυταρχισμό υποστηρίζει ότι:**

Αιτία της κρίσης στην Εκπαίδευση είναι η «χαλάρωση» (εκπαιδευτικών και μαθητών). Γι' αυτό λέει, κι απαιτούνται «τάξη» και «μέτρα» που σε κάθε περίπτωση θα αλμοσοδέουν εκπαιδευτικούς και μαθητές, που είναι κατά τη λογική της Κυβέρνησης, οι κύριοι υπεύθυνοι της κρίσης.

Όμως αυτό δεν είναι αλήθεια αφού:

Η κρίση στην εκπαίδευση είναι πολύπλευρη. Αντανακλά την κρίση της κοινωνίας γενικότερα. Άρα απαιτείται παρέμβαση συνολική σ' όλους τους τομείς με στόχο την καλύτερη του εκπαιδευτικού έργου και την υπέρβαση της κρίσης.

Η αποσοσασματική παρέμβαση είναι εύκολη, δοκιμασμένη κι αποτυχημένη συνταγή που οδηγεί κατ' ευθείαν στη γνωστή «τάξη» και «ηρεμία του κοιμητηρίου» της Εκπαίδευσης.

Είναι αναμφισβήτητο για τον κάθε καλοπροαίρετο Έλληνα πολίτη ότι:

★ Η εκπαιδευτική πολιτική της Κυβέρνησης εξυπηρετεί προδιαγραμμένους ευρύτερους κοινωνικοπολιτικούς στόχους και συμφέροντα.

★ Η δημόσια Εκπαίδευση είναι τμήμα του ευρύτερου δημόσιου τομέα, και δεν πρέπει ν' αντιμετωπίζεται ξεκομμένα απ' αυτόν στα ζητήματα που τον αφορούν. Ο δημόσιος τομέας με τη σειρά του αποτελεί τμήμα του κρατικού μηχανισμού και υποτάσσεται τελικά στην ίδια τη φύση και την αποστολή του Κράτους. Τα προβλήματα της δημόσιας Εκπαίδευσης είναι αντίστοιχα των προβλημάτων του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (π.χ. γραφειοκρατία, συγκεντρωτισμός, αυταρχικός τρόπος διοίκησης, αναξιοκρατία κ.λπ.).

★ Όσοι βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία της δημόσιας διοίκησης είναι απαλλαγμένοι απ' τον έλεγχο των εργαζομένων. Αντίθετα, αυτοί έχουν ως κύρια αποστολή τον έλεγχο των εργαζομένων με κύρια κατεύθυνση, όχι να παίρνονται μέτρα βελτίωσης, αλλά να διαπιστώνεται ο βαθμός υποταγής στις άνωθεν εντολές.

★ Ο έλεγχος έχει συγκεκριμένο ταξικό περιεχόμενο, ιδιαίτερα για την εκπαίδευση η οποία σχετίζεται με το είδος, την ποιότητα και το περιεχόμενο των παρεχόμενων γνώσεων και με την ανάπτυξη της προσωπικότητας των νέων.

★ Στην ουσία, όσο κι αν δεν ομολογείται, επιδιώκεται να εξασφαλιστεί η λειτουργία της εκπαίδευσης έτσι ώστε να αναπαράγεται η ιδεολογία που κυριαρχεί και να εξυπηρετούνται οι πολιτικοοικονομικοί στόχοι της εξουσίας.

★ Η εξουσία συνδέει τον έλεγχο ή την κρίση με μέτρα πειθαναγκασμού (αυθαιρέτες μετακινήσεις, μισθολογική στασιμότητα, απόλυση), πάντα στο όνομα της «βελτίωσης» κι έξω από τα ουσιαστικά μέτρα γι' αυτή τη «βελτίωση».

★ Η εξουσία φοβάται τον έλεγχο και την αξιολόγηση στην εκπαίδευση από κείνα τα συλλογικά όργανα που έχουν άμεσο συμφέρον, γιατί γνωρίζει ότι αυτό αντιστρατεύεται τους στόχους της.

★ Είναι ψέμα ότι οι εκπαιδευτικοί στερούνται κάθε ελέγχου, γιατί είναι γνωστά τα θεσμοθετημένα όργανα ελέγχου για την καθημερινή παρουσία και τη στάση εκπαιδευτικού στο σχολείο, πέρα από τη φυσική αξιολόγηση και τον έλεγχο στον οποίο υπόκειται ο ίδιος από γονείς και μαθητές λόγω της φύσης της εργασίας του.

★ Η Κυβέρνηση σήμαρ στοχεύει στη διεύρυνση του θεσμοθετημένου ελέγχου και της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και στη σύνδεση του ελέγχου με μέτρα πειθαναγκασμού και υποταγής. Και μπαίνει το ερώτημα:

## Είναι απαραίτητη αυτή η «αξιολόγηση-κρίση» των εκπαιδευτικών;

Η απάντηση σ' αυτό το ερώτημα δεν εξαρτάται από το πώς θα λειτουργήσει η αξιολογική κρίση, αλλά από το κατά πόσον πιστεύει ο καθένας μας, ότι για ν' αποδώσει ο εκπαιδευτικός στο έργο του, έχει ανάγκη από τον εξαναγκασμό την καταπίεση και το φόβο που συνεπάγεται η υπηρέσιακή έκθεση. Τέτοια μέτρα δεν συμβάλλουν



στη βελτίωση οποιασδήποτε εργασίας, πολύ περισσότερο δεν συμβάλλουν στο έργο του εκπαιδευτικού. Η συμβολή του εκπαιδευτικού μέσα στο κύκλωμα των διαδικασιών της εκπαίδευσης βελτιώνεται και τελεσφορεί, όταν συντρέχουν άλλες αναγκαίες και βασικές προϋποθέσεις. Η βελτίωση της παρεχόμενης γνώσης στα Πανεπιστήμια, η αυστηματική, περιοδική και βραχύχρονη επιμόρφωση του εκπαιδευτικού είναι απαραίτητες προϋποθέσεις για να μπορέσει να κινηθεί ελεύθερα και δημιουργικά μέσα στη σύγχρονη εξέλιξη της επιστήμης και της παιδαγωγικής.

Η παραπέρα βελτίωση της προσφοράς του σχετίζεται με το κατά πόσο η πολιτική εξουσία αναλαμβάνει τις ευθύνες της, για τη βελτίωση όλων των συνθηκών που επηρεάζουν το γενικότερο εκπαιδευτικό έργο, καθώς επίσης και τη βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου.

Τονίζουμε ότι όσοι υποστηρίζουν ότι αποτελεί αναγκαιότητα η αξιολόγηση-κρίση των εκπαιδευτικών, το αιτιολογούν υπογραμμίζοντας την ανάγκη:

1) **Να εντοπίζονται οι «τεμπέληδες» που «δεν δουλεύουν».** Έτσι αυτοί θα τιμωρούνται και οι «καλοί» θα προχωρούν.

Αλλά και αν παραδεχτούμε ότι υπάρχουν κάποιοι εκπαιδευτικοί που συστηματικά αδιαφορούν για τη δουλειά τους είναι γεγονός ότι η με οποιοδήποτε τρόπο υπηρεσιακή αξιολόγησή τους δεν πρόκειται να συμβάλει πραγματικά στην καλύτερη της μόρφωσης των μαθητών (υπάρχει πλούσια γι' αυτό πείρα από το παρελθόν). Γιατί ο «αδιαφορών» εκπαιδευτικός, έχοντας ήδη ελαστικοποιήσει τη συνείδησή του, εκείνος της μια-δύο ώρες της κρίσης του, θα παίξει μπροστά στον κριτή του «θέατρο». Θα γίνει ο «συνεργάσιμος» με τους μαθητές, αυτός που «πασχίζει» να μεταδώσει γνώσεις. Δεν είναι μακρινό παρελθόν το γεγονός που εκπαιδευτικός ακόμη κι αν δεν ανήκε στην κατηγορία των «αδιαφορών», προετοιμαζόμενος για μια ξαφνική επίσκεψη του κριτή-επιθεωρητή, είχε ετοιμάσει και περάσει στους μαθητές του συγκεκριμένο και τυποποιημένο σχέδιο μαθήματος (κλισέ ερωτήσεις-απαντήσεις, ομαδική συμμετοχή μαθητών, καθορισμός των μαθητών που θα απαντούσαν κ.λπ.). Να θυμηθούμε εδώ ότι εκπαιδευτικός παράγοντας που είχε φτάσει στα υψηλότερα κλιμάκια της εκπαιδευτικής ιεραρχίας, πούλησε τα θέματα των εισαγωγικών εξετάσεων!.. Κι όμως είχε σ' όλα τα σημεία της υπηρεσιακής του κρίσης το χαρακτηρισμό «Άριστος»!..

2) **Να αξιολογούνται η παιδαγωγική και επιστημονική τους «κατάρτιση» καθώς επίσης και η «διδασκτική τους ικανότητα».**

Καμιά πλάνη δεν είναι ευρύτερα αποδεκτή απ' αυτή που υποστηρίζει ότι είναι δυνατόν να αξιολογήσει κανένας τις ικανότητες του εκπαιδευτικού στη διδασκαλία με το να παρακολουθήσει τον εκπαιδευτικό αυτόν, όταν διδάσκει ένα-δύο ή περισσότερα μαθήματα.

Η διδασκτική ικανότητα είναι ζήτημα που αποχτιέται στην πράξη, παρουσιάζει διαφορές ακόμη και για τον ίδιο τον διδάσκοντα κάθε στιγμή σε διαφορετικά σύνολα μαθητών (άγνωστα στον «κριτή») και δεν καλουπώνεται σε προδιαγεγραμμένα πλαίσια, όπως αυτά της «τριμερούς πορείας διδασκαλίας» του παρελθόντος.

Εξάλλου για να αξιολογηθεί η παιδαγωγική κατάρτιση κάποιου πρέπει:

- α) Να έχουν δοθεί οι αντίστοιχες γνώσεις σ' αυτόν κατά την φοίτησή του στις πανεπιστημιακές σχολές και
- β) Οι γνώσεις του να ανανεώνονται μέσα από ένα σύστημα ταχίρρυθμης επιμόρφωσης σωστά και σύγχρονα οργανωμένης.

Όσον αφορά την επιστημονική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, ποιος μπορεί να ισχυρισθεί ότι με μια-δύο φορές το χρόνο, που ο αξιολογητής θα παρακολουθήσει τον διδάσκοντα θα εκτιμήσει σωστά την όλη επιστημονική κατάρτισή του; Όχι βέβαια γιατί δεν υπάρχουν αδυναμίες. Αλλά αυτές δεν τις εξαλείφει, με όσες επιτηρήσεις κι αν γίνουν. Άλλωστε ποιος φέρει την ευθύνη, αν δεν ανανεώνονται οι επιστημονικές γνώσεις των εκπαιδευτικών; Ποιος έχει την ευθύνη της επιμόρφωσής τους, αλλά κωφεύει; Μήπως υπάρχει προσφορά βοήθειας πάνω σ' αυτό και την αρνιούνται οι εκπαιδευτικοί;

Σ' αυτό το ζήτημα ο ρόλος του Σχολικού Συμβούλου είναι ουσιαστικός. Ο Σχολικός Σύμβουλος οφείλει να γίνει (γιατί δεν έχει γίνει, όσο πρέπει) συνεργάτης και βοηθός του εκπαιδευτικού. Να είναι ο άμεσος σύμβουλος στο στο επιστημονικό και παιδαγωγικό-διδασκτικό του έργο, συμμετέχοντας έτσι στη διαδικασία της ανατροφοδότησης της διδασκτικής πράξης. Να γίνει ο «δάσκαλος» εκείνος που με τις γνώσεις του (που πρέπει να τις έχει) την εμπειρία του και τη συμπεριφορά του, θα σταθεί δίπλα στον εκπαιδευτικό για να προσφέρει και αυτός έργο, για το οποίο είναι αποδεκτός, να γίνει πολύτιμος επιστημονικός συνεργάτης του εκπαιδευτικού και όχι «κριτής του» κάθε παραγωγής γι' αυτό περίοδο.

Σε αντίθετη περίπτωση, αν κατέχει δύο ιδιότητες του Συμβούλου και του κριτή, η πορεία του είναι προκαθορισμένη. Ο εκπαιδευτικός με ή χωρίς ελλείψεις, θα απορρίψει άμεσα το σύμβουλο-κριτή, οπότε μοιραία θα αχρηστευθεί και ο σύμβουλος-συνεργάτης. Γιατί είναι αποδεδειγμένο από την πείρα, που μας άφησαν οι επιθεωρητές ότι από τις δύο ιδιότητες, συνεργάτης και κριτής, κυριαρχεί η δεύτερη κι εξαφανίζεται η πρώτη.

Αυτό φυσικά ισχύει κύρια στην περίπτωση που αντικειμενικός σκοπός της αξιολόγησής είναι η βελτίωση της δουλειάς και όχι η κατάπιξη της πρωτοβουλίας του εκπαιδευτικού ή ο περιορισμός της ελεύθερης παιδαγωγικά διδασκαλίας του.

Πέρα απ' αυτά πολλά θετικά θα προέκυπταν, αν ο Σύλλογος του Σχολείου αναλάμβανε καθοριστικές αρμοδιότητες. Έτσι θα μπορούσε αυτός ή οι ομάδες ειδικότητων του σχολείου (ανάλογα με την περίπτωση - Α/βάθμια,

Βιβάθμια Εκπαίδευση) μέσα από διαδικασίες που θα αποφάσιζε (π.χ. παιδαγωγικές ουσιαστικές συνεδριάσεις, αντιμετώπιση επιστημονικών ζητημάτων στο συγκεκριμένο σχολείο κ.λπ.) να ελαχιστοποιεί τα όποια προβλήματα και να βοηθάει πράγματι ουσιαστικά.

## Γενικά συμπεράσματα

\* Σκοπός της αξιολόγησης είναι να συμβάλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, να βοηθάει στον ορθολογικό σχεδιασμό της εκπαίδευσης και να εξασφαλίζει την επιλογή της καλύτερης σειράς ενεργειών.

\* Είναι αναγκαία η αξιολόγηση των παραγόντων που επιδρούν στο εκπαιδευτικό έργο.

\* Είναι αναγκαίο να μελετούνται και να αξιολογούνται οι ανάγκες της εκπαίδευσης συνολικά, αλλά και κατά περιφέρεια και σχολείο.

\* Είναι αναγκαίο να αξιολογείται το περιεχόμενο της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

\* Είναι αναγκαίο να αξιολογούνται τα αναλυτικά προγράμματα και τα βιβλία, ύστερα από δοκιμή τους στην πράξη.

\* Είναι αναγκαίο να αξιολογούνται οι δαπάνες, που διατίθενται για την εκπαίδευση και η κατάσταση της υλικοτεχνικής υποδομής στα σχολεία.

\* Με κανέναν τρόπο «ο προγραμματισμός και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου» δεν πρέπει να χρησιμοποιηθούν ή να συνδεθούν με το καταστατικό μέτρο της κρίσης του εκπαιδευτικού ή τη γραφειοκρατία που επιλέγει η Κυβέρνηση.

\* Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου δεν είναι αυτοσκοπός, ούτε επιτρέπεται τα συμπεράσματά της να παραμένουν απλά αιτήματα προς την πολιτική εξουσία, αλλά να είναι δεσμευτικά γι' αυτήν, μετατρέπομενα σε έργα.

\* Είναι αναγκαίο να θεσμοθετηθούν τακτές παιδαγωγικές συνεδριάσεις του διδακτικού προσωπικού κατά σχολείο και κατά όμορα ολιγοθέσια σχολεία με τη συμβολή του Σχολικού Συμβουλίου για την αξιολόγηση της κατάστασης και πορείας σ' όλα τα επίπεδα και τις κατεύθυνσεις (και προς την κατεύθυνση του εκπαιδευτικού) με στόχο τη λήψη άμεσων μέτρων για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.

\* Τα όργανα για την αξιολόγηση είναι συλλογικά και αντιπροσωπευτικά ως εξής:

α) Σε επίπεδο σχολείου ο Σύλλογος των Διδασκόντων και το Σχολικό Συμβούλιο με αναβαθμισμένο το ρόλο του.

β) Σε επίπεδο περιφέρειας το Νομαρχιακό Συμβούλιο Εκπαίδευσης (με τη συμμετοχή και του συνδικαλιστικού κινήματος των φορέων εκπαίδευσης).

γ) Σε επίπεδο χώρας το Κεντρικό Εκπαιδευτικό Συμβούλιο (αντιπροσώπευση φορέων), την πλειοψηφία του οποίου δεν θα την έχει κανένας, και οι αποφάσεις του θα είναι δεσμευτικές για την Κυβέρνηση.

\* Το σημαντικότερο: Για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου είναι αναγκαίος ο σωστός φιλολαϊκός προσανατολισμός και προγραμματισμός της εκπαίδευσης.

Ο εκδημοκρατισμός του περιεχομένου της, το σύγχρονα αναλυτικά προγράμματα και βιβλία, (ώστε να ευνοείται ο διάλογος στην τάξη), η διάθεση των απαραίτητων δαπανών, για τη ριζική βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής η οποία χρόνια τώρα νοσεί και λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας, τα σύγχρονα και επαρκή διδακτήρια, τα εργαστήρια, οι βιβλιοθήκες, η πρωινή λειτουργία σχολείων κ.λπ. και η θέσπιση συλλογικών οργάνων με τη συμμετοχή όλων ανεξαιρέτα των ενδιαφερόμενων φορέων σ' όλα τα επίπεδα οργάνωσης της εκπαίδευσης είναι βασικότερες προτεραιότητες για την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου.

## Η έννοια της αξιολόγησης

Η έννοια της αξιολόγησης αποτελεί διαδικασία που περιλαμβάνει μελέτες, μετρήσεις, παρατηρήσεις και αξίες που προέρχονται από κρίσεις, εκτιμήσεις και αποφάσεις που αφορούν στο συγκεκριμένο έργο ή γεγονός.

Είναι βέβαια αυτονόητο, ότι οι στομικές εκτιμήσεις, κρίσεις και αποφάσεις που διατυπώνονται ιδιαίτερα από μονοπρόσωπα όργανα, ως υποκειμενικές, αγίζουν την αυθαιρέσια.

Γι' αυτό αδήρητα προβάλλει η ανάγκη να θεσμοθετηθούν συγκεκριμένα κριτήρια που στα πλαίσια της λειτουργίας συλλογικών οργάνων καθιστούν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης ενός έργου όσο το δυνατόν περισσότερο αντικειμενικό, αξιόπιστο και κοινά αποδεκτό.

Και χρειάζονται συλλογικά όργανα για τους εξής λόγους:

1) Το εκπαιδευτικό έργο είναι αποτέλεσμα πολλών παραγόντων και όχι μόνον έργο του δασκάλου. Κυρίως είναι αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής πολιτικής που ασκείται ή που δεν ασκείται.

2) Όταν γίνεται αξιολόγηση μέσα σε συλλογικά όργανα, νομοθετημένο και με βάση ειδικό κανονισμό, ο διάλογος αποβραίνει ουσιαστικός και αντικειμενικός, γιατί αποκλείει, στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό, τον υποκειμενισμό, την εσφαλμένη εκτίμηση και κρίση, την αυθαιρέσια κ.λπ.

3) Εξάλλου η εκπαίδευσή μας πρέπει να είναι δημοκρατική και ανοιχτή διαδικασία.

4) Το σχολείο και το έργο του δεν μπορεί να γίνει από τον ένα και μόνο, όσο καλός κι αν είναι.

5) Οι πολλοί που είναι πραγματικά συνυπεύθυνοι και που συνεργάζονται για να προωθούν και να βελτιώνουν έ-



να έργο εξυπακούεται ότι πρώτοι αυτοί μπορούν να είναι και αντικειμενικότεροι στις προτάσεις και αποτελεσματικότεροι στο έργο τους (και οπωσδήποτε στην αξιολόγησή του), παρά ο ένας της αυταρχικής εξουσίας ή ο αυθαίρετος κριτής.

Οι επιστημόνους αυτές έχουν ιδιαίτερη σημασία για την παρεία και τον πολιτισμό ενός λαού και μιας κοινωνίας, γιατί υπάρχουν αξιολογήσεις με άμεσες ή έμμεσες, πλην όμως καθοριστικές επιπτώσεις στη ζωή του ανθρώπου και της οικογένειάς του, όπως υπάρχουν και αξιολογήσεις που, επειδή αφορούν πράγματα ή μεμονωμένα και ελάχιστα άτομα, το αρνητικό τους περιεχόμενο χαρακτηρίζεται αδιάφορο.

## Το εκπαιδευτικό έργο συνολική πραγματικότητα

Βέβαια το εκπαιδευτικό έργο λόγω της μεγάλης σημασίας του ενδιαφέρει ολόκληρη την κοινωνία. Γι' αυτό η αξιολόγησή του χρειάζεται επιστημονική θεμελίωση σε αντικειμενική βάση, ώστε να αποκλείεται κάθε πιθανότητα υποκειμενισμού, αυθαιρεσίας και αδικίας.

Γιατί έτσι μονάχα μέσα και από τη διαδικασία της ανατροφοδότησης είναι δυνατόν να βελτιώνεται συνεχώς το εκπαιδευτικό έργο, που είναι αποτέλεσμα πολλών συντελεστών όπως:

Η συγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική με τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές της, οι δαπάνες που διαθέτει, το αναλυτικό πρόγραμμα, τα βιβλία, τα εποπτικά μέσα, οι μαθητές, οι εκπαιδευτικοί, ο διοικητικός μηχανισμός, η συγκεκριμένη διοικητική και εκπαιδευτική ιεραρχία, τα κτίρια κ.λπ.

Δηλαδή δεν είναι μονάχα ο μαθητής και ο δάσκαλος στους οποίους μια συγκεκριμένη πολιτική θέλει να ρίχνει την αποκλειστική ευθύνη.

Ουσιαστικά πρόκειται για μια ενιαία διαδικασία που αρχίζει από την εκπαιδευτική πολιτική, τα μέσα της και τους παράγοντές της και φθάνει μέχρι το σχολείο και το μαθητή. Αν θέλεις δηλαδή να αποδώσεις δικαιοσύνη πρέπει να αξιολογήσεις όλο αυτό το πλέγμα παραγόντων και μέσωσιν.

Το εκπαιδευτικό έργο είναι μια συνολική πραγματικότητα που επιτρέπει την οριοθέτησή του μόνον με αντικειμενικά μετρήσιμα κριτήρια στα οποία είναι δυνατόν να συμφωνήσουμε.

Και βέβαια τέτοια αξιόπιστα κριτήρια δεν μπορεί παρά να είναι τα αντικειμενικά στοιχεία του «Προγραμματισμού, της Υλοποίησης και του Απολογισμού του εκπαιδευτικού έργου».

**Αξίζει να σημειωθεί πως η αξιολόγηση δεν είναι επιτρεπτό να χρησιμοποιείται ως μηχανισμός ελέγχου του εκπαιδευτικού.**

Όχι μονάχα γιατί αποτελεί σαφή εκτροπή από την έννοια και τη φιλοσοφία της αξιολόγησης και της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αλλά επιπλέον και για το λόγο ότι είναι αδύνατο να υπηρετήσει το σκοπό της βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου.

Ο εκπαιδευτικός ως ένας –και όχι πάντως ο μοναδικός– από τους εμπλεκόμενους παράγοντες στο εκπαιδευτικό έργο δεν μπορεί να θεωρηθεί αποκλειστικά ο υπεύθυνος για κάθε θετική ή αρνητική συνέπεια στην προσπάθεια που καταβάλλεται για τη βελτίωσή του.

Η αντίθετη εκδοχή που, έχει εφαρμοσθεί για πολλές δεκαετίες στη χώρα μας έχει οδηγήσει, δυστυχώς, σε κάθε είδους πολιτική και κοινωνική αυθαιρεσία σε βάρος των αξιολογούμενων εκπαιδευτικών, κι έχει βλάψει τόσο τους εκπαιδευτικούς, όσο και τους μαθητές και την εκπαίδευση γενικότερα.

Ο έλεγχος του εκπαιδευτικού είναι βεβαίως αναγκαίος.

Αλλά αυτός είναι επιτρεπτός στα πλαίσια της υπαλληλικής του και όχι της παιδαγωγικής του ιδιότητας. Εξάλλου είναι γνωστά τα θεσμοθετημένα όργανα ελέγχου για την καθημερινή παρουσία και στάση του εκπαιδευτικού στο σχολείο, πέρα από το γεγονός ότι όπως και προηγουμένως τονίστηκε εξαιτίας της φύσης της εργασίας του ο εκπαιδευτικός υπόκειται σε μια διαρκή φυσική αξιολόγηση, τόσο από τους γονείς, όσο και από τους μαθητές του (όπως πιο πάνω τονίστηκε).

## I. Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου

Η 60ή Τακτική Γενική Συνέλευση του Κλάδου που πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο 1991, αναπτύσσοντας τον προβληματισμό της πάνω στο σημαντικότερο αυτό θέμα, κατέληξε στη γνωστή απόφαση για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου σε επίπεδο σχολικής μονάδας, σε νομαρχιακό και σε εθνικό επίπεδο, καθώς επίσης και όλων των παραγόντων που εμπλέκονται σ' αυτό.

Εξουσιοδότησε μάλιστα το Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. μέσα και από ημερίδες να εξειδικεύσει στις λεπτομέρειες της αυτή την απόφαση, όπως στη συνέχεια αναλύεται στο τρίπτυχο: «Προγραμματισμός-Υλοποίηση-Απολογισμός», η οποία και ψηφίστηκε από την 61η (18η Μεταδικτατορική Γ.Σ. του κλάδου (βλ. «Διδ. Θήμα» 1051-52/1992).

# Α' Σε επίπεδο σχολικής μονάδας

**Όργανο:** – Σύλλογος Διδασκόντων (Διδακτικό προσωπικό και Δ/ντης).

– Σχολικοί Σύμβουλοι

**Μέθοδος εργασίας:**

– Συλλογικός προγραμματισμός με προτάσεις των μελών του Συλλόγου Διδασκόντων του Σχολείου.

– Χρόνος: 1-10 Σεπτέμβριου.

– Διευθύνει τη συζήτηση ο Διευθυντής του Σχολείου ή και άλλο μέλος που αποφασίζει ο Σύλλογος Διδασκόντων.

– Ορίζεται πρακτικογράφος από το Δ.Σ.

**Πο να αποβεί αποτελεσματικός ο προγραμματισμός λαμβάνονται υπόψη:** Οι στόχοι και οι κατευθυντήριες γραμμές της Εκπαιδευτικής πολιτικής, το Αναλυτικό Πρόγραμμα, τα βιβλία, τα εποπτικά μέσα, ο προγραμματισμός σε Νομαρχιακό και Κεντρικό επίπεδο, και οι ιδιαιτερότητες του Σχολείου. Επίσης η Απολογιστική Έκθεση του προηγούμενου Σχολικού έτους και οι σύγχρονες επιστημονικές εξελίξεις.

## α) Προγραμματισμός βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας

1) **Συζήτηση και προτάσεις από κάθε δάσκαλο τάξης ή τμήματος για τη βελτίωση:**

– του επιπέδου των μαθητών (προηγείται γνώση του επιπέδου των μαθητών με πληροφορίες δασκάλων ή από περαινό Απολογισμό ή με ασκήσεις γνωριμίας προφορικά ή γραπτά).

– Γίνονται προτάσεις για την κατάλληλη μέθοδο εργασίας στην τάξη, για την ενισχυτική διδλία, για συνεργασία με γονείς, κ.ά. φορείς.

2) **Προτάσεις για τον εφοδιασμό τάξης ή τμήματος με τα απαιτούμενα:**

– βιβλία

– εποπτικά μέσα

– σχολικά μέσα

– την εξασφάλιση απαιτούμενης συνεργασίας με εμπλεκόμενους φορείς

– δεγματικές διδασκαλίες από το Σχολικό Σύμβουλο για κάθε τρίμηνο ή το σχολικό έτος

– εισαγωγή νέων τρόπων ή μεθόδων διδασκαλίας από τον διδάσκοντα ή άλλον συναδέλφο (για κάθε τρίμηνο)

– συζητήσεις για αντιμετώπιση ειδικών διδακτικών προβλημάτων και προβλημάτων συμπεριφοράς στην τάξη και το σχολείο.

– οργάνωση εκδηλώσεων, εορτών, επισκέψεων, εκδρομών για σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία, τον κόσμο της εργασίας, των επαγγελμάτων, της τέχνης και του πολιτισμού και βέβαια για τα θέματα της ειρήνης και της φιλίας με τους λαούς του Κόσμου.

– οργάνωση εκθέσεων

– αξιολόγηση του επιπέδου προόδου των μαθητών με τεστ που αποτελούν καρπό του Συλλόγου Διδασκόντων και αποκαλύπτουν την πορεία του έργου σε μαθησιακό επίπεδο

– προτάσεις για εντοπισμό και θεραπεία των ελλείψεων της μαθησιακής διαδικασίας.

3) **Προτάσεις για τον εφοδιασμό του Σχολείου με τα απαιτούμενα μέσα.**

(υλικοτεχνική υποδομή, εποπτικά, πόροι)

**Γίνονται:**

– αναφορά σε συγκεκριμένους τομείς: α) γονείς, β) δήμος, γ) προϊστάμενες αρχές, δ) υπουργείο, ε) άλλους φορείς.

– Κατανομή περιοχών δράσης και καθηκόντων κατά τμήμα ή τάξη για το α', β' και γ' τρίμηνο.

4) **Προτάσεις για τη βελτίωση της συνεργασίας με γονείς - κ.ά. παράγοντες.**

– για ενημέρωση των γονέων από τον εκπαιδευτικό κάθε τάξης

– για κοινές εκδηλώσεις

– για ενίσχυση τμήματος, τάξης, σχολείου

– για διατύπωση προτάσεων σχετικών με την καθαριότητα και τον εφοδιασμό σχολείου με μέσα βελτίωσης υποδομής κ.λπ.

**Σημείωση:**

\* Ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στα ολιγοθέσια Σχολεία και Νηπιαγωγεία γίνεται από τον εκπαιδευτικό ή τους εκπαιδευτικούς σε συνεργασία με το Σχολικό Σύμβουλο.

\* Προηγείται γι' αυτό συνάντηση κατά ομάδες ή τύπους σχολείων για ανταλλαγή απόψεων.

\* Η παρουσία του Σχολικού Συμβούλου στη διαδικασία Προγραμματισμού του έργου της σχολικής μονάδας είναι απαραίτητη. Κρίνεται όμως από μερικούς μικρό το χρονικό διάστημα 1-10 Σεπτεμβρίου. Αλλά το πρόβλημα αυτό μπορεί να αντιμετωπισθεί τόσο με τη συστηματική και αποτελεσματική, χωρίς πλατυσαμούς λειτουργία του Συλλόγου διδασκόντων όσο και με:

α) την επιμήκυνση του χρόνου για το προγραμματισμό ως τις 20 Σεπτεμβρίου ή



β) την αύξηση του αριθμού των Σχολικών Συμβούλων.

\* Ο προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας ανακοινώνεται σε μαθητές και γονείς με τη φροντίδα του Συλλόγου Διδασκόντων.

## β) Υλοποίηση εκπαιδευτικού έργου

- Κάθε εκπαιδευτικός για το τμήμα ή την τάξη του φροντίζει να υλοποιήσει την απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων, ενημερώνοντας τους συναδέλφους του για τις ανάγκες, τα προβλήματα, την πρόοδο του εκπαιδευτικού έργου και με τη βοήθεια του Συλλόγου Διδασκόντων, τη βοήθεια του Διευθυντή Σχολείου και του Σχολικού Συμβούλου επιδιώκει την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού έργου, την οποία προγραμματίζει για το τμήμα, την τάξη του κι ολόκληρο το σχολείο ως συνεργαζόμενη κοινότητα.

- Για την καλύτερη υλοποίηση γίνονται και έκτακτες συνεδριάσεις για την αντιμετώπιση προβλήματος ή προβλημάτων.

## γ) Απολογισμός - αξιολόγηση

Χρόνος: 15-20 Ιουνίου

Εξετάζεται ο προγραμματισμός και τι επατεύθηκε:

- στο οργανωτικό επίπεδο: τμήματος, τάξης και σχολείου

- στο επίπεδο μάθησης και μόρφωσης των μαθητών

- Αναφέρονται οι αδυναμίες και οι ελλείψεις από κάθε μέλος για το τμήμα ή την τάξη και το σχολείο (μέλος Σ.Δ. και Σχολ. Σύμβουλος).

- Εξετάζεται αν υπήρξε συνέπεια και επιμονή στην υλοποίηση του προγραμματισμού και ποιοί ήταν οι αρνητικοί παράγοντες ή οι θετικοί παράγοντες.

- Γίνεται αυτοαξιολόγηση, όπως ειδικότερα πιο κάτω αναφέρεται, από κάθε μέλος (του Συλλόγου Διδασκόντων, το Διευθυντή, το Σχολικό Σύμβουλο), με βάση αντικειμενικά στοιχεία και αποδεικτικά.

- Αναφέρεται η συμβολή (από κάθε εκπαιδευτικό) των εμπλεκόμενων παραγόντων.

- Γίνεται αυτοαξιολόγηση (από κάθε εκπαιδευτικό) των εμπλεκόμενων παραγόντων.

- Αποτιμάται (με βάση τα τεστ, τα έργα των μαθητών, τις πρωτοβουλίες, τα στοιχεία τους) η πρόοδος των μαθητών σε επίπεδο τμήματος, τάξης, ή Σχολείου.

- Αποφασίζεται η διαφύλαξη στοιχείων των πρωτοβουλιών και εκδηλώσεων (γραπτά κειμένων έργων των μαθητών) για ένα χρονικό διάστημα.

- Αποφασίζονται διορθωτικές παρεμβάσεις και αλλαγές για κάθε τμήμα ή τάξη που πρέπει να γίνουν σε κάθε τομέα του προγραμματισμού της επόμενης χρονιάς με βάση την επιστημονική εξέταση και εξέλιξη σ' όλους τους τομείς (οργάνωση σχολείου - μαθησιακή και μορφωτική διαδικασία - διορισμοί εκπαιδευτικού προσωπικού - εφοδιασμός με μέσα τεχνολογικής εξέλιξης κ.ά.).

- Ενημερώνονται οι εμπλεκόμενοι φορείς και οι Προϊστάμενες Αρχές για τα κυριότερα συμπεράσματα με αποστολή Αντιγράφου του σχετικού Πρακτικού Προγραμματισμού - Υλοποίησης - Απολογισμού (με τη φροντίδα του Συλλόγου Διδασκόντων).

## Β' Σε Νομαρχιακό Επίπεδο

α) Προγραμματισμός βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου

- Χρόνος: 10-20 Αυγούστου

- Ποιοί μετέχουν:

1. Νομάρχης ή εκπρόσωπος του

2. Προϊστάμενος Δ/σης Π.Ε. του Νομού.

3. Εκπρόσωπος των Σχολικών Συμβούλων Δημοτικής Εκπαίδευσης, Προσχολικής Αγωγής ή Ειδικής Αγωγής του Νομού, κατά περίπτωση.

4. Εκπρόσωπος των Συλλόγων Δασκάλων και Νηπιαγωγών του Νομού.

5. Εκπρόσωπος των ΕΛΜΕ του Νομού.

6. Εκπρόσωπος των Συλλόγων Γονέων και Κηδεμόνων του Νομού.

7. Ο Πρόεδρος Δήμων και κοινοτήτων του Νομού.

(Προτείνεται η συμμετοχή εκπροσώπου των ΕΛΜΕ σε Νομαρχιακό και εθνικό επίπεδο με την αυτονόητη προϋπόθεση ότι θα υπάρχει αντίστοιχη συμμετοχή και του εκπροσώπου των δασκάλων-νηπιαγωγών στα Συμβούλια που θα προταθούν από την Ο.Λ.Μ.Ε., επειδή η εκπαίδευση είναι ενιαία και οι επιλογές που αφορούν στο εκπαιδευτικό έργο επηρεάζουν αναγκαστικά τις δύο βαθμίδες της εκπαίδευσης).

Για να γίνει ο Προγραμματισμός σ' αυτό το επίπεδο:

- Λαμβάνονται υπόψη οι προγραμματισμοί και οι εισηγήσεις των Δημοτικών και Κοινοτικών Επιτροπών Παιδείας, των Σχολ. Συμβουλίων και των Σχολικών Επιτροπών.

Επίσης: Οι στόχοι και οι κατευθυντήριες γραμμές της Εκπαιδευτικής πολιτικής, οι προτάσεις του προγραμματισμού κατά τις ανάγκες, τις συνθήκες και τα ενδιαφέροντα της περιοχής για τη βελτίωση της υλικοτεχνικής

υποδομής, την εξεύρεση και κατανομή πιστώσεων, την οργάνωση εκδηλώσεων, τη βελτίωση της καθαριότητας και της ασφάλειας ζωής των μαθητών.

- Γίνονται τεκμηριωμένες προτάσεις:

\* για τη βελτίωση της υποδομής (διδασκασιακό και μέσα)

\* για τη βελτίωση της μαθησιακής και μορφωτικής διαδικασίας με διορισμούς διδακτικού προσωπικού, αναπλήρωση αδειούχων, κ.ά., που απουσιάζουν δικαιολογημένα, για τον εμπλουτισμό των σχολείων με εποπτικά και άλλα μέσα για την επιμόρφωση, τις νέες μεθόδους εργασίας κ.λπ.

## β) Υλοποίηση

Το Ν.Σ. Εκπαίδευσης με τις αντίστοιχες υπηρεσίες (Γραφεία Εκπαίδευσης, Σχολ. Σύμβουλοι, Υπηρεσίες Υγείας, Τεχνικών Υπηρεσιών, Οικον. Υπηρεσιών, Τοπικής Αυτοδιοίκησης κ.ά.), υλοποιεί τον μηνιαίο προγραμματισμό βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου με εντολή του και ανακοινώνει με Δελτίο την πρόοδο της υλοποίησης στους εμπλεκόμενους φορείς.

## γ) Απολογισμός-αξιολόγηση

Χρόνος: 1-10 Ιουλίου

Μετέχουν: Οι παραπάνω

Αξιολόγηση: Με βάση αντικειμενικά αποδεικτικά στοιχεία εξετάζονται και παρουσιάζονται:

\* Ο βαθμός επιτυχίας του προγραμματισμού κατά περιοχές.

\* Οι αδυναμίες, τα κενά, οι τρόποι παρέμβασης.

\* Οι λειτουργικές ανάγκες.

\* Οι πίνακες Προϋπολογισμού δαπανών και η απορρόφηση των πόρων.

\* Η εξεύρεση πόρων από Δήμους και Κοινότητες.

\* Η συμβολή των εμπλεκόμενων φορέων.

\* Οι προτάσεις για βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.

\* Η λειτουργία των Σχολείων Π.Ε., Δ.Ε., Τεχνικής Εκπαίδευσης κ.λπ.

\* Γίνεται αυτοαξιολόγηση των εμπλεκόμενων σε Νομαρχιακό επίπεδο παραγόντων.

\* Αποφασίζονται διορθωτικές παρεμβάσεις και αλλαγές για κάθε τομέα.

\* Ενθμερώνονται οι αρμόδιοι φορείς και οι προϊστάμενες αρχές για τα κυριότερα συμπεράσματα με τη φροντίδα του Ν.Σ.

Σημείωση:

Το εκπαιδευτικό έργο είναι δυνατό να αξιολογηθεί και σε ένα ενδιάμεσο επίπεδο: κατά γεωγραφικό διαμέρισμα. Αυτό ευνοεί την αποκέντρωση και συγχρόνως διευκολύνει το έργο του Κεντρικού Συμβουλίου Εκπαίδευσης.

## Γ' Σε Εθνικό Επίπεδο

### α) Προγραμματισμός βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου

Χρόνος: 20-31 Ιουλίου

Ποιοί μετέχουν: Το Κεντρικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης (Κ.Σ.Ε.):

1. Ο Υπουργός ή εκπρόσωπός του

2. Εκπρόσωπος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

3. Εκπρόσωπος των Παιδαγωγικών Τμημάτων δασκάλων ή νηπιαγωγών κατά περίπτωση.

4. Εκπρόσωπος της Δ.Ο.Ε.

5. Εκπρόσωπος της Ο.Λ.Μ.Ε.

6. Εκπρόσωπος της Α.Σ.Γ.Μ.Ε.

7. Εκπρόσωπος της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.

Συντάσσεται στα πλαίσια ενός μακρόπροσου προγράμματος της κυβερνητικής πολιτικής (3/ετές, 5/ετές, κ.λπ.) και αναπροσαρμόζεται κάθε έτος λαμβάνοντας υπόψη:

- Τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές της εκπαιδευτικής πολιτικής.

- Τα Αναλυτικά και Ωρολόγια Προγράμματα.

- Τις προτάσεις που διατυπώνονται στα άλλα επίπεδα (Νομαρχιακό Συμβούλιο Εκπαίδευσης και Σχολική Μονάδα) και αναφέρονται:

\* στη βελτίωση των βιβλίων και των μεθόδων διδασκαλίας.

\* στις προτεραιότητες υλοποίησης των αναγκών σε υλικοτεχνική υποδομή και εξοπλισμό των σχολείων.

- Τη βελτίωση των προγραμμάτων μόρφωσης, επιμόρφωσης και εξομίσωσης των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

### β) Υλοποίηση

Το Υπουργείο Παιδείας με τις αντίστοιχες υπηρεσίες του κεντρικά και περιφερειακά υλοποιεί τον προγραμματισμό με εντολή του Υπουργού Παιδείας και ανακοινώνει με Δελτίο την πρόοδο της υλοποίησης τους εμπλεκόμε-



μενους φορείς.

## γ) Απολογισμός - αξιολόγηση

Χρόνος: 10-20 Ιουλίου

Μετέχουν: Οι παραπάνω.

**Αξιολόγηση με βάση τα στοιχεία:**

- Ο βαθμός επιτυχίας του προγραμματισμού κατά Νομούς και γεωγραφικά διαμερίσματα.
- Οι αδυναμίες, τα κενά, οι τρόποι παρέμβασης.
- Οι λειτουργικές ανάγκες.
- Οι πίνακες και η απορρόφηση.
- Η εξασφάλιση πόρων για ενίσχυση των κονδυλίων του κρατικού Προϋπολογισμού που αφορούν στην Παιδεία (Ε.Ο.Κ., λαχεία, προπό κ.λπ.).
- Η αξιοποίηση των νεότερων εξελίξεων στον τομέα των επιστημών της αγωγής.
- Η συμβολή των εμπλεκόμενων φορέων.
- Οι προτάσεις για βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου των Νομαρχιακών Συμβουλίων Εκπαίδευσης σε επίπεδο Νομού ή γεωγραφικού διαμερίσματος.
- Οι αποφάσεις για διορθωτικές παρεμβάσεις και αλλαγές.
- Η αυτοαξιολόγηση των εμπλεκόμενων παραγόντων σε εθνικό επίπεδο.
- Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης σε εθνικό επίπεδο κοινοποιούνται στα Νομαρχικά Συμβούλια Εκπαίδευσης και στις Σχολικές Μονάδες όλης της χώρας.
- Η αξιοποίηση των πορισμάτων της Ψυχολογίας και την επιστημών της αγωγής για την ορθολογική εναλλαγή των γνωστικών αντικειμένων στις διδακτικές ώρες κάθε μέρας.

### ε. Βιβλία

Αξιολογούνται σύμφωνα με τα στοιχεία:

- Τυπογραφική και εκδοτική ποιότητα (εικόνα, φύλλο, τύπωνμα κ.λπ.).
- Έκταση κάλυψης της ύλης που προβλέπεται από το Α.Π.
- Κύρος και αξιοπιστία των παρεχομένων γνώσεων.
- Επιστημονική παιδαγωγική και διδακτική έκθεση-διάρθρωση των εννοιών.

### στ. Μέθοδοι διδασκαλίας

Αξιολογούνται σύμφωνα με τα στοιχεία:

- Επιστημονική θεμελίωση.
- Ποιότητα, ποσότητα, διάρκεια και ταχύτητα αφομοίωσης της διδακτέας ύλης.

### ζ. Συλλογικά όργανα – Με τη διαδικασία της αυτοαξιολόγησης

(Σύλλογος διδασκόντων, Σχ. Συμβούλιο, Επιτροπές Παιδείας, Νομαρχιακό Συμβούλιο, Εκπ/σης, Κεντρικό Συμβούλιο Εκπαίδευσης, Π.Υ.Σ.Π.Ε., Κ.Υ.Σ.Π.Ε., Συμβούλιο Σχολ. Συμβούλων).

**Αυτοαξιολογούν σύμφωνα με τα στοιχεία τα εξής:**

- Συμμετοχή των μελών τους στις συνεδριάσεις.
- Έγκαιρη (ή μη) αντιμετώπιση των θεμάτων που εμπιπτούν στις αρμοδιότητές τους.
- Βαθμός συμβολής στην προσπάθεια βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου.
- Βαθμός αποδοχής ή αμφισβήτησης των αποφάσεων του όπως και ο βαθμός δικαίωσης σε περιπτώσεις προφυγής στα προβλεπόμενα όργανα.

### η. Θεσμοί

Αξιολογούνται σύμφωνα με τα στοιχεία:

- Προσαρμογή στα αντικειμενικά δεδομένα κάθε εποχής, (ελαστικότητα, ευρύτητα, δημοκρατικότητα, κοινωνικότητα κ.λπ.).
- Λειτουργικότητα.

## II. Αξιολόγηση συντελεστών του εκπαιδευτικού έργου

Μαζί με το κυρίως εκπαιδευτικό έργο αξιολογούνται σε όλα τα επίπεδα και οι υπόλοιποι συντελεστές της εκπαίδευσης με βάση τη συμβολή τους στην προσπάθεια βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου, όπως:

### α. Οι δαπάνες

Εξετάζεται αν και σε ποιο βαθμό οι πραγματοποιηθείσες δαπάνες και γενικά οι οικονομικές ανάγκες ανταποκρίνονται στα προβλεφθέντα και προϋπολογισθέντα.

### β. Οι σκοποί και οι στόχοι

Ερευνάται ο βαθμός αντιστοίχισης με την αντικειμενική πραγματικότητα των σκοπών και στόχων που έχει επιδιωχθεί η υλοποίησή τους (απόκλιση, ταύτιση, υπέρβαση).

#### **γ. Η υλικοτεχνική υποδομή**

##### **Ελέγχεται:**

- i) Η καταλληλότητα και η πληρότητα των κτιρίων που διατίθενται για την άσκηση του εκπαιδευτικού έργου (αίθουσες διδασκαλίας, αίθουσες πολλαπλών χρήσεων, εργαστηρίων, γηπέδων κ.λπ.).
- ii) Ο εξοπλισμός των εργαστηρίων.
- iii) Ο εξοπλισμός σε εποπτικά μέσα.

#### **δ. Τα Προγράμματα**

##### **δ.1. Το Πρόγραμμα Σπουδών**

- α) Ο βαθμός υλοποίησης (προσέγγιση ή απόκλιση) των σκοπών και στόχων, που αφορούν στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου.
- β) Ο βαθμός της επιστημονικής τους πληρότητας.
- γ) Ο βαθμός προσέγγισης ή απόκλισης από τις αντικειμενικές δυνατότητες των εκπαιδευομένων.
- δ) Ο βαθμός προσαρμογής και αξιοποίησης των περιβαλλοντολογικών δεδομένων (Οικολογία, παράδοση, κλίμα κ.λπ.).

##### **δ.2. Αναλυτικά Προγράμματα**

Η αξιολόγηση των Α.Π. γίνεται με βάση τα στοιχεία:

- Ανάγκη για δημιουργία θετικών βιωματικών καταστάσεων στους εκπαιδευόμενους.
- Επιστημονική τους εγκυρότητα και πληρότητα (κρίνεται χρήσιμο και αναγκαίο να ανταποκρίνονται στην αντιληπτική ικανότητα των εκπαιδευομένων).
- Επιστημονική επάρκεια και εμπειρίες του διδακτικού προσωπικού (αντικειμενικές συνθήκες).

##### **δ.3. Προλόγια Προγράμματα**

Η αξιολόγηση γίνεται με βάση τα στοιχεία:

- Η πνευματική και η σωματική αντοχή των εκπαιδευομένων.
- Ο απαραίτητος χρόνος για την κάλυψη της ύλης των Αναλυτικών Προγραμμάτων.

## **III. Αξιολόγηση των στελεχών της εκπαίδευσης**

1. Για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης (Σχολ. Σύμβουλοι, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Γραφείων, Διευθυντές και Υποδιευθυντές Σχολείων) ισχύουν το σκεπτικό, οι θέσεις και η μοριοδότηση, όπως δημοσιεύονται στο 1037-1038 «Διδασκαλικό Θήμα» του Μαΐου 1991, που με απόφαση της 60ης Τακτικής Γενικής Συνέλευσης αποτελούν ήδη θέσεις του Κλάδου.

#### **2. Ειδική έκθεση-κρίση των υποψηφίων**

Η ειδική έκθεση του υποψηφίου να καταλάβει θέση Σχολικού Συμβούλου, Προϊσταμένου, Δ/ντή ή Υποδ/ντή Σχολείου προκύπτει από τα Πρακτικά Προγραμματισμού - Υλοποίησης - Απολογισμού των Συλλόγων Διδασκόντων των σχολείων όπου υπηρέτησε ο υποψήφιος.

Η λειτουργία του υποψηφίου στα πλαίσια του Συλλόγου Διδασκόντων και η συμβολή του στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας και της τάξης, όπως αποτυπώνεται στα Πρακτικά, αποτελούν τα στοιχεία που καταδεικνύουν τη διοικητική του ικανότητα, τη γνώση των επιστημών της αγωγής, τη διδακτέα ύλη και το βαθμό της ευσυνειδησίας του.

**Αντίγραφα των πρακτικών αυτών χορηγούνται σ' όλα τα μέλη του Συλλόγου Διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας, τα οποία υποβάλλουν στο αρμόδιο Συμβούλιο κρίσης και επιλογής οι εκπαιδευτικοί που επιθυμούν να επιλεγούν ως Σχολικοί Σύμβουλοι, Προϊστάμενοι Δ/σης ή Γραφείου Π.Ε., Διευθυντές ή Υποδιευθυντές Σχολείων.**

**Στη διαδικασία της συνέντευξης, με την οποία είναι δυνατόν να διαπιστωθούν προσόντα ή μειονεκτήματα των υποψηφίων, που είναι αποφασιστικά για το έργο που θα αναλάβουν, κρατούνται ακριβή πρακτικά, αντίγραφα των οποίων χορηγούνται και στους υποψηφίους, ώστε να διευκολύνεται και να υπηρετείται η διαφάνεια και η αξιοκρατία στην τελική επιλογή τους.**

Για το λόγο αυτό υποβάλλονται από τα μέλη του αρμόδιου οργάνου ερωτήσεις σχετικές με το έργο που καλείται να αναλάβει ο υποψήφιος εφόσον επιλεγεί, ήτοι ερωτήσεις που αφορούν στη διοίκηση και την οργάνωση των σχολείων, την παιδαγωγική, τη φιλοσοφία της παιδείας, την ψυχολογία, τη διδασκαλία και την κοινωνιολογία του σχολείου. (Ειδικότερα για τη συνέντευξη βλ. πιο κάτω).

#### **3. Αυτοαξιολόγηση**

Η αυτοαξιολόγηση γίνεται με βάση τον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου στα διάφορα επίπεδα.

Αναφέρονται όλοι οι θετικοί και αρνητικοί παράγοντες που επηρέασαν την πορεία του έργου.

Σημειώνονται οι δυσχέρειες και οι ελλείψεις.

Γίνεται εκτίμηση των συνεργασιών όλων των επιπέδων, καθώς επίσης και των αποτελεσμάτων των πρωτοβουλιών που αναπτύχθηκαν.

#### **4. Αρνητικό έργο**



Αρνητικό χαρακτηρίζεται το έργο που προέρχεται από αναιτιολόγητη και συστηματική παραμέληση και αδιαφορία. Τέτοιου είδους αρνητικό έργο, όπως και οι αξιόποινες πράξεις δεν καλύπτονται από την κοινωνία, ούτε και από τη Δ.Ο.Ε. και επιβάλλονται οι προβλεπόμενες από τη Νομοθεσία κυρώσεις.

## **IV. Αξιολόγηση με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια για την επιλογή στελεχών Π. Ε.**

(Δ/ντή και Υποδ/ντή Δημ. Σχολείου και Νηπιαγωγείου, Προϊσταμένου Δί/σης και Γραφείου και Σχολικών Συμβούλων). Είναι γεγονός ότι ο Κλάδος με επανειλημμένες αποφάσεις του επιμένει στην επιλογή όλων των παραπάνω στελεχών της Π.Ε. με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια.

**Αυτά εντοπίζονται στους τομείς:** αρχαιότητα, σπουδές, συγγραφικό έργο, κοινωνική προσφορά – προκύπτουν από τα στοιχεία του υπηρεσιακού φακέλου – και εφόσον πρόκειται για την αξιολόγηση των στελεχών, από την ειδική έκθεση-κρίση – και τη διαδικασία της συνέντευξης.

Όλα αυτά τα στοιχεία υπολογίζονται και εκφράζονται με μόρια για να προκύψει ένα τελικό αποτέλεσμα που θα οδηγήσει σε σαφέστατη και αμερόληπτη-αξιοκρατική επιλογή, που αποκλείει στο μέγιστο βαθμό την αυθαιρεσία και απονέμει τη δικαιοσύνη.

Εξάλλου η πρόταση-θέση της ΔΟΕ θεμελιώνεται στις εξής, αποφασισμένες από τις Γ.Σ. του Κλάδου, σημαντικές **βασικές αρχές:**

εμπειρία και γνώση του αντικειμένου, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην καθημερινή σχολική και διδακτική πράξη, αρχαιότητα που οπωσδήποτε δεν μπορεί να υπερβιβάζεται αλλά και σε κατακτημένους βασικούς όρους, που δεν είναι δυνατόν να μην ληφθούν υπόψη (θέσεις στελεχών με θητεία και όχι μόνιμες, προκήρυξη θέσεων, δικαίωμα υποβολής αίτησης για μετάθεση ή απαλλαγή από τα καθήκοντα επιλεγμένου στελέχους, ύπαρξη συγκεκριμένου χρόνου δημόσιας υπηρεσίας και χρόνου διδακτικής εμπειρίας και άλλα):

### **Α' Βασικές αρχές για την επιλογή στελεχών Π.Ε.**

**1. Η γνώση του αντικειμένου και η εμπειρία σ' αυτό.**

**Σκεπτικό:** α) Τόσο η γνώση, όσο και η εμπειρία είναι σημαντικά ζητήματα όταν πρόκειται για στελέχη του ευαίσθητου τομέα της Εκπαίδευσης.

β) Ο αποκλεισμός της πλειοψηφίας του Κλάδου από θέσεις στελεχών μόνον την εκπαίδευση δεν υπηρετεί και δεν ωφελεί.

γ) Η ζωή δείχνει διαρκώς ότι ο αποκλεισμός και η απολυτότητα δεν βοηθούν και δεν αποτελούν την καλύτερη λύση.

**2. Η αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στη σχολική και διδακτική πράξη.**

**Σκεπτικό:** α) Χωρίς αυτό το στοιχείο δεν τεκμηριώνεται βάσιμα η πρώτη αρχή.

β) Για την εξακρίβωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας στη σχολική και διδακτική πράξη του υποψηφίου να επιλεγεί σε θέση στελέχους ισχύει η θέση του Κλάδου ότι πρέπει να αξιολογείται με ειδική έκθεση-κρίση.

**3. Η αρχαιότητα (που δεν μπορεί να υπερβιβάζεται)**

Υποψήφιος να επιλεγεί που έχει πτυχίο μετεκπαίδευσης να ισοβαμεί με υποψήφιο που προηγείται κατά δέκα (10) χρόνια εκπαιδευτικής υπηρεσίας και έχει μόνον το βασικό πτυχίο διορισμού του.

**Σκεπτικό:** Κατ' αρχήν ισχύει ότι και για την αρχή 1. Σημειώνεται ακόμα ότι υπάρχουν πολλές μορφές μεταπτυχιακών σπουδών. Όμως η διετής μετεκπαίδευση, καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος των περιπτώσεων μεταπτυχιακών σπουδών.

### **Β' Απαραίτητοι βασικοί όροι**

**1. Όλες οι θέσεις των παραπάνω στελεχών της Π.Ε. είναι θέσεις στελεχών με θητεία, που ανανεώνεται ύστερα από επανάκριση.**

**Σκεπτικό:** α) Η εμπειρία έδειξε ότι η επιλογή στελεχών εκπαίδευσης με θητεία (που μπορεί να ανανεώνεται αξιοκρατικά) εξασφαλίζει το δημοκρατικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης και του διοικητικού και συμβουλευτικού της συστήματος.

β) Με το θεσμό της θητείας η εκπαίδευση έχει καλύτερες δυνατότητες επιλογής, σε σύντομα χρονικά διαστήματα, και μπορεί να επανορθώνει τυχόν αρνητικές επιλογές.

γ) Τόσο από την εξέλιξη των επιστημών, όσο και από τις ανάγκες της ζωής και τις αλλαγές των συνθηκών της, με τη θητεία εξασφαλίζεται η κινητικότητα και των επιλεγμένων σε θέσεις στελέχους – που μπορεί να τους δημιουργεί προβλήματα – αλλά και των υποψηφίων που σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο επιθυμούν να προσφέρουν ως στελέχη αποτελεσματικότερα την υπηρεσία τους.

δ) Ισχύουν οι αποφάσεις του Κλάδου με τις οποίες ζητήθηκε η κατάργηση κατάληψης θέσης στελέχους σε μόνη βάση (μέχρις ότου συνταξιοδοτηθεί) και η θεσμοθέτηση της θητείας.

Εξάλλου ο Κλάδος με επανελημμένες αποφάσεις του στηρίζει τους θεσμούς Διευθυντή Σχολείου κ.λπ., Προϊσταμένου και Σχολικού Συμβούλου με θητεία και επιμένει στην αναβάθμισή τους.

#### **Αντίθετα:**

ε) Η κατάληψη μιας θέσης στελέχους της Π.Ε. σε μόνιμη βάση και μάλιστα με βαθμολογική προαγωγή, που έ-χει πολλαπλές επιπτώσεις, δεν υπηρετεί την εκπαίδευση και το συνάδελφο γιατί:

i) Δεν βελτιώνει την εκπαίδευση (και τη διοίκησή της), επειδή παγώνει επιλογές, που και άριστες να είναι για κάποιο διάστημα, καταντούν έπειτα αρνητικές και ζημιογόνες για την εκπαίδευση και τον Κλάδο, αλλά και για τον ίδιο τον υποψήφιο, αφού η μονιμότητα σε θέση στελέχους οδηγεί στην αποστέωση, την μόνιμη εξάρτηση των υφισταμένων, την καλλιέργεια μόνιμων πελατειακών σχέσεων και στην περιθωριοποίηση εκείνων που δεν είναι ορεοστοί.

ii) Μειώνει την αποδοτικότητα του και επαυξάνει την καλλιέργεια φοβίας στον υφιστάμενο εκπαιδευτικό, τη σχολική και εκπαιδευτική κοινότητα μιας περιοχής, αλλά και στο ευρύτερο περιβάλλον της.

iii) Η μονιμότητα σε θέση στελέχους επιδιώκεται περισσότερο από την κρατική εξουσία, γιατί τη διευκολύνει στην αναπαραγωγή της και δεν επιτρέπει καμία διορθωτική ή βελτιωτική παρέμβαση του Κλάδου.

ν) Η άποψη ότι το στέλεχος που υπηρετεί με θητεία ζει με το «άγχος» της επιλογής και της ανανέωσης της θητείας και κάνει το πέν να τα επιτύχει αποτελεί υπερβολή. Το άγχος δεν είναι αποκλειστικό στοιχείο των υποψήφιων να επιλεγούν σε θέση στελέχους. Και δεν απουσιάζει από στελέχη που έχουν μόνιμη θέση, αφού με την αξιολόγηση επιδιώκουν να ανέλθουν σε όλους τους βαθμούς της ιεραρχίας, να αυξήσουν έτσι το μισθό τους, και να βελτιώσουν με μεταθέσεις την κατάσταση τους.

**Το χειρότερο:** Το άγχος τους αυτό επιδεινώνει την αυταρχική τους συμπεριφορά προς τους υφιστάμενους, τους καλλιεργεί ανασφάλεια και άγχος που μεταφέρονται και στη μαθητική κοινότητα.

vi) Η εμπειρία ιδιαίτερα από το θεσμό των Επιθεωρητών Σχολείων έδειξε ότι η μονιμότητα δεν καταλήγει απλά στον αυταρχισμό, την τρομοκρατία, την εκμετάλλευση και την αποστέωση, αλλά απειλεί τον ελεύθερο, δημοκρατικό και δημοκρατικό χαρακτήρα της εκπαίδευσης και την πρόοδο ο' όλα τα επίπεδα.

#### **2. Το δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας θεμελιώνεται:**

★ Με τη συμπλήρωση δημόσιας υπηρεσίας 15 ετών και διδακτικής εμπειρίας 10 ετών για τις θέσεις Προϊσταμένων και Σχολικών Συμβούλων.

★ Με τη συμπλήρωση δημόσιας υπηρεσίας 8 ετών και διδακτικής εμπειρίας 5 ετών για τις θέσεις Διευθυντών και Υποδιευθυντών πολυθέσιων Σχολείων.

Για τις θέσεις στελεχών **ολιγοθέσιων σχολείων** και για τις θέσεις που για διάφορους λόγους δεν υπάρχουν υποψήφιοι Διευθυντές και Υποδιευθυντές, το ΠΥΣΠΕ ορίζει τον Διευθυντή και Υποδιευθυντή σύμφωνα με τα κριτήρια που περιέχονται ο' αυτή την πρόταση-θέση.

**3. Οι θέσεις των στελεχών της Π.Ε. ορίζονται με προκήρυξη κατά Νομό** και ο κάθε υποψήφιος έχει δικαίωμα να ζητήσει να καταλάβει συγκεκριμένη θέση μέχρι και τα όρια ενός γεωγραφικού διαμερίσματος.

**4. Η επιλογή στελεχών της Π.Ε. με γραπτό διαγωνισμό των υποψηφίων απορρίπτεται**, γιατί λειτουργεί απωθητικά για πολλούς ικανούς συναδέλφους και γιατί, παρά τα όσα θετικά που προσάπτονται, είναι διαβλητός, όπως επανελημμένα το έχει αποδείξει η πραγματικότητα.

**5. Ο υποψήφιος που έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί σε θέση στελέχους Π.Ε., έχει δικαίωμα υποβολής αίτησης μετάθεσης ανά διετία, καθώς και δικαίωμα υποβολής αίτησης απαλλαγής από τα καθήκοντά του, αφού υπηρετήσει μία διετία.**

**Σκεπτικό:** Όπως την ανάγκη της θητείας έτσι και την ανάγκη να υπάρχει δικαίωμα υποβολής αίτησης μετάθεσης και απαλλαγής από τα καθήκοντα υπαγορεύει η ίδια η ζωή και οι συνθήκες της από κάθε άποψη (κινητικότητα μελών οικογένειας του εκπαιδευτικού, συνθήκες υγείας, οικονομικοί λόγοι κ.ά.).

## **Γ Τομείς κριτηρίων**

1. Αρχαιότητα 2. Μεταπτυχιακές σπουδές 3. Συγγραφικό έργο 4. Κοινωνική προσφορά (τοπική αυτοδιοίκηση-συνδικαλισμός) 5. Ειδική έκθεση υποψηφίου-κριτή μόνο για τις θέσεις Σχολικών Συμβούλων και Προϊσταμένων 6. Συνέντευξη.

## **Δ' Μοριοδότηση κριτηρίων κατά τομείς**

**α) Για διοικητικές θέσεις (Δ/ντής, Υποδ/ντής Σχολείου-Προϊστάμενοι Δ/νσης και Γραφείων)**

1. Αρχαιότητα: Για κάθε έτος υπηρεσίας μόρια 1

2. Μεταπτυχιακές σπουδές:

Πτυχίο μετεκπαίδευσης μόρια 10

Πτυχίο ΣΕΛΔΕ μόρια 4

Πτυχίο Δημόσιας Διοίκησης Α.Ε. μόρια 10

Πτυχίο Νομικής ή Παντείου μόρια 8

Πτυχίο κάθε άλλης Σχολής ΑΕΙ-ΤΕΙ μόρια 6

**Σημείωση:** Τα μόρια Σπουδών συνολικά δεν μπορεί να υπερβαίνουν τα 20.



**3. Συγγραφικό έργο:** Προτείνονται 4 μόρια για κάθε βιβλίο που έχει εκδώσει ο υποψήφιος.

Δεν μπορεί όμως να μοριοδοτηθούν περισσότερα από 2 βιβλία, αυστηρά επιστημονικού, λογοτεχνικού ή λαογραφικού περιεχομένου κι ύστερα από έγκριση γι' αυτό αρμόδιας Επιτροπής του Π. Ινστιτούτου ή βράβευση της Ακαδημίας Αθηνών. (Εξυπακούεται ότι αδημοσίευτα έργα δεν βαθμολογούνται).

#### **4. Κοινωνική προσφορά:**

**Σκεπτικό:** Η προσμέτρηση της θητείας του υποψήφιου ως αιρετού μέλους οργάνου της τοπικής αυτοδιοίκησης ή του συνδικαλισμού αποτελεί στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για διοικητικές θέσεις της Εκπαίδευσης, αλλά και ταυτόχρονα κίνητρο προσφοράς προς όφελος της Εκπαίδευσης και της κοινωνικής προόδου. **Έτσι υπολογίζεται:** α) Για θητεία σε αιρετό νόμιμο όργανο της τοπικής αυτοδιοίκησης ένα (1) μόριο για κάθε έτος και σε αιρετό καταστατικό όργανο του συνδικαλισμού 1/2 μορίου για κάθε έτος, και μέχρι έξι (6) μόρια συνολικά.

β) Τα μόρια από μεταπτυχιακές σπουδές, συγγραφικό έργο και κοινωνική-διοικητική προσφορά δεν μπορεί να υπερβαίνουν συνολικά τα 32 (αναγκαίος όρος για να ισχύσει η βασική αρχή αριθμ. 3).

#### **5. Ειδική έκθεση-κρίση υποψήφιου Σχολικού Συμβούλου ή Προϊστομένου:**

**Αξιολογούνται:** - Η διοικητική ικανότητα. - Η ευσυνειδησία.

**Η ειδική έκθεση συντάσσεται:** Από το Σύλλογο Διδασκόντων σύμφωνα με τις θέσεις του Κλάδου.

**Σημείωση:** Για τους υποψήφιους που υπηρετούν σε ολιγοθέσια Σχολεία συντάσσεται ειδική έκθεση από το ΠΥΣΠΕ με τη συμμετοχή εκπροσώπου του Συλλόγου Εκπαιδευτικών.

**Μοριοδότηση:** Από την αξιολόγηση των ειδικών εκθέσεων δίνονται συνολικά μέχρι 10 μόρια με βάση το 6.

#### **6. Συνέντευξη**

**Σκεπτικό:** α) Με τη συνέντευξη είναι δυνατόν να διαπιστωθούν προσόντα ή μειονεκτήματα που δεν διαπιστώνονται από τα παραπάνω γνωστά στοιχεία κριτηρίων, που είναι όμως αποφασιστικά για το έργο του υποψηφίου.

β) Η συνέντευξη χρησιμοποιείται σε πολλούς τομείς με όρους που εξασφαλίζουν την αντικειμενικότητά της (π.χ. με καταγραφή αντικειμενική των ερωτήσεων-απαντήσεων), ιδιαίτερα από επιστημονικούς φορείς κ.ά. στο Εξωτερικό.

γ) Υπάρχουν όμως χιλιάδες παραδείγματα, πρόσφατα και παλαιότερα, που αποδεικνύουν ότι με τη «συνέντευξη» σφραγίζονται ευκολότερα οι ανεπιθύμητοι και επιλέγονται οι «ημέτεροι», είτε οι κριτές εκφράζονται με συμπέρασμα ή χαρακτηρισμό, είτε με τη λεγόμενη «μυστική» βαθμολογία. (Βέβαια στην πραγματικότητα δεν πλήττονται μόνον οι υποψήφιοι, αλλά και οι θεσμοί και κάθε έννοια δικαιοσύνης, διαφάνειας, αξιοκρατίας και δημοκρατίας).

δ) Γι' αυτούς κ.ά. λόγους η συνέντευξη που αφορά επιλογές στελεχών της δημόσιας εκπαίδευσης πρέπει να γίνεται υπό τους εξής απαράβατους όρους:

- Οι ερωτήσεις που γίνονται και οι απαντήσεις που δίνονται κατά τη συνέντευξη καταγράφονται χωρίς παραχόραση.

- Οι βαθμολογητές υποχρεώνονται να υπογράφουν τη βαθμολογία που δίνουν σε κάθε υποψήφιο.

- Δεν επιτρέπεται διαφορά στη βαθμολογία αυτή μεγαλύτερη από απόκλιση 20% μεταξύ του πρώτου και τελευταίου βαθμολογητή που θα αφορά όμως το ποσοστό στην κλίμακα βαθμολόγησης (π.χ. στη 10βάθμια κλίμακα δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 0,8 αφού έχουμε βάση 6 και κορυφή το 10 όπως προτείνει η Δ.Ο.Ε.). Στην περίπτωση αυτή ακολουθεί συζήτηση στο Συμβούλιο Επιλογής και αναβαθμολόγηση.

- Κάθε επιλογή αιτιολογείται επαρκώς σε Πρακτικό σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης και τις διατάξεις του Π.Δ./τος 75/86.

**Μοριοδότηση:** Κατά ανώτερο όριο: Συνολικά μέχρι 10 μόρια, με βάση όμως τα 6 μόρια.

**Σημείωση:** Η συνέντευξη για τους υποψήφιους Διευθυντές και Υποδιευθυντές γίνεται από το ΠΥΣΠΕ με τη συμμετοχή εκπροσώπου του Συλλόγου Εκπαιδευτικών.

#### **β) Για θέσεις σχολικών συμβούλων**

**1. Αρχαιότητα:** Για κάθε έτος υπηρεσίας μόρια 1.

#### **2. Μεταπτυχιακές σπουδές:**

- Για διδακτορικό πτυχίο στις Επιστήμες της Αγωγής αναγνωρισμένο από το ΔΙΚΑΤΣΑ: Εκτός συναγωνισμού ο υποψήφιος.

- Για μάστερ στις Επιστήμες της Αγωγής, αναγνωρισμένο από το ΔΙΚΑΤΣΑ: Μόρια 30

- Για πτυχίο Μετεκπαίδευσης: Μόρια 20

- Για πτυχίο ΣΕΛΔΕ: Μόρια 6

- Πτυχία καθηγητικών Σχολών ΑΕΙ-ΤΕΙ: Μόρια 6

#### **Ξένη Γλώσσα:**

**Προσμετράται για την επιλογή σε θέσεις Σχολικών Συμβούλων ως εξής:**

- Πτυχίο Πανεπιστημίου μόρια 30

- Πτυχίο σε επίπεδο Proficiency μόρια 6

- Πτυχίο Lower μόρια 4

**Σημείωση:** α. Το σύνολο των μορίων από μεταπτυχιακές σπουδές και ξένη γλώσσα, πλην διδακτορικού και μάλιστα, δεν μπορεί να υπερβεί τα 24 μόρια.

β. Εφόσον προχωρήσει η επιμόρφωση κ.λπ. σύμφωνα με τις θέσεις του Κλάδου (δηλ. επιμόρφωση μονοετής με προγράμματα υπό την ευθύνη των Παιδαγωγικών Τμημάτων), πρέπει να υπάρξει και ανάλογη μοριοδότηση.

### 3. Συγγραφικό έργο:

Προτείνονται μέχρι 4 μόρια για κάθε βιβλίο που έχει εκδώσει ο υποψήφιος. Συνολικά όμως μέχρι 8 μόρια (βλέπε πιο πάνω και άλλη σχετική προϋπόθεση).

### 4. Κοινωνική προσφορά:

Θητεία σε αιρετό νόμιμο όργανο της τοπικής αυτοδιοίκησης ένα (1) μόριο για κάθε έτος και σε αιρετό καταστατικό όργανο του συνδικαλισμού 1/2 μορίου για κάθε έτος και μέχρι 6 μόρια το ανώτερο.

**Σημείωση:** α. Το σύνολο των μορίων της κοινωνικής προσφοράς δεν μπορεί να υπερβεί τα 6 μόρια.

β. Το σύνολο των μορίων των περιπτώσεων 2, 3 και 4, δεν μπορεί να υπερβεί τα 32, (εκτός από την περίπτωση μάλιστα).

### 5. Ειδική έκθεση-κρίση:

**Αξιολογείται:** - Η διδακτική ικανότητα.

- Η γνώση των Επιστημών της Αγωγής και η γνώση της διδακτέας ύλης του Προγράμματος.

- Η ευσυνειδησία.

**Συντάσσεται:** - Από τον αρμόδιο Σχολικό Σύμβουλο.

- Για την ευσυνειδησία επίσης και από το Σύλλογο Διδασκόντων.

- Ο μέσος όρος εξάγεται από το αρμόδιο Συμβούλιο κρίσης και επιλογής.

**Μοριοδοτείται:** Συνολικά μέχρι 10 μόρια με βάση το 6.

### Μέλη του Συμβουλίου Επιλογής:

Για τις θέσεις Προϊσταμένων και Σχολικών Συμβούλων μέλη είναι:

- Ένας εκπρόσωπος της Κυβέρνησης

- Δύο καθηγητές Πανεπιστημίου

- Δύο αιρετοί του Κλάδου

- Ένας εκπρόσωπος της Δ.Ο.Ε.

- Ένας εκπρόσωπος του Π.Ι.

### 6. Συνέντευξη:

**Σκεπτικό:** Το ίδιο, όπως πιο πάνω.

**Μοριοδότηση:** Κατά ανώτερο όριο: Συνολικά μέχρι 10 μόρια, με βάση όμως τα 6 μόρια.

**Σημείωση:** α. Ο αποκλεισμός σε όλες τις περιπτώσεις της ειδικής έκθεσης για βαθμολογία κάτω του 6 αιτιολογείται πλήρως από τους συντάκτες της, σε ειδικό πρακτικό (Π.Δ/μα 75/86).

β. Ο αποκλεισμός στην περίπτωση της συνέντευξης (με βαθμολογία κάτω του 6) θεμελιώνεται στη βάση αντικειμενικών στοιχείων και (σε κάθε περίπτωση), προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των αιρετών του Κλάδου και του συνδικαλιστικού οργάνου. Πέρα απ' αυτό επιδιώκεται η σύμπτωση των εκτιμήσεων με βάση την επικρατέστερη μοριοδότηση.

## Τεράστια ευθύνη

Η κυβέρνηση και το σημερινό Υπουργείο Παιδείας ξέρει εδώ και χρόνια τις προτάσεις-θέσεις της ΔΟΕ. Όμως αρνήθηκε να τις λάβει υπόψη. Προτίμησε να επιβάλει τη δική της πολιτική: Να εγκαταστήσει και πάλι ένα πλέγμα «αξιολογητών» που έχουν το νόμιμο δικαίωμα να «εκτιμούν», να «κρίνουν», να «βαθμολογούν», να «επιλέγουν», να απαντούν σε «ενστάσεις» χωρίς να στηρίζονται στο δίκιο, τα αποδεικτικά στοιχεία, τις αντικειμενικές πραγματικότητες και στη δημοκρατική λειτουργία. Για την κυβέρνηση η βελτίωση του εκπαιδευτικού και της εκπαίδευσης γενικότερα δεν χρειάζεται η συνεργασία, η συμμετοχή, η δημοκρατία και η επιστήμη, αλλά η εξόρτηση, η καλλιέργεια φοβίας, η απόφαση του ενός, η αστυνόμευση και η αναπαραγωγή της εξουσίας της.

Για το λόγο αυτό π.χ. πήρε την ιδέα «των αντικειμενικών και μετρήσιμων κριτηρίων» από τη ΔΟΕ και την παραμόρφωσε: θεσμοθετώντας Συμβούλιο Επιλογής (στο οποίο τα διορισμένα κυβερνητικά μέλη διαθέτουν την πλειοψηφία) και εισάγοντας σύστημα αυθαίρετης βαθμολόγησης που προωθεί την «ημετεροκρατία».

Βαρύνεται για τα «έργα» αυτά με τεράστια ευθύνη.

Η ΔΟΕ είναι υποχρεωμένη να συνεχίσει τον αγώνα μέχρι την τελική νίκη.

- ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ = ΑΣΤΥΝΟΜΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΣΤΕΥΣΗ

- ΝΑΙ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ = ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΜΕ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ, ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ