



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

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

**Σεπτέμβριος
2012**



Περιεχόμενα

Προοίμιο	3
Περίληψη Πρότασης	5
1. Εισαγωγή	13
2. Βασικές αρχές	15
3. Αξιολόγηση σχολικών μονάδων	18
3.1 Εσωτερική αξιολόγηση σχολικής μονάδας	18
3.2 Εξωτερική αξιολόγηση σχολικής μονάδας	23
4. Σύστημα υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών	25
5. Σύστημα αξιολόγησης για μονιμοποίηση των εκπαιδευτικών	29
6. Κατάρτιση Στελεχών Εκπαίδευσης - Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας	32
7. Σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών	34
8. Υπηρεσιακή ανεπάρκεια / ακαταλληλότητα	41
9. Ανακατανομή των υφιστάμενων οργανικών θέσεων	44
10. Σύστημα διοίκησης σχολικών μονάδων	48
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Ανάλυση και παραδείγματα προτεινόμενων στοιχείων του φακέλου επιτευγμάτων του εκπαιδευτικού	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: Οικονομικό Παράρτημα	

Προοίμιο

Η πρόταση του
προγράμματος
διακυβέρνησης για την
αξιολόγηση

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. Αναφέρει, 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».

Γενικές αρχές

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 ετοίμασε πρόταση για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, η οποία παραδόθηκε στις οργανώσεις εκπαιδευτικών και επιθεωρητών τον Απρίλιο του 2009 και παρουσιάστηκε σε ειδική συνεδρίαση του Συμβουλίου Δημοτικής-Μέσης Εκπαίδευσης το Μάιο του 2009.

Μετά το διάλογο που έγινε με τις εμπλεκόμενες οργανώσεις, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού κατέθεσε αναθεωρημένη πρόταση το Σεπτέμβριο του 2010, για την ετοιμασία της οποίας λήφθηκαν υπόψη τα όσα διαμείφθηκαν στο διάλογο. Στη βάση της αναθεωρημένης πρότασης διεξάχθηκε εκ νέου διάλογος με τις εμπλεκόμενες οργανώσεις, αποτέλεσμα του οποίου είναι η παρούσα πρόταση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης, η οποία θα συζητηθεί αρχικά με τις εμπλεκόμενες οργανώσεις και θα κατατεθεί, στη συνέχεια, στο Συμβούλιο Δημοτικής-Μέσης Εκπαίδευσης και στο Συμβούλιο Παιδείας.

Περίληψη Πρότασης

Η παρούσα πρόταση αποτελεί την τελική πρόταση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών λειτουργιών. Η πρόταση αυτή είναι το αποτέλεσμα των σχετικών συζητήσεων που έγιναν μετά την παράδοση της αρχικής πρότασης τον Απρίλιο του 2009, καθώς και της αναθεωρημένης πρότασης που δόθηκε το Σεπτέμβριο του 2010. Για την ετοιμασία της τελικής πρότασης, λήφθηκαν υπόψη τα όσα διαμείφθηκαν στο διάλογο όχι μόνο την τελευταία τριετία αλλά των διαχρονικών συζητήσεων που διεξάγονται επί του θέματος όλα αυτά τα χρόνια.

Ο εκσυγχρονισμός του συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, το οποίο εφαρμόζεται από το 1976 χωρίς ουσιαστικές τροποποιήσεις, αποτελεί επιτακτική ανάγκη αλλά και διαχρονικό αίτημα των εμπλεκόμενων στην εκπαίδευση φορέων. Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς επισημαίνουν συστηματικά ότι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο αφορά αποκλειστικά στους εκπαιδευτικούς και όχι στο εκπαιδευτικό έργο στην ολότητά του, είναι αναχρονιστικό και αντανακλά τον αντιπαραγωγικό συγκεντρωτισμό που χαρακτηρίζει το εκπαιδευτικό μας σύστημα.

Η ανάγκη εισαγωγής ενός νέου συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών λειτουργιών έχει επισημανθεί μεταξύ άλλων στην Έκθεση της Ουνέσκο και στην Έκθεση της Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση.

Τι ισχύει σήμερα:

- Ο όρος αξιολόγηση εξαντλείται ουσιαστικά σε μια μόνο διάστασή του, στην εξωτερική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών από τους επιθεωρητές. Η όλη φιλοσοφία που διαπνέει το ισχύον σύστημα αξιολόγησης κρίνεται ως ξεπερασμένη, ενώ οι πρακτικές που το στηρίζουν μοιάζουν να είναι ξεκομμένες από την πραγματικότητα και τις σύγχρονες ανάγκες.
- Ο πολύπλοκος, πολυσύνθετος και απαιτητικός ρόλος του εκπαιδευτικού εξακολουθεί να αξιολογείται με απλά και μονοδιάστατα κριτήρια, ανεξάρτητα από τις συνθήκες εργασίας του, τον ιδιαίτερο ρόλο του σε μια σχολική μονάδα και γενικά την ιδιομορφία που χαρακτηρίζει τον κάθε αξιολογούμενο χωριστά.
- Βασική επιδίωξη του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης είναι ο έλεγχος και η αποτίμηση της αξίας του εκπαιδευτικού. Απουσιάζει, όμως, κάποιος μηχανισμός που θα συμβάλλει στην επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας.
- 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.

- 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.

Τι προτείνουμε;

Για τους πιο πάνω αλλά και για άλλους λόγους το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού προτείνει την εφαρμογή ενός νέου, σύγχρονου, ολοκληρωμένου και πολυδιάστατου συστήματος αξιολόγησης, όχι μόνο του εκπαιδευτικού αλλά και του εκπαιδευτικού έργου, οι κυριότερες πτυχές του οποίου είναι οι εξής:

- **Η εισαγωγή ενός συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης των σχολικών μονάδων**, που εφαρμόζεται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και σε όλες τις εκπαιδευτικά ανεπτυγμένες χώρες. Με την εισαγωγή του συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, το ΥΠΠ επιδιώκει την μετατόπιση της έμφασης της αξιολόγησης από τον εκπαιδευτικό ως άτομο στο

εκπαιδευτικό έργο που επιτελείται στις σχολικές μονάδες. 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. Σημειώνεται ότι η εσωτερική αξιολόγηση θα γίνεται για σκοπούς βελτίωσης του έργου που επιτελείται στις σχολικές μονάδες και όχι σύγκρισης μεταξύ των σχολικών μονάδων.

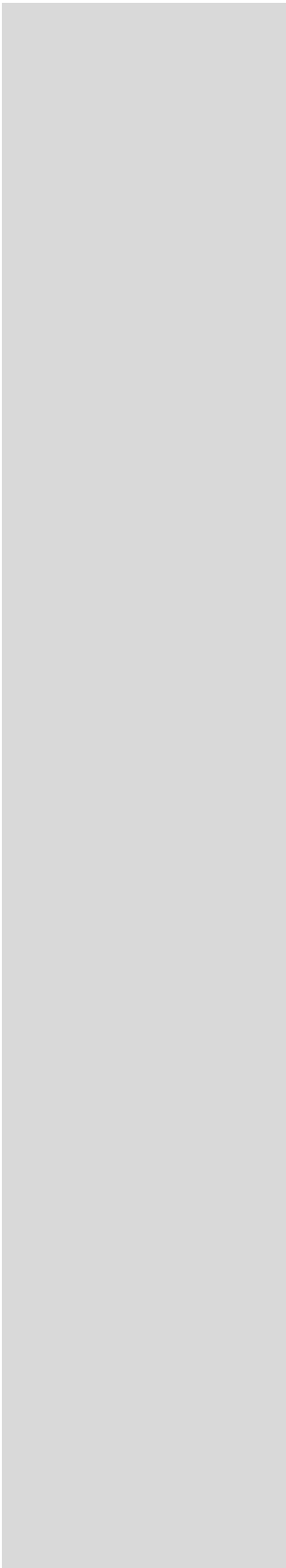
- Εισάγεται, πέρα από την εσωτερική και η **εξωτερική αξιολόγηση των σχολικών μονάδων**. Η εξωτερική αξιολόγηση των σχολικών μονάδων θα έχει, επίσης, συμβουλευτικό χαρακτήρα, θα διενεργείται δηλαδή με στόχο τη βελτίωση και όχι τη σύγκριση των σχολικών μονάδων. Θα πραγματοποιείται τουλάχιστον μια φορά ανά πενταετία για κάθε σχολική μονάδα.
- **Εισάγεται σύστημα υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών**, αναγνωρίζοντας ότι ένας εκπαιδευτικός έχει τη δυνατότητα βελτίωσης όχι μόνο στα αρχικά στάδια αλλά καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Για τις ανάγκες αυτού του συστήματος δημιουργείται η θέση του **Παιδαγωγικού Συμβούλου** στις σχολικές μονάδες. Οι Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι θα επιτελούν ρόλο μέντορα και επιμορφωτή για τον εκπαιδευτικό, θα παρέχουν υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, θα αποτελούν τους πραγματικούς καθοδηγητές, την πηγή του προβληματισμού, της βελτίωσης και της αλλαγής των εκπαιδευτικών και των

σχολείων.

- **Εκσυγχρονίζεται το σύστημα αξιολόγησης για μονιμοποίηση των εκπαιδευτικών**, δίνοντας σε αυτή τη διαδικασία ουσιαστικό περιεχόμενο. Σε επίπεδο σχολικής μονάδας οι νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί θα στηρίζονται από τους Παιδαγωγικούς Συμβούλους με την παροχή διδακτικού υλικού, την παρακολούθηση προγραμματισμένων διδασκαλιών του Παιδαγωγικού Συμβούλου και άλλων εκπαιδευτικών και τη στήριξη για την αντιμετώπιση προβλημάτων προσαρμογής.
- **Δημιουργείται Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας**, για την κατάρτιση και αξιολόγηση όσων επιθυμούν να προαχθούν και να αναλάβουν καθήκοντα Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, Παιδαγωγικού Συμβούλου, Διευθυντή και Σχολικού Συμβούλου. Η παρακολούθηση των προγραμμάτων της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, η αξιολόγηση των οποίων θα αξιοποιείται για σκοπούς προαγωγής, θα αποτελεί προϋπόθεση για τη διεκδίκηση οποιασδήποτε θέσης προαγωγής. Μέσα από καθοδηγημένες και καλά σχεδιασμένες εμπειρίες, τα υποψήφια στελέχη της Εκπαίδευσης θα καταρτίζονται τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά πριν την ανάληψη των καθηκόντων που θα κληθούν να επιτελέσουν και όχι μετά την προαγωγή όπως συμβαίνει σήμερα. Η δημιουργία της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας λαμβάνει υπόψη το δεδομένο ότι η κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης αποτελεί βασική παράμετρο για τη βελτίωση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος.

- Προτείνεται ένα **νέο σύστημα αξιολόγησης για την προαγωγή των εκπαιδευτικών**, με στόχο την επιλογή και προαγωγή των καταλληλότερων κατά θέση εκπαιδευτικών. Το σύστημα για σκοπούς προαγωγών συνδυάζει στοιχεία των δύο μοντέλων που είχε καταθέσει τόσο στην αρχική όσο και στην αναθεωρημένη πρόταση. Με βάση την πρόταση του ΥΠΠ, η αξιολόγηση των υποψήφιων στελεχών της εκπαίδευσης θα διενεργείται μέσα στα πλαίσια των προγραμμάτων της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, όπου τα υποψήφια στελέχη θα αξιολογούνται με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε θέση προαγωγής ξεχωριστά και με βάση το έργο που επιτελούν στην τάξη και στη σχολική μονάδα.
- **Αποσυνδέεται η ανέλιξη των εκπαιδευτικών από την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων**, με στόχο να δοθούν κίνητρα στους εκπαιδευτικούς που το επιθυμούν να παραμένουν στην τάξη. Συγκεκριμένα, προτείνεται η καθιέρωση τριών διαφορετικών θέσεων ανέλιξης των απλών εκπαιδευτικών: (α) Ανώτερος Εκπαιδευτικός (β) Παιδαγωγικός Σύμβουλος (γ) Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής. Η αλλαγή αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο της ανακατανομής των υφιστάμενων οργανικών θέσεων που προβλέπεται στην πρόταση.
- **Η αρχαιότητα παύει να είναι το κυρίαρχο κριτήριο για την προαγωγή των εκπαιδευτικών**. Το σύστημα που προτείνεται για τις προαγωγές γίνεται πιο αξιοκρατικό και οι εκπαιδευτικοί θα έχουν ήδη από το όγδοο έτος υπηρεσίας τη δυνατότητα προαγωγής σε ανώτερη θέση.

- **Προβλέπεται η μετεξέλιξη του Επιθεωρητή σε Σχολικό Σύμβουλο.** Σημειώνεται ότι στους Σχολικούς Συμβούλους θα ανατίθενται εκ περιτροπής είτε καθήκοντα Ανώτερου Παιδαγωγικού Συμβούλου είτε καθήκοντα Αξιολογητή, ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες.
- Εισάγεται, για πρώτη φορά, συγκεκριμένο **σύστημα και διαδικασία για τις περιπτώσεις υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας.** Με βάση αυτό το σύστημα θα μπορεί να λαμβάνεται απόφαση για αφυπηρέτηση από τη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, σε περίπτωση αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας, όχι μόνο μόνιμου αλλά και έκτακτου εκπαιδευτικού λειτουργού. Ταυτόχρονα, γίνεται εισήγηση για 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.
- Γίνεται εισήγηση **για ένα νέο σύστημα διοίκησης των σχολικών μονάδων,** με βάση τους ρόλους/θέσεις που προνοούνται στην πρόταση του Υπουργείου.
- Επισημαίνεται ότι, στη διάρκεια του διαλόγου που ξεκίνησε το 2009, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού προχώρησε ήδη στην εφαρμογή πτυχών της πρότασής του. Μεταξύ άλλων, μειώθηκε ο διδακτικός χρόνος των Διευθυντών Σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης, ενώ λήφθηκε



επίσης απόφαση να κοινοποιούνται οι υπηρεσιακές εκθέσεις / αξιολογήσεις στους εκπαιδευτικούς, σύμφωνα με τη βασική αρχή της πρότασής του για διαφάνεια σε κάθε στάδιο των διαδικασιών αξιολόγησης.

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 ποιοτική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

2. Βασικές αρχές

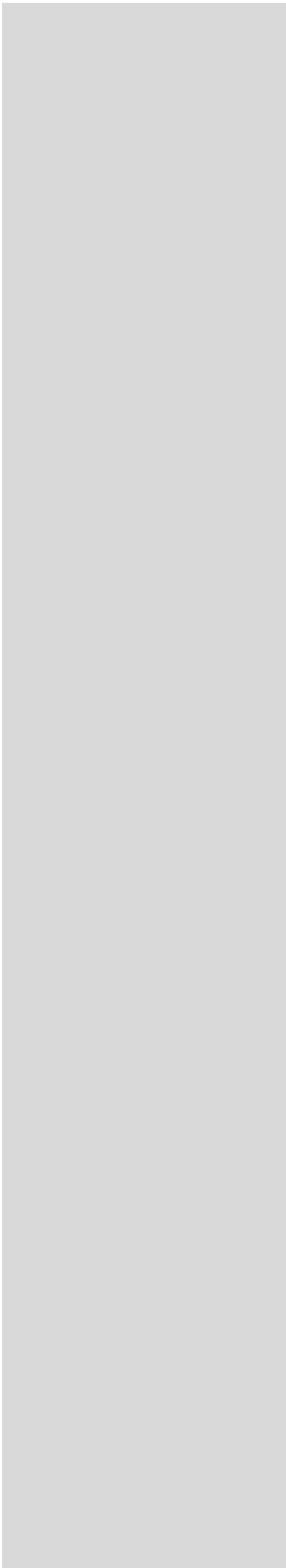
Το ΥΠΠ υιοθετεί τις βασικές εισηγήσεις της Έκθεσης της Επιτροπής για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση αναφορικά με την αξιολόγηση, ότι θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα νέο σύστημα αξιολόγησης που να εξυπηρετεί τα πραγματικά συμφέροντα της παιδείας, αξιοποιώντας τους εκπαιδευτικούς με βάση την αξία, τα προσόντα 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, εξωτερική αξιολόγηση σχολικών μονάδων, διαμορφωτική-συμβουλευτική αξιολόγηση, εξωτερική αξιολόγηση εκπαιδευτικών για σκοπούς μονιμοποίησης και προαγωγών).
- (β) Η απόδοση της πρέπουσας έμφασης, πέρα από την τελική, 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.

3. Αξιολόγηση σχολικών μονάδων

3.1. 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

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

αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, το ΥΠΠ επιδιώκει την μετατόπιση της έμφασης της αξιολόγησης από τον 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

**Συλλογικός
προγραμματισμός
εκπαιδευτικού έργου**

**Καταρτισμός σχεδίου
δράσης από τις
σχολικές μονάδες**

**Σύσταση
Συντονιστικής
Επιτροπής**

ποιοτικής αναβάθμισης.

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 και εξωτερικής αξιολόγησης, τις ιδιαιτερότητές της (μέγεθος, σύνθεση μαθητικού πληθυσμού, θέση σχολείου κτλ.), το κοινωνικό και πολιτισμικό της περιβάλλον, καθώς και την κουλτούρα της.

Για την υλοποίηση των στόχων που θέτουν, οι διδασκαλικοί/καθηγητικοί σύλλογοι θα καταρτίζουν σχέδιο δράσης, για το οποίο θα λαμβάνεται απόφαση μέχρι το πρώτο δεκαήμερο Οκτωβρίου. Παράλληλα, οι διδασκαλικοί/καθηγητικοί σύλλογοι θα καθορίζουν τους συντονιστές/συνεργάτες κάθε στόχου και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των στόχων που μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι.

Μετά την έγκριση του σχεδίου δράσης από το διδασκαλικό/καθηγητικό σύλλογο, θα συστήνεται Συντονιστική Επιτροπή, η οποία θα έχει τη γενική ευθύνη για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής του σχεδίου δράσης. Στη Συντονιστική Επιτροπή θα συμμετέχουν ο Διευθυντής και ένας ακόμα εκπρόσωπος της διευθυντικής ομάδας του σχολείου, δύο εκπαιδευτικοί, ένας εκπρόσωπος του μαθητικού συμβουλίου και ένας

**Συνεδριάσεις
Συντονιστικής
Επιτροπής**

**Αξιολόγηση
υλοποίησης του
σχεδίου δράσης /
Έκθεση εσωτερικής
αξιολόγησης**

**Θεσμική αναγνώριση
σχετικής αυτονομίας
των σχολικών μονάδων**

εκπρόσωπος του συνδέσμου γονέων του σχολείου. 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.

Η Συντονιστική Επιτροπή θα συνέρχεται τουλάχιστον τρεις φορές ετησίως: α) Στην αρχή του σχολικού έτους για να της παρουσιαστεί από το Διευθυντή της σχολικής μονάδας το σχέδιο δράσης όπως διαμορφώθηκε από το διδασκαλικό/καθηγητικό σύλλογο του σχολείου, β) στα μέσα της σχολικής χρονιάς για σκοπούς ενδιάμεσης αξιολόγησης και γ) στο τέλος της σχολικής χρονιάς για σκοπούς τελικής αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.

Πέρα από τη λειτουργία της Συντονιστικής Επιτροπής, κάθε σχολική μονάδα θα καθορίζει το πλαίσιο και τις διαδικασίες υλοποίησης του σχεδίου δράσης που θα ακολουθήσει, για την οποία θα λαμβάνει κάθε δυνατή στήριξη τόσο από τον οικείο Ανώτερο Παιδαγωγικό Σύμβουλο (βλ. κεφ. 9 & 10) όσο και από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης.

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 ΥΠΠ.

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.

Το ΥΠΠ σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς θα ετοιμάσει Οδηγό Εσωτερικής Αξιολόγησης Σχολικής Μονάδας, στον οποίο θα περιγράφονται λεπτομερώς οι ρόλοι των εμπλεκομένων και οι διαδικασίες υλοποίησής της.

3.2. Εξωτερική αξιολόγηση σχολικής μονάδας

Η εξωτερική αξιολόγηση των σχολικών μονάδων θα έχει, επίσης, διαμορφωτικό χαρακτήρα και θα διενεργείται από κλιμάκιο Ανώτερων Παιδαγωγικών Συμβούλων (βλ. κεφ. 9 & 10), το οποίο θα υποστηρίζεται στο έργο του από λειτουργούς της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας (βλ. κεφ. 6) και του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης. Θα διενεργείται τουλάχιστον μια φορά ανά πενταετία για κάθε σχολική μονάδα, με βάση πρόγραμμα που θα ετοιμάζουν τα Επαρχιακά Γραφεία Παιδείας, με σκοπό τη διαπίστωση και εκτίμηση του επιτελούμενου εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας. Η επίσκεψη του κλιμακίου θα διαρκεί το πολύ τρεις συνεχόμενες μέρες και θα πραγματοποιείται αφού προηγηθεί συνεννόηση με το Διευθυντή του σχολείου.

Τα κλιμάκια θα καταγράφουν και θα λαμβάνουν υπόψη όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχία του εκπαιδευτικού έργου και θα συζητούν με τα Μαθητικά Συμβούλια, το Σύνδεσμο Γονέων, τους Εκπαιδευτικούς, το Διευθυντή, τους Παιδαγωγικούς Συμβούλους και τους Διοικητικούς Βοηθούς Διευθυντές για το έργο που επιτελεί η σχολική μονάδα.

Τα κλιμάκια θα συντάσσουν σχετική έκθεση εξωτερικής αξιολόγησης των σχολικών μονάδων, την οποία θα υποβάλουν στον οικείο Επαρχιακό Σχολικό Σύμβουλο (βλ. κεφ. 9). Επίσης, η έκθεση θα κοινοποιείται στο Διευθυντή της σχολικής μονάδας, θα συζητείται σε ειδική συνεδρία του διδασκαλικού/καθηγητικού συλλόγου και θα

**Οδηγός Εξωτερικής
Αξιολόγησης Σχολικής
Μονάδας**

αξιοποιείται για την ετοιμασία του σχεδίου δράσης της σχολικής μονάδας. Οι διδασκαλικοί/καθηγητικοί σύλλογοι θα έχουν το δικαίωμα να σχολιάσουν γραπτώς το περιεχόμενο της έκθεσης.

Το ΥΠΠ σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς θα ετοιμάσει Οδηγό Εξωτερικής Αξιολόγησης Σχολικής Μονάδας, στον οποίο θα περιγράφονται λεπτομερώς οι ρόλοι των εμπλεκομένων και οι διαδικασίες υλοποίησής της.

**Εισαγωγή συστήματος
επαγγελματικής
στήριξης όλων των
εκπαιδευτικών**

**Ρόλος Παιδαγωγικού
Συμβούλου**

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

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 (βλ. κεφ. 9 & 10), 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, οι οποίοι θα στηρίζονται και θα καθοδηγούνται στο έργο τους από τους Ανώτερους Παιδαγωγικούς Συμβούλους, 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 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 Παιδαγωγικό Συμβόλαιο με τους όρους συνεργασίας και συμβουλευτικής, τις διαδικασίες, τη μεθοδολογία, κ.ά. Σε αυτό το Παιδαγωγικό Συμβόλαιο, το οποίο θα κοινοποιείται στο Διευθυντή της σχολικής μονάδας, 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 αποκτά 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. Για τη διενέργεια πέραν των προβλεπόμενων παρακολουθήσεων, αν αυτό κρίνεται αναγκαίο, θα πρέπει να εξασφαλίζεται η συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εκπαιδευτικού. Σε περίπτωση διαφωνίας ανάμεσα στον Παιδαγωγικό Σύμβουλο και τον εκπαιδευτικό τον τελικό λόγο θα έχει ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας.

Ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος μπορεί να χρησιμοποιεί το Έντυπο Παρακολούθησης/ Αξιολόγησης της διδασκαλίας και του εν γένει εκπαιδευτικού έργου ή οποιεσδήποτε 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), στον οποίο θα κάθε εκπαιδευτικός θα καταχωρεί υλικό της δικής του επιλογής, με βάση τις περιοχές και τα κριτήρια που φαίνονται στο Παράρτημα 1. Επίσης οι εκπαιδευτικοί αξιοποιούν, για προσωπική τους χρήση, τους μαθητές ως πηγή πληροφόρησης της απόδοσής τους. Σημειώνεται ότι, τα στοιχεία που θα προκύψουν από τους μαθητές δε καταχωρούνται στον Ατομικό Φάκελο Επιτευγμάτων (Portfolio).

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 (βλ. κεφ. 9 & 10), 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 τη 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 (βλ. κεφ. 9 & 10), οι οποίοι θα παρακολουθούν

**Δικαίωμα επανάληψης
της διαδικασίας για
μονιμοποίηση**

Δικαίωμα ένστασης

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 μέχρι δύο φορές τη διαδικασία για μονιμοποίηση τις δύο αμέσως επόμενες σχολικές χρονιές - κατά τις οποίες 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 (μεταξέλιξη 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 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 θα παρέχεται το δικαίωμα στον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό να παρουσιάσει την υπόθεσή του ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων.

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 – Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας

Η κατάρτιση των στελεχών της εκπαίδευσης (Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών, Παιδαγωγικών Συμβούλων, Διευθυντών, 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 Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, για την κατάρτιση και αξιολόγηση όσων επιθυμούν να προαχθούν και να αναλάβουν καθήκοντα Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, Παιδαγωγικού Συμβούλου, Διευθυντή και Σχολικού Συμβούλου. Η Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας 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.

Τα προγράμματα που θα διαμορφωθούν για την

**Παρακολούθηση των
προγραμμάτων
υποχρεωτική και
προϋπόθεση για
προαγωγή**

κατάρτιση και αξιολόγηση των υποψήφιων στελεχών της εκπαίδευσης θα προσφέρονται σε απογευματινό χρόνο, θα είναι ταχύρρυθμα (40-50 ώρες διδασκαλίας), θα περιλαμβάνουν σχολική εμπειρία και θα προσφέρονται σε διάφορες περιόδους κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς. Δικαίωμα συμμετοχής στα προγράμματα θα έχουν εκπαιδευτικοί από το σχολικό έτος το οποίο προηγείται αμέσως εκείνου εντός του οποίου συμπληρώνουν την εκπαιδευτική υπηρεσία που απαιτείται στα οικεία σχέδια υπηρεσίας για προαγωγή στη θέση του Παιδαγωγικού Συμβούλου, Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, Διευθυντή και Σχολικού Συμβούλου.

Η παρακολούθηση των προγραμμάτων της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, η αξιολόγηση των οποίων θα αξιοποιείται για σκοπούς προαγωγής, θα αποτελεί προϋπόθεση για τη διεκδίκηση οποιασδήποτε θέσης προαγωγής. Τα προγράμματα για τις διάφορες θέσεις προαγωγής παρακολουθούνται από όσους εκδήλωσαν ενδιαφέρον και προτίθενται να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή στις εν λόγω θέσεις.

**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 (η) Επαρχιακός Σχολικός Σύμβουλος/Πρώτος Σχολικός Σύμβουλος. Οι θέσεις ανέλιξης θα δημιουργηθούν με ανακατανομή των υφιστάμενων οργανικών θέσεων των εκπαιδευτικών, όπως αναλύεται στο Παράρτημα 2.

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

Λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις που εκφράστηκαν από τις οργανώσεις κατά τη διάρκεια του διαλόγου, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού διαμόρφωσε τη δική του

θέση, η οποία στηρίζεται στις ακόλουθες διαπιστώσεις που προέκυψαν από το διάλογο που έχει διεξαχθεί μέχρι σήμερα:

- Το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών, το οποίο βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά στην εξωτερική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών από τους επιθεωρητές, είναι απηρχαιωμένο και αντιπαραγωγικό.
- Η δημιουργία Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, στα πλαίσια της οποίας τα υποψήφια στελέχη θα λαμβάνουν την απαιτούμενη εκπαίδευση και κατάρτιση για την αποτελεσματική εξάσκηση των καθηκόντων που προβλέπονται για κάθε θέση προαγωγής, κρίνεται απαραίτητη και επιβεβλημένη.
- Η επιλογή των καταλληλότερων για προαγωγή εκπαιδευτικών δε θα πρέπει να βασίζεται αποκλειστικά στην αξιολόγησή τους στα πλαίσια ενός θεωρητικού προγράμματος κατάρτισης αλλά θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το έργο και η δράση τους στην τάξη και στο σχολείο.

Με βάση τις πιο πάνω διαπιστώσεις, το ΥΠΠ προτείνει το ακόλουθο σύστημα για σκοπούς προαγωγών, το οποίο συνδυάζει στοιχεία των δύο μοντέλων που είχε καταθέσει τόσο στην αρχική όσο και στην αναθεωρημένη πρόταση.

Σύμφωνα με την πρόταση του ΥΠΠ, η αξιολόγηση των υποψήφιων στελεχών της εκπαίδευσης θα διενεργείται μέσα στα πλαίσια των προγραμμάτων της Ακαδημίας

Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, όπου τα υποψήφια στελέχη θα αξιολογούνται τόσο με βάση τις ικανότητες και δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε θέση προαγωγής ξεχωριστά όσο και με βάση το έργο που επιτελούν στην τάξη και στη σχολική μονάδα.

Σύμφωνα με το προτεινόμενο σύστημα, 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 συμμετέχουν στα σχετικά προγράμματα της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας κατά την επόμενη σχολική χρονιά μέχρι τον Οκτώβριο του προηγούμενου σχολικού έτους.

Δικαίωμα συμμετοχής στα προγράμματα θα έχουν εκπαιδευτικοί από το σχολικό έτος το οποίο προηγείται αμέσως εκείνου εντός του οποίου συμπληρώνουν την εκπαιδευτική υπηρεσία που απαιτείται στα οικεία σχέδια υπηρεσίας για προαγωγή στη θέση του Παιδαγωγικού Συμβούλου, Διοικητικού Βοηθού Διευθυντή, Διευθυντή, Σχολικού Συμβούλου.

Η παρακολούθηση και επίδοση των υποψήφιων στελεχών στα προγράμματα της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας θα αποτιμάται αριθμητικά. Συγκεκριμένα, η βαθμολογία τους θα προκύπτει από την τελική γραπτή εξέταση και από αξιολόγηση διδασκαλιών, όπως περιγράφεται στη συνέχεια.

I. Τελική γραπτή εξέταση (30 μονάδες)

Τα υποψήφια στελέχη που συμμετέχουν στα προγράμματα της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, θα λαμβάνουν βαθμολογία από τελική γραπτή εξέταση. Η θεματολογία της τελικής γραπτής εξέτασης θα αφορά, μεταξύ άλλων, στην εκπαιδευτική νομοθεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας, τα καθήκοντα των εκάστοτε θέσεων προαγωγής που διεκδικούν οι υποψήφιοι, καθώς επίσης και γενικότερα θέματα εκπαιδευτικής ηγεσίας, διοίκησης σχολικών μονάδων και αξιολόγησης διδασκαλίας και εκπαιδευτικού προσωπικού. Τονίζεται ότι οι τελικές γραπτές εξετάσεις δε θα έχουν τη μορφή αποστήθισης και αναπαραγωγής γνώσεων, αλλά την ανάλυση μελετών περίπτωσης που σχετίζονται με την εκάστοτε θέση προαγωγής.

II. Αξιολόγηση διδασκαλιών (30 μονάδες)

Στα πλαίσια των προγραμμάτων της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, τα υποψήφια στελέχη θα λαμβάνουν επίσης βαθμολογία που θα προκύπτει από την αξιολόγηση δύο διδασκαλιών τους.

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.

**Αξιοποίηση
κατάλληλων εντύπων
αξιολόγησης ανάλογα
με τα καθήκοντα της
θέσης προαγωγής**

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 δύο φορές κατά τη διάρκεια του προγράμματος της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας που παρακολουθούν, από διαφορετικούς Σχολικούς Συμβούλους-Αξιολογητές του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού. Οι ακριβείς ημερομηνίες και περίοδοι παρακολούθησης και αξιολόγησης θα καθορίζονται από τον οικείο Γενικό Σχολικό Σύμβουλο, την Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας και τους εκάστοτε αξιολογητές και θα κοινοποιούνται στον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό μέχρι τα τέλη Σεπτεμβρίου.

Μετά το πέρας των προγραμμάτων, η Ακαδημία Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, σε συνεργασία με τους οικείους Γενικούς Σχολικούς Συμβούλους, θα εγκρίνει κατάλογο των υποψήφιων Παιδαγωγικών Συμβούλων, Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών και Διευθυντών με τις βαθμολογίες που έλαβαν στην τελική γραπτή εξέταση και για τις διδασκαλίες, τον οποίο θα κοινοποιεί στο ΥΠΠ και την ΕΕΥ.

Τέλος, οι ενδιαφερόμενοι για προαγωγή είναι υπεύθυνοι για τη συμπλήρωση και την έγκαιρη αποστολή του ατομικού φακέλου επιτευγμάτων τους στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. Στον Ατομικό Φάκελο Επιτευγμάτων (Portfolio) κάθε εκπαιδευτικός θα καταχωρεί υλικό της δικής του επιλογής, με βάση τις περιοχές και τα κριτήρια που φαίνονται στο Παράρτημα 1. Σημειώνεται ότι ο Διευθυντής της Σχολικής Μονάδας θα επικυρώνει, θα παραθέτει τα σχόλια

**Συμβουλευτικές
Επιτροπές**

**Εισήγηση για
φόρμουλα
υπολογισμού των
μονάδων για προαγωγή**

του και θα βαθμολογεί τον Ατομικό Φάκελο Επιτευγμάτων των ενδιαφερόμενων για προαγωγή, με 1 έως 5 μονάδες.

Με τις πιο πάνω βαθμολογίες που λαμβάνουν οι υποψηφίοι θα μπορούν να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα της κλίμακας ανέλιξης κατά τα επόμενα τρία χρόνια, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις των αντίστοιχων σχεδίων υπηρεσίας (π.χ. προϋπηρεσία, προσόντα, βαθμολογία προγράμματος κατάρτισης στελεχών κτλ.).

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, των προσόντων και της αρχαιότητας όλων των προσοντούχων υποψηφίων σε μονάδες, με βάση την ακόλουθη φόρμουλα:

Κριτήριο	Βαρύτητα	Αποτίμηση
Προσόντα	15%	15 μονάδες για διδακτορικό τίτλο 10 μονάδες για μεταπτυχιακό τίτλο "Μάστερ" σε θέμα συναφές με την εκπαίδευση 4 μονάδες για μεταπτυχιακό τίτλο "Μάστερ" σε θέμα μη συναφές με την εκπαίδευση 3 μονάδες για μεταπτυχιακό δίπλωμα ή πτυχίο ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους 1 έως 2 μονάδες για άλλο πρόσθετο προσόν
Αξία	30%	Βαθμός Τελικής Γραπτής Εξέτασης Ακαδημίας Στελεχών Εκπαίδευσης

	30%	Αξιολόγηση Διδασκαλιών από Σχολικούς Συμβούλους – Αξιολογητές
	5%	Αυτοαξιολόγηση Εκπαιδευτικών / Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων / Βαθμολογία Διευθυντή(1 με 5 μονάδες)
Αρχαιότητα	20%	1 μονάδα για κάθε έτος εκπαιδευτικής υπηρεσίας (μέχρι 20 μονάδες)

Στη συνέχεια 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, με βάση την υφιστάμενη διαδικασία.

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».

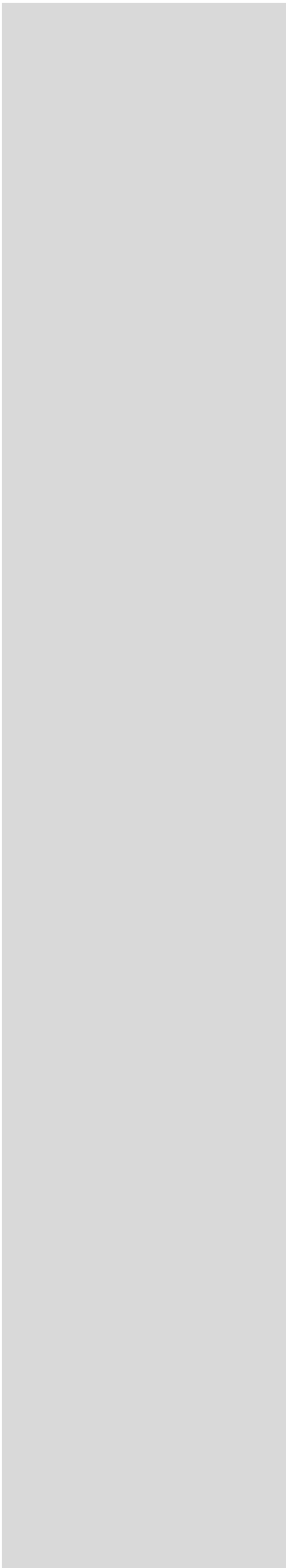
Επίσης, το ΥΠΠ εισηγείται την τροποποίηση του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου, ώστε να διαγράφονται από τους καταλόγους διοριστέων έκτακτοι εκπαιδευτικοί λειτουργοί των οποίων έχει αποφασιστεί ο τερματισμός των υπηρεσιών τους λόγω αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας. Συγκεκριμένα, 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».

Η διαδικασία αξιολόγησης της υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας έχει ως ακολούθως:

1. Γίνεται αρχική διάγνωση από τον οικείο Σχολικό Σύμβουλο και ακολουθεί παραπομπή στο Γενικό Σχολικό Σύμβουλο από το οικείο Επαρχιακό Γραφείο. Ενημερώνεται ο ενδιαφερόμενος εκπαιδευτικός.
2. Διαμορφώνεται πρόγραμμα στήριξης του εκπαιδευτικού από τον υπεύθυνο Παιδαγωγικό Σύμβουλο, τον οικείο Ανώτερο Παιδαγωγικό Σύμβουλο και το Διευθυντή του σχολείου. Η διάρκεια του προγράμματος στήριξης θα εξαρτηθεί από την αρχική διάγνωση.
3. Μετά το πέρας του προγράμματος στήριξης υποβάλλεται έκθεση από τον υπεύθυνο Παιδαγωγικό Σύμβουλο, τον οικείο Ανώτερο Παιδαγωγικό Σύμβουλο και το Διευθυντή του σχολείου στον Γενικό Σχολικό Σύμβουλο για τυχόν βελτίωση ή μη του εκπαιδευτικού.

- 
4. Ορίζεται από το Γενικό Σχολικό Σύμβουλο κλιμάκιο, το οποίο προβαίνει στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και υποβάλλει έκθεση με πλήρως τεκμηριωμένη εισήγηση για αφυπηρέτηση ή μη του εκπαιδευτικού, που αποστέλλεται στο Γενικό Σχολικό Σύμβουλο.
 5. Ο Γενικός Σχολικός Σύμβουλος υποβάλλει έκθεση γεγονότων και εισήγηση προς το Γενικό Διευθυντή για αφυπηρέτηση ή μη εκπαιδευτικού.
 6. Λαμβάνεται απόφαση από το Γενικό Διευθυντή, για παραπομπή ή μη εκπαιδευτικού στην ΕΕΥ.
 7. Ενημερώνεται γραπτώς η ΕΕΥ, η οποία λαμβάνει την τελική απόφαση για αφυπηρέτηση ή μη εκπαιδευτικού.

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)
- (9) 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

Διευθυντής

συμπληρώσει το όγδοο έτος εκπαιδευτικής υπηρεσίας τους, πέντε από τα οποία θα πρέπει να είναι σε δημόσια 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 όγδοο έτος εκπαιδευτικής υπηρεσίας τους, πέντε από τα οποία θα πρέπει να είναι 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

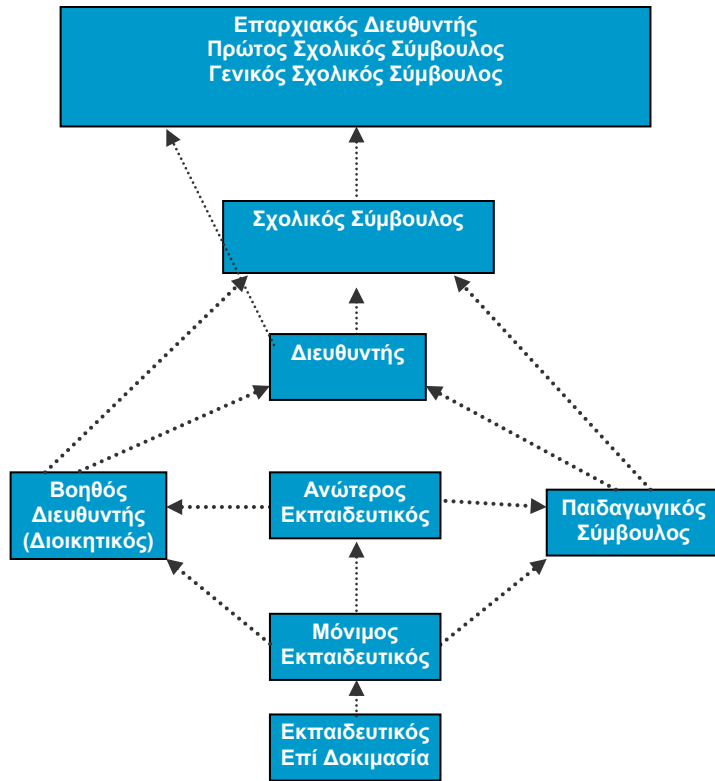
Ο Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος μπορούν να διεκδικήσουν θέση Διευθυντή Σχολικής Μονάδας. Απαιτούμενα προσόντα για τη

διεκδίκηση της θέσης του Διευθυντή της Σχολικής Μονάδας αποτελεί η τριετής τουλάχιστον υπηρεσία στη θέση 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 σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης δεν έχουν διδακτικό χρόνο, ενώ οι Διευθυντές των δημοτικών σχολείων έχουν διδακτικό χρόνο από 7-15 περιόδους, ανάλογα με το μέγεθος της σχολικής μονάδας.

Στη Δημοτική Εκπαίδευση ο αριθμός των Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών θα καθορίζεται ανάλογα με τον αριθμό των τμημάτων της σχολικής μονάδας. Το ΥΠΠ εισηγείται την τοποθέτηση Διοικητικών Βοηθών Διευθυντών στα σχολεία Δημοτικής Εκπαίδευσης με βάση την πιο κάτω πολιτική:

- 1 Διοικητικός Βοηθός Διευθυντής τοποθετείται στα σχολεία που έχουν 6-12 τμήματα.
- 2 Διοικητικοί Βοηθοί Διευθυντές τοποθετούνται στα σχολεία που έχουν 13 και περισσότερα τμήματα.
- Στα σχολεία με πέντε ή λιγότερα τμήματα 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 19 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 Σύμβουλου 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 19 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 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 επιτελούνται από τους Αξιολογητές, ενώ η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών για σκοπούς προαγωγής θα διενεργείται στα πλαίσια των προγραμμάτων της Ακαδημίας Εκπαιδευτικής Ηγεσίας.

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 στελεχώνεται 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.