

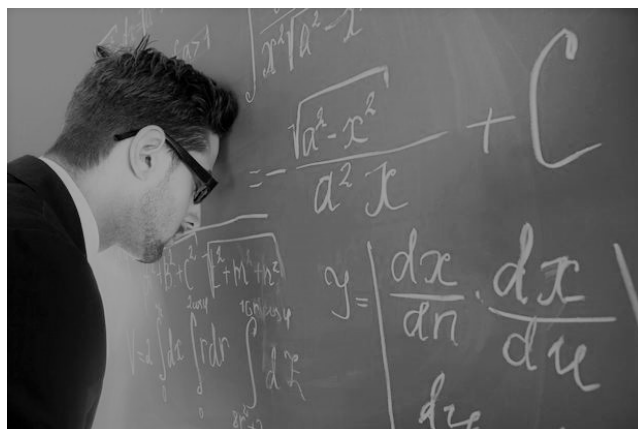
ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ



“Κοινωνικές αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών για τον νέο νόμο

Ν 4547/2018 επιλογής διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης”.



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

της φοιτήτριας

Παύλου Βάιας

A.M. 157

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: κ. ΡΟΥΣΣΑΚΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2019

Περίληψη

Η επιλογή στελεχών σχολικών μονάδων και συγκεκριμένα των διευθυντών αυτών αποτελεί εδώ και χρόνια ένα ζήτημα που ταλανίζει την ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας αλλά και τους νομοθέτες. Είναι πραγματικότητα πως η διαδικασία επιλογής διευθυντών έχει δεχτεί αλλεπάλληλες αλλαγές και εξαιτίας αυτών των αλλαγών δεν υφίσταται ένα σταθερό πλαίσιο επιλογής. Μάλιστα, ο τελευταίος -και ισχύων προς το παρόν- νόμος που ρυθμίζει τη διαδικασία επιλογής διευθυντών είναι ο 4547/2018.

Βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξετάσει τις κοινωνικές αναπαραστάσεις εκπαιδευτικών αναφορικά με τον προαναφερόμενο νέο νόμο επιλογής διευθυντών. Προς τούτο, βέβαια, στην εργασία εξετάζονται και άλλα ζητήματα που βοηθούν στο να διαμορφωθεί το κατάλληλο θεωρητικό υπόβαθρο για την εξέταση του ερευνητικού ερωτηματολογίου της εργασίας που αποτελεί και το σημαντικότερο μέρος της.

Τα ποικίλα κριτήρια που προβλέπουν τα νομοθετήματα διαχρονικά για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων καταλαμβάνουν ένα ευρύ πεδίο τυπικών προσόντων και ειδικών δεξιοτήτων και γι' αυτό σε πρώτο πεδίο χρήζουν συγκριτικής διερεύνησης. Στη συνέχεια, οι κοινωνικές αναπαραστάσεις οι οποίες αποτελούνται από ένα σύνολο πληροφοριών, πεποιθήσεων, γνώμων και στάσεων σε σχέση μ' ένα δεδομένο αντικείμενο συνιστούν το θεωρητικό εργαλείο το οποίο θα μας βοηθήσει στην ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου. Η δομή και το περιεχόμενο του τελευταίου βασίζονται κατά κύριο λόγο στις ρυθμίσεις του Ν. 4547/2018.

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου συμπυκνώνουν μια ισχυρή θετική γνώμη ως προς το νέο σύστημα επιλογής διευθυντών, ωστόσο η αναλυτικότερη αποτύπωσή τους στο αντίστοιχο κεφάλαιο μέσα από πλήθος μεταβλητών καταδεικνύει λεπτομερέστερα τις στάσεις και απόψεις των συμμετεχόντων. Ο συνδυασμός του θεωρητικού υποβάθρου αλλά και του ερευνητικού μέρους της παρούσας εργασίας συντελεί σε μια ολοκληρωμένη πρόταση αναφορικά με το πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί ένα τόσο σημαντικό κομμάτι της εκπαιδευτικής νομοθεσίας.

Abstract

The selection of school unit executives (in particular of the school principals), has been a matter of concern for the Ministry of Education as well as for the lawmakers since a long time ago. In reality, the selection process has undergone a number of alterations and due to them there is not a firm selection framework. Actually, the most recent-and currently in effect- law regulating the principals' selection process is the Law 4547/2018.

The main purpose of the thesis is to analyse the social representations of teachers concerning the abovementioned law for the selection of school principals. Certainly, for this reason some other subjects are also examined in the thesis. These subjects elaborate the proper theoretical background for the analysis of the questionnaire which occupies an essential part of the research.

The various criteria, which the legislation throughout the years establish, occupy a broad scope of qualifications and skills and therefore a comparative deliberation of them is needed. Then, the social representations consisted of a set of information, beliefs, estimations and attitudes about a given subject comprise a theoretical tool assisting the elaboration of the questionnaire results. The structure and the content of the latter are mainly based on the provisions of the Law 4547/2018.

The results of the questionnaire concentrate an ineffectual positive opinion about the new system of selection of school principals, however their more detailed reporting on the respective chapter of the thesis, through a multitude of variables, reveals explicitly the attitudes and views of the participants in the research.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1 - Εισαγωγή.....	1
1.1 Σκοπός της εργασίας.....	2
1.2 Δομή της εργασίας.....	3
Κεφάλαιο 1.....	6
Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών.....	6
2.1. Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων.....	6
Κεφάλαιο 2.....	12
Η επιλογή διευθυντή της σχολικής μονάδας-Ιστορική αναδρομή στο νομοθετικό πλαίσιο..	12
2.1 Εισαγωγικά.....	12
2.2 Από το νόμο 309/1976 στον 1566/1985.....	13
2.3 Ο νόμος 2043/1992.....	16
2.4 Το προεδρικό διάταγμα 398/1995-Ένα νέο πλαίσιο για την επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας.....	18
2.5 Το προεδρικό διάταγμα 25/2002-Μια ακόμη μεταβολή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών.....	20
2.6 Η επιλογή διευθυντών του 2007 υπό τον νόμο 3467/2006.....	22
2.7 Ο νόμος 3848/2010.....	24
2.8 Ο νόμος 4327/2015 και η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων.....	27
2.9 Το νέο νομοσχέδιο “Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις”.....	32
2.10 Σύντομη επισκόπηση και προσωρινά συμπεράσματα.....	33
Κεφάλαιο 3.....	37
Η λειτουργικότητα των νόμων για την επιλογή διευθυντή μέσω των γνωρισμάτων του αποτελεσματικού σχολείου.....	37
3.1 Εισαγωγικά.....	37
3.2 Ο λειτουργισμός και οι βασικές λειτουργίες που επιτελεί το δίκαιο.....	38
3.3 Η νομοθεσία της επιλογής διευθυντή υπό το φως της μεθόδου του λειτουργισμού..	39
3.4 Το αποτελεσματικό σχολείο-Έννοια και χαρακτηριστικά.....	40
3.4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	40
3.4.2 Τα βασικά γνωρίσματα του αποτελεσματικού σχολείου.....	43
3.4.3 Ο αποτελεσματικός διευθυντής.....	46
3. 5 Σύνοψη και συμπερασματικές θέσεις του κεφαλαίου.....	50

Κεφάλαιο 4.....	52
Η έρευνα για τις στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων αλλά και το νέο προς ψήφιση νομοσχέδιο.....	52
4.1 Μεθοδολογικά ζητήματα.....	52
4.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων της έρευνας και δομή του ερωτηματολογίου.....	52
4.3 Δείγμα της έρευνας και δημογραφικά στοιχεία.....	55
4.4 Στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών για το νέο σχέδιο νόμου επιλογής διευθυντών.....	64
4.4.1 Περιγραφική Στατιστική.....	64
4.4.2 Επαγωγική στατιστική.....	75
Κεφάλαιο 5.....	83
Συζήτηση - Συμπεράσματα.....	83
Βιβλιογραφία.....	92
Παράρτημα Ι.....	96

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η επιλογή των στελεχών σχολικών μονάδων αποτελεί ένα ζήτημα που απασχολεί τη νομοθετική παραγωγή στην Ελλάδα εδώ και δεκαετίες. Πριν τη μεταπολίτευση η επιλογή των διευθυντών πραγματοποιούνταν με διαδικασίες που δε θα χαρακτηρίζονταν σίγουρα από απόλυτη διαφάνεια: εξάλλου, βρισκόταν ακόμη σε ισχύ το πιστοποιητικό κοινωνικών φρονημάτων¹. Έπειτα, ακολούθησε μια σειρά νομοθετικών προβλέψεων η οποία λάμβανε χώρα αρκετά συχνά, συνήθως κάθε φορά που υπήρχε αλλαγή αρχής στο Υπουργείο Παιδείας. Έτσι, από το όχι μακρινό 1985 που ψηφίστηκε ο νόμος 1566, έως και σήμερα έχουν ψηφιστεί έντεκα νόμοι και προεδρικά διατάγματα που έχουν ως αντικείμενό τους το ζήτημα της επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας και συνακόλουθα τα κριτήρια με τα οποία αυτός θα επιλέγεται στη θέση αυτή.

Η παρούσα εργασία κινείται φυσικά πάνω σε αυτή τη γενικότερη θεματική, το ζήτημα δηλαδή της επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, ωστόσο το βασικό ερευνητικό ερώτημά της είναι το πώς διαμορφώνονται οι στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με το νέο νόμο επιλογής 4547/2018 *“Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις”* και συγκεκριμένα αναφορικά με τις διατάξεις αυτού που ρυθμίζουν το ζήτημα της επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Προς τούτο διαμορφώθηκε και διανεμήθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο το οποίο αναλυτικά παρατίθεται στο παράρτημα και του οποίου τα αποτελέσματα περιλαμβάνονται και εξετάζονται λεπτομερώς στην παρούσα εργασία.

Πέρα από την εξέταση του κεντρικού ερευνητικού ερωτήματος, όπως τέθηκε ανωτέρω, με την παρούσα εργασία επιχειρείται επιπλέον η εξέταση του ρόλου του διευθυντή στην αποτελεσματικότητα της λειτουργίας της σχολικής μονάδας και το πώς ένα νομοθετικό κείμενο, είτε πρόκειται για νόμο είτε για π.δ, το οποίο ρυθμίζει θέματα επιλογής διευθυντών συνδέεται άρρηκτα με το ζήτημα αυτό. Εξάλλου, η κρισιμότητα του ρόλου του διευθυντή είναι αδιαμφισβήτητη² και καθώς η διαδικασία επιλογής τους διαμορφώνεται από τις εκάστοτε πολιτικές επιλογές, συνήθως του κυβερνώντος κόμματος, αποτυπωμένες και στους

¹ Βλ. και Κάτσικας Χρ., *Επιλογή διευθυντών στα σχολεία και επικίνδυνες αυταπάτες*, <http://www.efsyn.gr/arthro/epilogi-dieythnton-sta-sholeia-kai-epikindynes-aytapates>. (τελ. προσβ. 29/11/2018)

αντίστοιχους νόμους, τότε η από κοινού εξέταση του ρόλου του διευθυντή ως παράγοντα αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας και των νόμων που ρυθμίζουν την επιλογή του είναι αναπόφευκτη. Όλα τα παραπάνω ζητήματα εξετάζονται στην παρούσα εργασία στα κεφάλαια που θα ακολουθήσουν αναφορικά με τα οποία θα πραγματοποιήσουμε προς τον παρόν μια σύντομη επισκόπηση, αφού πρώτα παραθέσουμε συγκεντρωτικά και κωδικοποιημένα το σκοπό της εργασίας και καθένα από τα ερευνητικά ερωτήματα που αναφέρονται.

1.1 Σκοπός της εργασίας

Οι σκοποί της παρούσας εργασίας αναλυτικά προκύπτουν ως οι εξής:

- i) Διερεύνηση του θεωρητικού πλαισίου των στάσεων και κοινωνικών αναπαραστάσεων ως θεμέλιου για την περαιτέρω εξέταση του ερευνητικού ερωτηματολογίου.
- ii) Η συγκριτική μελέτη των νομοθετημάτων που κατά καιρούς εφαρμόστηκαν στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα αναφορικά με τη διαδικασία και τα κριτήρια επιλογής διευθυντών.
- iii) Η σύνδεση των παραπάνω νομοθετημένων κριτηρίων επιλογής με τις ανάγκες που αυτά εξυπηρετούν, όπως για παράδειγμα οι διοικητικές και οργανωτικές ανάγκες της σχολικής μονάδας³. Η σύνδεση αυτή πραγματοποιείται μέσα από την κοινωνιολογική μέθοδο του λειτουργισμού, για την οποία αφιερώνεται, όπως θα αναφερθεί και παρακάτω ένα ολόκληρο κεφάλαιο.
- iv) Τέλος, η ανάδειξη των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών για το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων.

Έτσι, λαμβανομένων υπ' όψιν και των ανωτέρω μπορούμε να παραθέσουμε και ευθέως πια τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα στα οποία θα αφιερωθούν τα επόμενα κεφάλαια. Αυτά είναι τα παρακάτω:

²“Given the perceived importance of leadership, it is no wonder that an effective principal is thought to be a necessary precondition for an effective school.”Βλ. και Marzano Robert κ.α, School Leadership that works-From Research to Results, 2005, σελ.5, Association for Supervision and Curriculum Development

³Οι ανάγκες της εκπαιδευτικής μονάδας κατ' ουσίαν προσδιορίζουν και διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό και τον ίδιο το ρόλο που διαδραματίζει ο διευθυντής, ο οποίος έχει να φέρει εις πέρας ένα έργο πολυσύνθετο, όπως θα δούμε εξάλλου και σε ένα από τα κεφάλαια της παρούσας εργασίας.

- i) Ποια είναι η θεωρητική διάσταση των κοινωνικών αναπαραστάσεων και πώς συνδέονται με την εν λόγω έρευνα;
- ii) Ποια είναι τα κριτήρια και η διαδικασία επιλογής διευθυντών που διαχρονικά καθορίζονταν από την νομοθετική εξουσία;
- iii) Σε ποιες ανάγκες της εκπαιδευτικής κοινότητας εν γένει και της σχολικής μονάδας ειδικότερα ανταποκρίνονται τα κριτήρια που τίθενται από την οικεία νομοθεσία και πώς μπορεί να μας βοηθήσει σε αυτό η μέθοδος του λειτουργισμού;
- iv) Ποιες είναι τελικά οι στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών και τις ειδικότερες ρυθμίσεις του και ποια είναι τα συμπεράσματα που μπορούμε να αντλήσουμε από την ανάλυση των στατιστικών αποτελεσμάτων;

1.2 Δομή της εργασίας

Έχοντας, λοιπόν, κατά νου την παραπάνω παράθεση σκοπών και ερευνητικών ερωτημάτων αμέσως παρακάτω θα παρουσιάσουμε και τη δομή και διάρθρωση της παρούσας εργασίας Έτσι, λοιπόν, η εργασία αποτελείται από τα παρακάτω κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο τίθενται οι θεωρητικές βάσεις της έννοιας των στάσεων και κοινωνικών αναπαραστάσεων μέσω της εννοιολογικής τους ανάλυσης και της εξέτασης του τρόπου με τον οποίο αυτές διαπλάθονται. Πραγματοποιείται αρχικά μια ιστορική προσέγγιση και αναδρομή στις θεωρίες οι οποίες πραγματεύονται το ζήτημα των κοινωνικών αναπαραστάσεων, ενώ παρακάτω εξετάζονται τα διάφορα μοντέλα κοινωνικών αναπαραστάσεων αλλά και η δομή τους όσο και η λειτουργία τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο εισερχόμαστε πια στο νομοθετικό ζήτημα περί της επιλογής διευθυντών. Κατ' αρχάς, πραγματοποιείται ιστορική αναδρομή των νομοθετικών καθεστώτων επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων που ίσχυσαν κατά καιρούς και συγκεκριμένα από το 1976 μέχρι και το έτος 1985 έως και τη σημερινή εποχή. Η αναδρομή αυτή κρίνεται χρήσιμη, καθώς προσφέρει τη δυνατότητα της σύγκρισης ανάμεσα στα προϊσχύσαντα νομοθετικά καθεστώτα αναφορικά με τις ρυθμίσεις που αυτά περιείχαν και συνεισφέρει στη δημιουργία μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας σχετικά με την ελληνική εκπαιδευτική νομοθεσία γενικότερα και ειδικότερα σε ό,τι έχει να κάνει με τη διαδικασία επιλογής στελεχών σχολικών μονάδων.

Στο τρίτο κεφάλαιο εισάγεται προς εξέταση η μέθοδος του λειτουργισμού. Ο λειτουργισμός ως μια από τις βασικότερες και θεμελιωδέστερες μεθόδους των κοινωνικών επιστημών

επιχειρεί να προσφέρει εξήγηση για την ύπαρξη ενός κοινωνικού φαινομένου αλλά και τον τρόπο με τον οποίο αυτό είναι δομημένο και οργανωμένο, όπως και τις ανάγκες που αυτό καλείται να εξυπηρετήσει. Στην παρούσα εργασία η εξέταση της μεθόδου αυτής δεν είναι τυχαία αλλά επιλέχθηκε, καθώς συνδέεται στενά με το ακόλουθο καίριο για την έρευνα ερώτημα, όπως εξάλλου το παραθέσαμε και ανωτέρω: “πώς ο εκάστοτε νόμος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων εξυπηρετεί την αποτελεσματική διοίκηση και το αποτελεσματικό σχολείο και συνακόλουθα ποια είναι εκείνα τα προσόντα που ο αποτελεσματικός διευθυντής πρέπει να διαθέτει, ώστε να ανταποκριθεί στις παραπάνω απαιτήσεις;”.

Η αποτελεσματικότητα της σχολικής διοίκησης, εξάλλου, και τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού σχολείου, είναι ένα ζήτημα στο οποίο εστιάζει ένα μεγάλο μέρος των ερευνητών. Όπως χαρακτηριστικά διαλαμβάνει και ο Βούτσινος: *“Είναι πολύ σημαντικό όσοι κινούνται στο χώρο της Εκπαίδευσης να αναζητούν διαρκώς τις εξελίξεις που διαμορφώνουν το νέο εκπαιδευτικό και κοινωνικό περιβάλλον. Μέσα σ’ αυτό, ο εκπαιδευτικός, για να είναι αποτελεσματικός, θα πρέπει να είναι σε θέση να αναπροσαρμόζει και να εμπλουτίζει τις ικανότητες που επιβάλλουν οι νέες συνθήκες και ταυτόχρονα να διατηρεί τις πάγιες αξίες που είναι σύμφωνες με το λειτούργημά του”*⁴. Συνεπώς, και λαμβανομένων υπ’ όψιν των ανωτέρω πέρα από την ανάλυση που θα πραγματοποιήσουμε περί λειτουργισμού θα αναφερθούμε και στα ζητήματα που αφορούν στην αποτελεσματικότητα για την πλήρη ανάπτυξη της προβληματικής της παρούσας εργασίας.

Προχωρώντας στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν έπειτα από την έρευνα με το ερωτηματολόγιο σχετικά με τις στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων αλλά και το νέο προς ψήφιση νομοσχέδιο. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε πως το νομοσχέδιο πλέον έχει ψηφιστεί και αποτελεί τυπικό νόμο του κράτους, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω και συγκεκριμένα τον 4547/2018, ωστόσο η έρευνα διεξήχθη σε προγενέστερο χρόνο από την ψήφιση του. Συνεπώς, κάθε φορά που πραγματοποιείται αναφορά σε “νομοσχέδιο” κατά τη διατύπωση των ερωτημάτων, αυτή υφίσταται εξαιτίας της χρονικής περιόδου κατά την οποία το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε, διανεμήθηκε και απαντήθηκε από τους/τις συμμετέχοντες/χουσες στην έρευνα εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο σύνολό του στο παράρτημα της παρούσας εργασίας.

4Βλ. Βούτσινος, Γ. (2008) Εναρκτήρια Συνεδρία - Χαιρετισμοί. Πρακτικά του συνεδρίου «Επιμόρφωση στελεχών εκπαίδευσης: Δράσεις – Αποτελέσματα - Προοπτικές», Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Βόλος, σ. 18-23

Καταλήγουμε στο πέμπτο κεφάλαιο, όπου παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την παρούσα εργασία, τα οποία επικεντρώνονται κατά κύριο λόγο στα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση του ερωτηματολογίου. Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να παρουσιαστούν και να σχολιαστούν οι στάσεις (θετικές ή αρνητικές) και απόψεις των εκπαιδευτικών, ώστε να γίνει αντιληπτή μια συνολική εικόνα σχετικά με τα ευρήματα που προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο.

Κεφάλαιο 1

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών

1.1. Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων

Η έννοια των κοινωνικών αναπαραστάσεων αναπτύχθηκε από τον Moscovici, την οποία άντλησε από την κοινωνιολογική έννοια των “συλλογικών αναπαραστάσεων”⁵ (είναι συμβολικά συστήματα που χρησιμοποιούν οι κοινωνίες, για να κατανοήσουν τον εαυτό τους και να τυποποιήσουν τους κανόνες της κοινωνικής συνδιαλλαγής) του Durkheim, σε μια προσπάθεια να συγκροτήσει ένα εξηγητικό σχήμα για την κοινωνική αλλαγή, για το πώς, συγκεκριμένα οι άνθρωποι ενσωμάτωναν το νέο και έδιναν νόημα στο ανοίκειο μέσα από τη διαμόρφωση ενός κοινού πλαισίου αναφοράς. Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων, στην οποία βασιζόμαστε στην παρούσα εργασία, υποστηρίζει ότι η γνώση αποτελείται από συλλογικές δομές που εκφράζουν τον τρόπο που κατανοεί τον κόσμο μια συλλογικότητα – στη συγκεκριμένη περίπτωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Αυτό το οποίο συνιστά το σημείο εκκίνησης αυτής της θεωρίας είναι η εγκατάλειψη του κλασικού διαχωρισμού -που αναπτύχθηκε ειδικότερα στις συμπεριφοριστικές προσεγγίσεις- ανάμεσα σε υποκείμενο και αντικείμενο. Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων θέτει πράγματι ότι δεν υπάρχει αποκοπή ανάμεσα στο εξωτερικό και στο εσωτερικό σύμπαν του ατόμου (ή της ομάδας). Το υποκείμενο και το αντικείμενο δεν είναι βαθιά διαχωρισμένα και μια αναπαράσταση είναι πάντοτε αναπαράσταση για κάτι και από κάποιον. Έτσι όπως το αναφέρει και ο Moscovici⁶, αυτή η σχέση, «αυτός ο σύνδεσμος με το αντικείμενο είναι ένα εσωτερικό και αναπόσπαστο μέρος του κοινωνικού συνδέσμου που θα ερμηνευτεί σ’ αυτό το πλαίσιο», η αναπαράσταση από δω και στο εξής είναι πάντα μια κοινωνική αναπαράσταση.

Σύμφωνα με τον Moscovici, υφίστανται τρεις λόγοι για τους οποίους οι κοινωνικές αναπαραστάσεις είναι πραγματικά κοινωνικές. Ποιοι είναι αυτοί; Θα το εξετάσουμε αμέσως παρακάτω.

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις γεννιούνται μέσα από την επικοινωνία: οι κοινωνικές αναπαραστάσεις αποτελούν εγγενή στοιχεία της αποτελεσματικής επικοινωνίας. Όπως πολύ γλαφυρά σημειώνει ο Moscovici: «οι κοινωνικές αναπαραστάσεις είναι αποτέλεσμα μιας

⁵Durkheim E., «Individual and Collective Representations», στο *Sociology and Philosophy* (transl.: D. F. Pocock), London: Cohen and West, 1953 [1898].

⁶Όπως παρατίθεται στο Γ. Δ. Κατερέλος, *Δυναμική των κοινωνικών αναπαραστάσεων* (μτφρ.: Κ. Δημητρίου, εισαγ.-επιμ.: Γ. Δ. Κατερέλος), Αθήνα: Οδυσσέας, 2003, σ. 50.

ατελείωτης φλυαρίας και ενός μόνιμου διαλόγου μεταξύ των ατόμων»⁷. Η θεωρία αυτή αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ρόλο που διαδραματίζουν ακόμη και τα ΜΜΕ στη διατήρηση, παραγωγή και κυκλοφορία των κοινωνικών αναπαραστάσεων. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις δεν περιορίζονται μόνο στις εικόνες που υπάρχουν στο μυαλό των ανθρώπων.

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις παρέχουν έναν κώδικα επικοινωνίας: μια από τις συνέπειες του γεγονότος ότι οι άνθρωποι μοιράζονται μεταξύ τους κοινές αναπαραστάσεις είναι ότι έτσι παρέχεται ένα «κοινό νόμισμα» για την επικοινωνία τους. Τα άτομα μπορούν ξεκάθαρα να κατανοούνται μεταξύ τους και να έχουν συνομιλίες που κυλούν αβίαστα, χωρίς σημαντικές δυσχέρειες. Ισχύει επίσης και το αντίθετο, η επικοινωνία μεταξύ ανθρώπων που έχουν διαφορετικές αναπαραστάσεις είναι πιθανό να οδηγήσει ακόμη και σε σύγκρουση.

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις παρέχουν έναν τρόπο για τη διάκριση μεταξύ των κοινωνικών ομάδων: σύμφωνα με τον Moscovici μια ομάδα αποτελείται από ανθρώπους που μοιράζονται μεταξύ τους σύνολα κοινωνικών αναπαραστάσεων. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις αποτελούν μια εξαιρετικής σημασίας ομογενοποιητική δύναμη για τις ομάδες, αφενός μεν γιατί παρέχουν έναν τυπικό κώδικα επικοινωνίας, αφετέρου δε γιατί οι άνθρωποι που μοιράζονται αναπαραστάσεις συμφωνούν στα ζητήματα κατανόησης και αξιολόγησης διαστάσεων του κόσμου⁸.

Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων είναι μια κονστρουκτιβιστική θεωρία, δηλαδή, αντί να θεωρεί ότι οι άνθρωποι απλώς αντιλαμβάνονται (σωστά ή λανθασμένα) τους κοινωνικούς τους κόσμους, πραγματεύεται τους κόσμους αυτούς ως κατασκευασμένους. Η κοινωνική αναπαράσταση είναι ένας μηχανισμός για την επίτευξη της κατασκευής αυτής. Δίνει τη δυνατότητα στον άνθρωπο να νοηματοδοτήσει κάτι που ίσως του είναι ανοίκειο, και επίσης τη δυνατότητα να το αξιολογήσει. Για τον Moscovici, η σκέψη και η κατανόηση βασίζονται στη λειτουργία των κοινωνικών αναπαραστάσεων, ενώ κάθε κοινωνική αναπαράσταση αποτελείται από ένα μείγμα εννοιών ή ιδεών και εικόνων.

Αναλυτικότερα, «η κοινωνική αναπαράσταση είναι μια κοινωνιογνωστική δομή, τα συστατικά στοιχεία της οποίας ορίζονται σαν ένα σύνολο προτάσεων, αντιδράσεων, εκτιμήσεων και αποτελούν αυτό που ο Moscovici χαρακτήρισε ως “κόσμο απόψεων”. Η οργάνωση αυτού του “κόσμου των απόψεων” εξαρτάται από την κοινωνιοψυχολογική ταυτότητα των υποκειμένων (η ταυτότητα αυτή συνίσταται σε στοιχεία όπως είναι η

⁷Potter J., «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 204-205.

⁸Ο.π.

κοινωνική τάξη, η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο...) και από το αξιολογικό σύστημα κάθε κοινωνίας»⁹.

Πιο συγκεκριμένα, οι κοινωνικές αναπαραστάσεις έχουν συγκεκριμένη δομή: συνήθως είναι χτισμένες γύρω από έναν μεταφορικό πυρήνα, που αποτελείται από μια κεντρική εικόνα. Σ' αυτό το σημείο θα επιχειρηθεί να αναλυθεί το θεωρητικό αυτό σχήμα συγκρίνοντάς το με τη θεωρία των στάσεων. Στην πρώτη περίπτωση υπάρχουν δυο συναφείς οντότητες. Από τη μια μεριά το αντικείμενο των γνώμων και από την άλλη, αυτή καθαυτή η γνώμη που αποτελεί κτήση του ατόμου (βλ. Σχήμα 1).

Στάση ←————— Αντικείμενο

Σχήμα 1.

Σε αντίθεση με την παραπάνω περίπτωση, η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων προτείνει ένα πιο σύνθετο μοντέλο, το οποίο αποτελείται από τρία μέρη. Η κοινωνική αναπαράσταση εντοπίζεται ανάμεσα στο αντικείμενο και στη στάση και ο ρόλος της είναι η νοηματοδότηση του αντικειμένου (βλ. και το Σχήμα 2).

Στάση ←———— Κοινωνική αναπαράσταση ←———— Αντικείμενο

Σχήμα 2.

Για μια κονστρουξιονιστική θεωρία αυτού του είδους, το νόημα δεν βρίσκεται έτσι απλά εκεί πέρα -διαθέσιμο έξω στον κόσμο, περιμένοντας να το δουν και να το επιλέξουν-, το νόημα θα πρέπει να χτιστεί. Η κοινωνική αναπαράσταση είναι ο μηχανισμός που επιτελεί το χτίσιμο αυτό. Ο τρόπος με τον οποίο, στις λεπτομέρειες του, χτίζεται το αντικείμενο, προσφέρει και τη βάση αξιολόγησής του. Το υψηλής σημασίας, λοιπόν, επιχείρημα του Moscovici είναι ότι για να κατανοήσουμε το λόγο για τον οποίο ένα άτομο προέβη στη διατύπωση μιας συγκεκριμένης γνώμης, θα πρέπει να κατανοήσουμε την κοινωνική αναπαράσταση του υπό εξέταση αντικειμένου. Η αναπαράσταση είναι αυτή που καθοδηγεί τις γνώμες¹⁰.

⁹Παπαστάμου Στ. & Μαντόγλου (επιμ.), *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις* (πρόλ.: Στ. Παπαστάμου, εισαγ.: Α. Μαντόγλου), Αθήνα: Οδυσσέας, 1995, σ. 25.

¹⁰Potter J., «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 202-204.

Η κοινωνική αναπαράσταση αποτελείται από ένα σύνολο πληροφοριών, πεποιθήσεων, γνωμών και στάσεων σε σχέση μ' ένα δεδομένο αντικείμενο. Επιπλέον, αυτό το σύνολο στοιχείων είναι οργανωμένο και δομημένο. Η ανάλυση μιας αναπαράστασης, η κατανόηση της λειτουργίας της, απαιτεί εν τέλει υποχρεωτικά ένα διπλό εντοπισμό: του περιεχομένου της και της δομής της¹¹. Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις και οι δύο συνθέτες της (κεντρικός πυρήνας, περιφερειακά στοιχεία) λειτουργούν λοιπόν σαφώς σαν μια ολότητα όπου κάθε μέρος έχει ένα ρόλο ιδιαίτερο αλλά και συμπληρωματικό του άλλου¹².

Ο κεντρικός πυρήνας είναι το βασικό στοιχείο της αναπαράστασης γιατί αυτό είναι που καθορίζει συγχρόνως την έννοια και την οργάνωση της αναπαράστασης. Ο κεντρικός πυρήνας -ή δομημένος πυρήνας- μιας αναπαράστασης έχει δύο βασικές λειτουργίες:

Τα περιφερειακά στοιχεία της αναπαράστασης: γύρω από ένα κεντρικό πυρήνα οργανώνονται τα περιφερειακά στοιχεία. Βρίσκονται σε απευθείας σχέση μ' αυτόν, δηλαδή η παρουσία τους, η συμμετρία τους, η δυναμικότητά τους και η λειτουργία τους είναι καθορισμένες από τον πυρήνα. Αποτελούν το ουσιώδες του περιεχομένου της αναπαράστασης, το πιο προσιτό μέρος του, αλλά επίσης το πιο ζωντανό και το πιο συγκεκριμένο. Αυτά τα στοιχεία είναι ιεραρχημένα, δηλαδή μπορούν να είναι λιγότερο κοντά ή περισσότερο κοντά στα κεντρικά στοιχεία. Αποτελούν πράγματι, ένα ενδιάμεσο ανάμεσα στον κεντρικό πυρήνα και στη συγκεκριμένη κατάσταση στην οποία υφίσταται επεξεργασία ή λειτουργεί η αναπαράσταση, και έχουν τις ακόλουθες τρεις σημαντικές λειτουργίες:

Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων παρέχει, πέρα από μια γενική εξήγηση για τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι κατανοούν τον κόσμο και τα φαινόμενά του, και μια συγκεκριμένη εξήγηση του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι τις νέες ή ανοίκειες εμπειρίες. Οι οικείες εμπειρίες γίνονται αντικείμενο χειρισμού απλά, μέσω των αποθηκευμένων κοινωνικών αναπαραστάσεων που έχει το άτομο. Οι ανοίκειες εμπειρίες είναι πιο προβληματικές, και αυτό γιατί το άτομο δεν κατέχει καμιά υπάρχουσα κοινωνική αναπαράσταση που θα το βοηθούσε στο να τους προσδώσει νόημα. Ο Moscovici υποστηρίζει ότι σε τέτοιες περιπτώσεις τίθενται σε λειτουργία δύο διακριτές αλλά ουσιώδεις διαδικασίες: η διαδικασία της «αγκυροβόλησης» και η διαδικασία της «αντικειμενοποίησης». Ειδικότερα, οι έννοιες της αγκυροβόλησης και της αντικειμενοποίησης έχουν εξαιρετική σημασία για τη θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων, καθώς η θεωρία αυτή θέτει ως βασικό της στόχο

11Κατερέλος Γ.Δ., *Δυναμική των κοινωνικών αναπαραστάσεων* (μτφρ.: Κ. Δημητρίου, εισαγ.-επιμ.: Γ. Δ. Κατερέλος), Αθήνα: Οδυσσέας, 2003, σ. 58.

12Ο.π., σ. 68.

τη θεωρητική επεξήγηση της αλλαγής και την κατάδειξη του τρόπου με τον οποίο συνδέονται στάσεις, ομάδες και αναπαραστάσεις.

Με την αγκυροβόληση, η νέα εμπειρία εκχωρείται σε μια κατηγορία ή σ' ένα στοιχείο μιας υπάρχουσας αναπαράστασης. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι η εμπειρία αυτή θα τοποθετηθεί στο εννοιολογικό πλαίσιο που την κάνει να μοιάζει περισσότερο οικεία. Με τη διαδικασία της αγκυροβόλησης, η νέα εμπειρία μετασχηματίζεται σε συγκεκριμένο, πιθανά εικονογραφικό, στοιχείο της αναπαράστασης στην οποία έχει αγκυροβοληθεί. Αυτό που προηγουμένως ήταν καινοτόμο και προκλητικό γίνεται τώρα, για την ομάδα αυτή, οικείο στοιχείο της πραγματικότητας των μελών της. Σε συνέχεια, με τη διαδικασία της αντικειμενοποίησης αναμιγνύεται η μη οικεία έννοια με την πραγματικότητα η οποία καθίσταται στην πορεία πραγματική. Επίσης, με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η δόμηση μιας εικόνας, μιας μεταφοράς ή ενός σχήματος λόγου, για να αντιπροσωπεύσει το νέο συμβάν¹³.

Οι κοινωνικές αναπαραστάσεις αποτελούν, όπως τονίσαμε και παραπάνω στο παρόν κεφάλαιο, μια εξαιρετικής σημασίας ομογενοποιητική δύναμη για τις ομάδες, αφενός γιατί παρέχουν έναν τυπικό κώδικα επικοινωνίας, αφετέρου γιατί οι άνθρωποι που μοιράζονται αναπαραστάσεις συμφωνούν στα ζητήματα κατανόησης και αξιολόγησης διαστάσεων του κόσμου¹⁴. Έτσι, είναι φανερό ότι τα μέλη αυτών των ομάδων, βιώνουν μια “κοινή πραγματικότητα”¹⁵, βάσει της οποίας διενεργείται η νοηματοδότηση των όσων εκτυλίσσονται γύρω απ' αυτά. Η θεωρία των κοινωνικών αναπαραστάσεων συμβάλει σε καθοριστικό βαθμό στο να κατανοήσουμε τη δυναμική των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, όπως επίσης και στο να φωτιστούν και να καταδειχθούν οι καθοριστικοί και καίριοι παράγοντες των κοινωνικών πρακτικών¹⁶, δηλαδή, οι σχέσεις αλλά και οι τάσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών μιας κοινωνίας.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό, θα μπορούσαμε να καταλήξουμε σε ένα σύντομο και με μεταφορική χροιά αλλά ιδιαίτερα χαρακτηριστικό για την έρευνά μας και επεξηγηματικό συμπέρασμα και αυτό δεν είναι άλλο από το ότι «οι αναπαραστάσεις λειτουργούν με τον ίδιο

13PotterJ., «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 207-208.

14PotterJ., «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 205.

15BrownH., «Θεματικές πειραματικής έρευνας για τις ομάδες από τη δεκαετία του 1930 έως τη δεκαετία του 1990», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 54.

16Κατερέλος Γ.Δ., *Δυναμική των κοινωνικών αναπαραστάσεων* (μτφρ.: Κ. Δημητρίου, εισαγ.-επιμ.: Γ. Δ. Κατερέλος), Αθήνα: Οδυσσέας, 2003, σ. 49.

τρόπο που ένας χάρτης μετατρέπει ένα άγνωστο και θολό τοπίο σε οικείο και προσβάσιμο, παρέχοντας αξιολογήσεις»¹⁷

Κεφάλαιο 2

¹⁷Potter J., «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο M. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο, 2005, σ. 177.

Η επιλογή διευθυντή της σχολικής μονάδας - Ιστορική αναδρομή στο Νομοθετικό Πλαίσιο

2.1 Εισαγωγικά

Όπως ήδη υπογραμμίσαμε στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας, η επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας, του ηγέτη δηλαδή αυτής, αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα και ενδιαφέροντα ζητήματα στο χώρο της παιδείας σήμερα, όπως χωρίς αμφιβολία αποτελεί η στελέχωση κάθε οργανισμού. Συνιστά φυσικά, εκτός των άλλων, και ζήτημα -εν τέλει- πολιτικό, καθώς, όπως αναλυτικότερα θα δούμε και στις παρακάτω ενότητες, η οικεία νομοθεσία έχει υποστεί ένα αξιοσημείωτο πλήθος μεταβολών, συχνά ως παρακολούθημα των αλλαγών στην κυβέρνηση και συνακόλουθα και στην ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας, ακόμη όμως και εξαιτίας ενδοκυβερνητικών ανακατατάξεων. Είναι χαρακτηριστικό πως από το έτος 1985 με τον σημαντικό για την εποχή νόμο 1566, έως και σήμερα, έχουν ψηφιστεί και εκδοθεί αντίστοιχα δέκα νόμοι και π.δ. που επιχειρούν να διαμορφώσουν και να ρυθμίσουν το πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων¹⁸. Έτσι, ως μια πρώτη παρατήρηση μπορούμε να πούμε πως δεν υφίσταται ιδιαίτερη θεσμική σταθερότητα σε αυτό το πεδίο της εκπαιδευτικής νομοθεσίας, το οποίο έγκειται χωρίς αμφιβολία σε έναν νευραλγικό τομέα.

Ο τρόπος επιλογής του διευθυντή σχολικής μονάδας αποτελεί ζήτημα καθοριστικό για τον τρόπο λειτουργίας του σχολείου, όπως επίσης άπτεται και ζητημάτων δικαιοσύνης αναφορικά με τα κριτήρια και τις διαδικασίες επιλογής που καθορίζονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Εξάλλου, η επιλογή στελεχών σε έναν οποιοδήποτε οργανισμό και φυσικά και σε επίπεδο σχολικής μονάδας οφείλει να μην αποτελεί μια διαδικασία που είναι οικοδομημένη εσφαλμένα και διενεργούμενη πρόχειρα. Για το λόγο αυτό, στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε κυρίως στο περιεχόμενο του εκάστοτε νόμου έως και το σημερινό νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών, του οποίου η ψήφιση αναμένεται, και πιο συγκεκριμένα στα ζητήματα που αφορούν στα απαιτούμενα από το νόμο χαρακτηριστικά του υποψήφιου διευθυντή¹⁹, τα οποία

¹⁸Όπως πολύ χαρακτηριστικά σημειώνει ο Ανδρέου-και αξίζει να παραθέσουμε-για το ζήτημα των νομοθετικών μεταβολών στην επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων: «Τούτο είναι εξηγήσιμο, αφού κάθε πολιτική εξουσία επιδιώκει να διαμορφώσει υπέρ της το συσχετισμό δυνάμεων και να ελέγξει το διοικητικό, εποπτικό και καθοδηγητικό μηχανισμό της εκπαίδευσης». Ανδρέου, Α., σε συνεργασία με Μαντζούφα, Π., *Θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης της Εκπαίδευσης και της Σχολικής Μονάδας*. Αθήνα: Λιβάνης «Νέα Σύνορα», (1999), σελ. 252.

¹⁹Τα προσόντα που το εκάστοτε νομοθέτημα θέτει ως προϋπόθεση για την επιλογή του διευθυντή αλλά και τα επιπρόσθετα κριτήρια τα οποία αξιολογεί και μοριοδοτεί αποτελούν ουσιαστικά το λεγόμενο *jobspecification*, την εξειδίκευση δηλαδή και συγκεκριμενοποίηση εκείνων των προσόντων

στην πραγματικότητα συγκροτούν την περιγραφή της θέσης εργασίας του διευθυντή, αλλά και στις επιμέρους ρυθμίσεις αναφορικά με τις διαδικασίες επιλογής που προκρίθηκαν.

Έτσι, για την επιλογή και τη διαδικασία αυτή μπορούμε συνοπτικά να πούμε πως καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν:

α) η ανάλυση της θέσης εργασίας η οποία αποτελεί τη βάση της αναζήτησης του κατάλληλου προσώπου το οποίο πληροί τα απαιτούμενα κριτήρια

β) η γνώση και η κατάρτιση των διενεργούντων την επιλογή ως προς τις δυνατότητες και τους τρόπους επιλογής και την εγκυρότητα και αξιοπιστία που διασφαλίζουν ή όχι

γ) σύστημα αξιολόγησης της επιτυχίας του εγχειρήματος²⁰

Στην αμέσως επόμενη ενότητα θα ακολουθήσει παράθεση και εξέταση της διαχρονικής εξέλιξης του νομοθετικού πλαισίου κατά την οποία θα επιχειρήσουμε μια συγκριτική επισκόπηση του εστιάζοντας στα ζητήματα που προαναφέραμε. Η επισκόπηση αυτή έχει ως αφετηρία έναν νόμο που ίσχυσε πριν σαράντα τρία χρόνια, τον 309/1976 και φτάνει μέχρι και τη σημερινή εποχή με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών.

2.2 Από το νόμο 309/1976 στον 1566/1985

Ο νόμος 309/1976 “Περί οργανώσεως και Διοικήσεως της Γενικής Εκπαιδεύσεως” αποτελούσε μια προσπάθεια για την πρώτη μεταπολιτευτική εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, περιελάμβανε 84 άρθρα στο σύνολό του και στόχος του ήταν μια εκ βάθρων ανανέωση και ανασυγκρότηση του εν Ελλάδι εκπαιδευτικού συστήματος²¹. Πράγματι, ρυθμίσεις όπως η καθιέρωση της “κοινής ελληνικής” ως η γλώσσα διδασκαλίας και η γλώσσα των διδακτικών βιβλίων²², αλλά και η υποχρεωτική εννιάχρονη φοίτηση αποτελούσαν διατάξεις με ανανεωτικό και σύγχρονο χαρακτήρα ακολουθώντας το γενικότερο μεταπολιτευτικό ρεύμα της εποχής. Ο τρόπος, ωστόσο, της επιλογής του διευθυντή, όπως προβλεπόταν στο νόμο 309/1976, αξιολογούμενος με τα σημερινά τουλάχιστον δεδομένα, αποτελεί μια διαδικασία που σχεδόν

που είναι απαραίτητα, για να μπορέσει ο κάθε εργαζόμενος να ανταποκριθεί στα καθήκοντα και τις απαιτήσεις της εργασίας του (*jobdescription*). Αναλυτικότερα για τους όρους *jobdescription* και *jobspecification* βλ. εδώ: <https://www.managementstudyguide.com/job-description-specification.htm>.

20Βλ. περισσότερα σε Ρεντίφης, Γ., (2012) *Οι αντιλήψεις των διευθυντικών στελεχών εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο επιλογής τους, Διπλωματική εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο-Αθήνα*, σελ. 33.

21Για την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1976 βλ. και Ηλιάδης Η., *Οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη 2014*, σελ. 13-18. Διαθέσιμη εδώ: <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16568/3/IdiadisIliasMsc2014.pdf>, (τελ. προσβ. 27/11/2018)

22Βλ. Ν. 309/1976 αρ. 2 παρ.2. Έπειτα από τη μεταρρύθμιση αυτή είχε εκδοθεί εγκύκλιος η οποία όριζε τη χρήση της δημοτικής στο σύνολο της δημόσιας διοίκησης του κράτους.

χωρίς καμία αντίρρηση και ένσταση μπορούμε να συμπεράνουμε πως δε θα ανταποκρινόταν στις απαιτήσεις για διαφανή και αξιοκρατική διαδικασία, απαιτήσεις που χωρίς αμφιβολία πρέπει να πληρούνται στα πλαίσια ενός κράτος δικαίου. Ας δούμε όμως με μεγαλύτερη προσοχή ορισμένες από τις ρυθμίσεις που περιελάμβανε ο τότε ανανεωτικός Ν. 309/1976.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 14 του νόμου προβλέπονταν τα κάτωθι: Στην παρ. 5 *“Διά την προαγωγήν εις το βαθμό του διευθυντού Β’ επί μισθολογικό κλιμακίω 7, απαιτείται εξαετής υπηρεσία εις τον βαθμόν Διδασκάλου Α’, εξ’ ης τριετής επί μισθολογικό κλιμακίω 6”*, ενώ στην παράγραφο 6 προβλεπόταν πως *“Διά την προαγωγήν εις βαθμόν διευθυντού Α’ επί μισθολογικό κλιμακίω 8, απαιτείται τριετής υπηρεσία εις το βαθμόν Διευθυντού Β’ επί μισθολογικό κλιμακίω 7”*.

Παρατηρούμε, κατ’ αρχάς, στις ρυθμίσεις αυτές πως η αρχαιότητα αποτελούσε το πρωταρχικό κριτήριο προαγωγής του δασκάλου σε θέση Διευθυντή Β’ ή Διευθυντή Α’. Ενώ, πέρα από το κριτήριο της αρχαιότητας, στα άρθρα 60-61 του ίδιου νόμου προβλέφθηκαν και αξιολογικές εκθέσεις, όπως ο νόμος μάλιστα τις ονοματίζει *“εκθέσεις αξιολογικών προσόντων”*, τις οποίες συνέτασσε ο επιθεωρητής δημόσιας εκπαίδευσης για τον κάθε εκπαιδευτικό με το πέρας της σχολικής χρονιάς. Έτσι, από κοινού με το κριτήριο της αρχαιότητας ο δάσκαλος που επιθυμούσε να λάβει προαγωγή σε Διευθυντή Β’, έπρεπε να μην είχε λάβει για κανένα από τα ουσιαστικά προσόντα βαθμολογία κατώτερη του *“λίαν καλώς”* και συνολική βαθμολογία κάτω των 43 μονάδων, ενώ για την προαγωγή σε θέση Διευθυντή Α’ να μην είχε λάβει βαθμολογία για κανένα ουσιαστικό προσόν κατώτερη του *“λίαν καλώς”* και συνολική βαθμολογία, αυτή τη φορά κάτω των 45 συνολικά μονάδων.

Ποια ήταν όμως αυτά τα λεγόμενα ουσιαστικά προσόντα που προέβλεπε ο νόμος 309/1976; Στο άρθρο 60 παρ.2 του Νόμου τα προσόντα που προβλέποντας, σε γενικές γραμμές ακολουθούνται και από τη σύγχρονη οικεία νομοθεσία. Συγκεκριμένα, αυτά ακολουθούν τις ακόλουθες διακρίσεις: α) επιστημονικά, όπως είναι η επιστημονική κατάρτιση, οι σπουδές, διάφορα πτυχία, η συγγραφική εργασία και τα πνευματικά προσόντα), β) διδακτικά, όπως η παιδαγωγική κατάρτιση αλλά και η διδακτική ικανότητα, γ) διοικητικά και συγκεκριμένα η διοικητική δεξιότητα που διακρίνει τον υποψήφιο προς προαγωγή εκπαιδευτικό, δ) η ευσυνειδησία και συγκεκριμένα η υπηρεσιακή ευσυνειδησία και οι ηθικές αμοιβές, ε) δράση και συμπεριφορά εντός και εκτός της υπηρεσίας, εννοώντας το ήθος, το χαρακτήρα, την κοινωνική παράσταση και δράση του εκπαιδευτικού, τις ποινές.

Διαπιστώνουμε με ευχέρεια από τα παραπάνω πως η διαδικασία επιλογής διευθυντή υπό το καθεστώς του νόμου 309/1976 αποτελούσε υπόθεση αποκλειστικά για τους αρχαιότερους δασκάλους, ενώ το κρισιμότερο στοιχείο της διαδικασίας ήταν η λεγόμενη *“αξιολογική*

έκθεση”. Συντασσόταν από μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο, δηλαδή τον επιθεωρητή, επί τη βάσει κριτηρίων εκ των οποίων ορισμένα από αυτά, όπως τα διδακτικά και διοικητικά που διατηρούνται με παραλλαγές έως και σήμερα μπορούσαν να αξιολογηθούν με κάποια σχετική ασφάλεια, των υπολοίπων όμως προβλεπόμενων στο νόμο με αόριστες έννοιες όπως αυτή των “*ηθικών αμοιβών*” ή της “*κοινωνικής παράστασης*”. Εύλογα ανακύπτει απορία για το πώς θα μπορούσε ο εκάστοτε επιθεωρητής εκπαίδευσης να οδηγηθεί σε μία αντικειμενική κρίση, όταν μάλιστα όφειλε να κρίνει κατ’ ουσίαν και την ίδια την προσωπική, και ιδιωτική πιθανόν, ζωή του υποψηφίου διευθυντή.

Εννέα χρόνια μετά το νόμο 309/1976, ο νόμος 1566/1985(ΦΕΚ 187 τ. Α’/30-9-1985) εισήγαγε ένα νέο σύστημα επιλογής διευθυντών. Στο μεταξύ, βέβαια, πρέπει να αναφέρουμε ότι με δύο νόμους αφενός με τον 1232/1982 και αφετέρου με τον 1304/1982 καταργήθηκαν οι Επόπτες και οι Επιθεωρητές αντίστοιχα και εισήχθησαν, ως καινοτόμοι θεσμοί, οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης, στον οποίων τις αρμοδιότητες περιλαμβάνονταν η παιδαγωγική καθοδήγηση για τους πρώτους και η διοικητική αρωγή για τους δεύτερους²³. Με τον Νόμο 1566/1985 για πρώτη φορά η επιλογή στελεχών σχολικών μονάδων προβλέφθηκε να πραγματοποιείται επί τη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων ακολουθώντας το γενικότερο σύστημα επιλογής προϊσταμένων που ίσχυε στη δημόσια διοίκηση²⁴, στοιχείο ιδιαίτερος θετικό. Χαρακτηριστικά στην αιτιολογική έκθεση του νόμου αναφερόταν πως στόχος του-νέου τότε-Νόμου είναι η “*...η διεύρυνση του αριθμού των υποψηφίων, η συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής όσων επιθυμούν κατά κανόνα, οι διαφανείς και αδιάβλητες διαδικασίες αξιοκρατικής επιλογής...*”. Πλέον, η διαδικασία της επιλογής μετατέθηκε από τον επιθεωρητή εκπαίδευσης στο οικείο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ)²⁵, ενώ για την διεκδίκηση θέσης διευθυντή απαιτούνται 8-10 χρόνια συνολικής εκπαιδευτικής υπηρεσίας²⁶.

Αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών, τα οποία αποτελούν εν προκειμένω και το κυριότερο ζήτημα ενδιαφέροντος, ο νόμος όριζε πως αυτά είναι τα ακόλουθα: η

23Σχεδόν δύο δεκαετίες αργότερα από τους δύο αυτούς Νόμους, εκδόθηκαν οι Ν. 2817/2000 και 2686/2002 με τους οποίους δημιουργήθηκε ο νέος θεσμός του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης ο οποίος βρίσκεται και στην κορυφή της διοικητικής ιεραρχίας, σε επίπεδο βέβαια περιφερειακό.

24Βλ. και την αιτιολογική έκθεση του νόμου 1566/1985.

25Την περίοδο εκείνη τα υπηρεσιακά συμβούλια που συμμετείχαν στη διαδικασία επιλογής διευθυντή, σύμφωνα με το ΠΔ 75/86 άρ. 2-3 (ΦΕΚ 28 τ. Α’ /20-3-1986), αποτελούνταν από:

α) τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αντίστοιχα, β) δύο Προϊσταμένους γραφείων πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα και όπου αυτοί δεν επαρκούσαν, συμπληρώνονταν από διευθυντές σχολείων και γ) δύο τακτικούς αιρετούς εκπροσώπους του κλάδου εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα.

26Βλ. και τα άρθρα 11 επ. του Ν. 1566/1988. Διάθεσιμο το κείμενο του νόμου στον ιστότοπο: http://www.pi-schools.gr/preschool_education/nomothesia/1566_85.pdf.

υπηρεσιακή κατάρτιση, η γνώση για τα εκπαιδευτικά ζητήματα, η ικανότητα για ανάληψη διοικητικών καθηκόντων, το εκπαιδευτικό έργο, η κοινωνική προσφορά, η προσωπικότητα, οι μεταπτυχιακές σπουδές, η μετεκπαίδευση, η επιμόρφωση και η συγγραφική εργασία²⁷²⁸.

2.3 Ο νόμος 2043/1992

Ο νόμος 2043/1992 “Εποπτεία και διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις”²⁹ (ΦΕΚ 79 τ. Α’/19-5-1992) έφερε για πρώτη φορά στη διαδικασία επιλογής διευθυντών μετρήσιμα, με αξιολογικές μονάδες, κριτήρια επιλογής. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων ανέρχονταν στις εκατό. Επιπλέον, στο νόμο διακρίνονταν πέντε κατηγορίες κριτηρίων, οι οποίες ήταν οι κάτωθι³⁰: α) αρχαιότητα (30 μονάδες), β) επιστημονική-παιδαγωγική συγκρότηση (20 μονάδες), γ) εκθέσεις σχολικών συμβούλων (15 μονάδες), δ) εκθέσεις διευθυντών σχολείου (15 μονάδες), ε) γενική συγκρότηση του υποψηφίου (10 μονάδες). Αξίζει επίσης να αναφέρουμε ότι με τον Ν. 2043/1992 θεσπίστηκε και η μονιμότητα των διευθυντών σχολικών μονάδων που θα ακολουθούσε μια δοκιμαστική περίοδο τριών ετών³¹. Παρά ταύτα, η εν λόγω πρόβλεψη περί μονιμότητας δεν εφαρμόστηκε εν τέλει, καθώς στο μεταξύ έλαβε χώρα η αλλαγή της κυβέρνησης³².

27Άρθρο 11, παρ. Β’ 2 του ν. 1566/85

28Αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής που προέβλεπε ο 1566 υπήρξε ιδιαίτερη κριτική, καθώς χαρακτηρίστηκαν από το αντιπολιτευτικό κόμμα της Ν. Δημοκρατίας ως “αμφιλεγόμενα, με κομματικό χαρακτήρα”. Βλ. περισσότερα σχετικά και σε Σιμένη Π., Τζούμα Α., Επιλέγοντας διευθυντή για το δημοτικό σχολείο-Η εκπαιδευτική πολιτική των τελευταίων τριάντα ετών, Εκδ. Μπαλά, σελ.27-28.

29ΦΕΚ 79, τ Α’ 19/05/1992

30Οι αξιολογικές μονάδες για τις οποίες γίνεται λόγος νοούνται ως το ανώτερο που μπορούσε να επιτύχει κάποιος υποψήφιος.

31Συγκεκριμένα, πρόκειται για τις προβλέψεις των άρθρων 3 και 4 (Ν.2043/1992).

32Οι ισόβιοι διευθυντές, η μονιμότητα δηλαδή των επιλεγμένων στελεχών διοίκησης της σχολικής μονάδας, αντιμετωπίζεται αρνητικά από τους μελετητές της σχολικής διοίκησης. Βλ. Στραβάκου, Π., Ο διευθυντής σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη, 2003. Εξάλλου, η ανάπτυξη της σχολικής μονάδας από τους μελετητές έχει συνδεθεί με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Ο D. Hargreaves, μάλιστα, κάνει λόγο για τον “νέο επαγγελματισμό” (*new professionalism*) των εκπαιδευτικών, την απομάκρυνση δηλαδή από την επαγγελματική αυθεντία και τη διαμόρφωση σχέσεων νέων μορφών με τους λοιπούς εκπαιδευτικούς αλλά και με τους μαθητές και τους γονείς. Εισάγει, επιπλέον, ο Hargreaves και την έννοια της κουλτούρας ως σημαντικής μεταβλητής στην οποία αποδίδει τις αντιλήψεις που έχουν να κάνουν με το εκπαιδευτικό έργο. Έτσι, αντιλαμβανόμαστε ότι η μονιμότητα-ισοβιότητα του διευθυντή, όχι με βεβαιότητα φυσικά, αλλά πολύ πιθανόν να συνεπάγεται έλλειψη αυτής της “νέας επαγγελματικότητας”, καθώς δε θα υπήρχε εισροή νέων ιδεών και στάσεων αφού οι πιο νέοι υποψήφιοι διευθυντές θα αποκλείονταν. Βλ. Σχετικά και Hargreaves, D., The new professionalism: The synthesis of professional and institutional development, Teaching & Teacher Education, Vol. 10, No. 4, pp. 423-438, 1994. Βλ. Στραβάκου, Π., Ο διευθυντής σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας και

Κατά την πρώτη διαδικασία επιλογής που πραγματοποιήθηκε τα κριτήρια τελικά εντάχθηκαν στις τρεις από τις πέντε κατηγορίες που προαναφέρθηκαν, δηλαδή α) η υπηρεσιακή κατάσταση β) η επιστημονική - παιδαγωγική κατάρτιση, γ) η γενική συγκρότηση. Οι αξιολογικές εκθέσεις ήταν εκείνες που εξαιρέθηκαν από τις κατηγορίες των κριτηρίων επιλογής, καθώς δεν υπήρχαν ακόμη. Έτσι, η κατηγορία της υπηρεσιακής κατάστασης αποτιμήθηκε συνολικά με 45 μονάδες, εκ των οποίων οι 5 αφορούσαν στη διευθυντική προϋπηρεσία. Επιπρόσθετα, κάθε έτος υπηρεσίας πέρα από τα 12 έτη που αποτελούσαν προϋπόθεση για τη θέση υποψηφιότητας μοριοδοτούνταν με 2 μονάδες με ανώτατο συνολικό όριο τις 40 μονάδες³³. Η κατηγορία της επιστημονικής και παιδαγωγικής κατάρτισης αποτιμούνταν με 30 συνολικά μονάδες, ενώ η τρίτη κατηγορία της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου με 25 μονάδες στο σύνολο. Τη γενική συγκρότηση του υποψηφίου αξιολογούσε το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο σύμφωνα με το βιογραφικό σημείωμα που αυτός κατέθετε και έπειτα από προφορική συνέντευξη που ακολουθούσε. Ένα νέο χαρακτηριστικό στον Νόμο 2043/92 ήταν πως δινόταν στο συμβούλιο επιλογής η δυνατότητα της απόρριψης υποψηφίου ανεξάρτητα από τις αξιολογικές μονάδες που συγκέντρωνε, αν θεωρούσε πως είναι δεν είναι κατάλληλος για να διατελέσει στη θέση του διευθυντή και δε θα μπορούσε να ασκήσει ορθά τα καθήκοντά του³⁴.

Έπειτα από τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως ο Ν. 2043/1992 αποτέλεσε την πρώτη νομοθετική προσπάθεια για μια πιο αντικειμενική επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας καθορίζοντας με τρόπο πιο συγκεκριμένο, λεπτομερή και σαφή το σύνολο των κρινόμενων και μοριοδοτούμενων κριτηρίων. Με μια πρώτη ματιά, καθώς παρακάτω θα προχωρήσουμε σε διεξοδικότερη εξέταση, παρατηρούμε πως το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης-αρχαιότητας προβλεπόταν ως ιδιαίτερα σημαντικό από τον 2043/92 και σίγουρα ευνοούσε τους αρχαιότερους εκπαιδευτικούς απ' όσους επιθυμούσαν να διεκδικήσουν τη θέση του διευθυντή.

2.4 Το προεδρικό διάταγμα 398/1995 - Ένα νέο πλαίσιο για την επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας

Έπειτα από την ψήφιση και θέση σε ισχύ του Ν. 2043/1992 και την επιλογή διευθυντών που πραγματοποιήθηκε την ίδια χρονιά ακολούθησαν ο νόμος 2188/1994 και το

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη, 2003

33 Βλ. και Σιμένη Π., Τζούμα Α., ο.π., σελ.31-32.

34Αρ. 1 του Ν. 2043/1992

προεδρικό διάταγμα 398/1995. Το τελευταίο καθόριζε για ακόμη μία φορά ένα νέο πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων κατά πρόβλεψη του νόμο 2188/1994, ο οποίος κατήργησε τις διατάξεις του προηγούμενου 2043/1992³⁵.

Υποψηφιότητα, σύμφωνα με το Π.Δ, μπορούσαν να θέσουν οι εκπαιδευτικοί με βαθμό Α', οι οποίοι ανήκαν στον κλάδο των δασκάλων. Αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής, όπως και στον 2043/1992, αυτά λαμβάνουν μοριοδότηση με αξιολογικές μονάδες οι οποίες ανέρχονται συνολικά στις 100. Ωστόσο, αυτή τη φορά η κατανομή τους διαφέρει συγκριτικά με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς.

Η υπηρεσιακή κατάσταση αποτιμάται πλέον συνολικά με 25 μονάδες. Κάθε πλεονάζον των απαιτούμενων για τη θέση σε υποψηφιότητα έτος αποτιμάται με μισή μονάδα με ανώτατο όριο τις 9 μονάδες στο σύνολο. Επιπλέον, μοριοδοτούνταν και το διδακτικό έργο σε Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι (με μία μονάδα για κάθε έτος και κατ' ανώτατο όριο 3) όπως και στον τομέα της μετεκπαίδευσης, για παράδειγμα σε Σ.Ε.Λ.ΔΕ, Σ.Ε.Λ.Μ.Ε, Π.Ε.Κ³⁶ (0,5 μονάδες ανά έτος). Επίσης, προστέθηκαν στην κατηγορία αυτή και άλλα κριτήρια που άπτονταν της διδακτικής πείρας, όπως η γνώση των υποψηφίων για τα εκπαιδευτικά προβλήματα, η ικανότητα χρήσης των γνώσεων, το εκπαιδευτικό έργο, η ικανότητα αντιμετώπισης εκπαιδευτικών θεμάτων σύμφωνα με τις σύγχρονες αρχές της παιδαγωγικής.

35Βλ. και Π.Δ 398,31/10/1995, Καθορισμός προσόντων, κριτηρίων και διαδικασίας επιλογής των στελεχών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Φ.Ε.Κ 223, 31/10/1995, τευχ. Α'.

36Ο όρος *επιμόρφωση* είναι ένας όρος πολυσήμαντος και κατ' ουσίαν με αυτόν νοείται μια συνολική διαδικασία που έχει ως στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων, των γνώσεων και της επάρκειας των προσώπων, ώστε να φέρουν εις πέρας με αποτελεσματικότητα τα καθήκοντά τους. Ακόμη, συχνά εμφανίζεται στη βιβλιογραφία και ο όρος "επαγγελματική ανάπτυξη" ως η συστηματική απόκτηση και διεύρυνση γνώσεων απαραίτητων για την εκτέλεση των πολυποίκιλων επαγγελματικών αρμοδιοτήτων και καθηκόντων. Βλ. περισσότερα για τη νοηματοδότηση της επιμόρφωσης σε: Μακρή, Αγ., Εκπαιδευτική Πολιτική και διεθνή Πρότυπα επιμόρφωσης για τους νεοπροαχθέντες και εν ενεργεία διευθυντές/ντριες σχολικών μονάδων, *Πρακτικά Εργασιών 3ου Διεθνούς Συνεδρίου για την Προώθηση της Εκπαιδευτικής Καινοτομίας, Λάρισα 13-15 Οκτωβρίου 2017*, διαθέσιμο διαδικτυακά στον παρακάτω σύνδεσμο:

https://www.researchgate.net/profile/Agoritsa_Makri/publication/320618125_Ekpaideutike_politike_kai_diethne_protupa_epimorphoses_gia_tous_neoproachthentes_kai_en_energeia_diethyntesntries_scholikon_monadon/links/59f0f526a6fdcc1dc7b8f4aa/Ekpaideutike-politike-kai-diethne-protupa-epimorphoses-gia-tous-neoproachthentes-kai-en-energeia-diethyntes-ntries-scholikon-monadon.pdf
(τελ. πρόσβαση 1/11/2018).

Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης, Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ)-Άρθρα 28 & 29 του Ν. 1566/1985. Τα ΠΕΚ λειτούργησαν για πρώτη φορά το έτος 1992. Επίσης, με τα Π.Δ. 255/1979 και 725/1980 ιδρύθηκαν οι ΣΕΛΔΕ σε μεγάλες πόλεις της Ελλάδας, με σκοπό την καλύτερη επιμόρφωση των δασκάλων, λόγω του περιορισμένου αριθμού εισακτέων στο Μαράσλειο Διδασκαλείο, το οποίο ιδρύθηκε με τον Αναγκαστικό Νόμο 129/25.9.1976. Οι τύποι επιμόρφωσης στις ΣΕΛΔΕ είχαν χρονική διάρκεια από ένα μήνα έως και ένα διδακτικό έτος και η επιλογή εκπαιδευτικών γινόταν από το Υπουργείο Παιδείας ως το 1982, ύστερα από αίτηση που υπέβαλαν. Από το 1983 και έπειτα η επιλογή γινόταν με κλήρωση ενώπιον επιτροπής με πρόεδρο τον εκάστοτε διευθυντή της ΣΕΛΔΕ.

Η επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση του υποψηφίου λάμβανε συνολικά έως και 35 αξιολογικές μονάδες. Κριτήρια τα οποία τύχαιναν μοριοδότησης ήταν μεταξύ άλλων οι μεταπτυχιακές σπουδές, το δεύτερο πανεπιστημιακό πτυχίο στις επιστήμες της αγωγής³⁷, άλλο πανεπιστημιακό πτυχίο, μετεκπαίδευση, επιμορφώσεις και η γνώση ξένης γλώσσας. Επιπροσθέτως, υπήρξαν και συνεκτιμώμενα κριτήρια, όπως το ερευνητικό και συγγραφικό έργο, η συμμετοχή σε συνέδρια, μεταπτυχιακές σπουδές που δεν είχαν ακόμη ολοκληρωθεί.

Αναφορικά με την τρίτη κατηγορία κριτηρίων αυτή αφορούσε στην ικανότητα άσκησης διοικητικών καθηκόντων, διοικητικού έργου και κοινωνικής δραστηριότητας. Η συνολική αποτίμηση των κριτηρίων ανερχόταν στις 40 μονάδες. Ενδεικτικά, αναφέρουμε και ορισμένα από τα κριτήρια που ανήκαν και μοριοδοτούσαν σ' αυτή την κατηγορία: Προηγούμενη θητεία σε θέσεις στελεχών εκπαίδευσης ή προϊσταμένων διοικητικών δομών του υπουργείου, συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια εκπαιδευτικών και ως συνεκτιμώμενα προσόντα η ικανότητα συνεργασίας του υποψηφίου με το σύλλογο διδασκόντων, η αποδοτικότητα στο εκπαιδευτικό έργο και η οργάνωση πολιτιστικών-κοινωνικών εκδηλώσεων μέσα και έξω από το σχολείο. Η εισήγηση αυτή είχε μεν γνωμοδοτικό χαρακτήρα, ήταν δε απαραίτητη για την κρίση από το υπηρεσιακό συμβούλιο³⁸.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί πως το Π.Δ 398/95 προέβλεπε και τη συγκρότηση μια τριμελούς επιτροπής στο σχολείο, όπου υπηρετούσε ο υποψήφιος εκπαιδευτικός-διευθυντής. Η επιτροπή απαρτιζόταν από έναν εκπαιδευτικό του ίδιου σχολείου, έναν εκπρόσωπο του συλλόγου γονέων και ένα μέλος που προερχόταν από την τοπική αυτοδιοίκηση, γονέα μαθητή του ίδιου σχολείου και ήταν επιφορτισμένη με τη σύνταξη μια εισηγητικής έκθεσης, η οποία θα αναφερόταν σε ζητήματα όπως η ικανότητα συνεργασίας του υποψηφίου με τους ανωτέρω φορείς τους οποίους εκπροσωπούσαν τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, τη γενικότερη προσφορά και τέλος την κοινωνική δράση που ανέπτυξε ο υποψήφιος.

Πριν ακόμη πραγματοποιηθεί η επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων του 1997, εκδόθηκαν αρχικά μια εγκύκλιος από το Υπουργείο Παιδείας η οποία όριζε πως κατά την πρώτη υπό την ισχύ του Π.Δ επιλογή διευθυντών δεν ήταν απαραίτητη η συγκρότηση της τριμελούς προαναφερόμενης επιτροπής και αργότερα, τον Ιούνιο του 1996, ψηφίστηκε ο

37Εδώ το Π.Δ προχωρούσε σε μια διάκριση ανάμεσα σε δεύτερο πτυχίο που αποκτήθηκε με βάση το αρχικό και σε δεύτερο πτυχίο που αποκτήθηκε αυτόνομα, άρθρο 2, παρ.2, περ.α'.

38Βλ. και άρθρο 12 του Π.Δ 998/1995.

νόμος 2413/96³⁹. Με τον τελευταίο προέκυψαν ορισμένες τροποποιήσεις στις ρυθμίσεις του Π.Δ 398/1995.

Πιο συγκεκριμένα, επήλθε μια σημαντική τροποποίηση αναφορικά με τη διαδικασία επιλογής, καθώς το συμβούλιο επιλογής πλέον ήταν υποχρεωμένο βάσει του άρθρου 54 του νόμου να γνωστοποιήσει στους υποψηφίους το σύνολο των αξιολογικών μονάδων των μοριοδοτούμενων κριτηρίων ανά κατηγορία και κάθε μέλος του να καταθέσει αιτιολογημένα και ενυπόγραφα τη βαθμολογία του στα συνεκτιμώμενα κριτήρια ανά κατηγορία. Επιπρόσθετα, ήταν ιδιαίτερα σημαντική με τον νόμο 2413/96 η διεύρυνση του δικαιώματος συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας. Πλέον δεν απολάμβαναν του δικαιώματος αυτού μόνο οι δάσκαλοι αλλά και εκπαιδευτικοί έτερων ειδικοτήτων, όπως αγγλικής γλώσσας, φυσικής αγωγής, μουσικής⁴⁰. Η διεύρυνση αυτή αποτελεί αναμφισβήτητα ένα θετικό στοιχείο της τότε νομοθεσίας.

Η διαδικασία επιλογής έλαβε χώρα το Σεπτέμβριο του 1997 και οι διευθυντές ολοκλήρωσαν την τετραετή τους θητεία (έως το 2001). Ήδη, σε σχέση με την προηγούμενη διαδικασία επιλογής του 1992 υπήρξαν μεταβολές στο ποσοστό το οποίο κάθε ομάδα κριτηρίων καταλάμβανε στο σύνολο των αξιολογικών μονάδων που προέβλεπε ο νόμος με αυτό της υπηρεσιακής κατάστασης να είναι μικρότερο σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς. Η επόμενη επιλογή διευθυντών του 2002 βρέθηκε να πραγματοποιείται με νέο θεσμικό πλαίσιο.

2.5 Το προεδρικό διάταγμα 25/2002 -Μια ακόμη μεταβολή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών

Το Μάιο του 2001 η θητεία των επιλεγέντων βάσει του Π.Δ 398/1995 διευθυντών παρατάθηκε με νομοθετική ρύθμιση από το Υπουργείο Παιδείας μέχρι τον Αύγουστο του 2002. Λίγους μήνες πριν, το Φεβρουάριο του 2002 είχε ψηφιστεί ο νόμος 2986/2002⁴¹, ο

³⁹N. 2413/1996, Η ελληνική παιδεία στο εξωτερικό, η διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις, Φ.Ε.Κ 124, 17/6/1996, τεύχος Α΄.

⁴⁰Οι κλάδοι αυτών των ειδικοτήτων είχαν ιδρυθεί στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ήδη από τα έτη 1992-1993.

⁴¹Νόμος 2986/2002, Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις, Φ.Ε.Κ 24, 13/2/2002, τεύχος Α΄. Ο νόμος αυτός είχε ως στόχο να διευρύνει το διευθυντικό έργο και ρόλο και έτσι, η υπουργική απόφαση 105657/ Δ1/ 8-10-2002 (ΦΕΚ 1340, τ. Β) όριζε πως ο διευθυντής είναι επιφορτισμένος και με τον παρακάτω περιγραφόμενο ρόλο:

οποίος μεταξύ άλλων διατάξεων επέφερε ορισμένες τροποποιήσεις σε ζητήματα της διαδικασίας της επιλογής διευθυντών χωρίς βέβαια να τροποποιεί το ισχύον τότε νομοθετικό καθεστώς στο σύνολό του.

Στο άρθρο 2 του Νόμου 2986/2002 προβλεπόταν για πρώτη φορά συμμετοχή ενός σχολικού συμβούλου στο ΠΥΣΠΕ κατά την επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας. Ο σχολικός σύμβουλος διέθετε δικαίωμα ψήφου και οριζόταν με απόφαση του περιφερειακού διευθυντή εκπαίδευσης, θεσμού ο οποίος προβλέφθηκε και εισήχθη για πρώτη φορά με το νόμο 2817/2000.⁴² Οι τροποποιήσεις ωστόσο, δε σταμάτησαν εκεί. Το Π.Δ 25/2002 ήρθε, για να αλλάξει εκ νέου ουσιώδη ζητήματα στον τρόπο επιλογής διευθυντών, όπως τα προσόντα των υποψηφίων διευθυντών και τα κριτήρια επιλογής τους.

Με το νέο αυτό Π.Δ προβλέφθηκε πως για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής προϋποτίθενται οχτώ έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας και τέθηκαν τρεις γενικές κατηγορίες προσόντων⁴³: α) κριτήρια που μοριοδοτούνται, όπως τα κριτήρια αυτά προέκυπταν από το φάκελο του υποψηφίου, για παράδειγμα επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση, υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία και άσκηση διοικητικού έργου, β) κριτήρια

α) Καθοδηγεί τη σχολική κοινότητα, ώστε να θέσει υψηλούς στόχους και να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις επίτευξής τους για ένα σχολείο δημοκρατικό και ανοιχτό στην κοινωνία. β) Καθοδηγεί και βοηθά τους εκπαιδευόμενους στο έργο τους και ιδιαίτερα τους νεότερους, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες εκπαιδευτικού και παιδαγωγικού χαρακτήρα και οφείλει να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση για αυτούς. γ) Φροντίζει ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διοικητικά, παιδαγωγικά και επιστημονικά. δ) Προϊσταται των εκπαιδευτικών και συντονίζει το έργο τους. Συνεργάζεται μαζί τους ισότιμα και με πνεύμα αλληλεγγύης. Διατηρεί και ενισχύει τη συνοχή του Συλλόγου των Διδασκόντων, αμβλύνει τις αντιθέσεις, ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες των εκπαιδευτικών, εμπνέει και παρέχει θετικά κίνητρα σε αυτούς. ε) Ελέγχει την πορεία των εργασιών και κατευθύνει τους εκπαιδευτικούς, ώστε να ανταποκρίνονται έγκαιρα στις υποχρεώσεις που ανέλαβαν. ζ) Αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς, όπως η νομοθεσία ορίζει, έχοντας ως γνώμονα τους στόχους της αξιολόγησης τους.

⁴²Βλ. συγκεκριμένα αρ 14, παρ. 29, περ.ε' "Στην έδρα κάθε περιφέρειας του Κράτους συνιστάται Περιφερειακή Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία υπάγεται στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Στην Περιφερειακή Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προϊσταται μετακλητός Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης, που προέρχεται από εκπαιδευτικούς της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης".

⁴³Βλ. σχετικά το άρθρο 4 παρ.1 του Π.Δ 25/2002, το οποίο συγκεκριμένα προέβλεπε τα εξής: 1. Τα γενικά κριτήρια επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης διακρίνονται: α) σε κριτήρια που μοριοδοτούνται, όπως προκύπτουν από τα στοιχεία του φακέλου των υποψηφίων και αναφέρονται στην επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση αυτών, στην υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία και στην άσκηση διοικητικού και καθοδηγητικού έργου, β) σε κριτήρια που συνάγονται από τις αξιολογικές εκθέσεις των υποψηφίων και, γ) σε κριτήρια που συνεκτιμώνται από το οικείο Συμβούλιο Επιλογής και συνάγονται από τα στοιχεία του φακέλου των υποψηφίων που δεν έχουν μοριοδοτηθεί, το βιογραφικό σημείωμα αυτών και τα συνυποβαλλόμενα, κατά περίπτωση, αποδεικτικά στοιχεία καθώς και από τη συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον του Συμβουλίου Επιλογής και αναφέρονται στο συγγραφικό έργο και τη συμμετοχή στη συγγραφή διδακτικών βιβλίων, στην κοινωνική προσφορά των υποψηφίων, σε άλλες σπουδές που δεν μοριοδοτήθηκαν και σε κάθε άλλη δραστηριότητα που κατά την κρίση του αποδεικνύει την επιστημονική, παιδαγωγική, διοικητική, υπηρεσιακή και επαγγελματική ικανότητα αυτών.

που συνάγονταν από τις αξιολογικές εκθέσεις του υποψηφίου, για τις οποίες προβλέφθηκε μια πενήντάβαθμη κλίμακα, γ) κριτήρια συνεκτιμώμενα, τα οποία προέκυπταν τόσο από το βιογραφικό σημείωμα και το φάκελο του υποψηφίου. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονταν κριτήρια, όπως η το ερευνητικό και συγγραφικό έργο, η κοινωνική προσφορά και εν γένει οτιδήποτε αποδείκνυε τη διδακτική, επαγγελματική και παιδαγωγική ικανότητα. Και τα κριτήρια αυτά τα αξιολογούσε το συμβούλιο και προχωρούσε στην ανάλογη μοριοδότηση. Στο Π.Δ δεν προβλεπόταν ανώτατο όριο της συνολικής μοριοδότησης και αυτή προέκυπτε έπειτα από την άθροιση των αξιολογικών μονάδων που λάμβαναν τα επιμέρους κριτήρια για την κάθε κατηγορία από τις προαναφερθείσες⁴⁴.

Στην επιλογή διευθυντών που πραγματοποιήθηκε το 2002 υπό την ισχύ του υπό εξέταση Π.Δ 25/2002 οι αξιολογικές εκθέσεις που συντάσσονταν σε πενήντάβαθμη κλίμακα, εν τέλει δεν λήφθηκαν υπόψιν⁴⁵. Συνεπώς, το σύνολο των αξιολογικών μονάδων προέκυψε από το άθροισμα των μονάδων των δύο έτερων κατηγοριών⁴⁶.

2.6 Η επιλογή διευθυντών του 2007 υπό τον νόμο 3467/2006

Ο νόμος 3467/2006 ήρθε με τη σειρά του να επιφέρει για ακόμη μία φορά τροποποιήσεις στη διαδικασία επιλογής των διευθυντών σχολικών μονάδων. Ενώ φαίνεται πια να έχει καθιερωθεί η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής όχι μόνο δασκάλων αλλά και εκπαιδευτικών των ειδικοτήτων αγγλικής γλώσσας, μουσικής και φυσικής αγωγής, καθώς με το νέο νόμο δεν επήλθε τροποποίηση ως προς αυτό, αναφορικά με το ζήτημα της αρχαιότητας των υποψηφίων δεν ακολουθείται κάποια σταθερή πρόβλεψη διαχρονικά. Με το νόμο 3467/2006 πλέον οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν συνολικά 12 έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας και τέσσερα έτη διδακτικών καθηκόντων σε δημοτικό σχολείο.

Τα κριτήρια επιλογής διακρίνονταν και πάλι σε τρεις κατηγορίες των οποίων οι αξιολογικές ομάδες στο σύνολό τους ανέρχονταν σε 56⁴⁷. Η πρώτη κατηγορία αφορούσε στην υπηρεσιακή κατάσταση των υποψηφίων και συνολικά λάμβανε 22 αξιολογικές μονάδες. Στην κατηγορία αυτή αποτιμούνταν κριτήρια όπως η συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία του υποψηφίου (2 μονάδες για κάθε έτος υπηρεσίας πέραν των 12 που αποτελούσαν προϋπόθεση

44Βλ. άρθρο 4 παρ.2 του Π.Δ 25/2002.

45Βλ. Σιμένη Π., Τζούμα Α., ο.π, σελ.113.

46Για την αναλυτική παράθεση των μονάδων που λάμβανε κάθε κριτήριο βλ. και το άρθρο 18 του Π.Δ 25/2002.

47Βλ. άρθρα 3 και 8 του Ν. 3467/2006.

συμμετοχής), η προηγούμενη θητεία στελέχους εκπαίδευσης και η συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια.

Η δεύτερη κατηγορία περιελάμβανε κριτήρια επιστημονικής και παιδαγωγικής συγκρότησης με τη συνολική αποτίμηση να ανέρχεται στις 14 μονάδες. Στην κατηγορία αυτή συναντά κανείς τίτλους σπουδών (για παράδειγμα το διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο), δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι, επιμόρφωση, επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε και πιστοποιημένη γνώση ξένης γλώσσας⁴⁸.

Στην τρίτη κατηγορία τα κριτήρια αφορούσαν στην προσωπικότητα και τη γενική συγκρότηση του υποψηφίου και η συνολική αποτίμηση τους ήταν συνολικά 20 αξιολογικές μονάδες. Η αποτίμηση πραγματοποιούνταν από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής με προφορική συνέντευξη του υποψήφιου διευθυντή. Κατά τη συνέντευξη το συμβούλιο λάμβανε υπ' όψιν του και αξιολογούσε μια πληθώρα κριτηρίων, όπως η ικανότητα του υποψηφίου να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να δημιουργεί το κατάλληλο παιδαγωγικό περιβάλλον, να επιλύει ζητήματα οργανωτικά και διοικητικά. Το κριτήριο αξιολόγησης μέσω των αξιολογικών εκθέσεων δε λήφθηκε υπ' όψιν.

Η επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων διενεργήθηκε και ολοκληρώθηκε το πρώτο τρίμηνο του σχολικού έτους 2007-2008 και η θητεία των διευθυντών διήρκεσε έως και τις 30 Ιουνίου του 2011.

Εν συντομία διαπιστώνουμε πως η νομοθετική πρόβλεψη του 3467 επέφερε αλλαγές στο ποσοστό και τη βαρύτητα των κριτηρίων επιλογής. Είναι χαρακτηριστικό, όπως αναφέραμε και στην αρχή της ενότητας, πως πλέον το προαπαιτούμενο της προϋπηρεσίας των 12 ετών συγκριτικά με τις προηγούμενες επιλογές δεν παρείχε τη δυνατότητα σε νεότερους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι μπορεί να πληρούσαν τα επιστημονικά κριτήρια, να συμμετάσχουν στη διαδικασία και να διεκδικήσουν θέση διευθυντή. Βέβαια, από την άλλη πλευρά, όπως προκύπτει και από την αναλυτική βαθμολόγηση των κριτηρίων που παρατίθενται στα οικεία άρθρα του νόμου, τα επιστημονικά προσόντα για πρώτη φορά έτυχαν αυξημένης βαρύτητας.

⁴⁸Στην κατηγορία της επιστημονικής-παιδαγωγικής συγκρότησης μπορεί κανείς σ' αυτό το Νόμο να παρατηρήσει μια μακρά λίστα τίτλων και τυπικών προσόντων που την πιστοποιούν. Μπορεί, βεβαίως η μακρά αυτή λίστα να ερμηνευτεί ως μία προσπάθεια από το Υπουργείο Παιδείας, παρά ταύτα έχει σχολιαστεί και ως το ξεκίνημα μιας νέας τάσης συνεχούς λήψης διπλωμάτων και άλλων πιστοποιητικών επιμόρφωσης, η οποία συνδέεται και με μια εμφάνιση εμπορευματοποίησης της εκπαίδευσης από τα εγχώρια και διεθνή πανεπιστήμια. Τέτοια άποψη ο Κελεσιδής, Ε., στο άρθρο του *Ιστορική εξέλιξη των συστημάτων επιλογής στελεχών εκπαίδευσης κατά τη μεταπολίτευση, Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 2018, Τόμος 7, Τεύχος 1, σσ. 81-99. Βλ. επίσης και Παυλίδης, Π. (2007), *Η Ιδέα του Πανεπιστημίου στη Σύγχρονη Κοινωνία της Αγοράς*. Νέα Παιδεία, τεύχος 122, Απρίλιος – Μάιος - Ιούνιος 2007, σ.17-39.

2.7 Ο νόμος 3848/2010

Ο νόμος 3848/2010 “Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού - καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις” ψηφίστηκε σε μια εποχή που ο χώρος της εκπαίδευσης ενόψει και της προϊούσας οικονομικής κρίσης βρισκόταν σε μια γενικότερη διαδικασία αναπροσαρμογής και ανακατατάξεων. Είναι χαρακτηριστικό πως την περίοδο εκείνη το Υπουργείο Παιδείας προχώρησε σε καταργήσεις και συγχωνεύσεις σχολείων⁴⁹ σε μεγάλη κλίμακα. Επίσης, στο πλαίσιο του προγράμματος “*Νέο Σχολείο-Σχολείο του 21^{ου} Αιώνα*” το Υπουργείο προχώρησε στην ίδρυση των πρώτων 800 ολοήμερων δημοτικών ενιαίου αναμορφωμένου προγράμματος από το σχολικό έτος 2010-2011, ενώ εισήχθη ακόμη και ένας νέος για τα ελληνικά δεδομένα θεσμός, αυτός του *μέντορα*, που ως σκοπό είχε την καθοδήγηση και υποστήριξη του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού.

Στις 17 Μαΐου 2010, λοιπόν, ψηφίστηκε ο νόμος 3848/2010, οποίος επέφερε αξιοσημείωτες αλλαγές στον τρόπο επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης⁵⁰. Θεωρήθηκε μάλιστα πως ορισμένες από τις τροποποιήσεις που ο 3848 προκάλεσε αποτελούσαν καινοτομίες στη διαδικασία επιλογής των διευθυντών σχολικών μονάδων. Μια τέτοια καινοτομία για παράδειγμα ήταν πως πλέον ως προϋπόθεση για τη θέση υποψηφιότητας ήταν η υποχρέωση πιστοποίησης του υποψηφίου στις Τ.Π.Ε Α’ επιπέδου⁵¹. Η εισαγωγή αυτής της προϋπόθεσης ήταν πράγματι κάτι καινούριο, δεδομένου ότι με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς (Ν. 3467/2006) δεν υφίστατο καν, παρά μόνο ως προσόν που η αποτίμησή του απέδιδε μόλις 0,25 % συνολικά. Δε μπορούμε στο σημείο αυτό να μην αναφέρουμε πως

49Βλ. Υ.Α υπ’ αριθμόν 71338/Δ4, 24/6/2011, Υποβιβασμοί, Συγχωνεύσεις και Καταργήσεις Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων (Φ.Ε.Κ 1573, 27/6/2011, τευχ. Β’), όπως και την Κ.Υ.Α του αντιπροέδρου της κυβέρνησης και υπουργού Οικονομικών και της υφυπουργού Παιδείας 70629/Δ4, 23/6/2011, Συγχωνεύσεις Δημοτικών Σχολείων (Φ.Ε.Κ 1505, 24/6/2011).

50Βλ. και την αιτιολογική έκθεση του Ν. 3848/2010, διαθέσιμη εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/A-ANAPEDIA-EIS01.pdf>

51Βλ. άρθρο 11 παρ 9, εδ. γ’. Οι Τεχνολογίες της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών διαδραματίζουν αναντίρρητα έναν πολύ σημαντικό ρόλο στη σημερινή εποχή, συνεπώς κάτι τέτοιο δε θα μπορούσε παρά να ισχύει και για την άσκηση της διοίκησης της σχολικής μονάδας. Ο διευθυντής καλείται να επιτελέσει το έργο του σε ένα νέο πλαίσιο με τις ΤΠΕ πλέον να κυριαρχούν. Έτσι, στη διεθνή βιβλιογραφία έχει κάνει την εμφάνισή του και ο όρος *e-leadership*. Συνεπώς, η κατάρτιση στις ΤΠΕ και η απαραίτητη γνώση αυτών από τον υποψήφιο διευθυντή είναι απόλυτα εύλογη, ειδικά, όταν έχουμε να κάνουμε με μια σχολική μονάδα που τις έχει ενσωματώσει στις οργανωτικές και διοικητικές της δομές και διαδικασίες. Εξάλλου, το 2011 ψηφίστηκε και ο Νόμος 3979/2011 για την “*χρήση των Τ.Π.Ε από τους φορείς του δημόσιου τομέα και για τις ανάγκες της λειτουργίας τους και την υποστήριξη της άσκησης των αρμοδιοτήτων και συναλλαγών τους*”. Βλ. Σχετικά με το e-leadership και την πολύ ενδιαφέρουσα μελέτη του Gurr, D., (2004) *ICT, Leadership in Education and E-leadership, Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 25:1, 113-124. Βλ. Επίσης και του ίδιου: Gurr D. *The Impact of Information and Communication Technology on the Work of School Principals, Leading & Managing*, Vol. 6, No 1, 2000, pp. 60-73.

στον Ν. 3848/2010 υπήρχε η εξής πρόβλεψη στο άρθρο 7 παρ. 2: “σε κάθε σχολική μονάδα με ευθύνη του διευθυντή της καταγράφονται, εισάγονται στο ηλεκτρονικό σύστημα και, όποτε επέλθει μεταβολή, επικαιροποιούνται στοιχεία όπως τα τμήματα που λειτουργούν, ο αριθμός των μαθητών κατά τάξη, τμήμα...”. Η μη συμμόρφωση στην έννομη αυτή υποχρέωση συνιστούσε παραβίαση καθήκοντος από πλευράς του διευθυντή. Η παραπάνω διάταξη δεν έχει καταργηθεί έως και σήμερα.

Πέρα από την πιστοποίηση στις Τ.Π.Ε απαιτούνταν επιπλέον και πιστοποίηση της διοικητικής ή καθοδηγητικής επάρκειας του υποψηφίου⁵². Τέλος, υπό τη μορφή αρνητικής προϋπόθεσης προβλεπόταν πως “στερούνται του δικαιώματος συμμετοχής επιλογής στελεχών εκπαιδευτικοί, οι οποίοι με δική τους υπαιτιότητα δε συμμετείχαν στις διαδικασίες αξιολόγησης που προβλέπονται από τις σχετικές διατάξεις”⁵³. Κατά συνέπεια, παρατηρούμε πως τα προσόντα που κατ’ αρχήν απαιτούνταν με τον Ν. 3848/2010 για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών παρουσιάζονται διαφοροποιημένα και αυξημένα σε σχέση με τις παλαιότερες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Τα παραπάνω φυσικά γίνονται ξεκάθαρα ήδη και από την ίδια την αιτιολογική έκθεση του νόμου, όπου τονίζονταν τα ακόλουθα: “Σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες τις τελευταίες δεκαετίες αναβαθμίζονται τα απαιτούμενα προσόντα του εκπαιδευτικού. Απαιτείται συνδυασμός υψηλών γνώσεων, αλλά και ειδικών δεξιοτήτων για την επιτυχή αντιμετώπιση των νέων, σύνθετων και μεγάλων προκλήσεων της τάξης. Με το παρόν νομοσχέδιο θεσμοθετείται το πιστοποιητικό παιδαγωγικής – διδακτικής επάρκειας ως προϋπόθεση για την συμμετοχή σε ένα νέου τύπου διαγωνισμό του ΑΣΕΠ...Στόχος μας είναι να επιλέγονται οι άριστοι των εκπαιδευτικών και να δίδονται ίσες ευκαιρίες με τη συνεργασία όλων των θεσμών του εκπαιδευτικού συστήματος και όλων των βαθμίδων”

Αναφορικά με τα κριτήρια επιλογής των υποψηφίων, αυτά με υπό τον 3848 διακρίθηκαν σε τρεις κατηγορίες, οι οποίες λάμβαναν στο σύνολό τους 65 αξιολογικές μονάδες. Οι κατηγορίες ήταν οι εξής: α) γνώση του αντικειμένου προς άσκηση έργου, η οποία προέκυπτε από τα στοιχεία του φακέλου του υποψηφίου και των λοιπών δικαιολογητικών που σχετίζονταν με την επιστημονική και παιδαγωγική του συγκρότηση (24 μονάδες) και την υπηρεσιακή-καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία (14 μονάδες), β) προσωπικότητα και γενική συγκρότηση του υποψηφίου που αποτιμούνταν από τα μέλη του συμβουλίου επιλογής

⁵²Το πιστοποιητικό αυτό χορηγούνταν ύστερα από παρακολούθηση αντίστοιχου προγράμματος στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και απαιτούνταν η λήψη του επίσης και για τις θέσεις σχολικών συμβούλων, διευθυντών εκπαίδευσης, προϊσταμένων ΚΕ.ΔΔΥ. Βλ. άρθρο 11 παρ 9.

⁵³Αρ. 11 παρ.11.

κατά την προφορική συνέντευξη του και λάμβανε συνολικά 15 αξιολογικές μονάδες, γ) συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο από τις θέσεις στις οποίες έχει υπηρετήσει με βάση τις οικείες αξιολογικές εκθέσεις. Η συνολική αποτίμηση του ανερχόταν στις 12 αξιολογικές μονάδες. Είναι απαραίτητο, βέβαια, να αναφέρουμε πως η τελευταία κατηγορία κριτηρίων και μοριοδότηση βάσει των αξιολογικών εκθέσεων δε λήφθηκε υπόψιν κατά την επιλογή διευθυντών το 2011. Στο νομοθετικό κείμενο υπήρχε η πρόβλεψη να μην ληφθούν υπόψιν οι αξιολογικές εκθέσεις κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου 3848/2010⁵⁴.

Τροποποιήσεις επήλθαν και στο διαδικαστικό μέρος της επιλογής του διευθυντή και ειδικότερα στον τρόπο με τον οποίο διεξαγόταν η προφορική συνέντευξη⁵⁵. Η συνέντευξη ενώπιον του επταμελούς συμβουλίου επιλογής πλέον μαγνητοφωνούνταν, ώστε με τον τρόπο αυτό να διασφαλίζεται η διαφάνεια της διαδικασίας⁵⁶. Η συνέντευξη κατατμήθηκε σε τρία στάδια: α) προετοιμασία του υποψηφίου πάνω σ' ένα θέμα-μελέτη περίπτωσης, η οποία διαρκούσε 10 λεπτά, β) εισήγηση μέλους του συμβουλίου επιλογής, η οποία βασιζόταν στο φάκελο που υπέβαλλε υποψήφιος, γ) παρουσίαση του θέματος από τον υποψήφιο και στη συνέχεια ερωτήσεις από τα μέλη του συμβουλίου. Μετά το πέρας της συνέντευξης κάθε μέλος του συμβουλίου κατέγραφε τη βαθμολογία του υποψηφίου συνοδευόμενη από αιτιολογία. Τέλος, υπήρχε η δυνατότητα βάσει του άρθρου 14, παρ.6 του Ν. 3848/2010 να αποκλειστεί υποψήφιος με αιτιολογημένη και ομόφωνη απόφαση του συμβουλίου, ο οποίος θεωρούνταν πλήρως ακατάλληλος για την άσκηση των διευθυντικών καθηκόντων.

Η βαρύτητα που το Υπουργείο Παιδείας έδωσε στη διαδικασία της προφορικής συνέντευξης με το Ν. 3848/2010 έγινε φανερή και με κάποιες περαιτέρω ενέργειες. Το υπουργείο στο διάστημα που προηγήθηκε τον συνεντεύξεων είχε δημοσιεύσει τις περιγραφές των θεμάτων-μελετών περιπτώσεων πάνω στα οποία θα δομούνταν η συνέντευξη, ώστε οι υποψήφιοι διευθυντές να έχουν τη δυνατότητα για καλύτερη προετοιμασία. Επιπλέον, στα

54Βλ. σχετικά άρ. 29 παρ.3, εδ.γ.

55Για τον τρόπο διεξαγωγής της συνέντευξης έχουν εκφραστεί και στο παρελθόν αντιρρήσεις, που συμπεριλαμβάνουν τη μη μαγνητοφώνησή της αλλά και την έλλειψη παρουσίας και συμμετοχής στο συμβούλιο επιλογής ειδικών, όπως για παράδειγμα ψυχολόγων ή ακόμη και την απουσία ειδικών και ελέγχων που θα πιστοποιούν την ακρίβεια και γνησιότητα του συνόλου των στοιχείων του βιογραφικού, κυρίως βέβαια των τυπικών προσόντων. Βλ. Μαυροσκούφης Δ., Η επιλογή των διευθυντών και διευθυντριών των σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Η περίπτωση της κεντρικής Μακεδονίας σε Παπαναούμ Ζ., Χατζηπαναγιώτου Π, *Η διεύθυνση της σχολικής μονάδας. Τάσεις και πρακτικές. Πρακτικά Ημερίδας. Θεσσαλονίκη*, Εκδ. Κυριακίδης, 2003.

56Βλ. άρθρο 13, παρ.4 Ν. 3848/2010 το οποίο προέβλεπε τα εξής: Η συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής μαγνητοφωνείται για να διασφαλίζεται η διαφάνεια. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται ο τρόπος τήρησης των πρακτικών και κάθε θέμα σχετικό με τη διαδικασία της συνέντευξης.

μέλη του συμβουλίου επιλογής δόθηκαν και ενδεικτικές ερωταπαντήσεις των θεμάτων-μελετών περιπτώσεων⁵⁷.

Είναι εμφανές πως με το Ν. 3848/2010 η μεγαλύτερη τυπικότητα που δόθηκε στη διαδικασία της προφορικής συνέντευξης είχε στόχο τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας, βήμα το οποίο είναι σαφώς προς μία θετική κατεύθυνση.

2.8 Ο νόμος 4327/2015 και η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων

Το Μάιο του 2015 υπό τη διαδικασία του κατεπείγοντος ψηφίστηκε το νομοσχέδιο “επείγοντα μέτρα για την πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση”. Ως νόμος πλέον 4327/2015⁵⁸ μεταξύ άλλων περιελάμβανε και ρυθμίσεις αναφορικά με την επιλογή των στελεχών εκπαίδευσης. Ήδη από την αιτιολογική έκθεση του νόμου μπορούμε να προβούμε σε ορισμένες παρατηρήσεις και διαπιστώσεις σχετικά με το σκοπό του νομοθέτη.

Συγκεκριμένα το ενδιαφέρον επικεντρώθηκε ειδικά στην προφορική συνέντευξη του υποψηφίου. Η αιτιολογική έκθεση διαλάμβανε τα εξής: “δεν είναι δυνατόν να διαπιστωθούν εάν συντρέχουν ή όχι (σ.σ. εννοεί οι δεξιότητες και ικανότητες των υποψηφίων διευθυντών) κατά τη διάρκεια μια ολιγόλεπτης συνέντευξης η οποία στο παρελθόν χρησιμοποιήθηκε κατά κόρον για την επιλογή «ημετέρων» της εκάστοτε εξουσίας”⁵⁹. Έτσι, η προφορική συνέντευξη καταργήθηκε με τον νόμο 4327/2015 και τη θέση της έλαβε η μυστική ψηφοφορία των μελών του συλλόγου διδασκόντων για τους υποψηφίους διευθυντές και υποδιευθυντές. Ήταν η πρώτη φορά μετά από μια σειρά διαδικασιών επιλογής στελεχών εκπαίδευσης, που προηγήθηκαν, που έπαψε να υφίσταται η διαδικασία της προφορικής συνέντευξης. Σχετικά

57Το υπουργείο είχε εκδώσει τότε και ένα δελτίο τύπου μέσω του οποίου τόνιζε πως οι καινοτομίες αυτές στη διαδικασία της προφορικής συνέντευξης αποσκοπούν στην αξιοκρατία και τη διαφάνεια του τρόπου επιλογής, καθώς ο διευθυντής αποτελεί ένα ρόλο κομβικής σημασίας στη λειτουργία του Νέου Σχολείου.

58Ο 4327/2015 δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. 50, 14/5/2015, τεύχος Α'. Αργότερα, στις 26/5/2015 εκδόθηκε από το Υπουργείο Παιδείας και διευκρινιστική εγκύκλιος, η οποία μεταξύ άλλων όριζε και το χρονοδιάγραμμα επιλογής της διαδικασίας επιλογής διευθυντών.

59Βλ. και την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4327/2015 διαθέσιμη εδώ: <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/%20e-pdte-eis.pdf>. Το κεφάλαιο Γ' της αιτιολογικής έκθεσης αναφέρεται στην επιλογή των στελεχών εκπαίδευσης.

με τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας εκδόθηκε υπουργική απόφαση⁶⁰. Αξιοσημείωτο γεγονός πάντως είναι πως πριν καν την δημοσίευση της προαναφερόμενης υπουργικής απόφασης εκδόθηκε διευκρινιστική εγκύκλιος⁶¹. Η διαδικασία, λοιπόν, της μυστικής ψηφοφορίας αποτέλεσε σημαντική διαφοροποίηση που εισήχθη με το νέο νομοθετικό καθεστώς, αν και, όπως παρακάτω θα δούμε την περίμενε ένα τέλος, μάλλον όχι και τόσο άδοξο.

Αναφορικά με τα προαπαιτούμενα για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής ο νόμος 4327/2015 προχώρησε σε αύξηση αυτών. Πιο συγκεκριμένα πλέον τα έτη απαιτούμενης εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας⁶² αυξήθηκαν σε δέκα από οχτώ που απαιτούνταν βάσει του προηγούμενου νόμου. Για τη διδακτική προϋπηρεσία έπρεπε πλέον να έχουν συμπληρωθεί οκτώ έτη εκ των οποίων τα τρία σε δημοτικά σχολεία.

Τα κριτήρια επιλογής που τέθηκαν με το νέο νόμο δε διέφεραν από αυτά των προηγούμενων, διαφοροποιήθηκε ωστόσο η συνολική μοριοδότηση, η οποία πλέον ανερχόταν στις 37 αξιολογικές μονάδες, όπως επίσης και οι αξιολογικές μονάδες που λάμβανε έκαστη από τις επιμέρους κατηγορίες κριτηρίων. Οι κατηγορίες στις οποίες διέκρινε ο νόμος ήταν οι εξής: α) επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση, η οποία λάμβανε 11 μονάδες συνολικά, β) υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία με συνολική μοριοδότηση 14 αξιολογικές μονάδες, γ) προσωπικότητα και γενική συγκρότηση του υποψήφιου διευθυντή σχολικής μονάδας της οποίας η συνολική αποτίμηση ανερχόταν στις 12 αξιολογικές μονάδες.

Για την τελευταία ομάδα κριτηρίων αποφάσιζε, όπως έχουμε ήδη προαναφέρει ο σύλλογος διδασκόντων της κάθε σχολικής μονάδας που ο υποψήφιος είχε επιλέξει⁶³. Εάν ο υποψήφιος είχε επιλέξει παραπάνω από μία σχολικές μονάδες και έως τρεις, η μυστική ψηφοφορία λάμβανε χώρα σε κάθε σύλλογο διδασκόντων ξεχωριστά. Τέλος, απαραίτητη προϋπόθεση εκ του νόμου ήταν για να συνεχιστεί και να έρθει εις πέρας η διαδικασία επιλογής για τον κάθε

60Πρόκειται για την Φ.361.22/26/79840/Ε3, 19/05/2015, Καθορισμός της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων και επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων και εργαστηριακών κέντρων. Διαθέσιμη η υπουργική απόφαση στο σύνδεσμο που ακολουθεί: https://www.minedu.gov.gr/publications/docs2017/%CE%A5%CF%80%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B5%CF%85%CE%B8%CF%85%CE%BD%CF%84%CF%8E%CE%BD_2017_05_30_signed.pdf

61Πρόκειται για την εγκύκλιο του Υπουργείου Παιδείας Φ.361.22/27/80025/Ε3, 19/05/2015.

62Ως εκπαιδευτική προϋπηρεσία υπολογίστηκε η προϋπηρεσία τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική εκπαίδευση, καθώς και η προϋπηρεσία προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων με αναγωγή στο υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας. Βλ. και άρθρο 17 παρ. 7 του Ν. 4327/2015.

63 Ο νόμος 4327/2015 για ευνόητους λόγους απέκλειε από τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας τους ίδιους τους υποψηφίους αλλά και τους συζύγους τους και συγγενείς έως δεύτερου βαθμού. Βλ. αρ. 19, παρ. 4, εδ' α.

υποψήφιο διευθυντή, αυτός να συγκεντρώνει το ποσοστό τουλάχιστον του 20% των έγκυρων ψήφων των μελών του συλλόγου διδασκόντων. Η πρώτη επιλογή διευθυντών υπό την ισχύ του Ν. 4327/2015 πραγματοποιήθηκε στις 10 Ιουνίου του 2015.

Η εισαγωγή της διαδικασίας της μυστικής ψηφοφορίας από τον 4327, όπως αυτή διαμορφώθηκε περαιτέρω με τις ερμηνευτικές εγκυκλίους που εξέδωσε το Υπουργείο Παιδείας, εξέλαβε πλήθος αρνητικών σχολίων και αντιδράσεων καθώς θεωρήθηκε πως κατ' ουσίαν έδωσε το ελεύθερο σε πρακτικές αποκλεισμού υποψηφίων⁶⁴. Εάν ο υποψήφιος δε συγκέντρωνε, όπως τονίσαμε και στην προηγούμενη παράγραφο, το 20% των έγκυρων ψήφων των μελών του συλλόγου διδασκόντων τότε όσες αξιολογικές μονάδες κι αν συγκέντρωνε στις άλλες δύο κατηγορίες κριτηρίων, αυτών δηλαδή της επιστημονικής-παιδαγωγικής συγκρότησης και της υπηρεσιακής κατάστασης-διοικητικής εμπειρίας, τότε αποκλειόταν από την περαιτέρω διαδικασία και την πιθανή επιλογή του για τη θέση του διευθυντή.

Η πρόθεση του νομοθέτη για το ρόλο της μυστικής ψηφοφορίας είναι φανερό και μέσα από την αιτιολογική έκθεση του νόμου πως ήταν, πέρα από τη βούληση να εξοστρακιστεί η προφορική συνέντευξη θεωρούμενη ως μέσο αδιαφάνειας και εξυπηρέτησης πελατειακών σχέσεων, να δοθεί βαρύτητα στην εκπαιδευτική κοινότητα της σχολικής μονάδας, ένα στοιχείο, θα μπορούσαμε να πούμε, αποκέντρωσης της λήψης αποφάσεων και απόδοσης στη σχολική μονάδα μεγαλύτερης “δύναμης”. Χαρακτηριστικά αναφέρονται στην αιτιολογική έκθεση και τα παρακάτω: “...υποψήφιος που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 20% των ψήφων κατά τη διαδικασία ψηφοφορίας στο σύλλογο διδασκόντων, αποκλείεται της περαιτέρω διαδικασίας επιλογής, καθώς θεωρείται ότι δεν ικανοποιεί επαρκώς το κριτήριο αποδοχής εκ μέρους της εκπαιδευτικής κοινότητας”.

	Νέο σύστημα	Παλιό Σύστημα
Μονάδες κριτηρίου	12	15
Ποσοστό ως προς το Σύνολο των μορίων	34,3%	30% 23% (Με αξιολόγηση)

Γράφημα αναφορικά με τη Βαρύτητα του κριτηρίου της Ψηφοφορίας σε σχέση με τη συνέντευξη⁶⁵

64 Βλ. σχετικά Σιμένη Π, Τζούμα Α., ο.π, σελ.96.

65 Το γράφημα έχει αντληθεί από μελέτη που δημοσιεύθηκε στον παρακάτω διαδικτυακό σύνδεσμο: <https://edu.klimaka.gr/diafora/apopseis/56-se-genika-endiaferonta/2608-systhma-epilogh-stelexos-ekpaidevsis>. Στην εν λόγω μελέτη γίνεται λόγος και για ενδεχόμενες πρακτικές χειραγώγησης της μυστικής ψηφοφορίας.

Φυσικά, δε φάνηκαν να είναι το ίδιο σύμφωνοι μ' αυτή τη νέα ρύθμιση του Ν. 4327/2015 και οι εκπαιδευτικοί που καλούνταν είτε να συμμετάσχουν ως υποψήφιοι διευθυντές στη διαδικασία επιλογής, όπως αυτή είχε πια διαμορφωθεί, είτε ως μέλη του συλλόγου διδασκόντων που έθεταν την ψήφο τους προς επιλογή ενός συναδέλφου τους για τη θέση του διευθυντή της σχολικής μονάδας. Εξάλλου, η μυστικότητα της ψηφοφορίας δεν απαιτούσε την περαιτέρω αιτιολόγηση της ψήφου και ο κίνδυνος να παρεισφρήσουν κριτήρια προσωπικά και ιδιοτελή ανάμεσα στους υποψηφίους και στους ψηφίζοντες δεν ήταν καθόλου απίθανος⁶⁶. Εξάλλου, είναι πρωταρχικής σημασίας να πούμε και το εξής: παρά το γεγονός, πως η νέα, και άγνωστη έως τότε για τους εκπαιδευτικούς, διαδικασία επιλογής του διευθυντή μέσω της ψηφοφορίας από το σύλλογο, στόχευε βασικά σε πιο δημοκρατικές διαδικασίες εντός της σχολικής μονάδας, μεγαλύτερη διαφάνεια και ουσιαστική-θεωρητικά-αποτίμηση της προσωπικότητας και των ικανοτήτων του υποψηφίου, τουναντίον περιοριζόταν σε επιλογή με την κατάθεση ενός ΝΑΙ ή ενός ΟΧΙ από πλευράς του ψηφίσαντος εκπαιδευτικού. Όπως αναφέραμε και πιο πάνω, ουδεμία τεκμηρίωση δεν ήταν απαραίτητη.

Η κριτική που δέχθηκε η μυστική ψηφοφορία ως νέος τρόπος επιλογής των διευθυντών σχολικών μονάδων δεν παρέμεινε όμως μόνο σε επίπεδο ανακοινώσεων, δελτίων τύπου και αρθρογραφίας σχετικά με το ζήτημα. Πενήντα επτά εκπαιδευτικοί και η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης προσέφυγαν στο Συμβούλιο της Επικρατείας, κατέθεσαν αίτηση προσωρινής αναστολής και ζήτησαν την ακύρωση της από 19/05/2015 απόφασης του αναπληρωτή Υπουργού Παιδείας, η οποία εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του Ν. 4327/2015. Το ΣτΕ έκρινε εν τέλει αντισυνταγματικό το νέο τρόπο επιλογής διευθυντών και παράνομη την ανωτέρω Υπουργική απόφαση⁶⁷.

66Σιμμένη Π., Τζούμα Α., ο.π, σελ.97, Βλ. επίσης και σχετική ανακοίνωση της Δ.Ο.Ε με τίτλο: “Να καταργηθεί το κατεπίγον σχέδιο νόμου του Υ.ΠΟ.ΠΑΙ.Θ. Στην ανακοίνωση χαρακτηριστικά διαλαμβανόταν: “Μετατρέπεται το σύλλογο διδασκόντων (ενν. η μυστική ψηφοφορία) σε συμβούλιο επιλογής με έναν πραγματικά καινοφανή και πρωτότυπο τρόπο στα εκπαιδευτικά χρονικά. Η ψήφος των συναδέλφων θα μετατρέπεται σε μόρια. Η ψηφοφορία θα είναι μυστική και δε θα υπάρχει καμία αιτιολόγηση. Αντιμετωπίζονται αλήθεια μ' αυτόν τον τρόπο οι παθογένειες της συνέντευξης του παρελθόντος; Το αντίθετο. Είναι βέβαιο ότι αυτή η διαδικασία θα έχει δυσμενείς παρενέργειες στο παιδαγωγικό κλίμα της σχολικής μονάδας και στις σχέσεις μεταξύ των μελών του συλλόγου διδασκόντων.Βλ. εδώ: <https://www.esos.gr/arthra/38185/-aposyrthei-katepeigon-shedio-nomoy-toy-yporaiith>. (τελ. προσβ. 18/01/2019) **Ακόμη**, η Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης δημοσίευσε άρθρο με τίτλο: *Επίφαση δημοκρατικότητας, καινοφανείς πειραματισμοί, κατηγοριοποιήσεις και απαράδεκτοι αποκλεισμοί (2-5-15)*, διαθέσιμο στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://www.esos.gr/arthra/38133/dieythyntes-ekpaideysis-epiheireitai-o-kommatikos-eleghos-methodoys-tyroy-soviet>. (τελ. προσβ. 14/01/2019)

67Βλ. και εδώ: <http://www.alfavita.gr/arthron/ekpaideysi/antisynatmatikos-o-n432715-gia-tin-epilogi-diethynton-sholikon-monadon>. **Επίσης η απόφαση 711/2017** του ΣτΕ διαθέσιμη εδώ: <http://panede.blogspot.gr/2017/05/7112017-pdf.html>. (τελ. προσβ. 27/11/2018)

Στην προαναφερόμενη απόφαση 711/2017 του ΣτΕ διαλαμβάνεται επίσης μεταξύ άλλων πως “στο σύλλογο διδασκόντων μέσω της μυστικής ψηφοφορίας δίδεται η αποφασιστική αρμοδιότητα για την αποτίμηση της συμβολής του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο αλλά και της προσωπικότητάς του και της γενικότερης συγκρότησής του. Κατά παράβαση, τόνισε το ΣτΕ, στις συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας και ειδικότερα της ελεύθερης προσβάσεως κάθε Έλληνα στις δημόσιες θέσεις κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας ανατίθεται η εν λόγω αρμοδιότητα στο σύλλογο διδασκόντων...ενώ η διοίκηση των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να αναδεικνύεται από κατάλληλο όργανο που συγκροτείται και λειτουργεί με εχέγγυα αξιοκρατίας, αμεροληψίας και αντικειμενικότητας και με διαφανή και αντικειμενική διαδικασία, κατάλληλη για τη διασφάλιση της ενιαίας και ομοιόμορφης εφαρμογής των οριζόμενων κριτηρίων και στο πλαίσιο της ιεραρχικής δομής της υπηρεσίας...Η έλλειψη αιτιολογίας και ειδικότερα πρακτικού ή άλλου στοιχείου στο οποίο διατυπώνονται ειδικές σκέψεις και κρίσεις που διατυπώνουν την αποτίμηση του κριτηρίου αυτού είναι αντίθετη στις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας...”

Το Υπουργείο Παιδείας σε συμμόρφωση προς την ανωτέρω απόφαση του ΣτΕ προχώρησε στην ψήφιση του Ν. 4473/2017, τον οποίο μάλιστα εισήγαγε ως νομοσχέδιο με τη διαδικασία του κατεπείγοντος. Έτσι, προσδιορίστηκε εκ νέου η διαδικασία αποτίμησης των κριτηρίων επιλογής της γενικής συγκρότησης και προσωπικότητας του υποψηφίου και καθορίστηκε και πάλι η προφορική συνέντευξη αντί της ως τότε επίμαχης μυστικής ψηφοφορίας του συλλόγου διδασκόντων⁶⁸.

Επιπρόσθετα, πλέον με το άρθρο 1 παρ.5β του Ν. 4473/2017 τροποποιήθηκαν οι συνολικές αξιολογικές μονάδες που προβλέπονταν με το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς του 4327/2015 και πλέον ανέρχονται σε 33. Οι κατηγορίες βέβαια των κριτηρίων παρέμειναν ως είχαν, δηλαδή: α) επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση (12 αξιολογικές μονάδες), β) υπηρεσιακή κατάσταση, διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία (13 αξιολογικές μονάδες), γ) συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο, η προσωπικότητα και η γενική του συγκρότηση (8 αξιολογικές μονάδες). Για την αποτίμηση του τελευταίου επανήλθε, όπως προείπαμε, η διαδικασία της προφορικής συνέντευξης, διατηρήθηκε ο ρόλος του συλλόγου διδασκόντων σε επίπεδο πια γνωμοδοτικό για τον υποψήφιο διευθυντή⁶⁹.

68Πιο αναλυτικά δεξ και την αιτιολογική έκθεση του Ν. 4473/2017, διαθέσιμη στην παρακάτω ιστοθέση:<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/epkyv-eis-synolo.pdf>. Στο προοίμιο της αιτιολογικής έκθεσης αναφέρεται πως η νέα ρύθμιση καθίσταται αναγκαία ενόψει της απαραίτητης συμμόρφωσης με το περιεχόμενο και το διατακτικό της απόφασης του ΣτΕ.

69 Βλ. άρθρο 1 παρ5α του Ν.4473/2017.

Έπειτα από τη μακρά αυτή πορεία με το συνεχώς τροποποιούμενο νομοθετικό καθεστώς υπό το οποίο διεξάγεται η επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων αλλά και τον προτελευταίο (έως σήμερα) νόμο 4327/2015, ο οποίος έφερε σωρεία αναταράξεων, αντιδράσεων έως και την προσφυγή στα δικαστήρια για το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του φτάσαμε πλέον στο νέο νομοσχέδιο του Υπουργείου Παιδείας, το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει και προβλέψεις για επιλογή διευθυντών τις οποίες θα δούμε αναλυτικότερα αμέσως παρακάτω.

2.9 Το νέο νομοσχέδιο “Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις”

Έπειτα από την απαραίτητη τροποποίηση του νόμου 4327/2015 με τον 4473/2017 ακολουθεί ένα νέο νομοσχέδιο (ακόμη δεν έχει ψηφιστεί, ώστε να λάβει την ισχύ του τυπικού νόμου) το οποίο επαναφέρει ζητήματα της επιλογής των διευθυντών σχολικής μονάδας⁷⁰.

Το πεδίο εφαρμογής του εν λόγω νομοσχεδίου, όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 1, περιλαμβάνει την οργάνωση και τη στελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έτσι, οι ρυθμίσεις του νομοσχεδίου, όπως προκύπτει και από το πεδίο εφαρμογής του αλλά και το συνδυασμό των άρθρων 2⁷¹ και 21 αυτού⁷², εφαρμόζονται και στους διευθυντές των σχολικών μονάδων.

70 Όπως σημειώσαμε και στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας, το υπό εξέταση νομοσχέδιο αποτελεί τον σήμερα πια ψηφισμένο 4547/2018 Νόμο. Πολύ ενδιαφέροντα και άξια μελέτης και προσοχής είναι όσα αναφέρονται στην αιτιολογική έκθεση του Νόμου ο οποίος εστιάζει κατ’ αρχάς στον επανασχεδιασμό των δομών εκπαίδευσης, τον οποίο μάλιστα χαρακτηρίζει και ως “*πρώτιστη προτεραιότητα*” λαμβανομένων υπ’ όψιν των εξελίξεων στο χώρο της επιστήμης και της τεχνολογίας. Επιπλέον, τονίζεται στην αιτιολογική έκθεση η οικοδόμηση ενός συστήματος λήψης αποφάσεων σε επίπεδο σχολικής μονάδας πιο αποκεντρωμένο και με μεγαλύτερη παιδαγωγική ελευθερία. Αναφορικά με το υπό εξέταση ζήτημα της επιλογής στελεχών σχολικών μονάδων διαλαμβάνεται πως ο καίριος στόχος είναι ο εξής: “*η δημιουργία ενός σώματος στελεχών υψηλών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων με πολύπλευρη εμπειρία, ικανών να αντιλαμβάνονται και να ανταποκρίνονται με επιτυχία στα διφνή (εκπαιδευτικά και διοικητικά), καθήκοντά τους...*”. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί, αν και αποτελεί ένα ζήτημα διαφορετικό από αυτό που εξετάζει η παρούσα εργασία, πως η αιτιολογική έκθεση αναφέρεται εκτεταμένα και στη διαδικασία της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών με την περιοδική σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης που φυσικά αφορά και στα στελέχη της εκπαίδευσης.

71 Στο άρθρο 2 περιλαμβάνονται ορισμοί, μεταξύ άλλων, του ποιος νοείται κατά το νόμο ως στέλεχος εκπαίδευσης και ποιος ως εκπαιδευτικός.

72 Άρθρο 2 Νομοσχεδίου “Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις”: *Στελέχη της εκπαίδευσης: τα στελέχη τα οποία επιλέγονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ’ και τα οποία απαριθμούνται στις παρ. 2 και 3 του άρθρου 21.*

Το ζήτημα που μας απασχολεί εν προκειμένω αναφορικά και με το νέο αυτό νομοσχέδιο είναι η διαδικασία επιλογής διευθυντών. Οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής που προβλέπονται στο άρθρο 22 του νομοσχεδίου είναι η κατοχή βαθμού Α⁷³ καθώς και η πιστοποιημένη γνώση Τ.Π.Ε Α' επιπέδου. Πιο συγκεκριμένα ο υποψήφιος διευθυντής, όπως προβλέπει η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 6 του νομοσχεδίου, πρέπει να έχει δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική εμπειρία και για τουλάχιστον οχτώ χρόνια να έχει ασκήσει διδακτικά καθήκοντα.

Εν συνεχεία, τα κριτήρια επιλογής διατηρούνται σε γενικές γραμμές ως έχουν και συστήνονται οι εξής κατηγορίες στο άρθρο 23 παρ.1 του νομοσχεδίου: α) επιστημονική συγκρότηση (17 μονάδες), β) διοικητική και διδακτική εμπειρία (13 μονάδες), γ) διοικητική και εκπαιδευτική επάρκεια (5 μονάδες), δ) προσωπική και γενική συγκρότηση του υποψηφίου (10 μονάδες)⁷⁴. Η συνολική αποτίμηση των κριτηρίων ανέρχεται στις 45 αξιολογικές μονάδες κατ' ανώτατο όριο.

Τέλος, αναφορικά με το κριτήριο της προσωπικής και γενικής συγκρότησης του οποίου η αποτίμηση υπό το καθεστώς των νόμων 4327/2015 και 4473/2017 πραγματοποιούνταν με μυστική ψηφοφορία και με γνωμοδοτική έκθεση του συλλόγου διδασκόντων αντίστοιχα (σε συνδυασμό η δεύτερη με την προφορική συνέντευξη), πλέον με το νέο νομοσχέδιο προβλέπεται η διενέργεια προφορικής συνέντευξης για την οποία προβλέπεται με αρκετή λεπτομέρεια ο τρόπος διεξαγωγής της. Η συνέντευξη περιλαμβάνει κατά τα οριζόμενα στο νομοσχέδιο την παρουσίαση από τον υποψήφιο ενός σχεδίου προβληματισμού και δράσης με αναφορά σε θέμα παιδαγωγικού ενδιαφέροντος και ερωτήσεις των μελών του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής προς τον εκάστοτε υποψήφιο. Επίσης, όπως και σε προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις παραμένει η μαγνητοφώνηση της συνέντευξης και η τήρηση των αντίστοιχων πρακτικών με σκοπό της διασφάλιση της διαφάνειας.

2.10 Σύνοψη επισκόπηση και προσωρινά συμπεράσματα

⁷³Το νομοσχέδιο εξαιρεί από την προϋπόθεση αυτή τους προϊσταμένους διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων, υποδιευθυντές δημοτικών σχολείων και υποδιευθυντές σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Βλ. άρθρο 22 παρ.7 του νομοσχεδίου.

⁷⁴Για του προϊσταμένους διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων τα κριτήρια επιλογής προβλέπονται στο άρθρο 23 παρ. 2 του νομοσχεδίου.

Η επισκόπηση και αναδρομή από το 1976 έως και σήμερα στις νομοθετικές ρυθμίσεις που ίσχυσαν κατά την πάροδο αυτών των ετών μας εφοδίασε με πολύτιμες πληροφορίες και συγκρίσεις κατά κύριο λόγο αναφορικά με τα ζητήματα του τρόπου επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Κάτι τέτοιο είναι εξάλλου απαραίτητο στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, ώστε να παρουσιαστεί μια πλήρης εικόνα σχετικά με τις μεταβολές του νομοθετικού καθεστώτος όλα αυτά τα χρόνια αλλά και τον τρόπο με τον οποίο δρούσε κάθε φορά το Υπουργείο Παιδείας.

Διαπιστώνουμε, λοιπόν, από τη σύντομη αυτή αναδρομική παρουσίαση και κριτική των εκάστοτε ισχυουσών ρυθμίσεων πως ο θεσμός του διευθυντή της σχολικής μονάδας με το νευραλγικό ρόλο που αυτός επιτελεί στο εκπαιδευτικό σύστημα έχει απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό τη νομοθετική εξουσία. Εν συντομία αναφέρουμε και πάλι τα βασικότερα από τα νομοθετήματα που περιέχουν ρυθμίσεις για την επιλογή διευθυντή: 1) Ν. 309/1976, 2) νόμος πλαίσιο 1566/1985, 3) Ν. 2043/1992, 4) Π.Δ 398/1995, 5) 2413/1996, 6) Π.Δ 25/2002, 7) Ν. 3467/2006, 8) Ν. 3848/2010, 9) Ν. 4327/2015, 10) Ν. 4473/2017 και τέλος το νέο νομοσχέδιο το οποίο ακόμη δεν έχει ψηφιστεί από τη Βουλή.

Έπειτα από τα παραπάνω, χρήσιμο είναι να προβούμε σε ορισμένες διαπιστώσεις και παρατηρήσεις αναφορικά με τις νομοθετικές ρυθμίσεις που κατά καιρούς ίσχυσαν.

α) Παρατηρούμε πως η ψήφιση νόμων και η έκδοση Π.Δ. αναφορικά με τον τρόπο επιλογής διευθυντών και ό,τι αυτός συμπεριλαμβάνει είναι εξαιρετικά συχνή. Κάτι τέτοιο αφενός ενδέχεται να συνδέεται με τη μη λειτουργικότητα του νόμου (έννοια την οποία θα εξετάσουμε παρακάτω στο Κεφάλαιο 3), αφετέρου καθώς οι αλλαγές ακολουθούν τις αλλαγές ηγεσίας στο Υπουργείο Παιδείας συμπεραίνουμε πως εμπίπτει και στην επιθυμία του εκάστοτε Υπουργού για “μεταρρυθμίσεις” στον τομέα της εκπαίδευσης.

β) Εάν εξαιρέσουμε το νόμο 309/1976, τον πρώτο μεταπολιτευτικό νόμο που περιείχε ρυθμίσεις για την επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας του οποίου βασικό κριτήριο αποτελούσε η αρχαιότητα στην υπηρεσία, με το νόμο πλαίσιο 1566/1985 και έκτοτε η επιλογή πραγματοποιείται επί τη βάσει ορισμένων κριτηρίων επιλογής τα οποία μάλιστα διαχρονικά έχουν παραμείνει σε γενικές γραμμές σταθερά. Η αξιολόγησή τους, βέβαια, κυρίως δηλαδή οι μονάδες που κάθε κατηγορία κριτηρίων συγκέντρωνε, δεν παρέμεινε ποτέ η ίδια. Καμία από τις κρίσεις διευθυντών έως σήμερα δεν έχει πραγματοποιηθεί υπό το ίδιο νομοθετικό καθεστώς.

γ) Η προφορική συνέντευξη του υποψήφιου διευθυντή με σκοπό να διαπιστωθεί εάν η προσωπικότητα και η γενική του συγκρότηση είναι η κατάλληλη για την ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων παραμένει επίσης σταθερή ως τρόπος αποτίμησης των ανωτέρω

κριτηρίων στην διαδικασία επιλογής. Παρά τις όποιες αντιρρήσεις για τη διαδικασία αυτή ως μη κατάλληλης για την ουσιαστική αποτίμηση της προσωπικότητας του υποψηφίου (βλ. λόγου χάριν την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4327/2015 την οποία παραθέσαμε παραπάνω) μέχρι στιγμής ο μόνος εναλλακτικός της συνέντευξης τρόπος που προτάθηκε, ίσχυσε νομοθετικά κα εν τέλει απορρίφθηκε και καταργήθηκε ήταν η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων⁷⁵. Η πρόβλεψη μαγνητοφώνησης της συνέντευξης με το Ν. 3848/2010 αποτέλεσε αναντίρρητα ένα σημαντικό βήμα προς τη διασφάλιση της διαφάνειας της διαδικασίας, η οποία διατηρείται έως και σήμερα.

δ) Τα κριτήρια επιλογής, όπως επανειλημμένα έχουμε παρουσιάσει παραμένουν σε γενικές γραμμές τα ίδια και κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες: α) επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση, β) υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία, γ) προσωπικότητα και γενική συγκρότηση. Οι αξιολογικές μονάδες βέβαια που λάμβανε κάθε φορά κάθε μία από τις κατηγορίες διέφερε και μάλιστα ορισμένες φορές σε σημαντικό βαθμό, κάτι το οποίο δεν πρέπει να παραβλέπεται. Για παράδειγμα κατά την επιλογή διευθυντών του 1997 υπό την ισχύ του Π.Δ 398/1995 η διοικητική εμπειρία λάμβανε ποσοστό 40% των συνολικών αξιολογικών μονάδων, ενώ το 2007 η προϋπηρεσία σε αντίστοιχες θέσεις ευθύνης ποσοστό που ανερχόταν μόλις στο 3,6% των συνολικών αξιολογικών μονάδων⁷⁶. Υπό το νέο νομοσχέδιο, το οποίο μάλιστα πραγματοποιεί και μια περαιτέρω διάκριση ανάμεσα σε διοικητική και διδακτική εμπειρία και διοικητική και εκπαιδευτική επάρκεια⁷⁷ το ποσοστό που τα δύο αυτά κριτήρια λαμβάνουν συνολικά ανέρχεται σε 40%.

ε) Σημαντικό στοιχείο στην επιλογή των διευθυντών αποτελούν φυσικά και οι προϋποθέσεις συμμετοχής. Η συμπλήρωση ορισμένων ετών εκπαιδευτικής εμπειρίας και ορισμένων ετών

⁷⁵Η αρνητική άποψη για τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας και η προτίμηση της προφορικής συνέντευξης έναντι αυτής έχει αποτυπωθεί και σε σχετικές έρευνες. Βλ. χαρακτηριστικά Μπακάλμπαση Ε., Δημητρίου Ι., Στάσεις και απόψεις των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το ισχύον σύστημα επιλογής τους, όπως αυτό ορίζεται από το Νόμο 4327/2015. Προτάσεις αλλαγής του συστήματος, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος» Τόμος 4, Τεύχος 1, 2016*, σελ. 144-171, διαθέσιμο το άρθρο ηλεκτρονικά εδώ: http://journal.educircle.gr/images/teuxos/2016/teuxos1/4_1_9.pdf. (Ανακτήθηκε 17/09/2018)

⁷⁶Βλ., σχετικά και Σιμένη Π., Τζούμα Α., ο.π, σελ. 109.

⁷⁷Στην ομάδα κριτηρίων της διοικητικής και εκπαιδευτικής εμπειρίας κρίνονται προσόντα όπως (ενδεικτικά αναφέρονται ορισμένα από αυτά) η Άσκηση καθηκόντων Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, Διευθυντή Εκπαίδευσης ή Προϊσταμένου Διεύθυνσης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Παιδείας, η Άσκηση καθηκόντων Προϊσταμένου Τμήματος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ή Τμήματος Εκπαιδευτικών Θεμάτων Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ή Κ.Ε.Σ.Υ. ή Κ.Δ.Α.Υ. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ. ή διευθυντή σχολικής μονάδας. Στην ομάδα κριτηρίων της διοικητικής και εκπαιδευτικής επάρκειας για τους εκπαιδευτικούς που έχουν διατελέσει σε θέση στελέχους της εκπαίδευσης, η αποτίμηση γίνεται με βάση τις εκθέσεις αξιολόγησης που συντάσσονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Γ' β) Για τους λοιπούς εκπαιδευτικούς, αξιολογείται από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής στο πλαίσιο της προσωπικής συνέντευξης που προβλέπεται στην παρ. 5 του νομοσχεδίου.

διδασκτικής εμπειρίας είναι πάντοτε βασική προϋπόθεση η οποία όμως ποικίλει από νομοθέτημα σε νομοθέτημα. Για παράδειγμα η συμπλήρωση 12 ετών εκπαιδευτικής εμπειρίας που προβλεπόταν με το νόμο 3467/2006 θεωρήθηκε σωστά πως αποκλείει από τη διαδικασία επιλογής υποψηφίους νεότερους στην υπηρεσία. Επίσης, η καθιέρωση με το νόμο 3848/2010 ως προϋπόθεσης συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής της πιστοποίησης γνώσεων στις Τ.Π.Ε Α' επιπέδου αποδεικνύει το πόσο σημαντική είναι η κατάρτιση του σύγχρονου διευθυντή σχολικής μονάδας στις νέες τεχνολογίες.

στ) Μια επίσης σημαντική διαπίστωση είναι πως οι κρίσεις διευθυντών, ιδιαίτερα των τελευταίων ετών, πραγματοποιήθηκαν σε άμεσο χρονικό διάστημα έπειτα από την ψήφιση των εκάστοτε νόμων που προέβλεπαν μεταβολές στο σύστημα επιλογής. Συγκεκριμένα, με το Ν. 3467/2006 οι κρίσεις να ακολούθησαν το 2007, με το Ν. 3848/2010 οι κρίσεις πραγματοποιήθηκαν το 2011, ενώ με Ν. 4327/2015 οι κρίσεις πραγματοποιήθηκαν το 2015. Πρόκειται για διαδικασίες που συντελούνταν τάχιστα, οι υποψήφιοι δε γνώριζαν από πριν ποιο είναι το σύστημα επί τη βάση του οποίου επρόκειτο να κριθούν και ως εκ τούτου δεν είχαν τη δυνατότητα και τη απαραίτητο χρονικό διάστημα να προετοιμαστούν αναλόγως και να κατευθύνουν τα αποκτούμενα προσόντα τους προς ορισμένο στόχο. Η συνεχής μεταβολή των νομοθετικών καθεστώτων επιλογής δημιουργεί αβεβαιότητα και ρευστότητα ως προς τις απαιτήσεις που έχει το κράτος από το υποψήφιο στέλεχος εκπαίδευσης⁷⁸.

ζ) Τέλος, μια ακόμη διαπίστωση έγκειται στο ότι ο νόμος, ο εκάστοτε δηλαδή νόμος που ισχύει για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, δεν προχωρά σε διακρίσεις ανάμεσα στα μεταπτυχιακά και διδακτορικά ανάλογα με το γνωστικό τους αντικείμενο. Δηλαδή, παρατηρείται πως, ενώ γενικά οι διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες είναι αναπόσπαστο στοιχείο της σωστής διοίκησης της σχολικής μονάδας, και φυσικά στοιχείο του αποτελεσματικού διευθυντή, όπως θα δούμε και πιο κάτω, παρά ταύτα δεν πριμοδοτούνται με

78Βλ. και Μητσοπούλου, Ε., *Οι αντιλήψεις των Διευθυντών σχολείου στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για την διοικητική στρατηγική της επιλογής τους από το σύλλογο των διδασκόντων*, Διπλωματική Εργασία στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2016, όπου μέσα από έρευνα μέσω συνεντεύξεων διαφάνηκαν οι εξής άκρως διαφωτιστικές για το ζήτημα του θεσμικού πλαισίου και εμφανώς επικριτικές θέσεις των συνεντευξιασθέντων εκπαιδευτικών. Χαρακτηριστικά έδωσαν τις εξής απαντήσεις: «Δημιουργούνται πολλά προβλήματα, πρώτα για μας που ενδιαφερόμαστε να διεκδικήσουμε αυτή τη θέση. Το θεσμικό πλαίσιο είναι ασαφές, δεν έχουμε το χρόνο να προετοιμαστούμε ανάλογα και να οργανώσουμε τη ζωή μας και να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις για να διεκδικήσουμε τη θέση. Οπωσδήποτε καλό θα ήταν να υπάρχει ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο να είναι διαχρονικό, αντικειμενικό και όλοι να έχουμε τη δυνατότητα να συμμετέχουμε σ' αυτή τη διαδικασία με τις ίδιες προϋποθέσεις», «θα έπρεπε να υπάρχει ένα σταθερό πλαίσιο αναφοράς. (...) Θα ήταν ευχής έργο να μπορούσαμε να έχουμε ένα σταθερότερο πλαίσιο για να μπορούμε να κινηθούμε», σελ.99.

κάποια επιπλέον μόρια για τον υποψήφιο. Πρόκειται για μια εμπεδωμένη κατάσταση που καλό θα ήταν να επανεξεταστεί από το Υπουργείο Παιδείας.

Κεφάλαιο 3

Η λειτουργικότητα των νόμων για την επιλογή διευθυντή μέσω των γνωρισμάτων του αποτελεσματικού σχολείου

3.1 Εισαγωγικά

Η επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας, όπως διαπιστώσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, αποτελεί μια διαδικασία για την οποία έχει εκδοθεί στη χώρα μας πλήθος νομοθετικών κειμένων. Νόμοι, Π.Δ. και εγκύκλιοι που επιχειρούν να δημιουργήσουν κάθε φορά ένα νέο πλαίσιο του τρόπου επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας.

Η διοίκηση της σχολικής μονάδας αναμφισβήτητα αποτελεί έργο πολυσύνθετο και πολυδιάστατο. Δεν είναι τυχαίο πως μια σωστά λειτουργούσα διοίκηση θεωρείται ως συστατικό στοιχείο της λεγόμενης *αποτελεσματικότητας* της σχολικής μονάδας⁷⁹. Περαιτέρω λοιπόν, δομείται και το μοντέλο του αποτελεσματικού διευθυντή, ο οποίος αναλαμβάνει το ρόλο του ενορχηστρωτή του έργου αυτού με ό,τι αυτός μπορεί να συνεπάγεται κατά την εκτέλεσή του. Θα διαπιστώσουμε, βέβαια, στην πορεία πως για να μπορούμε να κάνουμε λόγο για αποτελεσματικό διευθυντή οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται και οι παράμετροι που ανακύπτουν αναφέρονται σε μια πληθώρα ζητημάτων. Η πλειονότητα αυτών των ζητημάτων συνδέεται με τα προσόντα τα οποία πρέπει να φέρει ο διευθυντής αλλά και τα κριτήρια με τα οποία αυτός τελικά θα επιλεγεί.

Επανερχόμενοι στη νομοθεσία περί επιλογής διευθυντή, την οποία εξετάσαμε συνολικά στο προηγούμενο κεφάλαιο αλλά και τη συγκριτική μεταξύ των νομοθετημάτων επισκόπηση διαπιστώσαμε πως τα οικεία νομοθετικά κείμενα περιέχουν κατά κύριο λόγο ρυθμίσεις τόσο αναφορικά με τα προσόντα και τα κριτήρια που πρέπει να πληροί ο διευθυντής σχολικής

⁷⁹Για τα *αποτελεσματικά* σχολεία βλ. περισσότερα σε Πασιαρδής Π, Πασιαρδή Γ., Αποτελεσματικά σχολεία: Πραγματικότητα ή ουτοπία; Εκδ. Τυπωθήτω, Οκτώβριος 2006. Βλ. επίσης και Θεοφιλίδης Χρ., Σχολική ηγεσία και διοίκηση-Από τη γραφειοκρατία στη μετασχηματιστική ηγεσία.

μονάδας, όσο και ρυθμίσεις που αφορούν σε ζητήματα διαδικαστικής φύσεως της επιλογής του διευθυντή, όπως για παράδειγμα τα όργανα που είναι αρμόδια να την πραγματοποιούν.

Το περιεχόμενο του νόμου βέβαια δεν αποτελεί προϊόν τυχαίας επεξεργασίας και αποτύπωσής του σε ενιαίο και κωδικοποιημένο κείμενο. Ο εκάστοτε νόμος από κοινωνιολογική άποψη πρέπει να εξετάζεται συνολικά και συστηματικά και όχι αποσπασματικά αλλά πάντοτε υπό το φως θεωριών και μεθόδων που επιχειρούν να εξηγήσουν τις εκάστοτε ρυθμίσεις που ψηφίζονται και τίθενται σε ισχύ. Ήδη στην προηγούμενη ενότητα κάναμε μια εξαιρετικά σύντομη αναφορά στην έννοια της λειτουργικότητας ενός νομοθετήματος με την υπόμνηση πως θα εξεταστεί σε επόμενο κεφάλαιο. Έτσι, αμέσως παρακάτω θα στρέψουμε το ενδιαφέρον μας στην κοινωνιολογική μέθοδο του λειτουργισμού μέσω της οποίας θα επιχειρήσουμε μια διαφορετική θέαση του περιεχομένου των νομοθετημάτων, ώστε να συνάγουμε το σκοπό που επιχειρούν αυτά να εξυπηρετήσουν.

3.2 Ο λειτουργισμός και οι βασικές λειτουργίες που επιτελεί το δίκαιο

Έχοντας ήδη κατά νου το βασικό στόχο του κεφαλαίου αυτού, όπως παρουσιάστηκε αμέσως παραπάνω θα προχωρήσουμε σε μια ανάλυση των βασικών εννοιολογικών στοιχείων του λειτουργισμού. Ο λειτουργισμός αποτελεί εκείνη τη μέθοδο των κοινωνικών επιστημών η οποία επιχειρεί να προσφέρει εξήγηση για την ύπαρξη, μορφή, δομή και οργάνωση ενός κοινωνικού φαινομένου. Συνδέει, δηλαδή, το εκάστοτε κοινωνικό φαινόμενο με μια ανάγκη την οποία αυτό ικανοποιεί⁸⁰, το αίτιο είναι οι ανάγκες και το αιτιατό το κοινωνικό φαινόμενο και η μορφή του⁸¹. Έτσι, ένα κοινωνικό φαινόμενο για το οποίο μπορούμε να αξιοποιήσουμε το λειτουργικό τρόπο σκέψης είναι και το δικαιοκ ή νομικό σύστημα⁸².

80Ορισμός του λειτουργισμού από τον Ιντζεσίλογλου Ν., Κοινωνιολογία του Δικαίου-Εισαγωγή σε μια ρεαλιστική νομική επιστήμη, εκδ. Σάκκουλα, Β' έκδοση, 2012, σελ. 335.

81Χαρακτηριστικό παράδειγμα για την κατανόηση της θεωρίας του λειτουργισμού αποτελούν οι θεσμοί του οικογενειακού δικαίου και εν γένει η οικογένεια και οι δεσμοί συγγένειας αποτελούν κοινωνικά φαινόμενα που ικανοποιούν μια σειρά από ανάγκες, όπως η διαιώνιση του ανθρώπινου είδους, η ανάγκη για συντροφικότητα, η προστασία των ανήλικων τέκνων. Οι θεσμοί του οικογενειακού δικαίου ειδικότερα εξυπηρετούν την ανάγκη μιας ισχυρότερης προστασίας της οικογένειας μέσω του κράτους και της δικαιοσύνης, για παράδειγμα οι διατάξεις που αφορούν στην επιμέλεια των τέκνων θέτοντας πάντα το συμφέρον αυτών ως πρωτεύον. Ένας από τους βασικότερους εκπροσώπους και πρωτοπόρους του λειτουργισμού είναι ο Βρετανός κοινωνιολόγος Herbert Spencer (1820-1903).

82Στην κοινωνιολογία του δικαίου το δικαιοκ ή νομικό σύστημα αποτελεί το σύνολο "των σχέσεων μεταξύ των κανόνων, των συμπεριφορών και των αυξημένων πιθανοτήτων παρέμβασης του

Πιο συγκεκριμένα, οι λειτουργίες που το δίκαιο εκπληρώνει ως κοινωνικό φαινόμενο έχουν διακριθεί από την κοινωνιολογία του δικαίου στις εξής: α) *επίλυσης διαφορών* (διανεμητική, επανορθωτική, τιμωρητική και διαιτητική λειτουργία του δικαίου), β) *αναπαραγωγής της κοινωνικής οργάνωσης* (συντηρητική λειτουργία του δικαίου), γ) *διαφύλαξης της κοινωνικής συνοχής* (κοινωνικοποιητική-ενσωματωτική λειτουργία του δικαίου), δ) *εισαγωγής και σταθεροποίησης νέων κοινωνικών προτύπων συμπεριφοράς* (μεταρρυθμιστική, καθοδηγητική και παιδαγωγική λειτουργία του δικαίου)⁸³.

Οι λειτουργίες αυτές αντικατοπτρίζουν ουσιαστικά κοινωνικές ανάγκες στις οποίες καλείται το δίκαιο να ανταποκριθεί. Ως εκ τούτου και ο δικαιοκός ο κανόνας και γενικά το νομικό σύστημα μπορούν να χαρακτηριστούν ως λειτουργικοί ή δυσλειτουργικοί ανάλογα με την επιτυχία ή όχι αντίστοιχα να ικανοποιήσουν τις ανάγκες που υφίστανται. Εξάλλου, το εάν οι εκάστοτε ανάγκες ικανοποιούνται μέσω του νομικού συστήματος διαπιστώνεται μέσα από την εμπειρική έρευνα που διεξάγεται από τους μελετητές.

Εν προκειμένω, η μέθοδος αυτή του λειτουργισμού, όπως συνοπτικά περιγράψαμε, δίνει το έναυσμα να αναλογιστούμε ποιες επιμέρους ανάγκες επιχειρούν οι νομοθετικές ρυθμίσεις περί της επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας να εξυπηρετήσουν και αν τελικά αυτές οι ανάγκες έχουν διαχρονικά ικανοποιηθεί ή όχι έως και σήμερα.

3.3 Η νομοθεσία της επιλογής διευθυντή υπό το φως της μεθόδου του λειτουργισμού

Στην αμέσως προηγούμενη ενότητα, εξετάσαμε από θεωρητική άποψη τη μέθοδο του λειτουργισμού και τη σύνδεσή του με το δίκαιο εν γένει. Αυτή η θεωρητικά ανάλυση ήταν απαραίτητη, ώστε να επανέλθουμε στην παρούσα ενότητα στις διαδικασίες και τα κριτήρια επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας, επιχειρώντας ωστόσο αυτή τη φορά να εξηγήσουμε ποιες είναι οι ανάγκες εκείνες που καλείται να ικανοποιήσει η νομοθεσία, εν προκειμένω η εκπαιδευτική νομοθεσία. Η θέση μας, δηλαδή έγκειται στο ότι οι εκάστοτε νομοθετικές ρυθμίσεις διόλου τυχαίες και αυθαίρετες δεν είναι-ή τουλάχιστον δε θα έπρεπε να είναι-αλλά προβλέπονται ως τέτοιες και ψηφίζονται για την αντιμετώπιση συγκριμένων αναγκών που ανακύπτουν. Ποιες μπορεί να είναι οι ανάγκες αυτές; Αυτό το ζήτημα πραγματεύεται η

δικαιοδοτικού οργάνου”. Ο ορισμός αυτός προέρχεται από τον Ιντζεσίλογλου Ν., ο.π, σελ. 337.
83Ιντζεσίλογλου Ν, ο.π, 337-338.

παρούσα ενότητα, σε εισαγωγικό κατ' αρχάς πλαίσιο, ενώ στις επόμενες ενότητες προχωρούμε σε πιο λεπτομερή εξέτασή του.

Οι ανάγκες, λοιπόν, τις οποίες καλείται η εν γένει εκπαιδευτική νομοθεσία να αντιμετωπίσει και να εξυπηρετήσει και ειδικότερα οι ανάγκες τις οποίες ικανοποιεί η νομοθεσία περί επιλογής διευθυντή μπορούν να διαπιστωθούν και να καταγραφούν αντλούμενες από διάφορες πηγές. Μία τέτοια πηγή είναι σίγουρα η εμπειρική έρευνα με την παρατήρηση του διοικητικού έργου για παράδειγμα, που λαμβάνει χώρα σε μια σχολική μονάδα ή μέσω συνέντευξης με την κατάθεση εμπειριών από διατελέσαντες σε θέση διευθυντή εκπαιδευτικούς αλλά και εκπαιδευτικούς από τη θέση τους ως μέλη και μόνο ενός συλλόγου διδασκόντων. Τα παραπάνω βέβαια δεν ανήκουν στους άμεσους στόχους και το αντικείμενο της παρούσας εργασίας. Έτσι, η αναζήτηση των αναγκών που καλείται το δίκαιο της επιλογής διευθυντών να ικανοποιήσει θα πραγματοποιηθεί μέσω των βιβλιογραφικών πηγών και αναφορών.

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προκύπτει πως το ενδιαφέρον των ερευνητών-συγγραφέων επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό αρχικά στο ζήτημα του αποτελεσματικού σχολείου και της αποτελεσματικής διοίκησης αυτού, στα χαρακτηριστικά που οφείλει να φέρει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, στο πώς διαρθρώνεται το έργο του, στο διαδικαστικό μέρος της επιλογής διευθυντή και αν αυτό είναι αντικειμενικό και δίκαιο ή όχι⁸⁴. Μπορούμε λοιπόν να διαμορφώσουμε μια αρκετά ευκρινή εικόνα πάνω στις ανάγκες που κατά μείζονα λόγο καλείται να αντιμετωπίσει η νομοθεσία που εξετάζουμε. Συνεπώς, πρώτο μας βήμα είναι η εγγύτερη και λεπτομερέστερη εξέταση του λεγόμενου αποτελεσματικού σχολείου, του ρόλου που ο διευθυντής διαδραματίζει σ' αυτό και τα προσόντα που αυτός πρέπει να διαθέτει ώστε να εκπληρώσει κατά το καλύτερο δυνατό τις απαιτήσεις της θέσης του.

3.4 Το αποτελεσματικό σχολείο - Έννοια και χαρακτηριστικά

3.4.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

⁸⁴Βλ. ενδεικτικά και ορισμένους τίτλους της ελληνικής βιβλιογραφίας σχετικά με το υπό εξέταση θέμα: Στραβάκου Π.,supra 31 , Μπρίνια Β., Μελέτες περιπτώσεων εκπαιδευτικών μονάδων, εκδ. Σταμούλη Α.Ε, 2014, Σιδηροπούλου Μ., Ο διευθυντής στο σημερινό ελληνικό σχολείο, εκδ. Σαΐτα, 2015.

Η έννοια της αποτελεσματικότητας αποτελεί μια από τις κεντρικές έννοιες στη διοίκηση των οργανισμών. Πρόκειται για έννοια που ανήκει στον ειδικό στον τομέα της διοίκησης επιχειρήσεων Chester Irving Barnard⁸⁵, οποίος πρώτος έκανε λόγο για την αποτελεσματικότητα (*effectiveness*) του οργανισμού και την επάρκεια των εργαζομένων σ' αυτόν. Η σχολική μονάδα αποτελεί κι αυτήν έναν οργανισμό, ο οποίος μάλιστα έχει τη θέση του στον πυρήνα του εκπαιδευτικού συστήματος. Ιδρύεται και υφίσταται έχοντας ως στόχο να επιτελέσει ορισμένους σκοπούς και συγκεκριμένο έργο. Τους σκοπούς αυτούς και το έργο προγραμματίζει και οργανώνει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας, είναι-με άλλα λόγια-ο ενορχηστρωτής της λειτουργίας της. Συνεπώς, ο ρόλος του, αν και κοιτώντας κανείς την ιεραρχία της εκπαιδευτικής διοίκησης στην Ελλάδα θα διαπιστώσει πως βρίσκεται στο κατώτατο επίπεδο⁸⁶, είναι πολυσήμαντος, καθοριστικός και διόλου αμελητέος. Ο διευθυντής οφείλει να φέρει πλήθος προσόντων και χαρακτηριστικών και φυσικά, όπως αναφέραμε αμέσως παραπάνω, να υπηρετεί την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας.

Έτσι, λοιπόν, και στον τομέα της εκπαίδευσης η έννοια της αποτελεσματικότητας κατέχει ένα ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο. Οι μελέτες του ψυχολόγου Christopher Jencks (κ.α) το 1972 με το έργο *Inequality: A Reassessment of the Effects of Family and Schooling in America*⁸⁷, όπως επίσης και λίγα χρόνια πριν, συγκεκριμένα το 1966, η μελέτη του κοινωνιολόγου James Samuel Coleman, *Equality of Educational Opportunity*⁸⁸, δημιούργησαν νέα δεδομένα στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης. Το αντικείμενο της έρευνας και τα συμπεράσματα των δύο μελετών απεδείκνυαν πως τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας του μαθητή, ενώ είναι χαρακτηριστικό και ιδιαίτερος διαφωτιστικό πως η συμβολή του εκπαιδευτικού έργου, σύμφωνα με τις μελέτες, ήταν ελάχιστη αποτελεσματική.

85Περισσότερες πληροφορίες για τον Chester Barnard βλ. και εδώ: https://en.wikipedia.org/wiki/Chester_Barnard

86Η διοικητική διάρθρωση του σχολικού συστήματος στην Ελλάδα διαρθρώνεται σε τρία επίπεδα και έχει ως εξής: α) εθνικό επίπεδο, β) περιφερειακό επίπεδο, γ) σχολικό επίπεδο.

87 Βλ. περισσότερα για τη μελέτη του Jencks σε μια κριτική του Kevin Marjoribanks, *Education and Equality: A Review Oxford Review of Education Vol1, No1*, 1975,σελ. 85-89 , διαθέσιμη ηλεκτρονικά στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0305498750010109?journalCode=core20>

88Από τα ευρήματα του Coleman συναγόταν πως τα δημόσια σχολεία ασκούν ελάχιστη επίδραση στις επιδόσεις των μαθητών τους, συγκεκριμένα σε ποσοστό 5 έως 9%. Τότε, ενόψει και αυτών των μελετών πολλοί μελετητές έκαναν λόγο ακόμη και για αποσχολοιοποίηση (*unschooling*) και γενικότερα εξαπλώθηκε μια αρνητική στάση απέναντι στο σχολικό έργο. Φυσικά, η μεθοδολογία αυτών των μελετών έχει δεχθεί αμφισβητήσεις, για παράδειγμα από τον John Goodlad, ο οποίος τόνισε πως η πλειονότητα αυτών των μελετών χρησιμοποιεί ως κύριο δείκτη αποτελεσματικότητας τα αποτελέσματα των σχολικών εξετάσεων και όχι άλλα στοιχεία, όπως λόγου χάριν τη συναισθηματική νοημοσύνη των μαθητών. Η μελέτη του Coleman (κ.α) διαθέσιμη εδώ: <https://eric.ed.gov/?id=ED012275> (Ανακτήθηκε 15/09/2018).

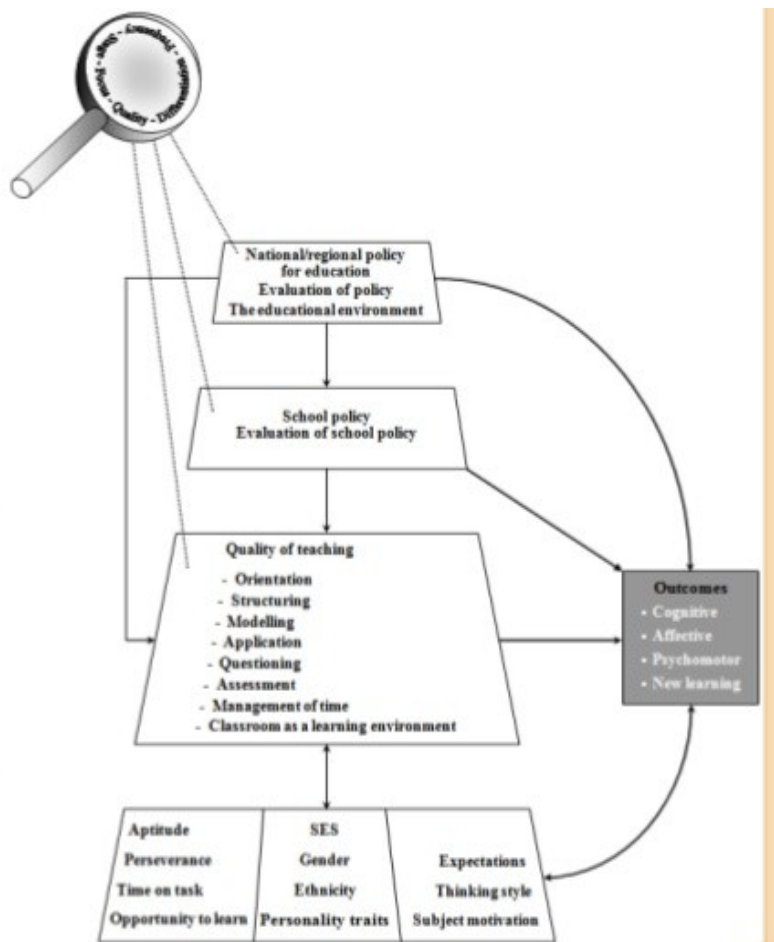
Στη διάρκεια των χρόνων διενεργήθηκε πληθώρα μελετών σχετικά με την αποτελεσματικότητα στην εκπαίδευση⁸⁹. Σε έρευνα του το 1995 με τίτλο «*Αποτελεσματικός διευθυντής: αυτοαξιολόγηση των αναγκών των διευθυντών σχολείων της δημοτικής εκπαίδευσης στην Κύπρο*» ο Πασιαρδής, βάσει των ερευνητικών αποτελεσμάτων και των δηλώσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα κατέληξε πως ο αποτελεσματικός διευθυντής: α) ενισχύει το αίσθημα συνεργασίας και συναδελφικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών της σχολικής μονάδας και επίσης την ενεργό συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, β) είναι ο δημιουργός ενός κοινού σκοπού και οράματος για την πρόοδο της σχολικής μονάδας, γ) διαπνέεται από υψηλό αίσθημα προσδοκιών τόσο για τους εκπαιδευτικούς, όσο και για τους μαθητές και φυσικά τους το μεταδίδει ενθαρρύνοντάς τους, δ) διαπνέεται επίσης από αίσθημα δικαιοσύνης προς όλους, ε) ακολουθεί τη νομοθεσία και τους κανόνες του Υπουργείου.

Μιλώντας, βέβαια, γενικά για την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα, σήμερα ένα ιδιαίτερα διαδεδομένο πρότυπο είναι αυτό που πρότειναν οι Bert Creemers και Λεωνίδας Κυριακίδης σε μελέτη τους, το οποίο και παρουσίασαν ως ένα *δυναμικό μοντέλο εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας*. Το μοντέλο των Creemers και Κυριακίδη οποίο αναπαρίσταται ως εξής⁹⁰:

89Βλ. και Θεοφιλίδης Χ., ο.π, σελ.174-175.

90Για την ανάλυση αυτού του μοντέλου βλέπε περισσότερα σε Creemers & Leonidas Kyriakides, Using the Dynamic Model to develop an evidence based and theory-driven approach to school improvement, *Irish Educational Studies*, 2010.

FIGURE 1: THE DYNAMIC MODEL OF EDUCATIONAL EFFECTIVENESS



Γράφημα 1-Το δυναμικό μοντέλο της εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας των Creemers και Κυριακίδη

Χωρίς να προχωρήσουμε στο σημείο αυτό σε λεπτομέρειες αξίζει να παρατηρήσουμε την πυραμίδα του δυναμικού μοντέλου εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας που απεικονίζεται στην Εικόνα 1. Είναι πολύ σημαντικό και πρέπει να τονιστεί πως στα ανώτερα επίπεδα βρίσκονται η εκπαιδευτική πολιτική της σχολικής μονάδας (*schoolpolicy*), για την οποία είναι υπεύθυνος σε μεγάλο βαθμό ο ίδιος ο διευθυντής, αφενός και αφετέρου η εκπαιδευτική πολιτική του κράτους (*national/regional policy for education*), η οποία σαφώς προκύπτει και από τις εκάστοτε νομοθετικές ρυθμίσεις, για τις οποίες έχουμε ήδη κάνει λόγο στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Έπειτα από τα παραπάνω διαπιστώνουμε πως αποτελεσματικός διευθυντής και αποτελεσματικό σχολείο συνδέονται άρρηκτα και έτσι στην επόμενη ενότητα θα προσεγγίσουμε εγγύτερα την έννοια του αποτελεσματικού σχολείου και θα εξετάσουμε

αναλυτικότερα ορισμένα χαρακτηριστικά τα οποία είναι καίρια για το χαρακτηρισμό της σχολικής μονάδας ως αποτελεσματικής.

3.4.2 Τα βασικά γνωρίσματα του αποτελεσματικού σχολείου

Στη βιβλιογραφία τα γνωρίσματα εκείνα που απαντούμε ως απαραίτητα για τον χαρακτηρισμό μιας σχολικής μονάδας ως αποτελεσματικής διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: *A) τα οργανισμικά-δομικά χαρακτηριστικά, B) τα διαδικαστικά χαρακτηριστικά*⁹¹. Θα προχωρήσουμε στη συνέχεια σε συνοπτική περιγραφή των γνωρισμάτων που εμπίπτουν σε καθεμία από τις ανωτέρω κατηγορίες, αφού πρώτα δώσουμε και τον ορισμό της σχολικής μονάδας ως όχι απλά μιας δημόσιας υπηρεσίας από άποψη οργανωτική και λειτουργική αλλά και ως μίας πολιτισμικής οντότητας στη λειτουργία της οποίας εμπλέκεται πλήθος προσώπων, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι μαθητές, οι γονείς των μαθητών και φυσικά ο διευθυντής⁹².

Επανερχόμενοι, λοιπόν, στην αποτελεσματική σχολική μονάδα, παρατηρούμε την παρακάτω σημαντική διάκριση των χαρακτηριστικών της:

A) Οργανισμικά-δομικά χαρακτηριστικά. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται περαιτέρω και τα κάτωθι γνωρίσματα:

α) Άσκηση ηγετικού ρόλου, η οποία αναφέρεται τόσο σε επίπεδο αίθουσας διδασκαλίας, όσο και σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Είναι σαφές πως, όταν κάνουμε λόγο, για άσκηση ηγετικού ρόλου σε επίπεδο σχολικής μονάδας έχουμε κατά βάση να κάνουμε με το διευθυντή του σχολείου.

β) Σταθερότητα του προσωπικού, καθώς η συχνή εναλλαγή των διδασκόντων επηρεάζει σαφώς το κλίμα της σχολικής μονάδας, όπως και το ηθικό των μαθητών με αρνητικό τρόπο.

γ) Δομή και οργάνωση του αναλυτικού προγράμματος, η οποία είναι απαραίτητη για όσο το δυνατόν υψηλότερα μαθησιακά αποτελέσματα.

δ) Ανάπτυξη προσωπικού. Θεωρείται πως σε ένα αποτελεσματικό σχολείο κάθε μέλος του συλλόγου διδασκόντων επιδιώκει και το ίδιο να εξελιχθεί σε προσωπικό επίπεδο και ατομικά αλλά και μέσω της συλλογικότητας της σχολικής μονάδας. Η ανάπτυξη του προσωπικού φυσικά μπορεί μεταξύ άλλων να πραγματοποιηθεί και μέσω της δια βίου επιμόρφωσης και

⁹¹Τη διάκριση αυτή καθώς και τα επιμέρους γνωρίσματα κάθε κατηγορίας υιοθετεί και ο Θεοφιλίδης X, ο.π, σελ. 176 επ.

⁹²Βλ. supra 82, σελ. 25-26.

κατάρτισης των διδασκόντων και όχι της στατικότητας που πολλές φορές παρατηρείται έπειτα από την λήψη του βασικού ακαδημαϊκού τίτλου.

ε) Μεγιστοποίηση του διδακτικού χρόνου. Φυσικά δεν αναφερόμαστε στην περαιτέρω διεύρυνση του ωραρίου αλλά στην πραγματική αξιοποίηση του διαθέσιμου διδακτικού χρόνου από τους διδάσκοντες και τους διδασκόμενους. Ένα καλά και με ορθό τρόπο οργανωμένο μάθημα αλλά και σωστή οργάνωση σε γενικότερο επίπεδο (για παράδειγμα έγκαιρη προσέλευση των μαθητών) συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη εκμετάλλευση του διδακτικού χρόνου που διατίθεται.

στ) Ευρεία αναγνώριση της σχολικής επιτυχίας, η οποία είναι ευεργετική για το ηθικό της σχολικής κοινότητας. Η επίτευξη ενός στόχου καλό είναι να επιβραβεύεται και να επαινείται και φυσικά ουσιώδη ρόλο σ' αυτό παίζει για ακόμη μια φορά ο διευθυντής ως κεφαλή της σχολικής μονάδας.

ζ) Εμπλοκή και υποστήριξη των γονέων. Η αποτελεσματική επικοινωνία με τους γονείς διαδραματίζει σημαντικό ρόλο ως παράγοντας μιας αποτελεσματικής σχολικής μονάδας. Οι γονείς πρέπει να έχουν τη δυνατότητα ουσιώδους επικοινωνίας τόσο με τους διδάσκοντες αναφορικά με ζητήματα που αφορούν στα παιδιά τους, για παράδειγμα αναφορικά με τη συμπεριφορά του στη σχολική αίθουσα, όσο και με το διευθυντή.

B) Διαδικαστικά χαρακτηριστικά

α) Συνεταιρικός σχεδιασμός και συναδελφικές σχέσεις. Είναι σχεδόν αυτονόητο πως η συνεργατικότητα αποτελεί κομβικό στοιχείο κάθε επιτυχημένης συλλογικότητας. Έτσι, και στη συλλογικότητα της σχολικής μονάδας το κλίμα συναδελφικότητας και η συνεργασία μεταξύ των μελών της αποτελούν βασικό παράγοντα της αποτελεσματικότητας του σχολείου. Μια τέτοια συνεργατικότητα επιτυγχάνεται μέσα από τον προσδιορισμό και το κινήγι κοινών στόχων, για παράδειγμα ένα κοινό εκπαιδευτικό ή πολιτιστικό πρόγραμμα που θα αναλάβουν κάποιοι διδάσκοντες από κοινού, με την αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών αλλά και των μελών της σχολικής μονάδας με το διευθυντή και γενικότερα μέσα από δράσεις συλλογικής προσπάθειας.

β) Αίσθηση κοινότητας. Το γνώρισμα αυτό συνδέεται άμεσα με το αμέσως παραπάνω. Το αίσθημα της “κοινότητας-οικογένειας” γίνεται αντιληπτό και από τους μαθητές και επηρεάζει θετικά την παρουσία τους στο σχολείο. Ένα τέτοιο κλίμα χτίζεται μέσα από δραστηριότητες της σχολικής μονάδας, όπως για παράδειγμα λέσχες ή αθλητικές ομάδες.

γ) Σαφείς στόχοι και κοινές προσδοκίες. Το γνώρισμα αυτό του αποτελεσματικού σχολείου συνεπάγεται τη θέση ξεκάθαρων στόχων υψηλού επιπέδου όχι όμως ανέφικτων. Στόχος είναι εξάλλου, όπως αναφέραμε και πιο πάνω, εκπαιδευτικοί, μαθητές και γονείς να διακατέχονται από κοινά οράματα και να καταβάλλουν κοινή προσπάθεια για την πραγματοποίησή τους. Στο έργο αυτό, στο εσωτερικό της σχολικής μονάδας αναγκαία είναι η αξιολόγηση και ιδιαιτέρως η αυτοαξιολόγηση, η οποία λειτουργεί ως σύστημα ανατροφοδότησης (*feedback*), η οποία οδηγεί σε επανάδραση⁹³.

δ) Τάξη και πειθαρχία. Τα σχολεία ως χώροι στους οποίους βρίσκεται καθημερινά πλήθος ατόμων τα οποία διαθέτουν διαφορετικό χαρακτήρα το καθένα και εμφανίζουν διαφορετική επίσης συμπεριφορά εύκολα μπορεί να αποτελέσουν και πεδίο διαφωνιών και αντιδράσεων. Για να αποφεύγεται έξαρση τέτοιων φαινομένων και συγκρούσεις οι οποίες θα αναστατώσουν την ισορροπία της σχολικής μονάδας είναι σημαντικό να υφίστανται και να τηρούνται συγκεκριμένες νόρμες στο σχολικό χώρο, κανόνες οι οποίοι θα εξασφαλίσουν την αρμονική συμβίωση μαθητών, καθηγητών γονέων αλλά θα εμπεδώσουν και κλίμα πειθαρχίας και αλληλοσεβασμού⁹⁴.

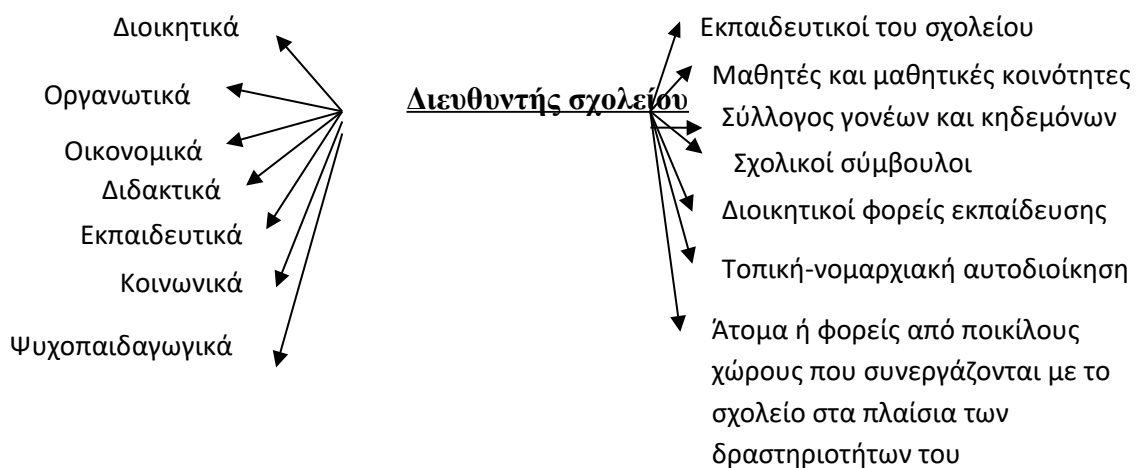
3.4.3 Ο αποτελεσματικός διευθυντής

Τόσο από το δυναμικό μοντέλο των Creemers και Κυριακίδη στο οποίο αναφερθήκαμε ανωτέρω όσο και από τα γνώρισμα του αποτελεσματικού σχολείου συμπεραίνουμε πως ο ρόλος του διευθυντή στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας δεν είναι καθόλου τυχαίος, τουναντίον είναι πολυσύνθετος και πολυδιάστατος. Στην πραγματικότητα πρόκειται για ένα ρόλο ηγετικό με πλήθος απαιτήσεων. Για το πώς δομείται η φιγούρα του αποτελεσματικού διευθυντή έχουμε επίσης στη διάθεσή μας πλήθος βιβλιογραφίας, γεγονός που καταδεικνύει τη σπουδαιότητα του ζητήματος και όπως και τις ποικίλες πτυχές του.

⁹³Περισσότερα για την σχολική αυτοαξιολόγηση βλ. σε Θεοφιλίδης Χ, ο.π, σελ. 292 επ.

⁹⁴Το ζήτημα της συμπερίληψης των γονέων στη σχολική κοινότητα και το πώς αυτοί θα πρέπει να εμπλέκονται στα σχολικά τεκταινόμενα έχει αποτελέσει αντικείμενο ευρείας συζήτησης στην επιστημονική κοινότητα. Στο Διεθνές Πρόγραμμα για την Αξιολόγηση των Μαθητών γνωστό και ως PISA (Programme for International Student Assessment) του έτους 2015 (το πρόγραμμα διεξάγεται κάθε τρία χρόνια υπό την αιγίδα του ΟΟΣΑ) η έρευνα επικεντρώθηκε στις πολιτικές και πρακτικές για ένα επιτυχημένο σχολείο. Σχετικά με τη γονική συμμετοχή στο εκπαιδευτικό έργο τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως διδάσκοντες και γονείς πρέπει να λειτουργούν ως συνεργάτες (*partners*). Πολλές φορές, τονίζεται στην έρευνα οι γονείς δε συμμετέχουν στο εκπαιδευτικό έργο καθώς νιώθουν μη ευπρόσδεκτοι στο σχολείο, όπως και οι διδάσκοντες από την πλευρά τους μπορεί να αισθάνονται πως οι γονείς εμπλέκονται σε υπερβολικό βαθμό “απειλώντας” τον επαγγελματισμό τους. Βλ. περισσότερα σε: Pisa 2015 Results-Policies and Practices for Successful Schools, vol.2, 2015, σελ. 96-101. <http://www.oecd.org/pisa/>

Οι λειτουργίες που ένας διευθυντής σχολικής μονάδας έχει ανταποκριθεί και να φέρει εις πέρας αγγίζουν μία πλειάδα τομέων και καθηκόντων. Τέτοιες ευθύνες αφορούν: α) στο διδακτικό προσωπικό, β) στους μαθητές (ανάγκες και δικαιώματα), γ) στην επικοινωνία με τρίτους φορείς, δηλαδή φορείς του εξωσχολικού περιβάλλοντος, για παράδειγμα η τοπική κοινωνία, δ) στην επικοινωνία με τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών, ε) στην υποδομή του σχολείου, κτηριακή και υλικοτεχνική, στ) στην οργάνωση και διεκπεραίωση του διοικητικού έργου που πρέπει να φέρει εις πέρας. Τον πολυσύνθετο αυτό ρόλο μπορούμε επίσης να τον δούμε και σχηματικά στο αμέσως παρακάτω γράφημα, ώστε να σχηματίσουμε μια ακόμη ευκρινέστερη εικόνα για τη νευραλγική θέση που κατέχει ο διευθυντής σχολικής μονάδας.



Γράφημα 2- Ο πολυσύνθετος ρόλος του διευθυντή⁹⁵

Τα γνωρίσματα τα οποία, εάν πληρούνται, μας συνθέτουν το προφίλ του λεγόμενου *αποτελεσματικού διευθυντή* σχολικής μονάδας ποικίλουν και καταλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα κριτηρίων. Σαφώς δε μπορούμε και δεν έχει ιδιαίτερη σημασία να προχωρήσουμε σε αριθμητική και περιοριστική απαρίθμηση των γνωρισμάτων αυτών. Η περιγραφή που θα ακολουθήσει στοχεύει κυρίως στο σχηματισμό ενός μοντέλου, ενός περιγράμματος

⁹⁵Ο πολυσύνθετος ρόλος του διευθυντή, όπως παρουσιάζεται σχηματικά στη μελέτη των Λεμονή Ι., Κολεζάκη Α., Το πολυσύνθετο έργο του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας και η έλλειψη σχετικής κατάρτισης του στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων», *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, Τόμος 1, Τεύχο ς 3, 2013. Αριστερά του σχεδιαγράμματος παρουσιάζονται τα θέματα που απασχολούν το διευθυντή και δεξιά τα άτομα και οι φορείς με τους οποίους συνεργάζεται και αναπτύσσει επικοινωνία.

στοχασμού αναφορικά με το τι σημαίνει πραγματικά αποτελεσματικότητα στη διεύθυνση της σχολικής μονάδας.

Οι έρευνες για τον αποτελεσματικό διευθυντή ανάγονται ήδη στον προηγούμενο αιώνα κυρίως ως κομμάτι της ευρύτερης έννοιας του αποτελεσματικού διοικητικού στελέχους. Ο Peter Drucker⁹⁶ για παράδειγμα ειδικός στο management επιχειρήσεων είχε προτείνει ήδη από το 1967 στο βιβλίο του “*Ο αποτελεσματικός διοικητικός*” μια σειρά κριτηρίων που καθορίζουν το βαθμό αποτελεσματικότητας ενός στελέχους διοίκησης. Εκεί, μεταξύ άλλων, ο Drucker πρότεινε ορισμένα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού ηγέτη-διοικητικού στελέχους, όπως ικανότητα για ορθολογιστική χρήση του χρόνου με σκοπό τη μέγιστη αξιοποίησή του, η επιδίωξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων και όχι γενικών και αόριστων στόχων, η αξιοποίηση από το διοικητικό στέλεχος κατά το μέγιστο των δικών του δυνατοτήτων όσο και των συνεργατών του, η λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων από αυτό.

Τα γνωρίσματα του αποτελεσματικού στελέχους διοίκησης που ο Peter Drucker πρότεινε συγκεκριμενοποιήθηκαν, όταν ακολούθησαν πιο εξειδικευμένες έρευνες οι οποίες αυτή τη φορά επικεντρώνονταν αποκλειστικά στο αποτελεσματικό στέλεχος διοίκησης σχολικής μονάδας. Τέτοιες είναι, για παράδειγμα, οι έρευνες των Michael Rutter με τίτλο “*Fifteen Thousand Hours*”⁹⁷ (1979), των Arthur Blumberg & William Greenfield (1980), της Sarah Lawrence-Lightfoot με το βιβλίο “*The good high school-Portraits of character and culture*” (1983), του David Hellowell με τίτλο “*The changing role of the head in the primary school in England, School Organization*” (1991), των Nias, Southworth & Yeomans με τίτλο “*Staff Relationships in the Primary School*” (1987)⁹⁸, όπως και των Laws & Dennison δημοσιευμένη το 1990 με τίτλο “*Researching the Role of the Primary School Head. A Limited Base for Promoting Managerial Self-development*”.

Έπειτα, λοιπόν, από την πληθώρα των ερευνών που έχουν διεξαχθεί προς αναζήτηση των χαρακτηριστικών εκείνων που συγκροτούν το προφίλ του αποτελεσματικού διευθυντή

96Ο Peter Drucker ειδικός σε ζητήματα management δίδαξε στο Πανεπιστήμιο της Νέας Υόρκης το αντίστοιχο γνωστικό αντικείμενο τα χρόνια 1950-1972. Το βιβλίο του *The effective executive* θεωρείται από τα βασικότερα στην εργογραφία για τους managers.

97Ο Michael Rutter με τη μελέτη “*Fifteen Thousand Hours-Secondary Schools and their effects on children*” πραγματοποίησε μια έρευνα που διήρκεσε τρία χρόνια σε δημοτικά σχολεία αστικής περιοχής. Διαπιστώθηκε μέσα από την έρευνα αυτή πως πράγματι υπάρχουν σχολεία που προάγουν την επιτυχία και σχολεία που προάγουν την αποτυχία. Αυτό οδήγησε τον Rutter και την ερευνητική του ομάδα να αναζητήσουν και να ανιχνεύσουν τα αίτια πίσω από το φαινόμενο αυτό. Ο τίτλος (στην ελληνική) *Δεκαπέντε χιλιάδες ώρες* αναφέρεται στις ώρες εργασίας που υπολογίζεται πως αναλώνουν οι μαθητές τόσο στο σχολείο όσο και στο σπίτι. Βλ. σχετικά και εδώ: <http://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674300262>

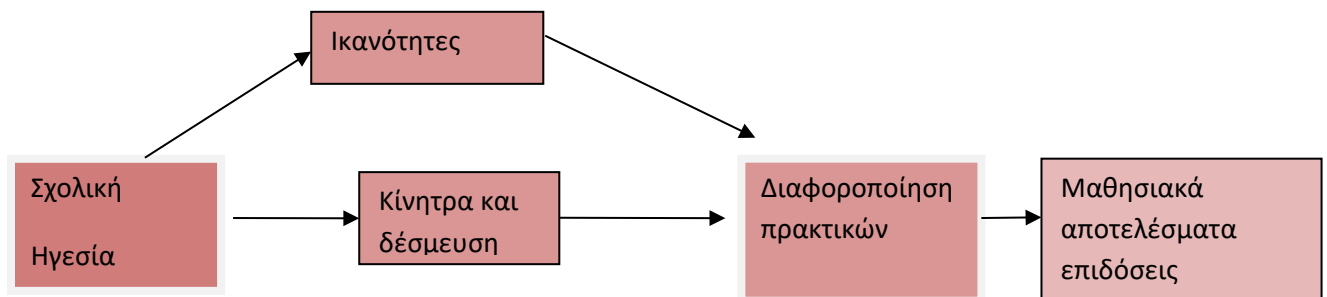
98Φυσικά οι μελέτες αυτές αποτελούν ένα μικρό μόνο δείγμα των όσο έχουν διεξαχθεί αναφορικά με το ζήτημα του αποτελεσματικού σχολείου και του αποτελεσματικού διευθυντή ειδικότερα.

σχολικής μονάδας καταλήγουμε και σε κάποια, ειδικότερα απ' αυτά που ο Drucker είχε προτείνει, γνωρίσματα ενόψει βέβαια και του δεδομένου πως η σχολική μονάδα διαθέτει ορισμένες ιδιαιτερότητες σε σχέση με άλλους οργανισμούς.

Οι πολυετείς αυτές έρευνες κατέδειξαν πως τα γνωρίσματα εκείνα για τα οποία διακρίνεται ο αποτελεσματικός διευθυντής συνδέονται με ποικίλα ζητήματα στο χώρο της σχολικής μονάδας. Έτσι, ο αποτελεσματικός διευθυντής πρέπει κατ' αρχάς να βλέπει το σχολείο με μια προσέγγιση ολιστική, ως σύνολο, να κατανοεί και εμβαθύνει στα προβλήματα της σχολικής μονάδας, να μην απομονώνει τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων, αλλά να τους κάνει κοινωνούς των ζητημάτων που ανακύπτουν. Προς τούτο, χρήσιμο είναι να εφαρμόζει και συμμετοχική διοίκηση, όπου βέβαια αυτό είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί.

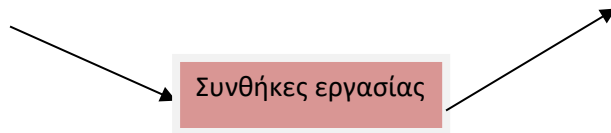
Επιπρόσθετα, οφείλει να βεβαιώνει πως οι διδάσκοντες τηρούν το αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών αλλά να αποτελεί και ο ίδιος παράδειγμα μέσα και από το δικό του διδακτικό έργο⁹⁹. Φυσικά απαιτείται να επιδεικνύει συνεχές ενδιαφέρον προς επιμόρφωση και περαιτέρω κατάρτιση αποκτώντας νέες δεξιότητες που θα επικουρήσουν την άσκηση των καθηκόντων του.

Αναφορικά με την επικοινωνία με τρίτους και φορείς που σχετίζονται με τη σχολική μονάδα, λόγω χάριν το σύλλογο γονέων και κηδεμόνων, ο διευθυντής οφείλει να είναι συνεργάσιμος. Η διατήρηση από πλευράς του ενός κλίματος εξωστρέφειας του σχολείου δείχνει έναν διευθυντή ανοιχτό στην επικοινωνία, την εξέλιξη και τις αλλαγές¹⁰⁰.



⁹⁹Εξάλλου, στην ελληνική νομοθεσία προβλέπεται υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας και για τους διευθυντές σχολικών μονάδων. Συγκεκριμένα στο άρθρο 13 παρ. 7 του Ν. 1566/1985 προβλέπονται τα κάτωθι: “α) Το εβδομαδιαίο υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας των εκπαιδευτικών, που υπηρετούν στα δημοτικά σχολεία, ορίζεται ως εξής: I) Διευθυντές 4θέσιων και 5θέσιων δημοτικών σχολείων, ώρες 18. II) Διευθυντές 6θέσιων μέχρι και 9θέσιων δημοτικών σχολείων, ώρες 10. III) Διευθυντές 10θέσιων και 11θέσιων δημοτικών σχολείων, ώρες 8. IV) Διευθυντές 12θέσιων και πάνω δημοτικών σχολείων, ώρες 6.

¹⁰⁰Η αλλαγή επέρχεται μέσα από μία ολόκληρη διαδικασία την οποία περιέγραψε ήδη από το 1947 ο Γερμανός κοινωνικός ψυχολόγος Kurt Lewin. Η διαδικασία αυτή αποτελείται από τρία στάδια: α) το ξεπάγωμα (*unfreeze*), β) τη μετακίνηση στη νέα ιδέα (*moving*) και τέλος γ) τη σταθεροποίηση, η αποδοχή πια της νέας ιδέας (*refreeze*). Ωστόσο, η αντίσταση στην αλλαγή εξάλλου αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες επιτυχίας ή αποτυχίας ενός προγράμματος οργανωσιακής αλλαγής στο πλαίσιο λειτουργίας ενός οργανισμού και τα αίτιά της εντοπίζονται κυρίως στον ανθρώπινο παράγοντα.



Γράφημα 3-Οι επιδράσεις της σχολικής ηγεσίας στις ικανότητες των εκπαιδευτικών, τα κίνητρα, τη δέσμευση και τη γνώμη τους για τις συνθήκες εργασίας¹⁰¹

Εξάλλου, ο διευθυντής της σχολικής μονάδας επιτελώντας και το ρόλο του ηγέτη οφείλει να μην παραμένει στο επίπεδο των διαταγών προς τους υφισταμένους του αλλά να εργάζεται μαζί τους και να συνεισφέρει και στην επιδίωξη των δικών τους στόχων. Τέτοιοι σκοποί στον τομέα της εκπαίδευσης είναι για παράδειγμα, η βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων ή η καλυτέρευση του κλίματος εντός της τάξης. Τέλος, ο διευθυντής οφείλει να συνειδητοποιήσει πως επιτελεί ένα λειτουργήμα κατά τη διάρκεια της θητείας του¹⁰².

Κλείνοντας την παρούσα ενότητα αξίζει να αναφερθούμε στα λόγια των Portin & Schneider στο άρθρο τους “*Making sense of leading schools. A study of the school principalship*”: “Σε μια μεγάλη κλίμακα πραγμάτων τα σχολεία είναι ίσως μικροί οργανισμοί, αλλά οι ηγετικές του απαιτήσεις δεν είναι καθόλου απλές και μικρής σημασίας”¹⁰³

3. 5 Σύνοψη και συμπερασματικές θέσεις του κεφαλαίου

Στις προηγούμενες ενότητες προσεγγίσαμε δυο έννοιες οι οποίες εκ πρώτης όψεως μοιάζουν να μην έχουν καμία σχέση μεταξύ τους, αυτή της λειτουργικότητας του νόμου, όπως ορίζεται ειδικότερα στην κοινωνιολογία του δικαίου και της αποτελεσματικότητας του διευθυντή σχολικής μονάδας ως βασικού στοιχείου της αποτελεσματικότητας του σχολείου γενικότερα, εννοιών που προέρχονται από το γνωστικό αντικείμενο της διοίκησης επιχειρήσεων και του management.

Φυσικά η επιλογή σύνδεσης των εννοιών αυτών δεν είναι τυχαία. Ο σκοπός είναι να ερευνήσουμε τη λειτουργικότητα των νομοθετημάτων για την επιλογή των διευθυντών. Διαπιστώνοντας πως ένα μεγάλο κομμάτι κάθε νομοθετήματος αφιερώνεται στα

¹⁰¹Το γράφημα προέρχεται από το Θεοφιλίδη Χ., ο.π., σελ.189.

¹⁰²Βλ. περισσότερα σε Θεοφιλίδης Χ., ο.π, σελ.184-187, όπως και στους LeithwoodK. &RiehlC. Whatweknowaboutsuccesfulschoolleadership, 2003, εδώ διαθέσιμη μια συντημημένη από τους συγγραφείς εκδοχή του άρθρου: http://olms.cte.jhu.edu/olms2/data/ck/file/What_we_know_about_SchoolLeadership.pdf.

¹⁰³Portin B. κ.α, Making sense of leading schools. A study of the school principalship, 2003, διαθέσιμοεδώ: https://www.crpe.org/sites/default/files/pub_crpe_maksense_sep03_0.pdf

προαπαιτούμενα για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών προσόντα αλλά και σε ορισμένα κριτήρια που ο νομοθέτης προέκρινε ως απαραίτητα για να καταλάβει κάποιος υποψήφιος τη διευθυντική θέση, πρέπει σ' ένα επόμενο στάδιο να εντοπίσουμε την ανάγκη που επιδιώκουν να εξυπηρετήσουν ακριβώς αυτές οι ρυθμίσεις.

Η βιβλιογραφία για τη σχολική διοίκηση μας παρέχει ένα μεγάλο πλούτο πληροφοριών. Με την ανασκόπηση αυτών συνάγουμε πως ο αποτελεσματικός διευθυντής αποτελεί αναμφισβήτητα μια μεγάλη ανάγκη για το σύγχρονο σχολείο. Το έργο του είναι πολυδιάστατο και για να ανταποκριθεί σ' αυτό είναι εύλογο πως πρέπει να διαθέτει και τις κατάλληλες ικανότητες και δεξιότητες. Αυτές ακριβώς είναι που επιχειρεί ο νομοθέτης να καλύψει μέσω των ρυθμίσεών του¹⁰⁴.

Έχουμε, συνεπώς, την ανάγκη μιας ηγετικής μορφής, που θα διαθέτει γνώρισμα τέτοια που θα προάγουν ουσιαστικά την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας. Το ερώτημα είναι: “Τελικά τα νομοθετήματα για την επιλογή διευθυντή επιτυγχάνουν να καλύψουν αυτή την ανάγκη;”. Η συνεχής αλλαγή των νομοθετημάτων αυτών στην Ελλάδα σίγουρα μας δημιουργεί σοβαρές αμφιβολίες για την ποιότητά τους. Παρατηρούμε πως ο κορμός, βέβαια, του περιεχομένου αυτών διατηρείται, όπως είδαμε και στο κεφάλαιο που πραγματευτήκαμε τη διαχρονική επισκόπηση των νόμων, ίδιος σε ένα αρκετά μεγάλο βαθμό, στοιχεία όμως όπως η αξιολόγηση και η μοριοδότηση των κριτηρίων τροποποιούνται κάθε φορά που ψηφίζεται ένα νέο νομοθέτημα. Άλλες φορές ευνοείται λόγου χάριν η αρχαιότητα, άλλες προτιμώνται υποψήφιοι με διοικητική επάρκεια, άλλες μοριοδοτούνται υψηλότερα τα επιστημονικά προσόντα. Είναι σαν να μας λέει κάθε φορά ο νόμος πως προτιμά ένα διαφορετικό μοντέλο διευθυντή.

Έπειτα από τα παραπάνω, μπορούμε όχι μόνο να κατανοήσουμε τη σύνδεση του λειτουργισμού με τις έννοιες management που προσεγγίσαμε στο παρόν κεφάλαιο, αλλά και να συνειδητοποιήσουμε τη σημαντικότητα ενός νόμου που πραγματικά εξυπηρετεί και αντιμετωπίζει τις κοινωνικές ανάγκες, που δεν είναι ένα ξύλινο νομοθέτημα το οποίο μοιάζει να γράφτηκε και να ψηφίστηκε σε κάποια άλλη χώρα του κόσμου.

104Εξάλλου,σε έρευνες σχετικά με την αποτελεσματικότητα στην εκπαίδευση και τη διοίκηση του σχολείου συναντάμε τη φράση “deliberate selection of principals with curriculum knowledge and interpersonal skills”. Η μη τυχαία, λοιπόν, αλλά σκόπιμη επιλογή πώς αλλιώς μπορεί να πραγματοποιηθεί, παρά μόνο μέσω θεσμοθετημένων και καθορισμένων διαδικασιών. Βλ. Και Leithwood κ.α Review of research How leadership influences student learning, Center for Applied Research and Educational Improvement, University of Minnesota, σελ. 37, διαθέσιμο εδώ: <http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/How-Leadership-Influences-Student-Learning.pdf>.

Κεφάλαιο 4

Η έρευνα για τις στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο

επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων αλλά και το νέο προς ψήφιση νομοσχέδιο

4.1 Μεθοδολογικά ζητήματα

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με τη χρήση του εργαλείου του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο το οποίο συνίσταται σε ένα σύνολο γραπτών ερωτήσεων άμεσα σχετιζόμενων με το υπό εξέταση ζήτημα συνεισφέρει στη συγκέντρωση των απαραίτητων για την έρευνα πληροφοριών, οι οποίες ανάλογα με το περιεχόμενο των ερωτήσεων αποδίδουν γνώμες, στάσεις και αξίες αλλά και τα συναισθήματα των ερωτηθέντων¹⁰⁵. Εν προκειμένω, επιδιώκεται η ανάδειξη των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το νέο σχέδιο νόμου για την επιλογή διευθυντών και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων.

Στις επόμενες ενότητες θα παρουσιαστεί η διαδικασία της συλλογής των δεδομένων μέσω του ερωτηματολογίου, η δομή αυτού, και στη συνέχεια τα αποτελέσματα που προκύπτουν έπειτα από την ανάλυση των συλλεγέντων δεδομένων.

4.2 Διαδικασία συλλογής δεδομένων της έρευνας και δομή του ερωτηματολογίου

Καθώς στην ελληνική βιβλιογραφία δεν εντοπίζονται άλλες μελέτες που να εξετάζουν εγγύτερα αλλά και να ποσοτικοποιούν τις απόψεις και στάσεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης¹⁰⁶ αναφορικά με το νέο σχέδιο νόμου¹⁰⁷ για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, επιλέχθηκε εν προκειμένω η ερευνητική μέθοδος του

105 Βλ. περισσότερα σε Claude, Javeau., Η έρευνα με ερωτηματολόγιο-Το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή, εκδ. Τυπωθήτω, 2000. Η μέθοδος του ερωτηματολογίου σαφώς μπορεί να συνεπάγεται και ορισμένα μειονεκτήματα σε περίπτωση μη σωστής επιλογής του δείγματος ή διατύπωσης των ερωτήσεων με τρόπο αόριστο και ασαφή, ώστε οι δοθείσες ερωτήσεις να μην οδηγούν σε ουσιαστικές

¹⁰⁶ Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν εν προκειμένω αυτό που ονομάζεται *πληθυσμός-στόχος (target population)*, το σύνολο δηλαδή των υποκειμένων που εμπίπτουν στο ενδιαφέρον του ερευνητή και τα οποία φέρουν ορισμένο κοινό χαρακτηριστικό.

¹⁰⁷ Κατά τη διάρκεια της διεξαγωγής της έρευνας επρόκειτο ακόμη για νομοσχέδιο, πλέον έχει ψηφισθεί ο οικείος νόμος. Παρακάτω θα γίνει ιδιαίτερη αναφορά στο ζήτημα αυτό.

ερωτηματολογίου κλειστού τύπου. Με την εν λόγω μέθοδο είναι εφικτή η γενίκευση συμπερασμάτων σε επίπεδο πληθυσμού¹⁰⁸, ενώ επιτρέπει περαιτέρω στον ερευνητή να προχωρήσει στον εντοπισμό της ύπαρξης σχέσεων ανάμεσα σε ποικίλες μεταβλητές.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 συνολικά ερωτήσεις, οι οποίες θα παρουσιαστούν αναλυτικά παρακάτω. Οι απαντήσεις, εξαιρουμένων αυτών που δίνονται σε ερωτήσεις που αφορούν σε δημογραφικά στοιχεία, είναι στην πλειονότητά τους διαμορφωμένες σε κλίμακα τύπου Likert. Πρόκειται δηλαδή για κλίμακες διάταξης από το ελάχιστο έως το παρά πολύ¹⁰⁹. Επίσης, για τη σύνταξη του ερωτηματολογίου ελήφθησαν υπ' όψιν ορισμένες αρχές που αφορούν στο περιεχόμενό του, τον τρόπο εκφοράς των ερωτήσεων και των απαντήσεων και τέλος τη σειρά των ερωτήσεων. Οι αρχές αυτές, υπό τη μορφή ερωτήσεων που πρέπει να θέτει ο ερευνητής στον εαυτό του κατά τη σύνταξη του ερωτηματολογίου -σαν μια μορφή αυτοαξιολόγησης- διατυπώθηκαν ήδη από το 1976 στο βιβλίο *Research methods in socialrelations* (1976) των Claire Selltitz, Lawrence S. Wrightsman και Stuart W. Cook. Έτσι ορισμένα από τα ερωτήματα-κριτήρια αυτοελέγχου για το ερωτηματολόγιο είναι τα ακόλουθα:

- i) Είναι αναγκαίο το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου και επιπλέον είναι χρήσιμο;
- ii) Υπάρχουν αρκετές ερωτήσεις, ώστε να απαντηθεί το ερευνητικό ερώτημα;
- iii) Μήπως απαιτείται οι ερωτήσεις να είναι πιο συγκεκριμένες, σαφείς και πιο στενά σχετιζόμενες με τις προσωπικές εμπειρίες του ερωτηθέντα;
- iv) Μήπως υπάρχουν ερωτήσεις που είναι στραμμένες προς μία κατεύθυνση και δεν έχουν ουδέτερο περιεχόμενο;
- v) Υπάρχει μήπως κίνδυνος παρανόησης της ερώτησης; Περιέχει ίσως φρασεολογία δύσκολη και ασαφή;
- vi) Η χρήση φρασεολογίας πιο “προσωπικής” θα βοηθούσε πιθανόν στην παραγωγή καλύτερων αποτελεσμάτων;
- vii) Υπάρχει πιθανόν κάποιος εναλλακτικός τρόπος εκφοράς της ερώτησης, πιο κατανοητός και πιο άμεσος;

108Cresswell & Plano Clark, *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, 2007.

¹⁰⁹Η κλίμακα Likert αποτελεί μια κλίμακα εκτίμησης απόψεων ή συμπεριφοράς μιας κοινωνικής ομάδας. Στην κλίμακα Likert πραγματοποιείται χρήση τυποποιημένων απαντήσεων σε ερωτηματολόγιο με σκοπό να εντοπισθεί η ένταση διαφόρων στοιχείων που τίθενται στις ερωτήσεις. Πήρε το όνομά της από τον Rensis Likert (1903-1981), συνιδρυτή του Institute of Social Research του Πανεπιστημίου του Michigan.

- viii) Αν οι απαντήσεις δίνονται μεταξύ πολλαπλών επιλογών, ποιος είναι ο καλύτερος τύπος απαντήσεων; (πχ κλίμακα, διχοτομημένες απαντήσεις¹¹⁰)
- ix) Είναι πιθανόν η απάντηση σε ορισμένη ερώτηση να επηρεαστεί από το περιεχόμενο προηγούμενων ερωτήσεων;
- x) Μήπως η ερώτηση εκφέρεται πολύ νωρίς ή πολύ αργά στο ερωτηματολόγιο, ώστε να προκαλέσει το ενδιαφέρον του συμμετέχοντα στην έρευνα;

Αναφορικά με τα ερωτήματα της έρευνας, αυτά κατατάσσονται σε τρεις ενότητες και διακρίνονται : α) στα δημογραφικά στοιχεία, β) ερωτήματα σχετικά με το παλαιό αλλά και το ισχύον κατά την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα νομοθετικό πλαίσιο, γ) ερωτήματα αναφορικά με τις ρυθμίσεις του νέου νομοσχεδίου που αφορούν στην επιλογή στελεχών σχολικών μονάδων. Στο σημείο αυτό πρέπει να το τονίσουμε εκ νέου πως κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας και διανομής του ερωτηματολογίου το νομοσχέδιο για το οποίο γίνεται λόγος και το οποίο καλύπτει ένα σημαντικό τμήμα της έρευνας δεν είχε καταστεί ακόμη νόμος του κράτους. Στις 12 Ιουνίου του 2018 δημοσιεύθηκε, έπειτα από ψήφισή του, και πλέον κάνουμε λόγο για το νόμο 4547/2018¹¹¹. Παρά ταύτα, στην παρουσίαση του ερωτηματολογίου και την ανάλυση των ερωτήσεων και αποτελεσμάτων που θα ακολουθήσει θα γίνεται λόγος για “νομοσχέδιο”, καθώς ο ψηφισθείς πλέον νόμος δεν υφίστατο την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας αλλά και οι ερωτήσεις διαμορφώθηκαν επί του κειμένου του νομοσχεδίου. Συνεπώς, τονίζεται, για την αποφυγή οιασδήποτε σύγχυσης, πως θα πραγματοποιείται η χρήση του όρου “νομοσχέδιο”.

Η έρευνα έλαβε χώρα στα τέλη του σχολικού έτους 2017-2018 σε δημοτικά σχολεία στο νομό Λάρισας¹¹². Για την επιλογή των σχολείων ακολουθήθηκε η μέθοδος της βολικής δειγματοληψίας. Οι δάσκαλοι, οι οποίοι συμμετείχαν, ενημερώθηκαν κατά τη διανομή του ερωτηματολογίου ότι τα αποτελέσματα που θα εξαχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς, ενώ διαβεβαιώθηκαν επίσης και για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερέβαινε τα επτά λεπτά.

110Πρόκειται συνήθως για τις απαντήσεις ανάμεσα σε ΝΑΙ/ΟΧΙ ή Φύλο: Θηλυκό/Αρσενικό και προτιμάται σε έρευνες γιατί παρέχει γρήγορες και ξεκάθαρες απαντήσεις. Φυσικά, πρέπει να γίνεται χρήση τους μόνο στις ερωτήσεις που μπορούν να απαντηθούν με τον τρόπο αυτό.

111Η είδηση για τη δημοσίευση του Νόμου στο ΦΕΚ: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/258814_fek-nomoshedio-gia-tis-nees-domes-stin-ekpaideysi-eggrafo (τελ. προσβ. 14/01/2019).

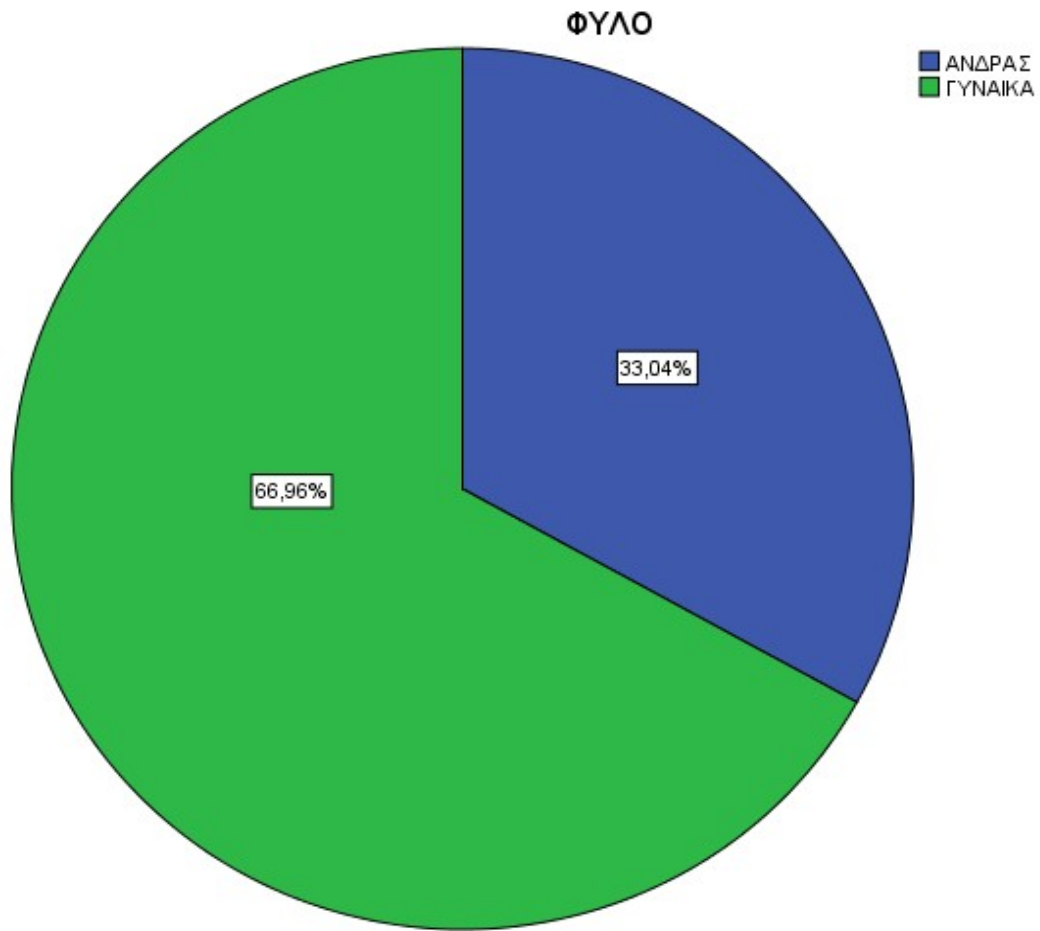
112Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έλαβαν μέρος στη διεξαγόμενη έρευνα, εν προκειμένω εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε σχολικές μονάδες του Ν. Λάρισας, αποτέλεσαν ένα μέρος του πληθυσμού-στόχου, καθώς ήταν αυτοί στους οποίους υπήρχε η δυνατότητα πρόσβασης και συνιστούν στο σύνολό τους τον πληθυσμό της δειγματοληψίας.

4.3 Δείγμα της έρευνας και δημογραφικά στοιχεία

Το δείγμα αποτέλεσαν 115 εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από αυτούς οι 38 ήταν άνδρες (ποσοστό 33%) και οι 77 ήταν γυναίκες (ποσοστό 77%). Περαιτέρω, από το συνολικό δείγμα 9 εκπαιδευτικοί ήταν μεταξύ 22-31 ετών (ποσοστό 6%) μεταξύ 32 και 45 ετών ήταν 39 εκπαιδευτικοί (ποσοστό 26%), ενώ η πλειοψηφία (102 συμμετέχοντες) ήταν άνω των 46 ετών (ποσοστό 67,6%). Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα εργαζόταν σε πολυθέσια σχολεία (ποσοστό 77,3%), ενώ 34 συμμετέχοντες σε ολιγοθέσια (ποσοστό 22,7%). Στη μελέτη συμμετείχαν επίσης 23 διευθυντές/διευθύντριες (ποσοστό 20%). Αναφορικά με τον τόπο εργασίας το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζόταν σε αστικές περιοχές (64,4%), σε ημιαστικές δίδασκαν 13 εκπαιδευτικοί (5,9%) και 65 σε αγροτικές περιοχές (ποσοστό 29,7%). Παρακάτω παρατίθενται ποσοστιαίες απεικονίσεις των προαναφερόμενων δημογραφικών στοιχείων, όπως επίσης και ορισμένων ακόμη στοιχείων που συλλέχθηκαν κατά την έρευνα και αφορούν σε ιδιότητες του δείγματος, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η προϋπηρεσία.

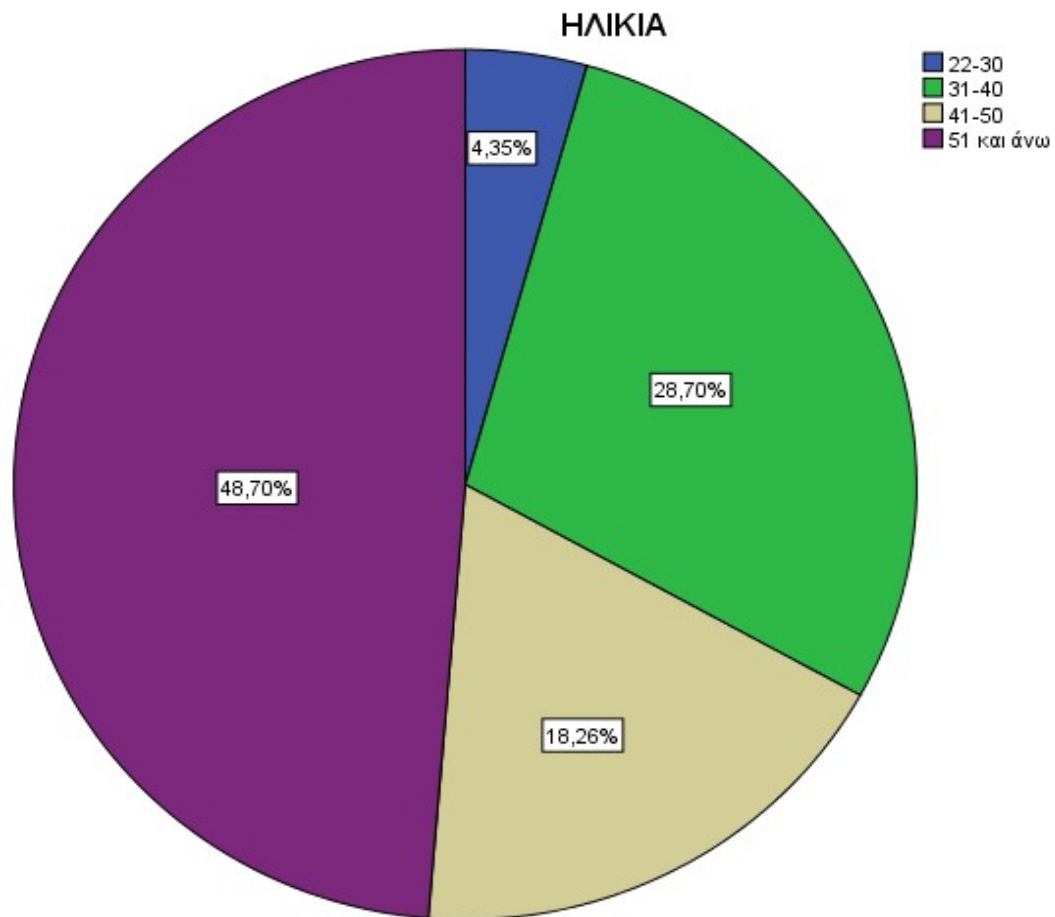
ΦΥΛΟ

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΑΝΔΡΑΣ	38	33,0
ΓΥΝΑΙΚΑ	77	67,0
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0



ΗΛΙΚΙΑ

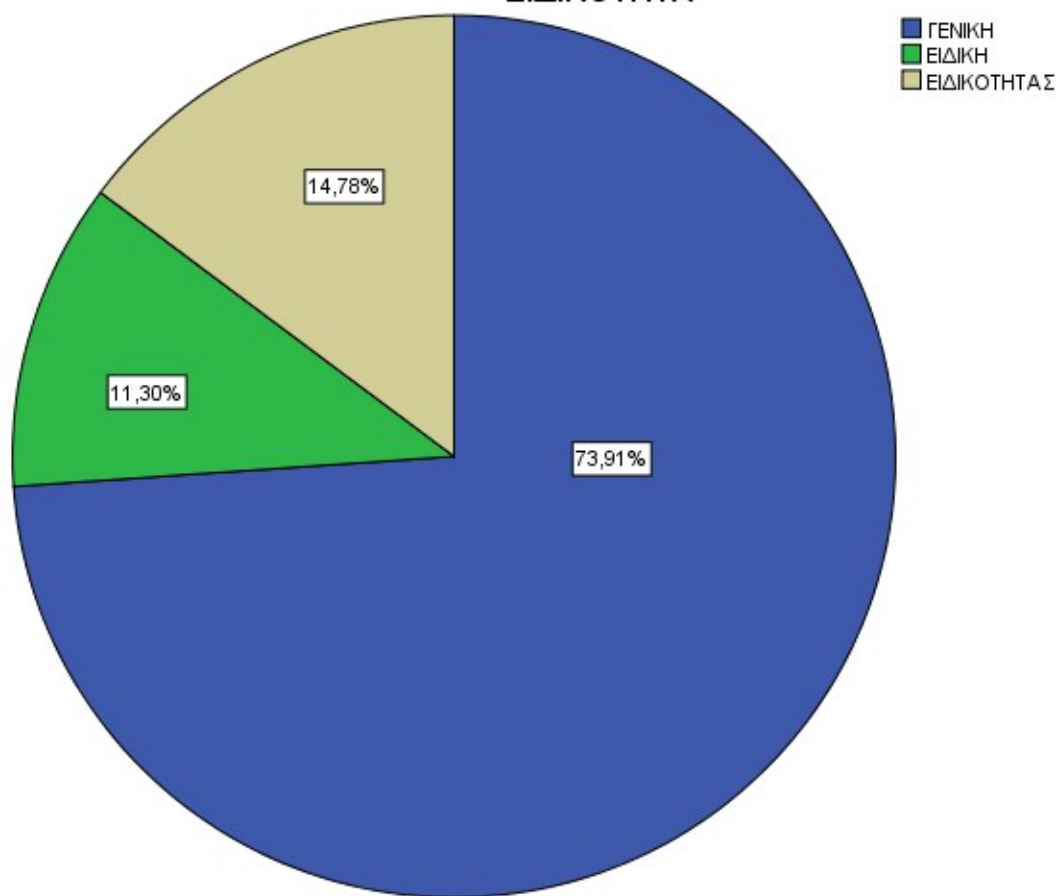
	N=115	%
Ηλικία		
22-30	5	4,35
31-40	33	28,7
41-50	21	18,3
51<	56	48,7



ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΓΕΝΙΚΗ	85	73,9
ΕΙΔΙΚΗ	13	11,3
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	17	14,8
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

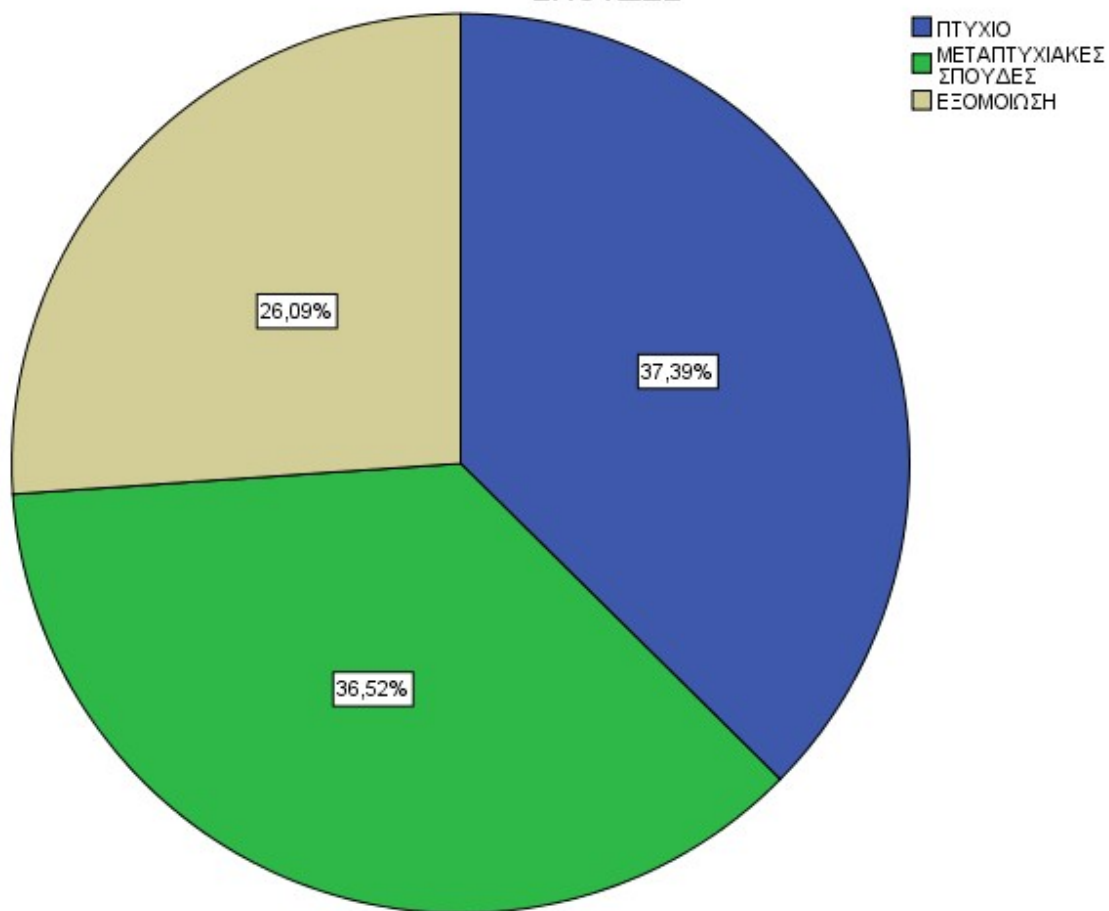
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ



ΣΠΟΥΔΕΣ

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΠΤΥΧΙΟ	43	37,4
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	42	36,5
ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ	30	26,1
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

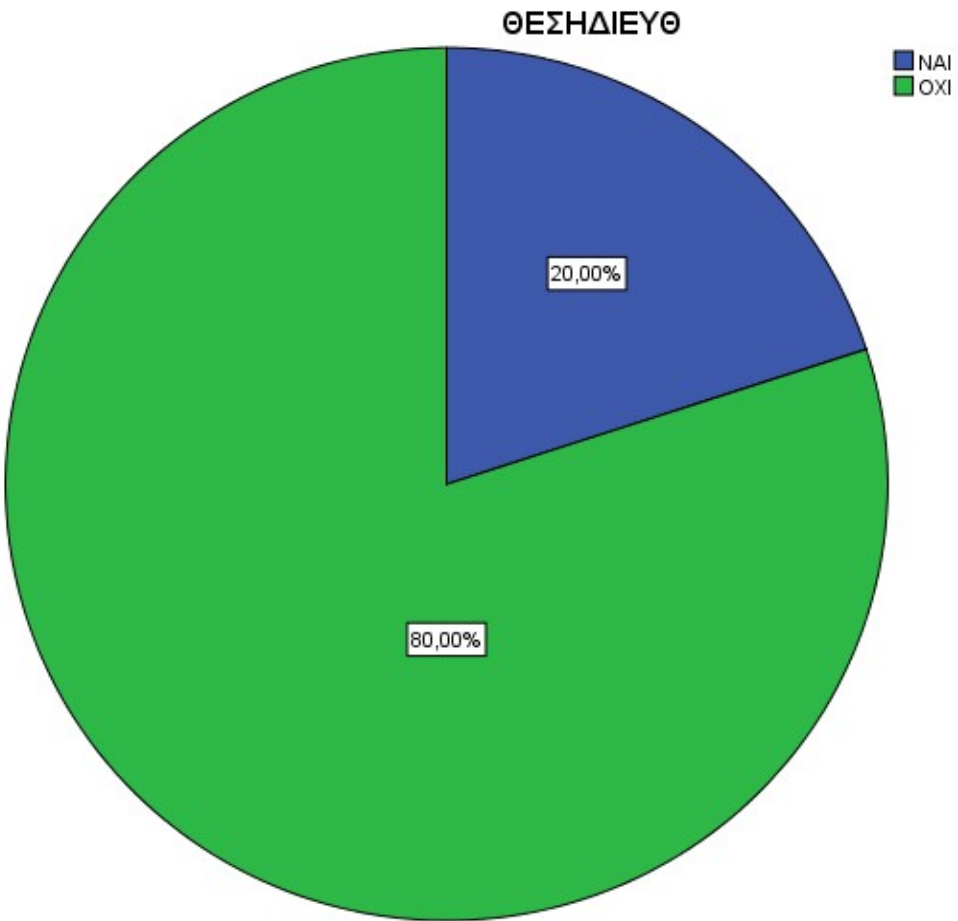
ΣΠΟΥΔΕΣ



ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	
	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ	5,2
ΝΑΙ	23	20,0	9,6
ΟΧΙ	92	80,0	20,0
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0	17,4
21-30	32	27,8	
31 και άνω	23	20,0	
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0	

ΘΕΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

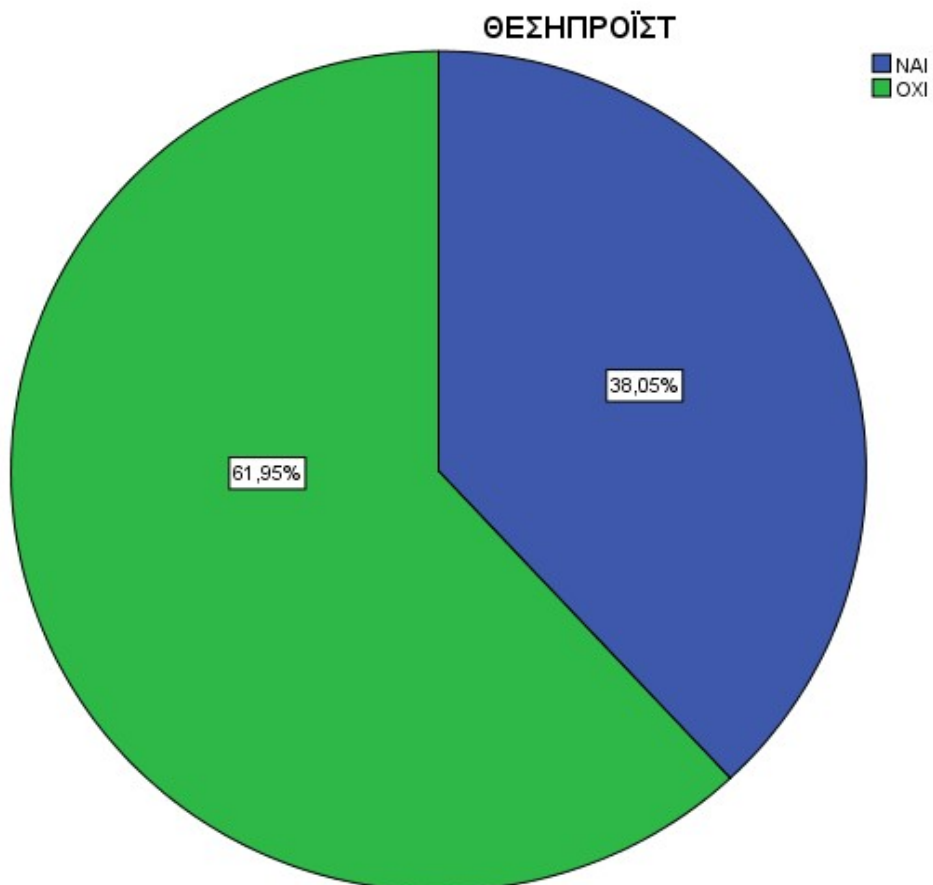


	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	20	17,4
ΟΧΙ	95	82,6
ΣΥΝΟ ΛΟ	115	100,0

ΘΕΣΗ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗ

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	43	37,4
ΟΧΙ	70	60,9
ΣΥΝΟΛΟ	113	98,3
Missing System	2	1,7
Total	115	100,0

ΘΕΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ



4.4 Στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών για το νέο σχέδιο νόμου επιλογής διευθυντών

4.4.1 Περιγραφική Στατιστική

Οι ερωτήσεις τις οποίες περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε, στόχευαν, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στην ανάδειξη των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με το νέο σχέδιο νόμου για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων. Προς τούτο, τέθηκαν ερωτήματα που σχετίζονταν όχι μόνο με το νέο νομοσχέδιο (πλέον νέο νόμο) αλλά και με ορισμένες νομοθετικές ρυθμίσεις είτε παλαιότερες οι οποίες καταργήθηκαν ή άλλες που είχαν τεθεί προς κατάργηση. Μέσω των ερωτήσεων αυτών, που τίθενται σε σύγκριση με το νέο προτεινόμενο νομοθετικό πλαίσιο, επιχειρείται μια πιο ολοκληρωμένη θεώρηση των απόψεων των εκπαιδευτικών για τις επερχόμενες νομοθετικές τροποποιήσεις.

Παρακάτω παρατίθενται αρχικά οι ερωτήσεις που περιελάμβανε το ερωτηματολόγιο και στη συνέχεια ακολουθούν τα στατιστικώς επεξεργασμένα αποτελέσματα σε καθεμιά από αυτές. Πρόκειται για αποτελέσματα που προκύπτουν με τις μεθόδους της περιγραφικής στατιστικής, εφαρμογή δηλαδή της στατιστικής στην οργάνωση, παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων που προκύπτουν μέσω έρευνας με τα κατάλληλα μέτρα θέσης και διασποράς.

Θεωρείτε πως το σύστημα κριτηρίων επιλογής στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων Ν. 4473/2017 είναι δίκαιο;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	5	4,3
ΕΛΑΧΙΣΤΑ	13	11,3
ΜΕΤΡΙΑ	59	51,3
ΑΡΚΕΤΑ	36	31,3
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	1	0,9
ΣΥΝΟΛΟ	114	99,1

Η παραπάνω ερώτηση στοχεύει στην ανίχνευση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με το δίκαιο ή μη χαρακτήρα του ισχύοντος νόμου, 4473/2017. Παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στη βαθμίδα *μέτρια*, ενώ οι βαθμίδες *καθόλου* και *πάρα πολύ* συγκέντρωσαν τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων στην έρευνα.

Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο διευκολύνει τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται για κατάληψη θέσης στελέχους να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	3	2,6
ΕΛΑΧΙΣΤΑ	14	12,2
ΜΕΤΡΙΑ	44	38,3
ΑΡΚΕΤΑ	48	41,7
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	6	5,2
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Με την παραπάνω ερώτηση αναζητείται ο βαθμός στον οποίο οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως ο ισχύων νόμος επιλογής διευθυντών διευκολύνει τον εκάστοτε ενδιαφερόμενο για την υποβολή υποψηφιότητας για θέση διευθυντή. Αυτό μας επιτρέπει να ανιχνεύσουμε αν οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί θεωρούν το νομοθετικό πλαίσιο και τις διαδικασίες που αυτό προβλέπει ως κίνητρο ή αντικίνητρο για να υποβάλουν την υποψηφιότητά τους για διευθυντική θέση. Παρατηρούμε πως το 41,7 % συγκεντρώνεται στη βαθμίδα *αρκετά*, ενώ πολύ κοντά βρίσκονται και οι ποσοστιαίες μονάδες της βαθμίδας *μέτρια*. Πάντως, πλήρως θετική άποψη έχει μόνο το 5,2% των ερωτηθέντων.

Θεωρείτε ότι η μυστική ψηφοφορία από το σύλλογο διδασκόντων της σχολικής μονάδας

που προβλεπόταν στον (Ν. 4327/2015)για την επιλογή των στελεχών, επηρέασε τις σχέσεις των μελών της σχολικής μονάδας;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	3	2,6
ΕΛΑΧΙΣΤΑ	14	12,2
ΜΕΤΡΙΑ	44	38,3
ΑΡΚΕΤΑ	48	41,7
ΠΑΡΑ	6	5,2
ΠΟΛΥ		
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Η μυστική ψηφοφορία του συλλόγου διδασκόντων αποτέλεσε ένα εξαιρετικά αμφιλεγόμενο ζήτημα κατά την περίοδο της εφαρμογής του. Η εφαρμογή του συγκεκριμένου τρόπου επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας, εν τέλει εφαρμόστηκε μία μόνο φορά και στην συνέχεια καταργήθηκε. Η εισαγωγή της συγκεκριμένης ερώτησης έχει ως στόχο να διερευνήσει το κατά πόσο μια τέτοια νομοθετική πρόβλεψη, παρά το βραχύ της βίο είχε επίδραση στις διαπροσωπικές σχέσεις εντός του συλλόγου διδασκόντων.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών επέλεξε και πάλι τις δυο βαθμίδες *μέτρια* και *αρκετά*. Έτσι, διαπιστώνουμε πως η εισαγωγή της μυστικής ψηφοφορίας κατά τη διαδικασία επιλογής διευθυντή σχολικής μονάδας θεωρείται από τους εκπαιδευτικούς ως παράγοντας που σε κάποιο βαθμό -μεγαλύτερο ή μικρότερο- επηρέασε τις σχέσεις του συλλόγου διδασκόντων. Εξάλλου, η βαθμίδα *καθόλου* συγκέντρωσε μόλις 3 από τις 115 απαντήσεις και ποσοστό 2,6%.

Σε ποια κατεύθυνση τις επηρέασε;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
--	-----------	---------

ΘΕΤΙΚΑ	12	10,4
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	82	71,3
ΔΕΝ ΤΙΣ ΕΠΗΡΕΑΣΕ	21	18,3
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Η προκειμένη ερώτηση αποτελεί συνέχεια και συμπλήρωμα της προηγούμενης, καθώς δε θα μπορούσαμε να έχουμε ολοκληρωμένη εικόνα για την επιρροή της μυστικής ψηφοφορίας στις σχέσεις των εκπαιδευτικών της ίδιας σχολικής μονάδας. Δεν αρκεί, λοιπόν, να γνωρίζουμε το βαθμό που οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι επηρέασε τις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και τον τρόπο που τις επηρέασε. Παρατηρούμε πως το μεγαλύτερο ποσοστό (71,3%) επέλεξε ως απάντηση την αρνητική επίδραση της μυστικής ψηφοφορίας, ενώ προς τη θετική επίδραση τάχθηκε το 10,4% των εκπαιδευτικών.

Πώς κρίνετε την ισχύουσα γνωμοδοτική αρμοδιότητα (τροποποίηση με το Ν. 4473/2017) του συλλόγου διδασκόντων στην αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΘΕΤΙΚΑ	64	55,7
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	30	26,1
ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ	20	17,4
ΣΥΝΟΛΟ	114	99,1

Η παρούσα ερώτηση επιδιώκει την ανίχνευση της στάσης των εκπαιδευτικών αναφορικά με τη γνωμοδοτική αρμοδιότητα που πλέον έχει απονεμηθεί στο σύλλογο διδασκόντων με σκοπό την αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης του υποψηφίου διευθυντή. Τα αποτελέσματα στην υπό εξέταση ερώτηση είναι ιδιαίτερος σημαντικά καθώς η γνωμοδοτική αρμοδιότητα έρχεται σε αντίθεση με την αποφασιστική

αρμοδιότητα που υπήρχε, όταν ακόμη ίσχυε νομοθετικά η πρόβλεψη για τη μυστική ψηφοφορία. Επιπλέον, η γενική συγκρότηση και η προσωπικότητα του διευθυντή αποτελούν ουσιώδη στοιχεία για μια αποτελεσματική ηγεσία και περαιτέρω για ένα αποτελεσματικό σχολείο, ζητήματα που θίξαμε και στο τρίτο κεφάλαιο.

Οι διαθέσιμες απαντήσεις εν προκειμένω ήταν οι εξής: *θετικά, αρνητικά, δεν έχω άποψη*. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκέντρωσε η απάντηση *θετικά*, ενώ οι απαντήσεις *αρνητικά* και *δεν έχω άποψη* συγκέντρωσαν ποσοστά που δεν απέχουν ιδιαίτερα μεταξύ τους, καθώς η πρώτη βρίσκεται σε ποσοστό 26,1% και η δεύτερη σε ποσοστό 17,4% αντίστοιχα.

Θεωρείτε ότι γνωμοδοτική αρμοδιότητα (τροποποίηση με το Ν. 4473/2017) του συλλόγου διδασκόντων στην αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου συμβάλλει αποτελεσματικά στη διαδικασία κρίσης και επιλογής;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	10	8,7
ΕΛΑΧΙΣΤΑ	21	18,3
ΜΕΤΡΙΑ	43	37,4
ΑΡΚΕΤΑ	36	31,3
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	5	4,3
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης τίθεται το ζήτημα της αποτελεσματικότητας πλέον της γνωμοδοτικής αρμοδιότητας του συλλόγου διδασκόντων. Ενδιαφέρει ιδιαίτερα η στάση και γνώμη των εκπαιδευτικών για το βαθμό στον οποίο η γνωμοδοτική αρμοδιότητα εξυπηρετεί με ουσιαστικό τρόπο τη διαδικασία επιλογής στελεχών σχολικών μονάδων. Εδώ, το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων συγκεντρώνεται στη βαθμίδα *μέτρια* (37,4 %) χωρίς βέβαια αυτό να είναι ιδιαίτερος υψηλό. Μάλιστα, σχετικά κοντά σε ποσοστό βρίσκεται και η βαθμίδα *αρκετά*, ενώ για την υψηλή αποτελεσματικότητα της γνωμοδοτικής αρμοδιότητας συμφωνεί μόνο το 4,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών η γενική συγκρότηση και η προσωπικότητα του υποψηφίου αποτιμάται αποκλειστικά με προσωπική συνέντευξη, θεωρείται ότι θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνονται και άλλα κριτήρια, όπως:

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Η γνώμη του συλλόγου διδασκόντων	72	62,6
Η γνώμη του συλλόγου Γονέων	4	3,5
Η γνώμη του Σχολικού Συμβουλίου	15	13,0
Άλλο	24	20,9
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Στην προκειμένη ερώτηση οι απαντήσεις δε δομούνται σε κλίμακα τύπου Likert, αλλά προτιμήθηκαν οι εξής τέσσερις: α) *Η γνώμη του συλλόγου διδασκόντων*, β) *Η γνώμη του συλλόγου γονέων*, γ) *Η γνώμη του Σχολικού Συμβουλίου*, δ) *Άλλο*. Σκοπός ήταν η ανίχνευση της στάσης των εκπαιδευτικών απέναντι σε εναλλακτικές δυνατότητες που θα μπορούσαν να συμπληρώσουν την αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης που τίθεται από το νομοσχέδιο από κοινού με την προσωπική συνέντευξη. Από το σύνολο των απαντήσεων παρατηρούμε πως η πλειονότητα φαίνεται να εμπιστεύεται κατά κύριο λόγο το σύλλογο διδασκόντων και όχι τη γνώμη των γονέων.

Τα ποσοστά των απαντήσεων συνάδουν και με τα αποτελέσματα στην προηγούμενη ερώτηση, όπου τέθηκε το ερώτημα της αποτελεσματικότητας της γνωμοδοτικής αρμοδιότητας του συλλόγου διδασκόντων. Είναι φανερό πως η γνώμη του συλλόγου διδασκόντων αποκομίζει θετική αντιμετώπιση και προτιμάται από τους εκπαιδευτικούς συγκριτικά και με άλλες εναλλακτικές. Βέβαια, οφείλουμε να τονίσουμε πως το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η απάντηση *άλλο*, γεγονός που σημαίνει ότι αναφορικά με την αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας υφίσταται μια καθόλου αμελητέα μερίδα εκπαιδευτικών που αμφισβητούν τις πιθανές δυνατότητες για την αποτίμηση της προσωπικότητας του υποψηφίου διευθυντή.

Με το νέο νομοσχέδιο επιλογής στελεχών εκπαίδευσης προστίθεται ως προϋπόθεση για τη θέση υποψηφιότητας και η πιστοποίηση Τ.Π.Ε (Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών) Α' επιπέδου. Θεωρείται πως η κατάρτιση του διευθυντή στις νέες τεχνολογίες συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη διοίκηση της σχολικής μονάδας;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	1	,9
ΜΕΤΡΙΑ	7	6,1
ΑΡΚΕΤΑ	35	30,4
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	72	62,6
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Με την παραπάνω ερώτηση εξετάζεται ιδιαίτερα το ζήτημα της κατάρτισης των υποψήφιων στελεχών εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες. Το ερώτημα, ωστόσο, εστιάζει στο κατά πόσο θεωρείται μια τέτοια κατάρτιση ως στοιχείο ενός αποτελεσματικού διευθυντή και κατ' επέκταση και αποτελεσματικής σχολικής διοίκησης. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκέντρωσε η βαθμίδα *πάρα πολύ*, ενώ το δεύτερο μεγαλύτερο η βαθμίδα *αρκετά*. Συνεπώς, συμπεραίνουμε πως η κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας γίνεται εκλαμβάνεται από τους εκπαιδευτικούς ως προσόν απαραίτητο για να διοικηθεί αποτελεσματικά η σχολική μονάδα στην οποία υπηρετούν.

Στο πλαίσιο του συστήματος επιλογής που προτείνεται με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών η προσωπική συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής καταλαμβάνει ποσοστό 22 % από 36% που προβλέπεται βάσει του ισχύοντος νόμου στο σύνολο των μονάδων αποτίμησης των κριτηρίων επιλογής. Πώς κρίνετε αυτή την αλλαγή;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΘΕΤΙΚΑ	79	68,7
ΑΡΝΗΤΙΚΑ	19	16,5
ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ	17	14,8

ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0
--------	-----	-------

Το παραπάνω ερώτημα αποσκοπεί στη μέτρηση των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με τη μείωση του ποσοστού της προσωπικής συνέντευξης των υποψηφίων διευθυντών στο σύνολο των μονάδων αποτίμησης των κριτηρίων επιλογής που προβλέπονται με το νέο νομοσχέδιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στην απάντηση *θετικά*, και πρόκειται για αποτέλεσμα αναμενόμενο δεδομένων και των αποτελεσμάτων σε παραπάνω ερωτήματα, όπως το υψηλό ποσοστό που έλαβε η συμπληρωματική της προσωπικής συνέντευξης γνωμοδότηση του συλλόγου διδασκόντων. Είναι εμφανές πως η προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου αντιμετωπίζεται με δυσπιστία από τους εκπαιδευτικούς ως μέσο αποτίμησης της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης αυτού και για το λόγο αυτό επικροτείται και η μείωση της σημαντικότητάς της στη συνολική διαδικασία.

Πιστεύετε ότι η προβλεπόμενη από το νόμο αξιολόγηση των διευθυντών αποτελεί θετικό μέτρο;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	72	62,6
ΟΧΙ	25	21,7
ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ	18	15,7
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Το υπό εξέταση ερώτημα αποσκοπεί στη μέτρηση των στάσεων και απόψεων των συμμετεχόντων αναφορικά με το ζήτημα της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων. Πρόκειται βέβαια για γενικό ερώτημα, καθώς δεν περιγράφονται λεπτομέρειες για τον τρόπο αξιολόγησης, παρά μόνο αυτή ως προβλεπόμενο μέτρο (εξάλλου εξαντλητικές λεπτομέρειες δεν καθορίζονται ούτε και με το νομοσχέδιο), ωστόσο ο στόχος είναι μια αποτίμηση της νομοθετικής πρόβλεψης της διαδικασίας της αξιολόγησης και μόνο. Παρατηρούμε λοιπόν πως αυτή αντιμετωπίζεται σε ένα μεγάλο-όχι βέβαια και συντριπτικό-ποσοστό ως μέτρο θετικό.

Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση των στελεχών θα συμβάλλει στην επιδίωξη συμμετοχής τους στην επιμόρφωση και κατάρτιση;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΚΑΘΟΛΟΥ	6	5,2
ΕΛΑΧΙΣΤΑ	9	7,8
ΜΕΤΡΙΑ	23	20,0
ΑΡΚΕΤΑ	54	47,0
ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	22	19,1
ΣΥΝΟΛΟ	114	99,1

Σε συνέχεια

του

προηγούμενου ερωτήματος, ερευνάται και πάλι το ζήτημα της αξιολόγησης· αυτή τη φορά ως κίνητρο για την επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών διοίκησης. Το ερώτημα, βέβαια, συνδέεται και πάλι με την προβληματική του αποτελεσματικού σχολείου, καθώς ένα καταρτισμένο στέλεχος θεωρείται ως αποτελεσματικότερο. Η βαθμίδα *αρκετά* συγκέντρωσε ένα όχι ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό (47 %). Εκ των αποτελεσμάτων συμπεραίνουμε πως οι εκπαιδευτικοί δε θεωρούν ως ιδιαίτερος ισχυρό κίνητρο την αξιολόγηση των διευθυντών, ώστε οι τελευταίοι να επιδιώκουν τη δια βίου μάθηση.

Θα συμφωνούσατε σε επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων με γραπτές εξετάσεις με την εποπτεία του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	18	15,7
ΟΧΙ	96	83,5
ΣΥΝΟΛΟ	114	99,1

Το παραπάνω ερώτημα συνδέεται άμεσα με το ζήτημα της αντικειμενικότερης αποτίμησης των κριτηρίων και προϋποθέσεων επιλογής στελεχών σχολικών μονάδων. Πρόκειται,

εξάλλου, για ζήτημα το οποίο έχει τεθεί προς συζήτηση¹¹³, δεδομένων και των επιλογών πολιτικού προσωπικού σε άλλους τομείς του δημόσιου τομέα που πραγματοποιούνται μέσω γραπτών εξετάσεων, αλλά και της αξιοπιστίας που μια ανεξάρτητη αρχή, όπως το ΑΣΕΠ, εγγυάται. Φαίνεται παρά ταύτα πως ειδικά για την επιλογή των διευθυντικών στελεχών της σχολικής μονάδας οι γραπτές εξετάσεις δε θεωρούνται από τους εκπαιδευτικούς ως ο ιδανικός τρόπος επιλογής διευθυντή. Για το λόγο αυτό η απάντηση *όχι* συγκέντρωσε υψηλό ποσοστό που αγγίζει το 83,5%.

Έρχεται, βέβαια εν μέρει, το ποσοστό αυτό σε αντίθεση με το ποσοστό 68,7 % των απαντήσεων που ήταν θετικές στη μείωση του ποσοστού της προφορικής συνέντευξης των υποψηφίων στελεχών. Δε μπορούμε βέβαια να κάνουμε λόγο για πλήρη αντίθεση καθώς η παραπάνω ερώτηση αφορούσε στην προφορική συνέντευξη για την αποτίμηση συγκεκριμένα της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης, ενώ εν προκειμένω γίνεται λόγος για την επιλογή, δηλαδή για το σύνολο της διαδικασίας, των διευθυντών. Σε κάθε περίπτωση πάντως πρόκειται για μια αξιοσημείωτη παρατήρηση.

Θεωρείτε ότι πρέπει να υπάρξει άλλος τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	66	57,4
ΟΧΙ	49	42,6
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Η εν λόγω ερώτηση είναι διατυπωμένη με τρόπο γενικό, καθώς δεν καθορίζει ιδιαίτερα κάποιον άλλο τρόπο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων πάντως, τάσσεται υπέρ της απάντησης *ναι*.

Σας ενδιέφερε ποτέ η θέση διευθυντή σχολικής μονάδας;

113 Βλ. και εδώ: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/239468_meso-asep-i-epilogi-dieythyn-ton-sta-sholeia, (τελ. προσβ. 14/01/2019).

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	38	33,0
ΟΧΙ	77	67,0
ΣΥΝΟΛΟ	115	100,0

Η παρούσα, όπως και η επόμενη ερώτηση απευθύνονται προσωπικά στον εκάστοτε συμμετέχοντα στην έρευνα επιχειρώντας να συμβάλουν στη συμπλήρωση των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, ώστε να δημιουργηθεί το “προφίλ” των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι πληροφορίες εκείνες δηλαδή που μας επιτρέπουν να διαπιστώσουμε τους “τύπους” εκπαιδευτικών που συμμετείχαν. Το μεγαλύτερο ποσοστό (67%) δήλωσε πως η θέση διευθυντή σχολικής μονάδας δεν ανήκε στα ενδιαφέροντά του, συνεπώς συμπεραίνουμε πως πιθανόν να μην υπήρχε και ιδιαίτερη ενασχόληση για λεπτομερή ενασχόληση με το ζήτημα της διαδικασίας της επιλογής.

Η διαδικασία επιλογής των διευθυντικών στελεχών στην εκπαίδευση είναι καθοριστική για την απόφαση σας στην επιδίωξη μιας διευθυντικής θέσης;

	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΝΑΙ	53	46,1
ΟΧΙ	61	53,0
ΣΥΝΟΛΟ	114	99,1

Η παρούσα ερώτηση συνδέεται και με την παραπάνω “Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο διευκολύνει τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται για κατάληψη θέσης στελέχους να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας;”. Και εδώ αναζητείται, σε πιο προσωπικό πλαίσιο, ο βαθμός στον οποίο η προβλεπόμενη από τον ίδιο το νόμο διαδικασία επιλογής διευθυντή μπορεί να επηρεάσει την κρίση και την επιθυμία ενός εκπαιδευτικού για να συμμετάσχει σε αυτή. Ουσιαστικά κατά πόσο ο ίδιος ο νόμος μπορεί να αποτελέσει πρόσκομμα στους εκπαιδευτικούς ή να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους. Η διαφορά των ποσοστών ανάμεσα στις απαντήσεις ναι και όχι δεν είναι ιδιαίτερος σημαντική, παρά ταύτα το μεγαλύτερο

ποσοστό (53%) φαίνεται πως δε επηρεάζεται στο να λάβει την απόφασή του για συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών από τον τρόπο που αυτή διενεργείται.

Τέλος παρουσιάζονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι συμμετέχοντες στο ερώτημα:

Αναφέρετε επιγραμματικά έως πέντε κριτήρια επιλογής που θεωρείτε πως μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο αξιολόγησης για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων.

Εκτός των βασικών κριτηρίων, οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν και πρότειναν και άλλα. Μερικά από αυτά είναι: η άρτια ψυχολογική υπόσταση του υποψηφίου, η γνώση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών, η θετική αύρα, οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η συνεργατική ικανότητα, η απουσία παρορμητική δράσης και η ικανότητα διαχείρισης καταστάσεων, οι καλές σχέσεις με τον σύλλογο γονέων, καθώς και η αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη. Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτικοί πρότειναν να αποφασίζει ο σύλλογος διδασκόντων για την επιλογή τους, καθώς επίσης να συντάσσονται και μαρτυρίες που θα αφορούν στην προσωπικότητα του υποψηφίου. Τέλος κρίνεται πως ο διευθυντής θα πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά τη νομοθεσία και να διαθέτει ικανότητα λήψης αποφάσεων, ενώ οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί επίσης προτείνουν να διεξάγεται γραπτός διαγωνισμός και συνεντεύξεις.

Επιπλέον, στο ερώτημα: ***Παρακαλώ τοποθετείστε σε σειρά προτεραιότητας κατά την κρίση σας τη σημαντικότητα των παρακάτω κριτηρίων επιλογής. Από το 1 για το σημαντικότερο έως το 5 για το ελάχιστο σημαντικό.***

- ***Εκπαιδευτική Κατάρτιση***
- ***Εξειδικευμένες γνώσεις περί διοίκησης***
- ***Διοικητικές-καθοδηγητικές ικανότητες***
- ***Διδακτική εμπειρία***
- ***Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση***

Το 41% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι η προσωπικότητα είναι το σημαντικότερο κριτήριο επιλογής των διευθυντών. Ακολουθούν οι διοικητικές ικανότητες με 29%. Το 15% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η εκπαιδευτική κατάρτιση αποτελεί το σημαντικότερο κριτήριο. Οι γνώσεις και η εμπειρία απέσπασαν πολύ μικρά ποσοστά.

4.4.2 Επαγωγική στατιστική

Στην ενότητα αυτή συνεχίζουμε με την εξέταση των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Ήδη παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα τα αποτελέσματα σε καθεμιά από τις ερωτήσεις που τέθηκαν με το ερωτηματολόγιο με πίνακες συχνοτήτων και ποσοστών. Στην παρούσα ενότητα θα αναλυθούν τα ανωτέρω αποτελέσματα μέσω των εφαρμογών της επαγωγικής στατιστικής, καθώς ακολουθείται η διαδικασία πραγματοποίησης παραμετρικών και μη στατιστικών ελέγχων. Επίσης, πραγματοποιούνται διαδικασίες συσχέτισης μεταβολών και παλινδρόμησης. Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένα από αυτά τα αποτελέσματα.

1) Γνώσεις σχετικά με την εκπαιδευτική ελληνική νομοθεσία

Κρίνεται χρήσιμο, πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που προέρχονται από το κύριο μέρος του ερωτηματολογίου και αφορούν σε ζητήματα του προϊσχύσαντος αλλά και ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων, να παρατεθούν πίνακες συσχέτισμού του ερωτήματος: “Σε ποιο βαθμό κατατάσσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την ελληνική εκπαιδευτική νομοθεσία που αφορά την επιλογή των στελεχών για τη σχολική μονάδα;” με κριτήρια όπως η προϋπηρεσία και το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα.

	ΒΑΣΙΚΟ	ΜΕΤΡΙΟ	ΚΑΛΟ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ	ΑΡΙΣΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΥΛΟ ΑΝΔΡΑΣ	5	6	11	14	2	38
ΓΥΝΑΙΚΑ	18	22	18	14	5	77
ΣΥΝΟΛΟ	23	28	29	28	7	115

		ΒΑΣΙΚΟ	ΜΕΤΡΙΟ	ΚΑΛΟ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΟ	ΑΡΙΣΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΠΡΟΥΠΗ- ΡΕΣΙΑ	0-5	3	3	0	0	0	6
	6-10	2	1	4	4	0	11
	11-15	8	6	5	3	1	23
	16-20	4	5	5	5	1	20
	21-30	3	10	8	7	4	32
	31 και άνω	3	3	7	9	1	23
	ΣΥΝΟΛΟ	23	28	29	28	7	115

Στους δύο παραπάνω πίνακες ο πρώτος παρουσιάζει τα αποτελέσματα της συσχέτισης της ερώτησης που αφορά στο επίπεδο γνώσης της εκπαιδευτικής νομοθεσίας που αφορά στην επιλογή στελεχών σχολικών μονάδων α) με το φύλο των συμμετεχόντων, β) την προϋπηρεσία που έχουν. Στις γυναίκες το μεγαλύτερο ποσοστό, 28,5 % δήλωσε ότι έχει μέτριες γνώσεις, ενώ άριστες το 6,5 %, ενώ οι άνδρες σε ποσοστό 36,8 δήλωσαν ότι κατέχουν σε καλό επίπεδο την εκπαιδευτική νομοθεσία σχετικά με την επιλογή στελεχών. Το μικρότερο ποσοστό στους άνδρες, δηλαδή το 5,2 παρατηρήθηκε στην απάντηση “άριστη γνώση”.

Αναφορικά με το κριτήριο της προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στην έρευνα το μεγαλύτερο ποσοστό άριστης γνώσης καταγράφηκε στους συμμετέχοντες που έχουν προϋπηρεσία 21-30 έτη. Το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 12,5 %. Αντιστοίχως από τους συμμετέχοντες με 0-5 και 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας κανείς δε δήλωσε πως διαθέτει άριστες γνώσεις. Από τους 11 συμμετέχοντες με 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας το μεγαλύτερο ποσοστό, δηλαδή 36,4 δήλωσε πως οι γνώσεις του κινούνται σε καλό και πολύ καλό επίπεδο, ενώ μόνο ένας στους 11 διαθέτει μέτριες γνώσεις. Σημαντικό είναι τέλος να εξετάσουμε και τα ποσοστά που διαμορφώθηκαν από τις απαντήσεις που δόθηκαν για το βασικό επίπεδο γνώσης. Έτσι, βασικό επίπεδο γνώσεις δήλωσε ότι διαθέτει: το 50% των συμμετεχόντων με 0-5 έτη προϋπηρεσίας, το 18,2 % των εκπαιδευτικών με 6-10 έτη προϋπηρεσίας, το 34,7 % των εκπαιδευτικών με 11-15 έτη προϋπηρεσίας, το 20% των εκπαιδευτικών με 16-20 έτη προϋπηρεσίας, το 9,4% των εκπαιδευτικών με 21-30 έτη προϋπηρεσίας και τέλος στους συμμετέχοντες με 31 και άνω έτη προϋπηρεσίας το 13% δήλωσε πως οι γνώσεις του κινούνται σε βασικό επίπεδο. Συνεπώς, το μεγαλύτερο συμμετεχόντων που διαθέτουν

βασικές γνώσεων της ελληνικής εκπαιδευτικής νομοθεσίας σχετικά με την επιλογή στελεχών σχολικών μονάδων παρατηρείται στην ομάδα των συμμετεχόντων στην έρευνα με τα ελάχιστα έτη προϋπηρεσίας, δηλαδή 0-5, ενώ το μικρότερο, το οποίο ανέρχεται σε 9,4% στην ομάδα των εκπαιδευτικών με 21-30 έτη προϋπηρεσίας.

II) Δίκαιο Σύστημα Επιλογής

Οι στάσεις και απόψεις αναφορικά με το δίκαιο χαρακτήρα του συστήματος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, όπως διαφάνηκε και από την προηγούμενη ενότητα συνιστά ένα ζήτημα που απασχολεί σε μεγάλο βαθμό της έρευνά μας. Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε σύγκριση των μέσων όρων ανάμεσα στις σπουδές των εκπαιδευτικών και τις απόψεις τους αναφορικά με το σύστημα επιλογής (ανάλυση διακύμανσης- One-Way Anova)¹¹⁴, η οποία έδειξε ότι δεν υπήρχε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι συμμετείχαν στην εξομοίωση (MT=3,48) συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι το σύστημα επιλογής ήταν δίκαιο σε σύγκριση με αυτούς που είχαν πτυχίο (MT=3,08). Ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα (MT=3,25).

Απόψεις στην εκπαιδευτική έρευνα σε σχέση με δίκαιο σύστημα επιλογής

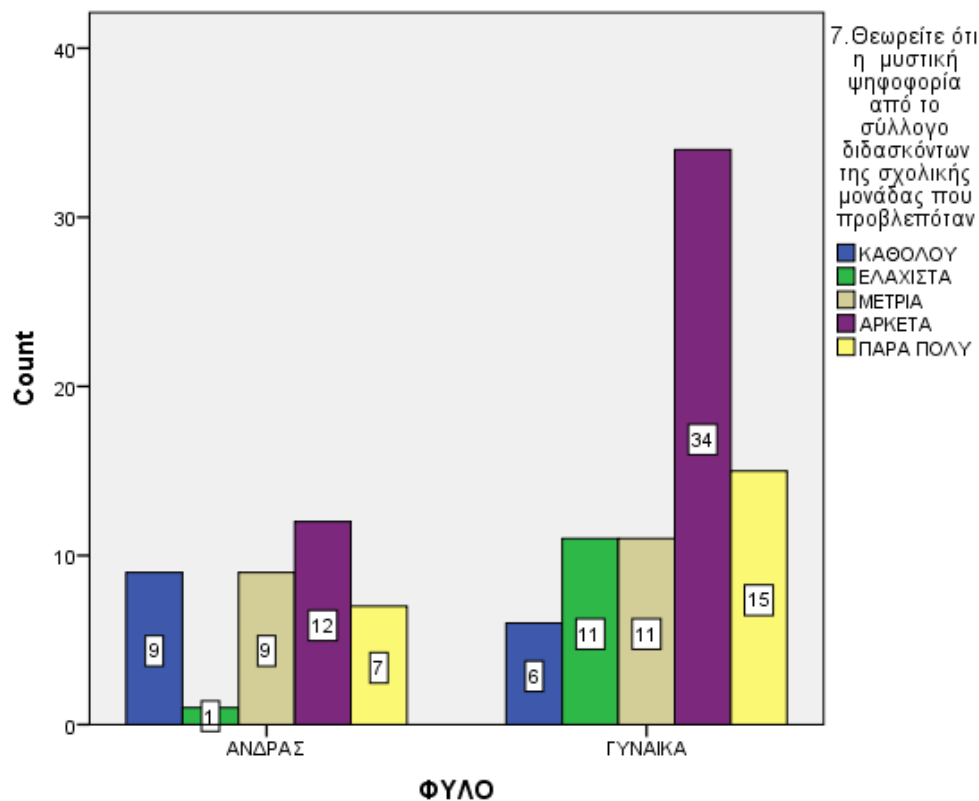
	Πτυχίο		Μεταπτυχιακό		Εξομοίωση		
	N=43		N=42		N=30		
<i>Στάσεις απέναντι στην έρευνα</i>	M.T	T.A	M.T	T.A	M.T	T.A	P
Δίκαιο σύστημα επιλογής	3,08	0,83	3,25	0,79	3,48	0,58	0,088

III) Μυστική ψηφοφορία για την επιλογή διευθυντή σχολικής μονάδας

Αναφορικά με το ζήτημα της μυστικής ψηφοφορίας τέθηκε το εξής ερώτημα: “*Θεωρείτε ότι η μυστική ψηφοφορία από το σύλλογο διδασκόντων της σχολικής μονάδας που προβλεπόταν στον (Ν. 4327/2015) για την επιλογή των στελεχών, επηρέασε τις σχέσεις των μελών της σχολικής μονάδας;*” Έπειτα από στατιστική ανάλυση βρέθηκε στατιστικά

¹¹⁴ANOVA ως προς έναν παράγοντα. Πώς δηλαδή επηρεάζει ένας παράγοντας μία ποσοτική μεταβλητή.

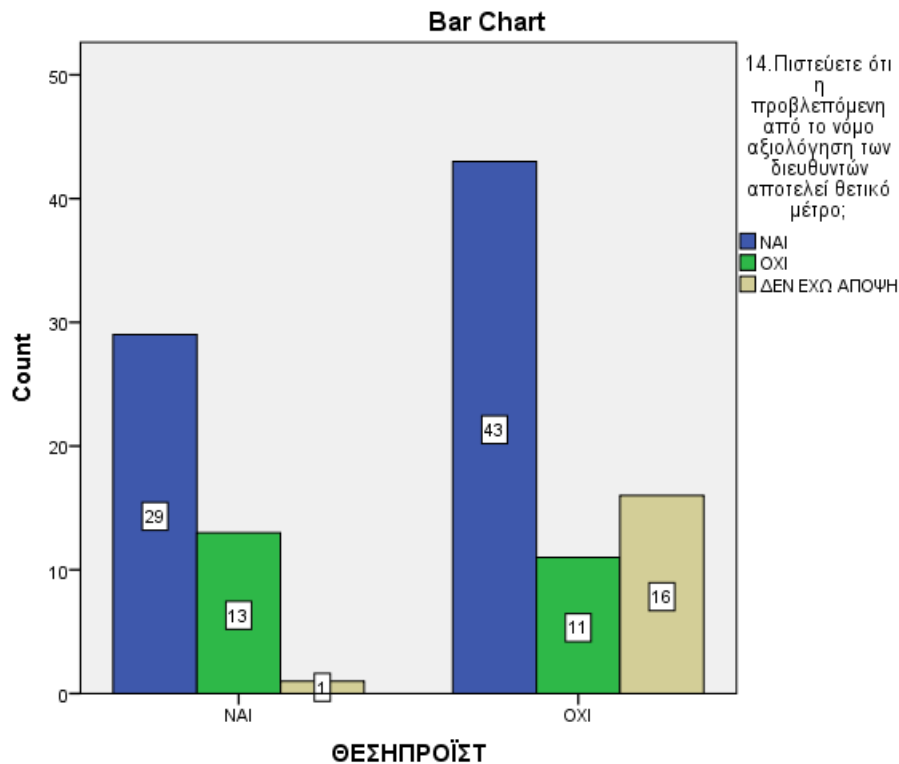
σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στο φύλο και την παραπάνω ερώτηση: ($\chi^2=10.552$, $df=4$, $p= 0.032$). Οι γυναίκες θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι επηρέασε τις σχέσεις τους σε σχέση με τους άνδρες. 34 γυναίκες απάντησαν ότι τις επηρέασαν αρκετά και 15 πάρα πολύ, ενώ λιγότεροι ήταν οι άνδρες που απάντησαν ότι τις επηρέασαν αρνητικά.



Γ) Στάσεις και απόψεις για την αξιολόγηση των στελεχών σχολικών μονάδων

Αναφορικά με το ζήτημα της αξιολόγησης των διευθυντών σχολικών μονάδων ένα εκ των ερωτημάτων στόχευε στην ανίχνευση της πρόσληψης της αξιολόγησης ως μέτρο θετικό ή όχι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Βάσει της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήθηκε βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στη θέση ευθύνης και την ερώτηση: «Πιστεύετε ότι η προβλεπόμενη αξιολόγηση των διευθυντών

αποτελεί θετικό μέτρο» ($\chi^2 = 10.259$, $df=2$, $p= 0.006$). Τα ποσοστά θετικής συμφωνίας εκπαιδευτικών και προϊσταμένων είναι περίπου τα ίδια, όμως υπάρχει διαφοροποίηση ως προς την απάντηση των εκπαιδευτικών δεν έχω άποψη».



Στάσεις και απόψεις αναφορικά με τη μείωση του ποσοστού αποτίμησης της προσωπικής συνέντευξης στο σύνολο των μονάδων συγκριτικά με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς

Αναφορικά με το σημαντικό ζήτημα της προσωπικής συνέντευξης οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν κρίνουν θετικά, αρνητικά ή δεν έχουν άποψη σχετικά με τη μείωση του ποσοστού αποτίμησης της προσωπικής συνέντευξης ενώπιον του συμβουλίου επιλογής (22% από 36% του προϊσχύσαντος νόμου) στο σύνολο των μονάδων που λαμβάνει ένας υποψήφιος διευθυντής. Παρακάτω παρουσιάζονται στατιστικά αποτελέσματα που προέκυψαν έπειτα από συσχετισμούς και οι μεταξύ τους διαφοροποιήσεις.

		ΘΕΤΙΚΑ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΘΕΣΗ	ΝΑΙ	14	7	2	23
ΔΙΕΥΘ	ΟΧΙ	65	12	15	92
	ΣΥΝΟΛΟ	79	19	17	115

Στον παραπάνω πίνακα παρατηρείται, σε συσχέτιση με το αν ο συμμετέχων στην έρευνα κατείχε (ή κατέχει) θέση ευθύνης ή όχι και συγκεκριμένα τη θέση του διευθυντή σχολικής μονάδας, ότι σε ποσοστό 60,8 % οι συμμετέχοντες που έχουν διατελέσει ή διατέλεσαν σε θέση διευθυντή διάκρινται απέναντι στη νέα νομοθετική ρύθμιση θετικά, ενώ το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 70,6% για τους εκπαιδευτικούς που δεν έχουν υπάρξει ποτέ σε θέση διευθυντή σχολικής μονάδας.

Αμέσως παρακάτω παρατίθεται πίνακας στον οποίο παρουσιάζονται αποτελέσματα έπειτα από συσχέτισμό του ίδιου με ανωτέρω ερωτήματος με το κριτήριο της διετέλεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα σε θέση υποδιευθυντή. Πρόκειται και εδώ για συσχέτιση με το κριτήριο της θέσεως ευθύνης στην οποία βρίσκονται ή βρέθηκαν κατά το παρελθόν οι συμμετέχοντες στην έρευνα.

		13.Στο πλαίσιο του συστήματος επιλογής που προτείνεται με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών			
		ΘΕΤΙΚΑ	ΑΡΝΗΤΙΚΑ	ΔΕΝ ΕΧΩ ΑΠΟΨΗ	ΣΥΝΟΛΟ
ΘΕΣΗ	ΝΑΙ	13	5	2	20

ΥΠΟΔ	ΟΧΙ	66	14	15	95
	ΣΥΝΟΛΟ	79	19	17	115

Συνάγεται και από τον παραπάνω πίνακα ότι οι διατελέσαντες σε θέση υποδιευθυντή αντιλαμβάνονται θετικά την ποσοστιαία μείωση της αποτίμησης της προσωπικής συνέντευξης στο σύνολο των μονάδων σε ποσοστό 65%, ενώ οι μη διατελέσαντες σε θέση υποδιευθυντή αντιλαμβάνονται θετικά τη νομοθετική αυτή μεταβολή σε ποσοστό 69,5 %.

Γραπτές εξετάσεις επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων

Ένα ζήτημα το οποίο τίθεται κατά καιρούς στις συζητήσεις για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων είναι το αν κρίνεται ως θετική ή όχι η εισαγωγή των γραπτών εξετάσεων ως μέθοδος ή κριτήριο επιλογής αυτών. Σχετικά με το ζήτημα αυτό τέθηκε στο ερωτηματολόγιο το παρακάτω ερώτημα: “Θα συμφωνούσατε σε επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων με γραπτές εξετάσεις με την εποπτεία του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού;” Το ερώτημα αυτό συσχετίστηκε με το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων, δηλαδή πτυχίο, μεταπτυχιακές σπουδές, εξομοίωση. Παρακάτω παρατίθεται ο πίνακας ο οποίος περιλαμβάνει τα αποτελέσματα των παραπάνω αναφερόμενων συσχετίσεων.

	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΕΛΑΧΙΣΤΑ	ΜΕΤΡΙΑ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ	ΣΥΝΟΛΟ
ΣΠΟΥ- ΠΤΥΧΙΟ	9	3	6	12	13	43
ΔΕΣ						
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ	11	4	7	8	12	42
ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ	4	3	7	6	9	29
ΣΥΝΟΛΟ	24	10	20	26	34	114

Στο βαθμό συμφωνίας “καθόλου” τα ποσοστά των απαντήσεων διαμορφώθηκαν ως εξής: το 20,9 % των κατόχων πτυχίου, το 26,1 % των κατόχων μεταπτυχιακού και το 13,7% των εκπαιδευτικών που έχουν παρακολουθήσει τη διαδικασία της εξομοίωσης. Τα ποσοστά στο βαθμό συμφωνίας “πάρα πολύ” κινήθηκαν ως εξής: το 30,2% των κατόχων πτυχίου, το 28,5 % των κατόχων μεταπτυχιακού και το 31% των εκπαιδευτικών που παρακολούθησαν τη διαδικασία της εξομοίωσης.

Κεφάλαιο 5

Συζήτηση - Συμπεράσματα

Το παρόν κεφάλαιο αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κομμάτι της παρούσας εργασίας, καθώς σε αυτό θα συμπεριληφθούν και θα αναλυθούν τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτή. Σε σημαντικό βαθμό το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στα συμπεράσματα που προκύπτουν από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου τα οποία εξετάσαμε στο αμέσως προηγούμενο κεφάλαιο.

Οι Pounder & Young αναφέρουν σε μελέτη τους¹¹⁵ πως “η πιο αποτελεσματική και αντικειμενικά πιο δίκαιη επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων εξακολουθεί να αποτελεί μια από τις πιο δύσκολες διοικητικές λειτουργίες”. Η παρατήρηση αυτή, φυσικά, συνιστά μια αλήθεια για τα συστήματα επιλογής διευθυντών και εν γένει στελεχών εκπαίδευσης. Αυτό ήδη έχει καταστεί εμφανές στο κεφάλαιο που πραγματοποιήθηκε σύγκριση των νομοθετικών καθεστώτων επιλογής διευθυντών διαχρονικά από το 1976 έως και σήμερα αλλά ακόμη περισσότερο φανερωθεί τώρα μέσα από τη συζήτηση σχετικά με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας είχε ως στόχο, όπως αναφέρθηκε και στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας, την ανίχνευση και προσέγγιση των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών αλλά και το υπό ψήφιση νομοσχέδιο για το οποίο ήδη αναφέραμε πως

115Pounder, D. G., & Young, I. P. (1996). Recruitment and selection of educational administrators: Priorities for today's schools. In K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger, & A. Hart (Eds.), International handbook of educational leadership and administration (pp. 279-308). Dordrecht, the Netherlands: KluwerAcademicPublishers

αποτελεί τώρα πια νόμο του κράτους. Το δείγμα αποτέλεσαν 115 εκπαιδευτικοί του Ν. Λάρισας που όπως προέκυψε και από τη μετέπειτα στατιστική ανάλυση εκτείνονταν σε ένα μεγάλο φάσμα αναφορικά και με την προϋπηρεσία, την ηλικία, την ειδικότητα αλλά και το επίπεδο σπουδών που διέθεταν. Επίσης, είναι αξιοσημείωτο και σημαντικό για την έρευνα πως στους συμμετέχοντες στην έρευνα συμμετείχαν και εκπαιδευτικοί που είχαν διατελέσει σε θέση ευθύνης στη σχολική μονάδα είτε πρόκειται για θέση διευθυντή είτε υποδιευθυντή. Συνεπώς, πρόκειται για ένα πολυποίκιλο δείγμα που έδωσε τη δυνατότητα να πραγματοποιηθούν συσχετίσεις με διάφορα κριτήρια και μεταβλητές.

Οι ερωτήσεις δομήθηκαν και διατυπώθηκαν με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος σε αντιστοιχία προς τις ρυθμίσεις που προβλέπονται στα νομοθετήματα που τέθηκαν προς εξέταση. Έτσι, υπήρχαν ερωτήματα που αφορούσαν στο αν το σύστημα επιλογής διευθυντών θεωρείται δίκαιο ή όχι, στο κατά πόσο η διαδικασία επιλογής αποτελεί κίνητρο ή αντικίνητρο για την υποβολή υποψηφιότητας, αν η μυστική ψηφοφορία που ίσχυσε με τον Ν. 4327/2015 επηρέασε τις σχέσεις στο σύλλογο διδασκόντων. Ακόμη, υπήρχαν ερωτήματα σχετικά τα κριτήρια που τίθενται στη διαδικασία επιλογής διευθυντή, όπως η προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου και η αποτίμηση αυτής, αλλά και κριτήρια όπως η γνώση Τ.Π.Ε. Επίσης, τέθηκε και το ζήτημα της αξιολόγησης και το κατά πόσο αυτή θα μπορούσε να αποτελεί κίνητρο για τους διευθυντές και τους υποψήφιους για περαιτέρω κατάρτιση, επιμόρφωση και ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους.

Έτσι, έπειτα από τη σύντομη αυτή σύνοψη του περιεχομένου του ερωτηματολογίου, προχωράμε στα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς.

Ένα από τα σημαντικότερα ευρήματα της παρούσας μελέτης μπορεί να θεωρηθεί ο σκεπτικισμός των εκπαιδευτικών που διαφαίνεται ως προς το σύστημα επιλογής διευθυντών, καθώς διαπιστώθηκε ότι διατηρούν σε κάποιον βαθμό επιφυλακτική στάση. Ωστόσο, οι μισοί περίπου συμμετέχοντες δήλωσαν ότι το συγκεκριμένο σύστημα επιλογής αποτέλεσε κίνητρο για να υποβάλουν την υποψηφιότητά τους για διευθυντική θέση. Τα συγκεκριμένα ευρήματα αποκλίνουν σε κάποιον βαθμό με αυτά του Σχοινά (2017), η έρευνα του οποίου έδειξε ότι το ισχύον θεσμικό πλαίσιο είναι σε γενικές γραμμές αντικειμενικό, αξιοκρατικό και εξακριβώνει τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά των υποψήφιων διευθυντών. Η σύγχυση, όπως προκύπτει, ως προς το αν το σύστημα επιλογής είναι δίκαιο, ενισχύει την άποψη περί αλλαγής ή έστω βελτίωσης του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται από τις απαντήσεις που έδωσαν στην ερώτηση αν θεωρούν ότι πρέπει να

υπάρξει άλλος τρόπος επιλογής και οι περισσότεροι απάντησαν καταφατικά και συγκεκριμένα το ποσοστό άγγιξε το 57,4%.

Η παρούσα έρευνα κατέδειξε επίσης την αρνητική στάση των συμμετεχόντων ως προς τη μυστική ψηφοφορία, η οποία, όπως φάνηκε, αποτέλεσε ένα εξαιρετικά αμφιλεγόμενο ζήτημα κατά την περίοδο της εφαρμογής της. Παρατηρήθηκε, επίσης, πως το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε ότι η μυστική ψηφοφορία είχε αρνητική επίδραση στις διαπροσωπικές σχέσεις των εκπαιδευτικών. Η έρευνα του Σχοινά (2017) οδηγήθηκε σε παρόμοια ευρήματα, καθώς εκφράστηκε προβληματισμός για τη διαδικασία της ψηφοφορίας, για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της. Αντίστοιχα, στην έρευνα των Αργυροπούλου Ελ., και Φιλίππου Δ.¹¹⁶, οι εκπαιδευτικοί δήλωσαν σε ποσοστό 44,1 % πως διαφωνούν και διαφωνούν απόλυτα με την πρόταση πως η μυστική ψηφοφορία προκάλεσε προστριβές και αντιπαραθέσεις μεταξύ των μελών του συλλόγου διδασκόντων. Βεβαίως, ακριβώς ίδιο ποσοστό, στην ίδια έρευνα και στην ίδια πρόταση συγκεντρώθηκε και στις απαντήσεις συμφωνώ και συμφωνώ απόλυτα. Σε παρόμοια πρόταση και πάλι στην προαναφερόμενη έρευνα και συγκεκριμένα, όταν ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες αν η διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας προκάλεσε φαινόμενα διάσπασης και διαίρεσης του Συλλόγου Διδασκόντων, το 49% απάντησε διαφωνώ και διαφωνώ απόλυτα και το 36,3% συμφωνώ και συμφωνώ απόλυτα. Η διαπίστωση, συνεπώς, στην οποία καταλήγουμε είναι πως ναι μεν δεν υπάρχει πλήρης αρνητικότητα, η στάση όμως των εκπαιδευτικών απέναντι στη μυστική ψηφοφορία, κυρίως σε ό,τι έχει να κάνει με το κλίμα που επικράτησε στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας είναι μοιρασμένη ανάμεσα σε θετικές και αρνητικές απόψεις και φυσικά επιβεβαιώνει και το σκεπτικισμό που αναπτύχθηκε κατά την -ομολογουμένως- σύντομη περίοδο εφαρμογής της επίμαχης αυτής διαδικασίας επιλογής¹¹⁷.

116Βλ. Αργυροπούλου, Ελ., Φιλίππου, Δ., Διχαστικός ή αντικειμενικός ο Νόμος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων (4327/2015); Μελέτη περίπτωσης στο Νομό Θεσσαλονίκης, *Επιστήμες Αγωγής* Τεύχος 1/2018. Η εν λόγω έρευνα εστιάζει σε μεγάλο βαθμό στο ζήτημα της σύγκρουσης στο χώρο της σχολικής μονάδας. Έτσι, λαμβανομένου υπ' όψιν πως η σύγκρουση αποτελεί ένα συχνό φαινόμενο σε κάθε οργανισμό και συνεπώς και στη σχολική μονάδα οι ερευνητές και με αφορμή τον εξαιρετικά αμφιλεγόμενο 4327/2015 εξέτασαν την επίδραση του στο σχολικό κλίμα και στις σχέσεις των μελών του συλλόγου. Σχετικά με τις συγκρούσεις που λαμβάνουν χώρα στο σχολείο δεξ και: Σαϊτής, Χ., Μ. Δάρρα & Κ. Ψάρρη (1996) Δυσλειτουργίες στις σχολικές οργανώσεις: Το οργανωτικό πλαίσιο και ο βαθμός οργανωτικής υποστήριξης σε σχέση με τις συγκρούσεις. *Νέα Παιδεία*, 79: 126-142.

117 Αναφορικά με τη μυστική ψηφοφορία σε έρευνα των Κουτούζη και Σπυριάδου δείχθηκε πως και οι αιρετοί υποστηρίζουν την άποψη πως πρόκειται για ένα κατ' επίφαση δημοκρατικό μέτρο και πως στην πραγματικότητα η βαρύτητα που της δόθηκε ακύρωνε τα τυπικά-επιστημονικά προσόντα του εκάστοτε υποψηφίου, δεδομένου ότι, εάν αυτός δεν συγκέντρωνε το 20% των έγκυρων ψήφων αποκλειόταν από την περαιτέρω διαδικασία. Ακόμη, οι αιρετοί εξέφρασαν αρνητικές θέσεις και για το γεγονός της μη αιτιολογημένης ψήφου. Βλ. περισσότερα σε Κουτούζη, Μ., Σπυριάδου, Κ., Στάσεις και απόψεις των αιρετών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για την επιλογή στελεχών της Εκπαίδευσης: Οι Νόμοι 3848/2010 & 4327/2015, *Επιστήμες Αγωγής*, Τεύχος 2/2018.

Το τρίτο εύρημα αφορά στη γνωμοδοτική αρμοδιότητα του συλλόγου διδασκόντων, όπου ο ρόλος των εκπαιδευτικών αναβαθμίστηκε, συμμετέχοντας ενεργά στην επιλογή των διευθυντών. Περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς έκριναν θετικά τη συγκεκριμένη ρύθμιση, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό εκφράστηκε αρνητικά, δηλώνοντας με αυτό τον τρόπο ότι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στην επιλογή των διευθυντών είναι πολύ σημαντική και δεν θα πρέπει να παραβλέπεται η γνώμη του, καθότι οι εκπαιδευτικοί είναι αυτοί οι οποίοι έρχονται σε καθημερινή επικοινωνία και συνεργασία με τον διευθυντή. Το εύρημα αυτό συγκλίνει με αντίστοιχο του Σχοινά (2017), καθώς η ενεργή εμπλοκή του συλλόγου στην επιλογή των διευθυντών φαίνεται να προτιμάται περισσότερο σε σχέση με τη συνέντευξη ή τη διαδικασία των γραπτών εξετάσεων. Από την άλλη, εκφράζονται σε μέτριο βαθμό θετικά ως προς το αν ο σύλλογος διδασκόντων συμβάλλει αποτελεσματικά στην αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι επί της ουσίας οι εκπαιδευτικοί ναι μεν θέλουν να συμμετάσχουν στην αποτίμηση αλλά από την άλλη πιθανόν να θεωρούν ότι πρέπει να υπάρχει αποτίμηση και από άλλους φορείς, ώστε να υπάρξει μία σφαιρικότερη εικόνα του υποψηφίου. Ειδικότερα, βρέθηκε ότι θα μπορούσε να εμπλακεί και ο σύλλογος γονέων, και η γνώμη του σχολικού συμβουλίου. Ωστόσο, από το σύνολο των απαντήσεων παρατηρούμε πως η πλειονότητα φαίνεται να εμπιστεύεται κατά κύριο λόγο τον σύλλογο διδασκόντων και όχι τη γνώμη των γονέων.

Όσον αφορά στα κριτήρια επιλογής, τα οποία αποτελούν το σημαντικότερο κομμάτι του συστήματος επιλογής, οι εκπαιδευτικοί πρότειναν πολλά, σε κάποια από τα οποία συμφωνούν μεταξύ τους σε αρκετά μεγάλο βαθμό. Το 41% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι η προσωπικότητα είναι το σημαντικότερο κριτήριο επιλογής των διευθυντών. Ακολουθούν οι διοικητικές ικανότητες με 29%. Το 15% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η εκπαιδευτική κατάρτιση αποτελεί το σημαντικότερο κριτήριο. Οι γνώσεις και η εμπειρία απέσπασαν πολύ μικρά ποσοστά. Μπορούμε να πούμε πως ακριβώς αυτή η θετική αποτίμηση των κριτηρίων της προσωπικότητας και των διοικητικών ικανοτήτων του υποψηφίου διευθυντή έρχονται σε συμφωνία με έρευνες που υποστηρίζουν πως η αρχαιότητα ή αξιολογικές εκπαιδευτικές ικανότητες δεν συνεπάγονται κατ' ανάγκη πως κάποιος είναι επαρκής σε διοικητική θέση¹¹⁸.

118Βλ. σχετικά και Bush, T. (2003). *Theories of Educational Management*. London: Sage, Επίσης, σε έρευνά της στη δευτεροβάθμια, βέβαια, εκπαίδευση, η Παπαναούμ, Ζ., έχει δείξει πως σε ποσοστό μεγαλύτερο από το μέσο όρο (55%) οι ερωτηθέντες διευθυντές ήταν άνω των πενήντα ετών. Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η διεύθυνση του σχολείου- Θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη. Εξάλλου, παλαιότερες έρευνες της δεκαετίας του '90 έδειξαν ότι οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, εκείνη τουλάχιστον την εποχή, δεν τύγγαναν επιμόρφωσης ή γενικά μετεκπαίδευσης ειδικά στον τομέα της διοίκησης και οργάνωσης οργανισμών και συγκεκριμένα των σχολείων, γεγονός το οποίο φυσικά δημιουργούσε ελλείψεις στις διοικητικές τους γνώσεις και δεξιότητες. Αυτό πιθανόν να εξηγεί και την ύπαρξη πλέον ενός όχι αμελητέου ποσοστού

Η μη θετική τάση εξάλλου όσον αφορά την αρχαιότητα ως κριτήριο επιλογής διευθυντή έχει αποτυπωθεί και σε άλλες έρευνες εντός Ελλάδας, όπως σε αυτή των Μακάλμπαση, Φ., και Φωκά, Επ., όπου το 38,5 των ερωτηθέντων θεωρούν την αρχαιότητα ως αρνητικό στοιχείο και μόνο το 22% αντιλαμβάνεται την εκπαιδευτική πείρα ως στοιχείο που συνεπάγεται και την ύπαρξη διοικητικών και οργανωτικών ικανοτήτων¹¹⁹.

Εκτός των βασικών κριτηρίων, οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν και πρότειναν και άλλα. Μερικά από αυτά είναι: η άρτια ψυχολογική υπόσταση του υποψηφίου, η γνώση των ΤΠΕ, η θετική αύρα, οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η συνεργατική ικανότητα, η απουσία παρορμητικής δράσης και η ικανότητα διαχείρισης καταστάσεων, οι καλές σχέσεις με τον σύλλογο γονέων, καθώς και η αυξημένη συναισθηματική νοημοσύνη. Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτικοί πρότειναν να αποφασίζει ο σύλλογος διδασκόντων για την επιλογή τους, καθώς επίσης να συντάσσονται και μαρτυρίες που θα αφορούν στην προσωπικότητα του υποψηφίου. Τέλος κρίνεται πως ο διευθυντής θα πρέπει να γνωρίζει πολύ καλά τη νομοθεσία και να διαθέτει ικανότητα λήψης αποφάσεων, ενώ οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί επίσης προτείνουν να διεξάγεται γραπτός διαγωνισμός και συνεντεύξεις.

Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε αρκετά μεγάλο βαθμό σε συμφωνία με αυτά του Σχοινά (2017)¹²⁰, καθώς στην έρευνά του προέκυψε ότι σε ένα νέο πλαίσιο επιλογής διευθυντικών στελεχών προτείνεται η αυξημένη μοριοδότηση των επιστημονικών προσόντων των υποψηφίων, η υπομοριοδότηση της αρχαιότητας και η παραμονή της ψηφοφορίας, αλλά με παράλληλη ύπαρξη της συνέντευξης. Όμως, στη δική μας έρευνα διαπιστώθηκε πως η προσωπική συνέντευξη του υποψηφίου αντιμετωπίζεται με δυσπιστία από τους εκπαιδευτικούς ως μέσο αποτίμησης της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης αυτού και για το λόγο αυτό επικροτείται και η μείωση της σημαντικότητάς της στη συνολική διαδικασία. Πρόκειται για εύρημα που επιβεβαιώνεται και από άλλες σχετικές έρευνες.

εκπαιδευτικών που απαντά πως οι διοικητικές ικανότητες είναι εκ των ων ουκ άνευ για έναν αποτελεσματικό διευθυντή. Αυτό είναι εμφανές και στη δική μας έρευνα.

119 Μάλιστα στην ίδια έρευνα η αρνητική τάση προς την αρχαιότητα εμφανίζεται σε ποσοστό 70% των ερωτηθέντων, που ανήκουν στην ομάδα των ‘‘νέων’’ διευθυντών, εκείνων δηλαδή που έχουν υπηρεσία μικρότερη των είκοσι ετών. Όταν, βέβαια ερχόμαστε στους μεγαλύτερους διευθυντές αυτό δεν ισχύει και το ποσοστό μειώνεται. Μάλιστα, σημειώνεται στην έρευνα πως οι μεγαλύτερης ηλικίας διευθυντές υποστηρίζουν ότι έχουν αποκτήσει τις ικανότητες που έχουν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους ζωής και τώρα πια που κατέχουν τη διευθυντική θέση δεν είναι εύκολο να αποκτήσουν επιπλέον τυπικά προσόντα, για παράδειγμα τίτλους σπουδών που απαιτούν εξετάσεις και μελέτη. Βλ. και Μακάλμπαση, Ε., Φωκάς, Ε., Απόψεις Δ/ντών Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης σχετικά με το σύστημα επιλογής τους και την επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης., *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 2, 145-166.

120 Σχοινάς, Χ., (2017), *Το νέο σύστημα επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων: Μια εμπειρική έρευνα σε σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Ηλείας*, Διπλωματική Εργασία, ΕΑΠ.

Η συνέντευξη γενικά αντιμετωπίζεται με αυξημένη δυσπιστία και εκφράζεται πληθώρα αμφιβολιών σχετικά με αυτή, κυρίως σε ό,τι αφορά στον τρόπο διεξαγωγής της. Στην έρευνα των Μπακάμπαση, Ε., και Φωκά., Ε., που αναφέραμε και ανωτέρω¹²¹, σε σχετικό ερώτημα, όταν τέθηκε το ζήτημα της δημιουργίας τράπεζας θεμάτων για την συνέντευξη, αυτή επικροτήθηκε από ποσοστό 64% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών, γεγονός που καταδεικνύει την απόρριψη των εκπαιδευτικών σε μια συνέντευξη πλήρως “ελεύθερη” που μπορεί να κρύβει ακόμη και μεθοδεύσεις ή πολύ δύσκολες ερωτήσεις. Βεβαίως, όταν οι συμμετέχοντες στην έρευνα ερωτήθηκαν για τη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης οι μισοί ερωτηθέντες εξέφρασαν τη θέση πως ακόμη και αυτή δε μπορεί να αποτελέσει δικλείδα ασφαλείας για την αμεροληψία και τη διαφάνεια¹²². Συμπεραίνουμε, λοιπόν, και από τις απαντήσεις που προέκυψαν από το δικό μας ερωτηματολόγιο αλλά και από τη σύγκριση με άλλες έρευνες πως η συνέντευξη συγκεντρώνει, κατά κύριο λόγο τις αρνητικές απόψεις των εκπαιδευτικών, γεγονός που πρέπει να προβληματίσει το νομοθέτη. Εξάλλου, όπως αναφέραμε και στο Κεφάλαιο 3 για τον λειτουργισμό, το δίκαιο εξυπηρετεί ορισμένες ανάγκες, εν προκειμένω το δίκαιο που αφορά στην επιλογή διευθυντή εξυπηρετεί μεταξύ άλλων την ανάγκη για την οικοδόμηση και διατήρηση ενός αποτελεσματικού σχολείου. Εάν, λοιπόν, η επιλογή του νομοθέτη είναι η ένταξη της συνέντευξης στη διαδικασία επιλογής του διευθυντή, με όποιες διαδικαστικές αλλαγές έχουν επέλθει κατά καιρούς μέσω των νομοθετημάτων, τότε η αμφισβήτησή της από μια αξιοσημείωτη μερίδα εκπαιδευτικών πρέπει να αποτελέσει ταρακούνημα για τις νομοπαρασκευαστικές επιτροπές και να τις βάλει σε σκέψεις σχετικά με το πώς θα έπρεπε να διαχειριστεί αυτή την απορριπτική τάση.

Οι εκπαιδευτικοί, επίσης, κλήθηκαν να εκφράσουν την άποψή τους αναφορικά με την ένταξη των γραπτών εξετάσεων στη διαδικασία επιλογής των διευθυντών. Οι απαντήσεις τους έδειξαν ότι οι γραπτές εξετάσεις δεν θεωρούνται ιδανικός τρόπος επιλογής διευθυντή, καθώς η απάντηση «όχι» συγκέντρωσε υψηλό ποσοστό που αγγίζει το 83,5%. Ωστόσο, δεν μπορεί να παραβλεφθεί το γεγονός ότι ορισμένοι εκπαιδευτικοί, αν και πολύ λίγοι, εκφράστηκαν θετικά, ενώ επίσης πρέπει να σχολιαστεί και η αντίθεση που υπάρχει με την άποψη της Πανελλήνιας Ένωσης Διευθυντών Εκπαίδευσης που σε ανακοίνωσή τους σχετικά με τη μυστική ψηφοφορία του Ν 4327/2015, μεταξύ των άλλων ενστάσεων έθιξαν και το ζήτημα της γραπτής δοκιμασίας προτείνοντάς τη για τα σύνολο των στελεχών εκπαίδευσης¹²³.

Όσον αφορά στην προβλεπόμενη από τον νόμο αξιολόγηση των διευθυντών, οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν ασθενή θετική γνώμη, καθώς επίσης δεν θεωρούν ως ιδιαίτερος

121Βλ. supra 115

122Η μαγνητοφώνηση θεσπίστηκε για πρώτη φορά με το Ν. 3848/2010

123Βλ. supra 64

ισχυρό κίνητρο την αξιολόγηση, ώστε οι τελευταίοι να επιδιώκουν τη δια βίου μάθηση. Το συγκεκριμένο εύρημα μπορεί να θεωρηθεί σε έναν βαθμό αναμενόμενο, καθότι μεγάλη μερίδα εκπαιδευτικών διατηρεί τις επιφυλάξεις της ως προς τον θεσμό της αξιολόγησης και της σύνδεσής της με ελεγκτικούς μηχανισμούς (Πίκλας, 2011).

Μετά την περιγραφική στατιστική ανάλυση των δεδομένων, ακολούθησε η επαγωγική κατά την οποία παρατηρήθηκαν ορισμένες διαφοροποιήσεις μεταξύ των απαντήσεων των εκπαιδευτικών και των δημογραφικών χαρακτηριστικών τους. Αναφορικά με τα βασικά ερωτήματα της έρευνας, κατά πόσο δηλαδή οι εκπαιδευτικοί θεωρούν δίκαιο το νέο σύστημα επιλογής διευθυντών, δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το φύλο. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι συμμετείχαν στην εξομοίωση συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι το σύστημα επιλογής ήταν δίκαιο σε σύγκριση με αυτούς που είχαν πτυχίο. Ακολουθούν οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι κατέχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα. Οι συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική ανάπτυξη μέσω των σπουδών, πιθανόν να τροποποιεί τη στάση των εκπαιδευτικών, καθότι το νέο σύστημα επιλογής λαμβάνει υπόψη τα προσόντα των υποψηφίων. Επομένως, αυτοί οι οποίοι συνεχίζουν τις σπουδές και τις επιμορφώσεις φαίνεται να ταυτίζονται και να επικροτούν τα κριτήρια επιλογής των διευθυντών.

Περαιτέρω, παρατηρήθηκε διαφορά ως προς το φύλο αναφορικά με τη μυστική ψηφοφορία, καθώς οι γυναίκες θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι η μυστική ψηφοφορία επηρέασε τις σχέσεις τους σε σχέση με τους άνδρες. Η διαφυλική αυτή διαφορά ως προς τη συγκεκριμένη ερώτηση πιθανόν να οφείλεται στην ψυχοσύνθεση του κάθε φύλου, αλλά και στις διαπροσωπικές κι επαγγελματικές σχέσεις που έχουν αναπτύξει μεταξύ τους ιδίως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εντός της σχολικής μονάδας.

Αναφορικά με τις γνώσεις των εκπαιδευτικών ως προς την εκπαιδευτική νομοθεσία για την επιλογή στελεχών, οι άνδρες δηλώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι έχουν επαρκείς γνώσεις σε σχέση με τις γυναίκες. Το εύρημα αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι μέχρι σήμερα οι άνδρες διεκδικούσαν με μεγαλύτερη συχνότητα διευθυντικές θέσεις σε σύγκριση με τις γυναίκες, αν και αυτό τείνει τα τελευταία χρόνια να μην ισχύει¹²⁴. Ακόμη, οι εκπαιδευτικοί

124 Βέβαια, στη σχετική βιβλιογραφία σχετικά με τα ζητήματα φύλου στην εκπαίδευση και ειδικά στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων σε σχολικές μονάδες οι ερευνητές διαπιστώνουν πως οι γυναίκες δε βρίσκονται σε μεγάλο ποσοστό σε θέσεις ηγεσίας, παρά το γεγονός πως οι γυναίκες δασκάλες είναι περισσότερες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Σε έρευνα της Δαράκη (2007) αναφέρεται πως λαμβάνοντας υπ' όψιν στατιστικά στοιχεία του Τμήματος Επιχειρησιακών Ερευνών και Στατιστικής του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για το σχολικό έτος 2004-2005, οι δασκάλες οι οποίες υπηρετούσαν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση ανέρχονταν σε αριθμό 27.937 (61,48%) έναντι των 17.505 δασκάλων (38,52%). Ωστόσο, μόνο το 13,20% αυτών κατείχε τη θέση της διευθύντριας. Βλ. περισσότερα σε Δαράκη, Ε. (2007). Εκπαιδευτική ηγεσία και φύλο.

που έχουν προϋπηρεσία 21-30 έτη δηλώνουν ότι έχουν περισσότερες γνώσεις σχετικά με την εκπαιδευτική νομοθεσία και αυτό το εύρημα μπορεί να θεωρηθεί αναμενόμενο, αν λάβουμε υπ' όψιν την πολυετή παρουσία τους στην εκπαίδευση.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον εύρημα μπορεί να θεωρηθεί ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό ότι θα πρέπει να διεξάγονται γραπτές εξετάσεις για την επιλογή των διευθυντών. Οι απαντήσεις τους φαίνεται να συνάδουν με την παραδοχή ότι η επιλογή τους να κρίνεται και από τα προσόντα αλλά από τις γραπτές επιδόσεις σου, ούτως ώστε να αξιολογούνται και οι γνώσεις τους επί του αντικειμένου.

Περιορισμοί της έρευνας

Η παρούσα έρευνα παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς, οι οποίοι είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη. Για την αποτύπωση των απόψεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών ως προς το αν το σύστημα επιλογής σχολικών διευθυντών είναι δίκαιο, χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια, γεγονός που επηρεάζει σε κάποιον βαθμό την αξιοπιστία των συμπερασμάτων, καθότι η ποσοτική έρευνα έχει σαν αποτέλεσμα τη συλλογή αρεστών απαντήσεων. Επιπλέον, το δείγμα προέρχεται κατά κύριο λόγο από εκπαιδευτικούς του Νομού Λάρισας. Φυσικά, κατεβλήθη προσπάθεια το δείγμα της έρευνα να καλύπτει το εύρος του Νομού στο σύνολό του, να καλύπτει ποικίλη γεωγραφική κατανομή, ηλικίες και βεβαίως έτη προϋπηρεσίας. Όσον αφορά τα δύο τελευταία κριτήρια, ωστόσο, είναι κοινώς γνωστό και παραδεδομένο πως υφίσταται δυσκολία να ανευρεθούν πολύ νέοι εκπαιδευτικοί, καθώς πλέον τέτοιοι ανευρίσκονται μόνο ως αναπληρωτές, οι οποίοι ειδικά στο Νομό Λάρισας βρίσκονται σε μικρό αριθμό.

Ακόμη, έναν άλλο περιοριστικό παράγοντα αποτελεί το γεγονός πως η βολική δειγματοληψία-μέθοδος ευκολίας αποτελεί έναν τρόπο δειγματοληψίας, καθώς μπορεί να μην παράσχει αντιπροσωπευτικά ευρήματα (Robson, 2007).

Μελλοντική έρευνα - Προτάσεις

Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο. Βλ. επίσης και πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία στον παρακάτω σύνδεσμο: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/248463_i-isotita-argei-akomi-stin-ekpaideysi#_Toc508273422 (τελ. προσβ. 25/11/2018)

Η παρούσα έρευνα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί εκφράζουν ισχυρή θετική γνώμη ως προς το νέο σύστημα επιλογής σχολικών διευθυντών, διατηρώντας παράλληλα τις επιφυλάξεις τους. Αυτό, λοιπόν, που προτείνεται, με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, είναι η δημιουργία ενός μεικτού μοντέλου επιλογής, το οποίο να περιλαμβάνει μία σειρά κριτηρίων που να οδηγεί σε μία σφαιρική, ολοκληρωμένη και δίκαιη αξιολόγηση του υποψηφίου. Οι εκπαιδευτικοί στην έρευνά μας ανέφεραν πολλά κριτήρια τα οποία θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από τους ιθύνοντες. Τέλος, αναμφισβήτητα πρέπει να δοθεί βαρύτητα στον τρόπο με τον οποίο θα κρίνεται η προσωπικότητα του υποψηφίου, καθώς η συνέντευξη δεν αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερα θετική διάθεση, ενώ η μυστική ψηφοφορία, όπως φάνηκε εξάλλου και από τις απαντήσεις αλλά και από την ανάλυση των αποτελεσμάτων, όχι μόνο δε συνεισφέρει σε ουσιαστική αποτίμηση της προσωπικότητας του υποψηφίου (βλ. ανατιολόγητη ψήφος), αλλά επίσης είναι και παράνομη ως αντισυνταγματική.

Για την καλύτερη αποτύπωση των απόψεων των εκπαιδευτικών μπορεί να διεξαχθεί έρευνα και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να συγκριθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, μία ερευνητική ποιοτική προσέγγιση ή ακόμη κι ένας μεικτός ερευνητικός σχεδιασμός αναφορικά με το συγκεκριμένο θέμα, θα αύξανε της αξιοπιστία της έρευνας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΗ

Alfavita (2018) ΦΕΚ: Το νομοσχέδιο για τις Νέες Δομές στην Εκπαίδευση (έγγραφο), Διαθέσιμο εδώ: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/258814_fek-nomoshedio-gia-tis-nees-domes-stin-ekpaideysi-eggrafo (τελ. προσβ. 14/01/2019)

Alfavita (2017) Μέσω ΑΣΕΠ η επιλογή διευθυντών στα σχολεία, Διαθέσιμο εδώ: https://www.alfavita.gr/ekpaideysi/239468_meso-asep-i-epilogi-dieythyn-ton-sta-sholeia (τελ. προσβ. 14/01/2019)

Brown, H., (2005) «Θεματικές πειραματικής έρευνας για τις ομάδες από τη δεκαετία του 1930 έως τη δεκαετία του 1990», στο Μ. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο

Potter, J., (2005) «Στάσεις, κοινωνικές αναπαραστάσεις και η διά/ του λόγου ψυχολογία», στο Μ. Wetherell (επιμ.), *Ταυτότητες, ομάδες και κοινωνικά ζητήματα* (μτφρ.: Ν. Μποζατζής), Αθήνα: Μεταίχμιο

Esos.gr (2015) Διευθυντές Εκπαίδευσης: Επίφαση δημοκρατικότητας, καινοφανείς πειραματισμοί, κατηγοριοποιήσεις και απαράδεκτοι αποκλεισμοί Διαθέσιμο σε: <https://www.esos.gr/arthra/38133/dieythyntes-ekpaideysis-epiheireitai-o-kommatikos-eleghos-me-methodoys-typoy-soviet> (τελ. προσβ. 14/01/2019)

Esos.gr (2015) ΔΟΕ: Να αποσυρθεί το «κατεπείγον» σχέδιο νόμου του Υ.ΠΟ.ΠΑΙ.Θ., διαθέσιμο εδώ: <https://www.esos.gr/arthra/38185/doena-aposyrthei-katepeigon-shedio-nomoy-toy-yropoith> (τελ. προσβ. 18/01/2019)

EduKlimaka, (2019), *Ανάλυση στο νέο σύστημα διευθυντών εκπαίδευσης*<https://edu.klimaka.gr/diafora/apopseis/56-se-genika-endaiferonta/2608-systhma-epilogh-stelexos-ekpaidevsis> (τελ. προσβ. 10/05/2019)

Javeau, C., (2000) *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο-Το εγχειρίδιο του καλού ερευνητή*, εκδ. Τυπωθήτω

Ανδρέου, Α., Μαντζούφας, Π., (1999), *Θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης της Εκπαίδευσης και της Σχολικής Μονάδας*. Αθήνα: Λιβάνης «Νέα Σύνορα»,

Θεοφιλίδης, Χρ., (2012) *Σχολική ηγεσία και διοίκηση-Από τη γραφειοκρατία στη μετασχηματιστική ηγεσία*, εκδ. Γρηγόρη

Ηλιάδης Η., (2014) *Οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη*, σελ. 13-18. Διαθέσιμη εδώ:

<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16568/3/IdiadisIliasMsc2014.pdf>, (τελ. προσβ. 27/11/2018)

Ιντζεσίλογλου, Ν., (2012) *Κοινωνιολογία του Δικαίου-Εισαγωγή σε μια ρεαλιστική νομική επιστήμη*, εκδ. Σάκκουλα, Β' έκδοση

Καλογιάννης, Δ., (2015) *Η επιλογή της σχολικής ηγεσίας*, εκδ. Γρηγόρη

Κατερέλος, Γ. Δ., (2003) *Δυναμική των κοινωνικών αναπαραστάσεων* (μτφρ.: Κ. Δημητρίου, εισαγ.-επιμ.: Γ. Δ. Κατερέλος), Αθήνα: Οδυσσέας

Κάτσικας Χρ., (2015) *Επιλογή διευθυντών στα σχολεία και επικίνδυνες αυταπάτες*, Διαθέσιμο εδώ: <http://www.efsyn.gr/arthro/epilogi-dieythyn-ton-sta-sholeia-kai-epikindynes-aytapates>, (τελ. προσβ. 29/11/2018)

Κελεσίδης, Ε., (2018) *Ιστορική εξέλιξη των συστημάτων επιλογής στελεχών εκπαίδευσης κατά τη μεταπολίτευση, Έρευνα στην Εκπαίδευση*, Τόμος 7, Τεύχος 1

Λεμονή, Ι. & Κολεζιάκης, Α., (2013) *Το πολυσύνθετο έργο του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας και η έλλειψη σχετικής κατάρτισής του στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων», Επιστημονικό Εκπαιδευτικό περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος», Τόμος 1, Τεύχος 3*

Μακρή, Αγ., (2017) *Εκπαιδευτική Πολιτική και διεθνή Πρότυπα επιμόρφωσης για τους νεοπροαχθέντες και εν ενεργεία διευθυντές/ντριες σχολικών μονάδων, Πρακτικά Εργασιών 3ου Διεθνούς Συνεδρίου για την Προώθηση της Εκπαιδευτικής Καινοτομίας, Λάρισα 13-15 Οκτωβρίου*, διαθέσιμο σε: https://www.researchgate.net/profile/Agoritsa_Makri/publication/320618125_Ekpaideutike_politike_kai_diethne_protupa_epimorphoses_gia_tous_neoproachthentes_kai_en_energeia_dieuthyntes_scholikon_monadon/links/59f0f526a6fdcc1dc7b8f4aa/Ekpaideutike-politike-

kai-diethne-protypa-epimorphoses-gia-tous-neoproachthentes-kai-en-energeia-dieuthyntes-ntries-scholikon-monadon.pdf (τελ. πρόσβαση 1/11/2018)

Μητσοπούλου, Ε., (2016), *Οι αντιλήψεις των Διευθυντών σχολείου στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για την διοικητική στρατηγική της επιλογής τους από το σύλλογο των διδασκόντων*, Διπλωματική Εργασία στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος

Μπακάλμπαση, Ε., Δημητρίου, Ι., (2016) Στάσεις και απόψεις των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το ισχύον σύστημα επιλογής τους, όπως αυτό ορίζεται από το Νόμο 4327/2015. Προτάσεις αλλαγής του συστήματος, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος» Τόμος 4, Τεύχος 1*, σελ. 144-171. Διαθέσιμο σε: http://journal.educircle.gr/images/teuxos/2016/teuxos1/4_1_9.pdf. (τελ. προσβ. 17/09/2018)

Μπακάλμπαση, Ελ., Φωκάς, Ε., Απόψεις Δ/ντών Α/θμιας και Β/θμιας Εκπ/σης σχετικά με το σύστημα επιλογής τους και την επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης., *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 2, 145-166

Μαυροσκούφης Δ., Η επιλογή των διευθυντών και διευθυντριών των σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Η περίπτωση της κεντρικής Μακεδονίας. Σε Παπαναούμ, Ζ., Χατζηπαναγιώτου, Π., (2003) *Η διεύθυνση της σχολικής μονάδας. Τάσεις και πρακτικές. Πρακτικά Ημερίδας. Θεσσαλονίκη*, Εκδ. Κυριακίδης

Παυλίδης, Π. (2007), Η Ιδέα του Πανεπιστημίου στη Σύγχρονη Κοινωνία της Αγοράς. *Νέα Παιδεία*, τεύχος 122, Απρίλιος – Μάιος - Ιούνιος 2007

Μπρίνια, Β., (2014) *Μελέτες περιπτώσεων εκπαιδευτικών μονάδων*, εκδ. Σταμούλη Α.Ε., Πανελλήνια Ένωση Διευθυντών Εκπαίδευσης (2017) <http://panede.blogspot.com/2017/05/7112017-pdf.html> (τελ. προσβ.

Παπαστάμου, Στ. & Μαντόγλου (επιμ.), (1995) *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις* (πρόλ.: Στ. Παπαστάμου, εισαγ.: Α. Μαντόγλου), Αθήνα: Οδυσσέας,

Πασιαρδής, Π., Πασιαρδή, Γ., (2006) *Αποτελεσματικά σχολεία: Πραγματικότητα ή ουτοπία;* Εκδ. Τυπωθήτω

Ρεντίφης, Γ., (2012) *Οι αντιλήψεις των διευθυντικών στελεχών εκπαίδευσης σχετικά με τον τρόπο επιλογής τους*, Διπλωματική εργασία, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο-Αθήνα

Σιδηροπούλου, Μ., (2015) *Ο διευθυντής στο σημερινό ελληνικό σχολείο*, εκδ. Σαΐτα

Σιμένη, Π. & Τζούμα, Α., (2017) *Επιλέγοντας διευθυντή για το δημοτικό σχολείο-Η εκπαιδευτική πολιτική των τελευταίων τριάντα ετών*, Εκδ. Μπαλτά

Στραβάκου, Π., (2003) *Ο διευθυντής σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*, Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Bush, T. (2003). *Theories of Educational Management*. London: Sage
- Coleman, James S., (1996) Equality of Educational Opportunity, *National Center for Educational Statistics*,. Διαθέσιμο σε: <https://eric.ed.gov/?id=ED012275>. (Ανακτήθηκε: 15/09/2018)
- Creemers, B.P.M. & Kyriakides, L., (2010) Using the Dynamic Model to develop an evidence-based and theory-driven approach to school improvement, *Irish Educational Studies*, 29:1, 5-23
- Cresswell., J & Plano Clark, (2007) Designing and Conducting Mixed Methods Research
- Durkheim, E., «Individual and Collective Representations», στο *Sociology and Philosophy* (transl.: D. F. Pocock), London: Cohen and West, 1953 [1898]
- Gurr, D., (2004) ICT, Leadership in Education and E-leadership, *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 25:1, 113-124
- Hargreaves, D., (1994) The new professionalism: The synthesis of professional and institutional development, *Teaching & Teacher Education*, Vol. 10, No. 4, pp. 423-438
- Marzano Robert κ.α, (2005) School Leadership that works-From Research to Results, Association for Supervision and Curriculum Development
- Marjoribanks, K., (1975) Education and Equality: A Review *Oxford Review of Education Vol 1, No 1*
- Pisa 2015 Results-Policies and Practices for Successful Schools, vol.2, 2015. Διαθέσιμο σε: <http://www.oecd.org/pisa/> (Ανακτήθηκε 15/09/2018)
- Portin, B. κ.α, (2003) Making sense of leading schools. A study of the school principalship, , διαθέσιμο σε: https://www.crpe.org/sites/default/files/pub_crpe_maksense_sep03_0.pdf (τελ. προσβ. 14/01/2019)
- Pounder, D. G., & Young, I. P. (1996). Recruitment and selection of educational administrators: Priorities for today's schools. In K. Leithwood, J. Chapman, D. Corson, P. Hallinger, & A. Hart (Eds.), *International handbook of educational leadership and administration* (pp. 279-308), Dordrecht, the Netherlands: Kluwer Academic Publishers

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Βουλή των Ελλήνων: <https://www.hellenicparliament.gr/>

Τράπεζα

Νομικών

Πληροφοριών

«NOMOS»:

https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/nomos_frame.html

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

(στο παράρτημα λόγω της έκτασης του νομοθετήματος περιλαμβάνονται μόνο διατάξεις που αφορούν στην επιλογή στελεχών εκπαίδευσης)

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4547 (ΦΕΚ Α' 102/12.06.2018)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Άρθρο 21

Πίνακες επιλογής στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

1. Για την πλήρωση των θέσεων των στελεχών της δημόσιας εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί με βάση αξιολογικούς πίνακες επιλογής και προτάσεις, που καταρτίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου.

2. Για την επιλογή και τοποθέτηση στις παραπάνω θέσεις τα αρμόδια, σύμφωνα με τα άρθρα 25 και 26, όργανα καταρτίζουν τους εξής αξιολογικούς πίνακες επιλογής, οι οποίοι ισχύουν από την κύρωσή τους έως την 31η Ιουλίου του τρίτου έτους που ακολουθεί:

α) Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης.

β) Διευθυντών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

γ) Διευθυντών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

δ) Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου.

- ε) Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ.
 - στ) Διευθυντών νηπιαγωγείων.
 - ζ) Διευθυντών δημοτικών σχολείων. η) Διευθυντών γυμνασίων.
 - θ) Διευθυντών Γενικών Λυκείων (ΓΕ.Λ.).
 - ι) Διευθυντών Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ.).
 - ια) Διευθυντών Εργαστηριακών Κέντρων (Ε.Κ.).
 - ιβ) Διευθυντών Ειδικών Νηπιαγωγείων. ιγ) Διευθυντών Ειδικών Δημοτικών Σχολείων.
 - ιδ) Διευθυντών γυμνασίων Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (Ε.Α.Ε.).
 - ιε) Διευθυντών λυκείων Ε.Α.Ε.
 - ιστ) Διευθυντών Ενιαίων Ειδικών Επαγγελματικών Γυμνασίων-Λυκείων ή Ειδικών Επαγγελματικών Γυμνασίων ή Ειδικών Επαγγελματικών Λυκείων.
 - ιζ) Διευθυντών πειραματικών δημοτικών σχολείων. ιη) Διευθυντών πειραματικών και πρότυπων γυμνασίων.
 - ιθ) Διευθυντών πειραματικών και πρότυπων γενικών λυκείων.
 - κ) Διευθυντών μουσικών σχολείων.
 - κα) Διευθυντών καλλιτεχνικών σχολείων.
 - κβ) Διευθυντών Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.Ε.ΕΚ.).
- 3.** Τα αρμόδια σύμφωνα με τα άρθρα 25 και 26 όργανα καταρτίζουν προτάσεις για την επιλογή και τοποθέτηση των εξής στελεχών της εκπαίδευσης:
- α) Οργανωτικών Συντονιστών των ΠΕ.Κ.Ε.Σ.
 - β) Προϊσταμένων των Κ.Ε.Α.
 - γ) Προϊσταμένων των Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
 - δ) Προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων νηπιαγωγείων.
 - ε) Προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων.
 - στ) Προϊσταμένων πειραματικών νηπιαγωγείων.
 - ζ) Προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων πειραματικών δημοτικών σχολείων.

η) Προϊσταμένων Ειδικών Νηπιαγωγείων.

θ) Προϊσταμένων Ειδικών Δημοτικών Σχολείων.

ι) Υποδιευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

ια) Υποδιευθυντών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ιβ) Υποδιευθυντών Ε.Κ.

ιγ) Υπευθύνων τομέων Ε.Κ.

ιδ) Υποδιευθυντών Σ.Μ.Ε.Α.Ε. πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

ιε) Υποδιευθυντών Σ.Μ.Ε.Α.Ε. δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ιστ) Προϊστάμενου του Γραφείου Μειονοτικής Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.

4. Οι πίνακες των περιπτώσεων α΄ έως δ΄ της παραγράφου 2 κυρώνονται από τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Οι λοιποί πίνακες της ίδιας παραγράφου κυρώνονται από τους οικείους Περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης.

Άρθρο 22

Προϋποθέσεις επιλογής

1. Προϋπόθεση για την επιλογή σε θέση στελέχους της εκπαίδευσης, πλην των προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων, είναι η κατοχή του βαθμού Α΄, καθώς και η πιστοποιημένη γνώση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) Α΄ επιπέδου, η οποία τεκμαίρεται για τους εκπαιδευτικούς του κλάδου ΠΕ86. Η γνώση Τ.Π.Ε. Α΄ επιπέδου αποδεικνύεται με τη σχετική πιστοποίηση ή σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 26 του π.δ. 50/2001 (Α΄ 39) για την απόδειξη της γνώσης χειρισμού Ηλεκτρονικού Υπολογιστή (Η/Υ).

2. Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης και Διευθυντές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες για δέκα (10) τουλάχιστον έτη. Διευθυντές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας.

3. Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου επιλέγονται εκπαιδευτικοί των οικείων κλάδων με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες για δέκα (10) τουλάχιστον έτη και οι οποίοι διαθέτουν γνώση ξένης γλώσσας επιπέδου τουλάχιστον Β2 (καλή γνώση), η οποία τεκμαίρεται για τους εκπαιδευτικούς των κλάδων για τους οποίους η γνώση ξένης γλώσσας αποτελεί προσόν διορισμού. Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου για την Αειφορία επιλέγονται εκπαιδευτικοί όλων των κλάδων, ενώ Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου Ειδικής Αγωγής και Ενταξιακής Εκπαίδευσης εκπαιδευτικοί όλων των κλάδων με

εξειδίκευση στην Ε.Α.Ε. ή στη σχολική ψυχολογία ή μέλη του Ε.Ε.Π. με πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια. Συντονιστές Μειονοτικού Προγράμματος Μειονοτικών Σχολείων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αντίστοιχα, με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα για δέκα (10) τουλάχιστον έτη στο μειονοτικό πρόγραμμα των μειονοτικών σχολείων της αντίστοιχης βαθμίδας. Συντονιστής Εκπαιδευτικού Έργου Μουσουλμανικής Θρησκείας επιλέγεται εκπαιδευτικός με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, ο οποίος έχει ασκήσει διδακτικά καθήκοντα επί δέκα (10) τουλάχιστον έτη στα μουσουλμανικά ιεροσπουδαστήρια σε μάθημα μουσουλμανικής θρησκευτικής ειδίκευσης. Αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις για τις θέσεις Συντονιστή Μειονοτικού Προγράμματος Μειονοτικών Σχολείων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή τη θέση Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου Μουσουλμανικής Θρησκείας, υποψήφιοι μπορεί να είναι και εκπαιδευτικοί με μικρότερο χρόνο υπηρεσίας και άσκησης διδακτικών καθηκόντων ή χωρίς τη γνώση ξένης γλώσσας.

4. Προϊστάμενοι Κ.Ε.Σ.Υ. επιλέγονται εκπαιδευτικοί ή Ε.Ε.Π. των κλάδων που προβλέπονται στις περιπτώσεις α΄ έως και γ΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 9, με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες για δέκα (10) τουλάχιστον έτη και διαθέτουν τα προσόντα που απαιτούνται για την τοποθέτηση στα Κ.Ε.Σ.Υ., σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου.

5. Προϊστάμενοι Κ.Ε.Α. επιλέγονται εκπαιδευτικοί με δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες για οκτώ (8) τουλάχιστον έτη.

6. Διευθυντές σχολικών μονάδων και Ε.Κ. επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας με δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στη βαθμίδα αυτή, οι οποίοι έχουν ασκήσει για οκτώ (8) τουλάχιστον έτη διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες. Από τα ανωτέρω οκτώ (8) έτη άσκησης διδακτικών καθηκόντων, τα τρία (3) τουλάχιστον έτη πρέπει να έχουν διανυθεί σε αντίστοιχους με την προς κάλυψη θέση τύπους σχολείων της οικείας βαθμίδας, έχοντας συμπληρώσει σε αυτά το 50% τουλάχιστον του υποχρεωτικού τους ωραρίου, με την επιφύλαξη της περίπτωσης στ΄. Για τις Σ.Μ.Ε.Α.Ε., εκτός των εκπαιδευτικών, μπορεί να επιλέγονται ως διευθυντές και μέλη Ε.Ε.Π. με δέκα (10) τουλάχιστον έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή Κ.Ε.Σ.Υ., από τα οποία τρία (3) τουλάχιστον έτη πρέπει να έχουν διανυθεί σε αντίστοιχη με την προς κάλυψη θέση Σ.Μ.Ε.Α.Ε. της οικείας βαθμίδας εκπαίδευσης.

Ειδικότερα: α) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών δημοτικών σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εκπαιδευτικοί που αναφέρονται στο π.δ. 323/1993 (Α΄ 139) και στην 172260/Ε1/17.10.2016 κοινή απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών (Β΄ 3391). Εκπαιδευτικοί κλάδου δασκάλων με οργανική θέση σε Ε.Ε.Ε.ΕΚ. μπορούν, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της παρούσας παραγράφου, να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας και για θέση διευθυντή σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

β) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών νηπιαγωγείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί του κλάδου ΠΕ60.

γ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και Ε.Κ. μπορεί να είναι:

αα) για τις θέσεις διευθυντών γυμνασίων, ΓΕ.Λ. και ΕΠΑ.Λ. εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ01 έως και ΠΕ08, ΠΕ11, ΠΕ33, ΠΕ34, ΠΕ40 και ΠΕ78 έως και ΠΕ91,

ββ) για τις θέσεις διευθυντών Ε.Κ. εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ80 έως και ΠΕ90.

δ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών Σ.Μ.Ε.Α.Ε. μπορεί να είναι:

αα) Για θέσεις διευθυντών των δημοτικών σχολείων Ε.Α.Ε., μόνιμοι εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων και των εκπαιδευτικών του π.δ. 323/1993 και της 172260/Ε1/17.10.2016 κοινής απόφασης του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, εφόσον έχουν τα προσόντα διορισμού και τοποθέτησης σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. και έχουν συμπληρώσει διδακτική υπηρεσία τριών (3) τουλάχιστον ετών σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή Κ.Ε.Σ.Υ., καθώς και τα μέλη του Ε.Ε.Π.

ββ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας Ε.Α.Ε. (γυμνάσια Ε.Α.Ε., λύκεια Ε.Α.Ε., Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια-Λύκεια ή Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια ή Ειδικά Επαγγελματικά Λύκεια και Ε.Ε.Ε.ΕΚ.), μόνιμοι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ01 έως και ΠΕ08, ΠΕ11, ΠΕ33, ΠΕ34, ΠΕ40 και ΠΕ78 έως και ΠΕ91, εφόσον έχουν τα προσόντα διορισμού και τοποθέτησης σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. και έχουν συμπληρώσει διδακτική υπηρεσία τριών (3) τουλάχιστον ετών σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή Κ.Ε.Σ.Υ., καθώς και τα μέλη του Ε.Ε.Π. Επιπλέον και μόνο για τις θέσεις διευθυντών των Ε.Ε.Ε.ΕΚ. υποψήφιοι μπορεί να είναι και εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του κλάδου δασκάλων και εκπαιδευτικοί του π.δ. 323/1993 και της 172260/Ε1/17.10.2016 κοινής απόφασης του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της παρούσας παραγράφου.

γγ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών νηπιαγωγείων Ε.Α.Ε. μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί του κλάδου νηπιαγωγών, εφόσον έχουν τα προσόντα διορισμού και τοποθέτησης σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. και έχουν συμπληρώσει διδακτική υπηρεσία τριών (3) τουλάχιστον ετών σε Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ή Κ.Ε.Σ.Υ., καθώς και τα μέλη του Ε.Ε.Π.

ε) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών στα σχολεία διαπολιτισμικής εκπαίδευσης μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί κάτοχοι τίτλου ξένης γλώσσας, κατά προτίμηση της πλειονότητας των μαθητών, σε επίπεδο Β2 τουλάχιστον.

στ) Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών των πειραματικών και πρότυπων σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν δεκαοκτώ (18) τουλάχιστον μήνες προϋπηρεσία με οργανική θέση ή θέση επί θητεία σε πειραματικό ή πρότυπο σχολείο και διαθέτουν τα προσόντα άσκησης καθηκόντων διευθυντή στα λοιπά σχολεία αντίστοιχης βαθμίδας. Πρόσθετη προϋπόθεση υποβολής υποψηφιότητας σε θέση διευθυντή πειραματικού ή πρότυπου σχολείου συνιστά η κατοχή διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης.

7. Προϊστάμενοι διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων, υποδιευθυντές δημοτικών σχολείων και υποδιευθυντές σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επιλέγονται εκπαιδευτικοί με οκταετή τουλάχιστον διδακτική υπηρεσία, που υπηρετούν κατά το χρόνο επιλογής σε οργανική θέση στη μονάδα την οποία αφορά η επιλογή. Υποδιευθυντές Ε.Κ. και υπεύθυνοι τομέων Ε.Κ. επιλέγονται εκπαιδευτικοί με οκταετή τουλάχιστον διδακτική υπηρεσία, οι οποίοι υπηρετούν σε σχολική μονάδα η οποία εξυπηρετείται από το Ε.Κ.

Ειδική προϋπόθεση για την επιλογή σε θέση υποδιευθυντή και υπευθύνου τομέα Ε.Κ. είναι ο εκπαιδευτικός να ανήκει σε κλάδο ή ειδικότητα που προβλέπεται για το Ε.Κ.

Υποδιευθυντές Ε.Κ., στα οποία ασκούνται διακόσιοι πενήντα (250) τουλάχιστον μαθητές και τα οποία εξυπηρετούν δύο (2) τουλάχιστον ΕΠΑ.Λ. που λειτουργούν σε διαφορετικό κύκλο λειτουργίας (πρωινό κύκλο, απογευματινό κύκλο, εσπερινό κύκλο), καθώς και υπεύθυνοι των τομέων τους, επιλέγονται εκπαιδευτικοί με οκταετή τουλάχιστον διδακτική υπηρεσία, οι οποίοι υπηρετούν σε σχολική μονάδα, η οποία εξυπηρετείται από το Ε.Κ. και δεν έχουν κριθεί ως υπεράριθμοι κατά το χρόνο της επιλογής σύμφωνα με το άρθρο 14 του π.δ. 50/1996 (Α'45).

Για τις Σ.Μ.Ε.Α.Ε. ως υποδιευθυντές μπορεί να επιλέγονται, εκτός των εκπαιδευτικών, και μέλη Ε.Ε.Π. με οκταετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία, που υπηρετούν κατά το χρόνο επιλογής σε οργανική θέση στη Σ.Μ.Ε.Α.Ε. την οποία αφορά η επιλογή.

Αν οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας δεν πληρούν τις προϋποθέσεις της οκταετούς διδακτικής υπηρεσίας ή της πιστοποιημένης γνώσης Τ.Π.Ε. Α' επιπέδου, υποψήφιοι μπορεί να είναι και εκπαιδευτικοί με μικρότερο χρόνο υπηρεσίας ή χωρίς πιστοποιημένη γνώση Τ.Π.Ε., αντίστοιχα.

8. Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί με δεκαετή τουλάχιστον διδακτική υπηρεσία στην οικεία βαθμίδα εκπαίδευσης. Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων στις Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων των κλάδων που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων στις Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης επιλέγονται εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ01 έως και ΠΕ08, ΠΕ11, ΠΕ33, ΠΕ34, ΠΕ40 και ΠΕ78 έως και ΠΕ91. Αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι που πληρούν τις προϋποθέσεις των προηγούμενων εδαφίων, μπορεί να είναι υποψήφιοι και εκπαιδευτικοί με μικρότερο χρόνο υπηρεσίας. Προϊστάμενος του Γραφείου Μειονοτικής Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης επιλέγεται εκπαιδευτικός του κλάδου ΠΕ70 με δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ο οποίος έχει ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες για δέκα (10) τουλάχιστον έτη, από τα οποία έξι (6) τουλάχιστον σε μειονοτικά δημοτικά σχολεία της Θράκης.

9. Εκπαιδευτικός στον οποίον, μετά την εξάντληση της πειθαρχικής διαδικασίας έχει επιβληθεί για πειθαρχικό παράπτωμα η ποινή της προσωρινής παύσης, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 109 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, Α' 26), δεν επιλέγεται ως στέλεχος της εκπαίδευσης. Εκπαιδευτικός του οποίου τα πιστοποιητικά των τυπικών προσόντων, σύμφωνα με το άρθρο 24, που προσκομίζονται κατά τη διαδικασία επιλογής είναι πλαστά ή υποβάλλει στη διαδικασία αυτή αναληθείς δηλώσεις, καθώς και εκπαιδευτικός που

έχει απαλλαγεί από τα καθήκοντά του σύμφωνα με την περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 31 ή έχει βαθμολογηθεί ως ανεπαρκές ή ακατάλληλο στέλεχος, σύμφωνα με τις παραγράφους 9 και 10 του άρθρου 40, δεν επιλέγεται ως στέλεχος της εκπαίδευσης.

10. Εκπαιδευτικοί, οι οποίοι αποχωρούν υποχρεωτικά από την υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων, δεν επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας για θέση στελέχους της εκπαίδευσης.

11. Οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια επιλογής πρέπει να συντρέχουν κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων υποψηφιοτήτων. Τα κωλύματα επιλογής της παραγράφου 9 δεν πρέπει να συντρέχουν τόσο κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής της αίτησης υποψηφιότητας όσο και κατά το χρόνο τοποθέτησης από το αρμόδιο όργανο.

Άρθρο 23

Κριτήρια επιλογής

1. Οι υποψήφιοι κατατάσσονται στους πίνακες της παρ. 2 του άρθρου 21 με βάση το άθροισμα των μονάδων τις οποίες συγκεντρώνουν, σύμφωνα με την κατά το άρθρο 24 αποτίμηση των εξής κριτηρίων:

α) επιστημονική συγκρότηση, β) διοικητική και διδακτική εμπειρία, γ) προσωπικότητα και γενική συγκρότηση.

2. Κριτήρια επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης της παραγράφου 3 του άρθρου 21 είναι η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου, η επιστημονική του συγκρότηση, η διοικητική και διδακτική του εμπειρία, η ικανότητά του να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να επιδεικνύει συνεργατικότητα και να επιλύει προβλήματα, ιδίως διδακτικά, διοικητικά, οργανωτικά και λειτουργικά, η συνεισφορά του στη δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού κλίματος, η συμμετοχή του στο σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων, καθώς και οι ικανότητες διοίκησης ή και οργάνωσης εκπαιδευτικών ή παιδαγωγικών δράσεων.

Άρθρο 24

Αποτίμηση κριτηρίων επιλογής

1. Για την κατάταξη στους πίνακες επιλογής της παραγράφου 2 του άρθρου 21, τα κριτήρια επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης αποτιμώνται με σαράντα πέντε (45) κατ' ανώτατο όριο μονάδες, σύμφωνα με τις παραγράφους 2, 3, 4, 5 και 6.

2. Το κριτήριο της επιστημονικής συγκρότησης αξιολογείται με δεκαεπτά (17) κατ' ανώτατο όριο μονάδες, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

α) Τίτλοι σπουδών: 9 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

αα) διδακτορικό δίπλωμα: 6 μονάδες, ββ) μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 4 μονάδες, γγ) τίτλος διδασκαλείου εκπαίδευσης: 3 μονάδες, δδ) δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι.: 3 μονάδες, εε)

δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 2 μονάδες. Η σωρευτική κατοχή τίτλων σπουδών των υποπεριπτώσεων ββ' έως και εε' αξιολογείται με 7 κατ' ανώτατο όριο μονάδες.

Τίτλος σπουδών που αποτέλεσε προσόν διορισμού δεν μοριοδοτείται. Σε περίπτωση μετάταξης δεν μοριοδοτείται ο τίτλος σπουδών που αποτέλεσε προσόν για τη μετάταξη και μοριοδοτείται ο τίτλος που αποτέλεσε προσόν του αρχικού διορισμού. Όλοι οι τίτλοι σπουδών, εφόσον προέρχονται από ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης της αλλοδαπής, πρέπει να είναι αναγνωρισμένοι από το Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π./ΔΙ.Κ.Α.Τ.Σ.Α. ή το Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Ι.Τ.Ε.).

β) Γνώση Τ.Π.Ε. Β' Επιπέδου: 1 μονάδα. γ) Γνώση ξένων γλωσσών: 1,50 κατ' ανώτατο όριο μονάδες, οι οποίες κατανέμονται ως εξής: αα) πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 0,80 μονάδες. Οι υποψήφιοι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου δεν μοριοδοτούνται σύμφωνα με την παρούσα υποπερίπτωση,

ββ) πιστοποιημένη γνώση δεύτερης ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2: 0,40 μονάδες. Οι υποψήφιοι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου μοριοδοτούνται για την πιστοποιημένη γνώση δεύτερης ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2 με 0,80 μονάδες, ενώ για τη γνώση και τρίτης ξένης γλώσσας του ίδιου επιπέδου μοριοδοτούνται με 0,40 μονάδες,

γγ) πιστοποιημένη γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου ανώτερου του B2: 1 μονάδα,

δδ) πιστοποιημένη γνώση δεύτερης ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου ανώτερου του B2: 0,50 μονάδες.

Αν ο υποψήφιος κατέχει αποδεικτικά γνώσης της ίδιας γλώσσας διαφορετικού επιπέδου, μοριοδοτείται μόνο το ανώτερο.

Η γνώση ξένης γλώσσας αποδεικνύεται σύμφωνα με το άρθρο 28 του π.δ. 50/2001. Η γνώση της ξένης γλώσσας που αποτέλεσε προσόν διορισμού για τους εκπαιδευτικούς των κλάδων ΠΕ05, ΠΕ06, ΠΕ07, ΠΕ34 και ΠΕ40 δεν λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή της παρούσας περίπτωσης και δεν μοριοδοτείται.

δ) Επιμόρφωση: 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα, η οποία κατανέμεται ως εξής:

αα) βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης Σχολής Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε.), Σχολής Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Δ.Ε.), Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) ή Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.): 0,5 μονάδες,

ββ) βεβαίωση ή πιστοποιητικό ετήσιας επιμόρφωσης Α.Ε.Ι. διάρκειας τριακοσίων (300) τουλάχιστον ωρών ή και εννεάμηνης διάρκειας: 0,5 μονάδες,

γγ) βεβαίωση παρακολούθησης πιστοποιημένων επιμορφωτικών προγραμμάτων του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, του Ι.Ε.Π., του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ή του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.): 0,1 μονάδες ανά δέκα (10) ώρες και έως 0,5 μονάδες.

Οι βεβαιώσεις και τα πιστοποιητικά της παρούσας περίπτωσης αξιολογούνται, εφόσον δεν ήταν αναγκαίο προσόν για το διορισμό.

ε) Διδακτικό επιμορφωτικό έργο: 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα, η οποία κατανέμεται ως εξής:

αα) αυτοδύναμο διδακτικό έργο σε Α.Ε.Ι ή στη Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.: 0,5 μονάδες ανά εξάμηνο,

ββ) συμμετοχή ως επιμορφωτής σε επιμορφωτικά προγράμματα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, του Ι.Ε.Π. ή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου: 0,1 μονάδες ανά δέκα (10) ώρες.

στ) Συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα, την ευθύνη υλοποίησης των οποίων έχουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.): 0,5 μονάδες για κάθε εξάμηνο συμμετοχής και έως 1 μονάδα.

ζ) Συγγραφικό έργο και εισηγήσεις σε συνέδρια: 2,5 μονάδες κατ' ανώτατο όριο, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

αα) συγγραφή σχολικών εγχειριδίων ή βιβλίων που έχουν εκδοθεί με ISBN: 0,5 μονάδες για κάθε εγχειρίδιο και έως 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα. Στην περίπτωση ομαδικής συγγραφής λαμβάνεται το ήμισυ της μοριοδότησης,

ββ) δημοσίευση άρθρων σε επιστημονικά περιοδικά: 0,25 μονάδες για κάθε άρθρο και έως 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα. Στην περίπτωση ομαδικής συγγραφής λαμβάνεται το ήμισυ της μοριοδότησης,

γγ) εισηγήσεις σε πρακτικά συνεδρίων που οργανώνονται από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Α.Ε.Ι. ή άλλους εποπτευόμενους από το Υπουργείο αυτό φορείς ή επιστημονικούς φορείς ή επιστημονικά περιοδικά με κριτές: 0,2 μονάδες για κάθε εισήγηση και έως 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα. Στην περίπτωση ομαδικής εισήγησης λαμβάνεται το ήμισυ της μοριοδότησης,

δδ) συμμετοχή σε ομάδα σύνταξης Αναλυτικού Προγράμματος Σπουδών Διαθεματικού Ενιαίου Πλαισίου Προγραμμάτων Σπουδών (Α.Π.Σ. Δ.Ε.Π.Π.Σ.) ή αναμόρφωσης εξορθολογισμού Προγραμμάτων Σπουδών και διδακτικής ύλης του Ι.Ε.Π. ή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (Π.Ι.): 0,25 μονάδες ανά πρόγραμμα και έως 0,5 κατ' ανώτατο όριο μονάδες.

3. Το κριτήριο της διοικητικής και διδακτικής εμπειρίας αξιολογείται με 14 κατ' ανώτατο όριο μονάδες, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

α) Διοικητική εμπειρία: 4 κατ' ανώτατο όριο μονάδες, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

αα) άσκηση καθηκόντων Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, Διευθυντή Εκπαίδευσης, Προϊσταμένου Διεύθυνσης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Συντονιστή Εκπαίδευσης, Συμβούλου Α' του Ι.Ε.Π. ή Παρέδρου επί θητεία του Π.Ι.: 1 μονάδα ανά έτος και έως 3 κατ' ανώτατο όριο μονάδες,

ββ) άσκηση καθηκόντων Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου ή Σχολικού Συμβούλου, Συμβούλου Β' ή Προϊσταμένου Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης ή Τμήματος του Ι.Ε.Π.,

Προϊσταμένου Τμήματος του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, περιλαμβανομένου του Τμήματος Εκπαιδευτικών Θεμάτων Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, ή Γραφείου Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή Κ.Ε.Σ.Υ. ή Κ.Δ.Α.Υ. ή ΚΕ.Δ.Δ.Υ. ή διευθυντή σχολικής μονάδας ή Ε.Κ. ή Δ.Ι.Ε.Κ. ή Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) ή Σχολείου Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.): 0,5 μονάδες ανά έτος και έως 2 κατ' ανώτατο όριο μονάδες,

γγ) άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου νηπιαγωγείου ή ολιγοθέσιου δημοτικού σχολείου, υποδιευθυντή σχολικής μονάδας ή Ε.Κ. ή Δ.Ι.Ε.Κ. ή Σ.Ε.Κ. ή Σ.Δ.Ε. ή υπευθύνου τομέα Ε.Κ., Προϊσταμένου Κ.Ε.Α. ή Υπευθύνου Λειτουργίας Κ.Π.Ε. ή Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων: 0,3 μονάδες ανά έτος και έως 1,5 κατ' ανώτατο όριο μονάδες,

δδ) άσκηση καθηκόντων υπευθύνου σχολικών δραστηριοτήτων, περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, αγωγής υγείας, πολιτιστικών θεμάτων, Σ.Σ.Ν., ΚΕ.ΠΛΗ.ΝΕ.Τ., Ε.Κ.Φ.Ε., ΚΕ.ΣΥ.Π., ΓΡΑ.ΣΥ. ή ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. ή άσκηση διοικητικών καθηκόντων με απόσπαση στην κεντρική ή σε περιφερειακή υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων: 0,25 μονάδες ανά έτος και έως 1 κατ' ανώτατο όριο μονάδα.

β) Διδακτική εμπειρία: 10 κατ' ανώτατο όριο μονάδες, οι οποίες κατανέμονται ως εξής:

αα) άσκηση διδακτικών καθηκόντων σε σχολικές μονάδες, Ε.Κ., Σ.Δ.Ε. και δημόσια Ι.Ε.Κ., ως υπεύθυνοι ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. και ΓΡΑ.ΣΥ.: 1 μονάδα για κάθε έτος πέραν των απαιτούμενων για τη θεμελίωση δικαιώματος υποβολής υποψηφιότητας,

ββ) διδακτική υπηρεσία με την ιδιότητα του Σχολικού Συμβούλου ή Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου, του Προϊσταμένου Τμήματος Εκπαιδευτικών Θεμάτων, του υπευθύνου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης ή αγωγής υγείας ή πολιτιστικών θεμάτων ή σχολικών δραστηριοτήτων, του υπευθύνου και των αποσπασμένων εκπαιδευτικών σε ΚΕ.ΣΥ.Π., Ε.Κ.Φ.Ε., ΚΕ.ΠΛΗ.ΝΕ.Τ. και Σ.Σ.Ν., του υπευθύνου Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών ή Φυσικής Αγωγής και Σχολικού Αθλητισμού, του Συντονιστή Εκπαίδευσης Προσφύγων, του υπευθύνου σχολικών βιβλιοθηκών, οι οποίες είχαν λειτουργήσει στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.), καθώς και του Διευθυντή και Υποδιευθυντή Δ.Ι.Ε.Κ. ή Σ.Ε.Κ.: 1 μονάδα για κάθε έτος, πέραν των απαιτούμενων για τη θεμελίωση δικαιώματος υποβολής υποψηφιότητας, και έως 2 κατ' ανώτατο όριο μονάδες.

Για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, χρόνος διοικητικής ή διδακτικής εμπειρίας βραχύτερος του έτους μοριοδοτείται με το ένα τέταρτο (1/4) της αντίστοιχης ετήσιας μοριοδότησης για κάθε τρίμηνο. Χρόνος μικρότερος του τριμήνου δεν υπολογίζεται.

4. Το κριτήριο της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης αποτιμάται με 14 κατ' ανώτατο όριο μονάδες. Το κριτήριο αυτό αποτιμάται με προσωπική συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής, η οποία μαγνητοφωνείται για να διασφαλίζεται η διαφάνεια. Μέσω της συνέντευξης εκτιμώνται η παιδαγωγική και οργανωτική συγκρότηση, η συστηματική ενημέρωση στα εκπαιδευτικά ζητήματα, καθώς και η επικοινωνιακή και εκφραστική ικανότητα, ενώ συνεκτιμώνται τα στοιχεία του υπηρεσιακού φακέλου, καθώς και τα στοιχεία του φακέλου υποψηφιότητας κάθε υποψηφίου. Η συνέντευξη περιλαμβάνει παρουσίαση από τον υποψήφιο σχεδίου προβληματισμού και δράσης με αναφορά σε θέμα παιδαγωγικού ενδιαφέροντος και ερωτήσεις των μελών του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής προς τον υποψήφιο. Για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται

τύπος συνέντευξης με τη χρήση έντυπων υποδειγμάτων που περιλαμβάνουν τα αξιολογούμενα στοιχεία και τη στάθμισή τους και υποχρεώνουν κάθε μέλος του συμβουλίου να δώσει ξεχωριστή και αιτιολογημένη βαθμολογία. Στο σχετικό πρακτικό του συμβουλίου επιλογής αναφέρεται συνοπτικά το περιεχόμενο της συνέντευξης, με μνεία της παρουσίασης από τον υποψήφιο του σχεδίου προβληματισμού και δράσης, καθώς των ερωτήσεων που υποβλήθηκαν από τα μέλη του συμβουλίου και των απαντήσεων που δόθηκαν από τον υποψήφιο. Περαιτέρω, στο πρακτικό καταγράφεται η βαθμολογία κάθε μέλους του συμβουλίου και η αιτιολόγησή της, καθώς και η εξατομικευμένη κρίση του συμβουλίου για την αξιολόγηση της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης κάθε υποψηφίου.

5. Το συμβούλιο επιλογής μπορεί, με ομόφωνη και πλήρως αιτιολογημένη απόφαση, να αποκλείσει από την περαιτέρω διαδικασία υποψήφιο για τον οποίο διαπιστώνεται από τη συνέντευξη ότι δεν είναι κατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων του στελέχους της εκπαίδευσης.

Άρθρο 25

Αρμόδια όργανα και διαδικασία επιλογής

1. Οι Οργανωτικοί Συντονιστές των Π.Ε.Κ.Ε.Σ. και οι αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, που εκδίδεται ύστερα από πρόσκληση του Υπουργού για την εκδήλωση ενδιαφέροντος και πρόταση του Περιφερειακού Συμβουλίου Επιλογής που συγκροτείται σύμφωνα με την περίπτωση γ' της παραγράφου 3 του άρθρου 26 ή την περίπτωση δ' της ίδιας παραγράφου αν έχει εκδηλωθεί ενδιαφέρον από συντονιστή εκπαιδευτικού έργου που είναι μέλος Ε.Ε.Π.

2. Οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Α. ορίζονται με απόφαση του οικείου Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, που εκδίδεται ύστερα από πρόσκλησή του για την εκδήλωση ενδιαφέροντος και πρόταση του Περιφερειακού Συμβουλίου Επιλογής που συγκροτείται σύμφωνα με την περίπτωση γ' της παραγράφου 3 του άρθρου 26.

3. Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ορίζονται με απόφαση του οικείου Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, που εκδίδεται ύστερα από πρόσκλησή του για την εκδήλωση ενδιαφέροντος και πρόταση του οικείου Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε.), αντίστοιχα, το οποίο συγκροτείται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26. Ο Προϊστάμενος του Γραφείου Μειονοτικής Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης ορίζεται με απόφαση του οικείου Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, που εκδίδεται ύστερα από πρόσκλησή του για την εκδήλωση ενδιαφέροντος και πρόταση του οικείου Α.Π.Υ.Σ.Π.Ε.

4. Οι υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων, καθώς και οι υποδιευθυντές και οι υπεύθυνοι των τομέων Ε.Κ. επιλέγονται από το αρμόδιο, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26, υπηρεσιακό συμβούλιο, ύστερα από πρόταση του οικείου συλλόγου διδασκόντων, η οποία διατυπώνεται σε συνεδρίαση, στην οποία δεν συμμετέχουν τα μέλη που κωλύονται σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999, Α' 45), καθώς και οι αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί. Η πρόταση, μαζί με το πρακτικό του συλλόγου των διδασκόντων, διαβιβάζονται από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας ή του Ε.Κ. στο αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο, ύστερα από έλεγχο της συνδρομής των

προϋποθέσεων και της νομιμότητας της διαδικασίας διαμόρφωσης της πρότασης, προτείνει στον οικείο Διευθυντή Εκπαίδευσης την τοποθέτηση των υποδιευθυντών ή υπευθύνων τομέων Ε.Κ. Αν σε σχολική μονάδα προβλέπεται και δεύτερος υποδιευθυντής, σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 30, ο σύλλογος διδασκόντων προτείνει και τη σειρά τοποθέτησης των δύο υποδιευθυντών (υποδιευθυντής Α΄ και Β΄). Αν ο σύλλογος διδασκόντων δεν διατυπώσει πρόταση για την επιλογή των υποδιευθυντών σχολικών μονάδων, καθώς και των υποδιευθυντών και των υπευθύνων Ε.Κ. ή για τη σειρά τοποθέτησης των υποδιευθυντών, αποφασίζει σχετικά το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο. Στην περίπτωση που υποψήφιοι για τη θέση υποδιευθυντή σχολικής μονάδας είναι περισσότεροι από τις θέσεις που προβλέπονται, ο σύλλογος διδασκόντων και το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο λαμβάνουν υπόψη τα κριτήρια της παραγράφου 2 του άρθρου 23 και ειδικότερα την ικανότητα του υποψηφίου να επιδεικνύει πνεύμα συνεργασίας και ομαδικότητας, συνέπεια και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες.

5. Τα λοιπά στελέχη επιλέγονται από το συμβούλιο που είναι αρμόδιο για την επιλογή, σύμφωνα με το άρθρο 26.

Άρθρο 26

Συμβούλια επιλογής

1. Η κατάρτιση των πινάκων επιλογής και η επιλογή των διευθυντών ή προϊσταμένων σχολικών μονάδων και Ε.Κ., καθώς και η επιλογή των υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και των υποδιευθυντών και υπευθύνων τομέων Ε.Κ., πραγματοποιείται από τα Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε., στα οποία συμμετέχουν επιπλέον ένας (1) Συντονιστής Εκπαιδευτικού Έργου που προέρχεται από την οικεία βαθμίδα εκπαίδευσης και ένας (1) εκπαιδευτικός με δεκαπενταετή τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης, ο οποίος υπηρετεί με οργανική θέση στην οικεία Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα επιπλέον μέλη του πρώτου εδαφίου ορίζονται, με τους αναπληρωτές τους, με απόφαση του οικείου Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης.

2. Στη Γενική Γραμματεία του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων συνιστάται Κεντρικό Συμβούλιο Επιλογής, το οποίο συνεδριάζει με επταμελή ή εννεαμελή σύνθεση για την κατάρτιση των πινάκων επιλογής και την επιλογή των Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και των Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης, αντίστοιχα. Το Κεντρικό Συμβούλιο Επιλογής συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και αποτελείται από τα εξής μέλη:

α) ένα (1) μέλος του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), ως Πρόεδρος, που υποδεικνύεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Πρόεδρο του Α.Σ.Ε.Π.,

β) δύο (2) μέλη Δ.Ε.Π. Α.Ε.Ι., που ορίζονται, με τους αναπληρωτές τους, ύστερα από ανοιχτή πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που εκδίδει ο Διοικητικός Γραμματέας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων,

γ) έναν (1) εκπρόσωπο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., που υποδεικνύεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Πρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.,

δ) έναν (1) προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, ο οποίος ορίζεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Υπουργό,

ε) δύο (2) ή τέσσερις (4) αιρετούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών, ως εξής:

αα) για την επιλογή περιφερειακών διευθυντών εκπαίδευσης, στο Συμβούλιο συμμετέχουν οι δύο αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών στο Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Κ.Υ.Σ.Π.Ε.) και οι δύο αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών στο Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Κ.Υ.Σ.Δ.Ε.), οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στα συμβούλια αυτά,

ββ) για την επιλογή διευθυντών πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στο Συμβούλιο συμμετέχουν οι δύο αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών στο Κ.Υ.Σ.Π.Ε. ή στο Κ.Υ.Σ.Δ.Ε., αντίστοιχα, οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στα συμβούλια αυτά.

3. Σε κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης συνιστάται Περιφερειακό Συμβούλιο Επιλογής για την κατάρτιση των πινάκων επιλογής και την επιλογή των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου και των Προϊσταμένων των Κ.Ε.Σ.Υ., το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Διοικητικού Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ως εξής:

α) Για την επιλογή των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου των Κλάδων Νηπιαγωγών (ΠΕ60), Δασκάλων (ΠΕ70) και Μειονοτικού Προγράμματος Μειονοτικών Σχολείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Θράκης (ΠΕ73), το Συμβούλιο συνεδριάζει με επταμελή σύνθεση, αποτελούμενο από τα εξής μέλη:

αα) τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης, ως Πρόεδρο, ο οποίος αναπληρώνεται από Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, ο οποίος ορίζεται ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης,

ββ) δύο (2) μέλη Δ.Ε.Π. Α.Ε.Ι. που ορίζονται με τους αναπληρωτές τους, ύστερα από ανοιχτή πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που εκδίδει ο Διοικητικός Γραμματέας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων,

γγ) έναν (1) Διευθυντή Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης που ορίζεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Διοικητικό Γραμματέα, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης,

δδ) έναν (1) διευθυντή σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, που ορίζεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Διοικητικό Γραμματέα, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης,

εε) τους δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών στο Α.Π.Υ.Σ.Π.Ε. που λειτουργεί στην έδρα της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στο συμβούλιο αυτό.

β) Για την επιλογή των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου των κλάδων εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και των κλάδων Μειονοτικού Προγράμματος

Μειονοτικών Σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Μουσουλμανικής Θρησκείας, το Συμβούλιο συνεδριάζει με επταμελή σύνθεση, αποτελούμενο από τα εξής μέλη:

αα) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου, σύμφωνα με την υποπερίπτωση αα' της περίπτωσης α',

ββ) τα μέλη της υποπερίπτωσης ββ' της περίπτωσης α',

γγ) έναν (1) Διευθυντή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, που ορίζεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Διοικητικό Γραμματέα, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης,

δδ) έναν (1) διευθυντή σχολικής μονάδας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, που ορίζεται, με τον αναπληρωτή του, από τον Διοικητικό Γραμματέα, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης,

εε) τους δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών στο Α.Π.Υ.Σ.Δ.Ε. που λειτουργεί στην έδρα της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στα συμβούλια αυτά.

γ) Για την επιλογή των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου των κοινών κλάδων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ05, ΠΕ06, ΠΕ07, ΠΕ08, ΠΕ11, ΠΕ79, ΠΕ86 και ΠΕ91) και των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου Εκπαίδευσης για την Αειφορία, το Συμβούλιο συνεδριάζει με ενδεκαμελή σύνθεση, αποτελούμενο από τα εξής μέλη:

αα) τον Πρόεδρο του Συμβουλίου, σύμφωνα με την υποπερίπτωση αα' της περίπτωσης α',

ββ) τα μέλη της υποπερίπτωσης ββ' της περίπτωσης α', γγ) τα μέλη των υποπεριπτώσεων γγ' έως και εε' των περιπτώσεων α' και β'. δ) Για την επιλογή των Συντονιστών Εκπαιδευτικού

Έργου για την Ειδική Αγωγή και την Ενταξιακή Εκπαίδευση και των Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ., το Συμβούλιο συνεδριάζει με δεκατριαμελή σύνθεση, αποτελούμενο από τα εξής μέλη:

αα) τον Πρόεδρο και τα μέλη του Συμβουλίου σύμφωνα με την περίπτωση γ',

ββ) τους δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των μελών του Ε.Ε.Π. στο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Π.Υ.Σ.Ε.Ε.Π.), οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στα συμβούλια αυτά.

Αν οι Διευθυντές Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης δεν επαρκούν για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου, ως αναπληρωτής μέλους που έχει την ιδιότητα του Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ορίζεται με την απόφαση συγκρότησης, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, Προϊστάμενος Τμήματος Εκπαιδευτικών Θεμάτων Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αντίστοιχα, της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης.

4. Με την απόφαση συγκρότησης των συμβουλίων των παραγράφων 2 και 3 ορίζεται και ο γραμματέας τους με τον αναπληρωτή του. Γραμματέας ορίζεται διοικητικός υπάλληλος της

Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ή της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, κατά περίπτωση, ή αποσπασμένος στις υπηρεσίες αυτές εκπαιδευτικός.

5. Η θητεία του προέδρου και των μελών των συμβουλίων των παραγράφων 2 και 3, πλην των αιρετών εκπροσώπων των εκπαιδευτικών, αρχίζει με τη συγκρότηση των συμβουλίων επιλογής και είναι τριετής. Οι αιρετοί εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών και των μελών του Ε.Ε.Π. διατηρούν την ιδιότητα του μέλους του συμβουλίου για όσο χρόνο διατηρούν την ιδιότητα του αιρετού εκπροσώπου, με την οποία έχουν οριστεί ως μέλη του οικείου συμβουλίου.

6. Ο αριθμός των μελών των συμβουλίων που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο με το ένα τρίτο τουλάχιστον του συνόλου των οριζόμενων μελών.

7. Κάθε μέλος συμβουλίου επιλογής, με εξαίρεση τον πρόεδρο, αναλαμβάνει τη μελέτη συγκεκριμένου αριθμού φακέλων υποψηφίων που του ανατίθενται από τον πρόεδρο και προετοιμάζει σχετική τεκμηριωμένη εισήγηση για κάθε υποψήφιο. Η κατανομή των φακέλων των υποψηφίων στα μέλη του συμβουλίου γίνεται κατά τυχαίο τρόπο.

8. Μέλος συμβουλίου που είναι ταυτόχρονα υποψήφιος για οποιαδήποτε από τις προς πλήρωση θέσεις δεν συμμετέχει στις συνεδριάσεις του σε καμία φάση της διαδικασίας κρίσης και επιλογής. Στην περίπτωση των αιρετών μελών, αν και το τακτικό και το αναπληρωματικό μέλος έχουν κώλυμα συμμετοχής, αναπληρώνονται από τους επόμενους του ίδιου συνδυασμού στη σειρά εκλογής της περίπτωσης ι΄ της παρ. 3 του άρθρου 31 του π.δ. 1/2003. Αν ο πρόεδρος έχει κώλυμα συμμετοχής, προεδρεύει ο αναπληρωτής του και αν και αυτός έχει κώλυμα συμμετοχής, προεδρεύει το ένα από τα μέλη του Συμβουλίου που έχει την ιδιότητα μέλους Δ.Ε.Π. ή διδάσκοντα Α.Ε.Ι., κατά περίπτωση, το οποίο ορίζεται με την απόφαση συγκρότησης. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συλλογικών οργάνων του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.

9. Στα μέλη των συμβουλίων δεν καταβάλλεται αποζημίωση για τη συμμετοχή τους σε αυτά, εκτός των οδοιπορικών τους. Οι συνεδριάσεις των συμβουλίων γίνονται με φυσική παρουσία των μελών τους.

10. Όπου στις διατάξεις του παρόντος άρθρου προβλέπεται η συμμετοχή σε συμβούλιο επιλογής περισσότερων από δύο (2) αιρετών εκπροσώπων των εκπαιδευτικών, οι αιρετοί εκπρόσωποι από κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο κατά τη διαδικασία της αριθμητικής αποτίμησης των κριτηρίων επιλογής, σύμφωνα με το άρθρο 24, παρέχουν μία κοινή ψήφο, η οποία συνίσταται στο μέσο όρο της μοριοδότησής τους.

Άρθρο 27

Χρόνος και διαδικασία υποβολής αιτήσεων

1. Με την επιφύλαξη των παραγράφων 1 έως 3 του άρθρου 25, για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης εκδίδεται προκήρυξη ως εξής:

α) από τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων για τις θέσεις των στελεχών που επιλέγονται από το Κεντρικό Συμβούλιο Επιλογής, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 26,

β) από τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης για τις θέσεις των στελεχών που επιλέγονται από το Περιφερειακό Συμβούλιο Επιλογής, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 26, πλην των Προϊσταμένων των Κ.Ε.Α.,

γ) από τον Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τις θέσεις των στελεχών που επιλέγονται από το Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή το Π.Υ.Σ.Δ.Ε., αντίστοιχα, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26.

2. Οι προκηρύξεις για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης εκδίδονται τρεις (3) μήνες τουλάχιστον πριν από τη λήξη της εκάστοτε θητείας και αναρτώνται στις ιστοσελίδες του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ή των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης ή των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στο διαδίκτυο, ανάλογα με το όργανο που είναι αρμόδιο για την προκήρυξη, σύμφωνα με την παράγραφο 1, καθώς και στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. Με την προκήρυξη καλούνται οι εκπαιδευτικοί που έχουν τα νόμιμα προσόντα και επιθυμούν να συμμετέχουν στη διαδικασία επιλογής να υποβάλουν αίτηση που συνοδεύεται από τα αναγκαία δικαιολογητικά, μέσα στην προθεσμία που προβλέπεται στην προκήρυξη, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα (10) ημερών.

3. Οι υποψήφιοι για τις προκηρυσσόμενες θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης υποβάλλουν στη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, όπου έχουν οργανική θέση, αίτηση και φάκελο υποψηφιότητας, στον οποίο εμπεριέχονται τα απαραίτητα για την απόδειξη των τυπικών τους προσόντων δικαιολογητικά, ως εξής:

α) οι υποψήφιοι για τις θέσεις Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τη θέση του Διευθυντή μίας μόνο Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

β) οι υποψήφιοι για τις θέσεις των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις ενός μόνο κλάδου Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου των ΠΕ.Κ.Ε.Σ. μίας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

γ) οι υποψήφιοι για τις θέσεις των Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ. μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις των Κ.Ε.Σ.Υ. μίας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

δ) οι υποψήφιοι για τις θέσεις των Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις δύο κατ' ανώτατο όριο Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της ίδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

ε) οι υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ. μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις του συνόλου των σχολικών μονάδων και Ε.Κ., αντίστοιχα, μίας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης. Εκπαιδευτικοί που έχουν ολοκληρώσει δύο συνεχόμενες θητείες πλήρων διδακτικών ετών που προηγούνται της επιλογής στην ίδια θέση διευθυντή σχολικής μονάδας ή Ε.Κ., δεν επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας για τη θέση του διευθυντή του σχολείου ή Ε.Κ. όπου υπηρετούν, αλλά μπορούν να υποβάλουν αίτηση για την επιλογή σε θέση διευθυντή οποιουδήποτε άλλου σχολείου ή Ε.Κ. Σε κάθε περίπτωση, ο επιλεγείς διευθυντής σχολικής μονάδας πρέπει να συμπληρώνει το υποχρεωτικό ωράριο της θέσης του διευθυντή στη σχολική μονάδα ή το Ε.Κ. όπου έχει επιλεγεί,

στ) οι υποψήφιοι για τις θέσεις προϊσταμένων Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τη θέση μίας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

ζ) οι υποψήφιοι για τις θέσεις προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων νηπιαγωγείων και δημοτικών σχολείων μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις των σχολικών μονάδων στις οποίες υπηρετούν με οργανική θέση,

η) οι υποψήφιοι για τις θέσεις υποδιευθυντών σχολικών μονάδων μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις θέσεις των σχολικών μονάδων όπου κατέχουν οργανική θέση. Εκπαιδευτικοί που έχουν ολοκληρώσει δύο συνεχόμενες θητείες πλήρων διδακτικών ετών που προηγούνται της επιλογής στη θέση του υποδιευθυντή της ίδιας σχολικής μονάδας, δεν επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας. Σε κάθε περίπτωση, ο επιλεγείς υποδιευθυντής σχολικής μονάδας πρέπει να συμπληρώνει το υποχρεωτικό ωράριο της θέσης του υποδιευθυντή στη σχολική μονάδα όπου έχει επιλεγεί και να μην έχει κριθεί υπεράριθμος κατά το χρόνο της επιλογής, σύμφωνα με το άρθρο 14 του π.δ. 50/1996,

θ) οι υποψήφιοι για τις θέσεις υποδιευθυντών και υπευθύνων τομέων Ε.Κ. μπορούν να υποβάλουν αίτηση για τις αντίστοιχες θέσεις σε Ε.Κ., τα οποία εξυπηρετούν τις σχολικές μονάδες στις οποίες κατέχουν οργανική θέση και καλύπτουν το υποχρεωτικό ωράριο του υποδιευθυντή, με την προϋπόθεση να έχουν υπηρετήσει σε Ε.Κ. για δύο (2) τουλάχιστον σχολικά έτη, είτε ως στελέχη είτε ως εκπαιδευτικοί, με ωράριο οκτώ (8) τουλάχιστον διδακτικών ωρών την εβδομάδα. Εκπαιδευτικοί που έχουν ολοκληρώσει δύο (2) συνεχόμενες θητείες πλήρων διδακτικών ετών που προηγούνται της επιλογής στη θέση του υποδιευθυντή ή του υπευθύνου Τομέα Ε.Κ., δεν επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας για την ίδια θέση. Σε κάθε περίπτωση, οι επιλεγέντες ως διευθυντές, οι υποδιευθυντές και οι υπεύθυνοι τομέων Ε.Κ. πρέπει να συμπληρώνουν το υποχρεωτικό ωράριο της θέσης στο Ε.Κ. όπου έχουν τοποθετηθεί με την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής,

ι) εκπαιδευτικοί, οι οποίοι πληρούν τις προϋποθέσεις για να είναι υποψήφιοι για θέσεις υποδιευθυντών ΕΠΑ.Λ. και υποδιευθυντών ή υπευθύνων τομέων Ε.Κ., έχουν δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για μία μόνο θέση, είτε υποδιευθυντή ΕΠΑ.Λ. είτε υποδιευθυντή Ε.Κ. είτε υπευθύνου τομέα Ε.Κ.

4. Η σειρά προτίμησης των υποψηφίων για την τοποθέτησή τους στις προκηρυσσόμενες θέσεις για τις οποίες θέτουν υποψηφιότητα, δηλώνεται ύστερα από την κατάταξή τους στους τελικούς αξιολογικούς πίνακες επιλογής.

Άρθρο 28

Κατάρτιση αξιολογικών πινάκων επιλογής

1. Το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής, σε συνεδρίασή του που πραγματοποιείται μέσα σε δέκα (10) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων που προβλέπεται στην προκήρυξη, επιλέγει τους υποψηφίους που έχουν τα τυπικά προσόντα για να γίνουν δεκτοί στη διαδικασία επιλογής και καταρτίζει σχετικούς πίνακες κατ' αλφαβητική σειρά. Το συμβούλιο κοινοποιεί τους πίνακες στο Τμήμα Στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ή το Τμήμα Προσωπικού της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ή της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανάλογα με το όργανο που είναι αρμόδιο για την

προκήρυξη, η οποία τους αναρτά στην ιστοσελίδα του Υπουργείου ή της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης, κατά περίπτωση. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν έγγραφη ένσταση κατά των πινάκων μέσα σε τρεις (3) εργάσιμες ημέρες από την ανάρτησή τους.

2. Μέσα σε τρεις (3) εργάσιμες ημέρες από την παραλαβή τους, το συμβούλιο αποφαινεται αιτιολογημένα για τις ενστάσεις, αναπροσαρμόζει τους πίνακες και ενημερώνει σχετικά τους ενδιαφερομένους.

3. Το συμβούλιο επιλογής καταρτίζει πίνακες των υποψηφίων με αξιολογική σειρά, σύμφωνα με τα κριτήρια επιλογής των περιπτώσεων α' και β' της παραγράφου 1 του άρθρου 23. Οι πίνακες κοινοποιούνται και αναρτώνται στο διαδίκτυο, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1, ενώ οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν έγγραφες ενστάσεις σε προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών από την ανάρτησή τους. Το συμβούλιο αποφαινεται αιτιολογημένα για τις ενστάσεις, αναπροσαρμόζει τους πίνακες και ενημερώνει σχετικά τους ενδιαφερομένους.

4. Στη συνέχεια, το συμβούλιο επιλογής ορίζει τις ημερομηνίες πρόσκλησης των υποψηφίων σε συνέντευξη. Μετά το τέλος της συνέντευξης κάθε μέλος του συμβουλίου καταγράφει αιτιολογημένα τις μονάδες με τις οποίες βαθμολόγησε τον υποψήφιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης. Τελικές αξιολογικές μονάδες κάθε υποψηφίου στο κριτήριο της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 23 είναι για κάθε κριτήριο ο μέσος όρος των μονάδων με τις οποίες τον έχουν βαθμολογήσει τα παρόντα μέλη του συμβουλίου. Υποψήφιοι που δεν προσέρχονται στη συνέντευξη αποκλείονται από την επιλογή.

5. Μετά το τέλος της συνέντευξης όλων των υποψηφίων, το συμβούλιο επιλογής καταρτίζει με αξιολογική σειρά πίνακες επιλογής ανά κλάδο και ανά Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης ή Διεύθυνση Εκπαίδευσης κατά περίπτωση, ανάλογα με την προκήρυξη, με βάση τις συνολικές μονάδες κάθε υποψηφίου. Για την επιλογή Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου καταρτίζονται πίνακες επιλογής ανά κλάδο. Το σύνολο των μονάδων κάθε υποψηφίου προκύπτει από το άθροισμα όλων των μονάδων στα επιμέρους κριτήρια.

6. Σε περίπτωση συγκέντρωσης συνολικά ίσου αριθμού μονάδων, στον αξιολογικό πίνακα κατατάσσεται υψηλότερα ο υποψήφιος που συγκεντρώνει περισσότερες μονάδες στα κριτήρια, κατά τη σειρά που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του άρθρου 23.

7. Μετά το τέλος της διαδικασίας, ο πρόεδρος του συμβουλίου επικυρώνει τα αναλυτικά πρακτικά που τηρούνται καθ' όλη τη διάρκεια των εργασιών από τον γραμματέα του συμβουλίου.

8. Μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κατάρτισή τους οι τελικοί πίνακες επιλογής υποβάλλονται από τον πρόεδρο του συμβουλίου στο αρμόδιο όργανο για την κύρωσή τους, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 21.

Άρθρο 29

Τοποθέτηση στελεχών εκπαίδευσης

1. Η τοποθέτηση των στελεχών της εκπαίδευσης πραγματοποιείται με βάση τη σειρά κατάταξής τους στον οικείο αξιολογικό πίνακα, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου

21, ή την πρόταση του αρμόδιου οργάνου επιλογής, σύμφωνα με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, σε συνδυασμό με τη σειρά προτίμησής τους, η οποία δηλώνεται σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 27.

2. Οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες επιλογής Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης και Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης τοποθετούνται σε κενές και κενούμενες θέσεις, με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, ύστερα από πρόταση του Κεντρικού Συμβουλίου Επιλογής. Αν δεν συμπληρωθούν οι κενές και κενούμενες θέσεις Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης ή Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τη διαδικασία του πρώτου εδαφίου, καλούνται, με σχετική πρόσκληση του Υπουργού, οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες επιλογής άλλων περιφερειακών διευθύνσεων εκπαίδευσης ή άλλων διευθύνσεων εκπαίδευσης της ίδιας περιφερειακής διεύθυνσης, αντίστοιχα, που δεν έχουν τοποθετηθεί, να δηλώσουν ενδιαφέρον. Η τοποθέτηση γίνεται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, ύστερα από πρόταση του Κεντρικού Συμβουλίου Επιλογής.

3. Οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες επιλογής Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου τοποθετούνται σε κενές και κενούμενες θέσεις με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου περιφερειακού συμβουλίου επιλογής. Αν δεν συμπληρωθούν οι κενές και κενούμενες θέσεις, καλούνται, με σχετική πρόσκληση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες επιλογής των λοιπών περιφερειακών διευθύνσεων να υποβάλουν νέα δήλωση προτίμησης για τις θέσεις που απομένουν κενές. Η τοποθέτηση γίνεται κατά τη σειρά των συνολικών μονάδων αποτίμησης και με βάση τις νέες προτιμήσεις που έχουν δηλωθεί.

4. Οι εγγεγραμμένοι στους πίνακες επιλογής Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ. τοποθετούνται σε κενές και κενούμενες θέσεις, με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου περιφερειακού συμβουλίου επιλογής. Αν δεν συμπληρωθούν οι κενές και κενούμενες θέσεις, με πρόσκληση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, καλούνται οι εγγεγραμμένοι στον πίνακα επιλογής για τις θέσεις των Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ. της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, να υποβάλουν νέα δήλωση προτίμησης για τις θέσεις που απομένουν κενές. Η τοποθέτηση γίνεται κατά τη σειρά των συνολικών μονάδων αποτίμησης και με βάση τις νέες προτιμήσεις που έχουν δηλωθεί.

Όπως τροποποιήθηκε με την Παρ.1 Άρθρο 16 ΝΟΜΟΣ 4563/2018 και ισχύει από 20/9/2018

Δες την εξέλιξη της παραγράφου

5. Η τοποθέτηση σε κενές και κενούμενες θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ. γίνεται, με απόφαση του οικείου Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου συμβουλίου, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26. Σε περίπτωση μη υποβολής υποψηφιοτήτων για κάποιες σχολικές μονάδες, διευθυντές σε αυτές τοποθετούνται, εφόσον το δηλώσουν, υποψήφιοι που δεν έχουν τοποθετηθεί κατά τη σειρά κατάταξής τους στον πίνακα. Για το σκοπό αυτόν καλούνται από τον Διευθυντή Εκπαίδευσης να υποβάλουν νέα δήλωση προτίμησης. Αν μετά το τέλος της διαδικασίας του δεύτερου εδαφίου, εξακολουθούν να παραμένουν κενές θέσεις, οι θέσεις αυτές επαναπροκηρύσσονται. Στην περίπτωση αυτή, μπορούν να υποβάλουν υποψηφιότητα εκπαιδευτικοί με μικρότερο χρόνο υπηρεσίας και άσκησης διδακτικών καθηκόντων από τον προβλεπόμενο στην παράγραφο 6 του άρθρου 22, ενώ δεν εφαρμόζεται ο περιορισμός του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης ε' της παραγράφου 3 του άρθρου 27.

6. Η τοποθέτηση των προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων νηπιαγωγείων ή δημοτικών σχολείων σε κενές και κενούμενες θέσεις πραγματοποιείται με απόφαση του οικείου Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου συμβουλίου σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26.

7. Η τοποθέτηση των υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων, καθώς και των υποδιευθυντών και των υπευθύνων τομέων Ε.Κ. πραγματοποιείται με απόφαση του οικείου Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου συμβουλίου, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26. Αν δεν υποβληθούν υποψηφιότητες, οι θέσεις αυτές επαναπροκηρύσσονται και στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζονται οι περιορισμοί του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης η' και του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης θ' της παραγράφου 3 του άρθρου 27.

8. Αν, ύστερα από την ολοκλήρωση των διαδικασιών των παραγράφων 1, 2, 3, 4, 5, 6 και 7, δεν συμπληρωθούν οι κενές και κενούμενες θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης, τότε η επιλογή γίνεται με την επαναπροκήρυξη των θέσεων.

Άρθρο 30

Θητεία στελεχών και ανάληψη υπηρεσίας

1. Η επιλογή και τοποθέτηση των στελεχών της εκπαίδευσης γίνεται για τριετή θητεία, η οποία ξεκινά με την τοποθέτησή τους και λήγει την 31η Ιουλίου του τρίτου έτους που ακολουθεί την επιλογή τους. Η επιλογή και η τοποθέτηση στις κενούμενες θέσεις γίνεται για το υπόλοιπο της θητείας αυτής. Όσοι τοποθετούνται σε θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους και μετά τη λήξη της θητείας τους, μέχρι την ανάληψη της υπηρεσίας των νέων στελεχών.

2. Όσοι τοποθετούνται σε θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης διαγράφονται, μετά την έκδοση της απόφασης τοποθέτησης, από τον οικείο πίνακα επιλογής και θεωρείται ότι έχουν αυτοδικαίως παραιτηθεί από άλλη θέση στελέχους της εκπαίδευσης που τυχόν κατέχουν.

3. Με εξαίρεση την επιλογή σε θέσεις διευθυντών ή προϊσταμένων και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων, καθώς και υποδιευθυντών και υπευθύνων τομέων Ε.Κ., και με την επιφύλαξη των περιπτώσεων ε', η' και θ' της παραγράφου 3 του άρθρου 27 και των παραγράφων 5 και 7 του άρθρου 29, δεν επιτρέπεται η επιλογή για τρίτη διαδοχική θητεία, ύστερα από την ολοκλήρωση δύο (2) συνεχόμενων θητειών πλήρων διδακτικών ετών, σε όμοια θέση στελέχους της εκπαίδευσης. Όμοιες θέσεις για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου νοούνται οι θέσεις των περιπτώσεων α' έως και ε' της παραγράφου 2 του άρθρου 21, καθώς και οι θέσεις των περιπτώσεων α' έως και γ' της παραγράφου 3 του ίδιου άρθρου, ξεχωριστά για κάθε περίπτωση.

4. Οι θέσεις διευθυντών των σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αφορούν σχολικές μονάδες οργανικότητας τεσσάρων (4) θέσεων και άνω. Ο διευθυντής σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, της οποίας η λειτουργικότητα, μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο, διαμορφώνεται, με βάση τον απαιτούμενο αριθμό μαθητών, σε κάτω των τεσσάρων τμημάτων, ορίζεται για το σχολικό έτος αυτό προσωρινά ως προϊστάμενος της συγκεκριμένης σχολικής μονάδας. Ο ορισμός αυτός γίνεται με απόφαση του οικείου Διευθυντή Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ύστερα από γνώμη του Π.Υ.Σ.Π.Ε. που συγκροτείται σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 26. Από την έκδοση της ανωτέρω απόφασης και

έως τη λήξη του σχολικού έτους το επίδομα, το υποχρεωτικό ωράριο διδασκαλίας και η μοριοδότηση της θέσης προσαρμόζονται ανάλογα.

5. Οι θέσεις προϊσταμένων διθέσιων και τριθέσιων σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αφορούν σχολικές μονάδες οργανικότητας δύο και τριών θέσεων. Ο προϊστάμενος διθέσιας ή τριθέσιας σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, της οποίας η λειτουργικότητα, μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο, διαμορφώνεται, με βάση τον απαιτούμενο αριθμό μαθητών, σε τέσσερα τμήματα και άνω, ορίζεται για το σχολικό έτος αυτό προσωρινά ως αναπληρωτής διευθυντής της συγκεκριμένης σχολικής μονάδας. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται τα δύο τελευταία εδάφια της παραγράφου 4.

6. Υποδιευθυντής ορίζεται στις σχολικές μονάδες όπου φοιτούν περισσότεροι από εκατόν είκοσι (120) μαθητές. Αν στις σχολικές μονάδες του πρώτου εδαφίου φοιτούν περισσότεροι από διακόσιους εβδομήντα (270) μαθητές, ορίζεται και δεύτερος υποδιευθυντής. Στις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (Σ.Μ.Ε.Α.Ε.) υποδιευθυντής ορίζεται εφόσον φοιτούν περισσότεροι από τριάντα (30) μαθητές και αν φοιτούν περισσότεροι από ογδόντα (80) μαθητές ορίζεται και δεύτερος υποδιευθυντής. Αν κατά τη διάρκεια της προκηρυχθείσας θητείας των υποδιευθυντών ο αριθμός των μαθητών της σχολικής μονάδας, όπως διαμορφώνεται μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο, καθώς και κατά τη λήξη του Α΄ τετραμήνου για τα ΕΠΑ.Λ., δεν δικαιολογεί τον ορισμό ενός ή περισσότερων υποδιευθυντών, σύμφωνα με τα προηγούμενα εδάφια, με απόφαση του οικείου Διευθυντή Εκπαίδευσης αναστέλλεται η άσκηση των καθηκόντων του υποδιευθυντή ή των υποδιευθυντών που πλεονάζουν. Αν έχουν τοποθετηθεί υποδιευθυντές Α΄ και Β΄, θεωρείται ως πλεονάζων κατά προτεραιότητα ο υποδιευθυντής Β΄. Αν ο αριθμός των μαθητών, όπως διαμορφώνεται μέσα στο μήνα Σεπτέμβριο, καθώς και κατά τη λήξη του Α΄ τετραμήνου για τα ΕΠΑ.Λ., δικαιολογεί τον ορισμό ενός ή περισσότερων υποδιευθυντών σε σχολική μονάδα για την οποία δεν είχε προκηρυχθεί τέτοια θέση, επιλέγονται και τοποθετούνται ένας ή περισσότεροι υποδιευθυντές, αντίστοιχα, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου για το υπόλοιπο της τρέχουσας θητείας, κατά το οποίο εξακολουθούν να συντρέχουν οι προϋποθέσεις της παρούσας.

7. Τα στελέχη της εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της θητείας τους διατηρούν τις οργανικές θέσεις εκπαιδευτικών από τις οποίες προέρχονται και εξελίσσονται βαθμολογικά και μισθολογικά σε αυτές.

8. Διευθυντής σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, της οποίας η οργανικότητα διαμορφώνεται εντός της θητείας του κάτω των τεσσάρων (4) θέσεων, εκπίπτει από τη θέση του Διευθυντή, επιστρέφει στην οργανική του θέση και επανεγγράφεται στον οικείο αξιολογικό πίνακα. Η κενή θέση του Προϊσταμένου της εν λόγω σχολικής μονάδας καλύπτεται με προκήρυξη της θέσης.

Όπως προστέθηκε με την Παρ.3 Άρθρο 40 ΝΟΜΟΣ 4589/2019 και ισχύει από 29/1/2019

Δες την εξέλιξη της παραγράφου

9. Προϊστάμενος διθέσιας ή τριθέσιας σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, της οποίας η οργανικότητα διαμορφώνεται εντός της θητείας του άνω των (3) τριών θέσεων, εκπίπτει από τη θέση του Προϊσταμένου. Για την κάλυψη της κενής θέσης του Διευθυντή της εν λόγω σχολικής μονάδας, ο οικείος Διευθυντής Εκπαίδευσης καλεί τους υποψηφίους που δεν έχουν τοποθετηθεί κατά τη σειρά εγγραφής τους στον πίνακα, να υποβάλουν δήλωση

τοποθέτησης. Αν μετά την ολοκλήρωση της ανωτέρω διαδικασίας η θέση εξακολουθεί να παραμένει κενή, καλύπτεται με προκήρυξη της θέσης. Στην περίπτωση αυτή εφαρμόζεται το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 5 του άρθρου 29.

Όπως προστέθηκε με την Παρ.3 Άρθρο 40 ΝΟΜΟΣ 4589/2019 και ισχύει από 29/1/2019

Δες την εξέλιξη της παραγράφου

Άρθρο 31

Απαλλαγή στελεχών της εκπαίδευσης από την άσκηση των καθηκόντων τους

1. Με απόφαση του οργάνου που είναι αρμόδιο για την τοποθέτηση, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου, τα στελέχη της εκπαίδευσης μπορεί να απαλλάσσονται από την άσκηση των καθηκόντων τους:

α) για σοβαρούς προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους ή λόγους υγείας, ύστερα από αίτησή τους,

β) για σοβαρό λόγο αναγόμενο σε πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, ύστερα από προηγούμενη κλήση τους σε ακρόαση ενώπιον του συμβουλίου.

2. Τα στελέχη της εκπαίδευσης δεν επιτρέπεται να λάβουν εκπαιδευτική άδεια για μεταπτυχιακές σπουδές ή για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος, αν προηγουμένως δεν απαλλάγουν από τα καθήκοντά τους, ύστερα από την υποβολή σχετικής αίτησης.

Άρθρο 32

Μεταθέσεις τοποθετήσεις των στελεχών της εκπαίδευσης μετά τη λήξη της θητείας

1. Στελέχη της εκπαίδευσης μπορούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους να μετατίθενται με αίτησή τους ως εκπαιδευτικοί, σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τις μεταθέσεις των εκπαιδευτικών. Στην περίπτωση αυτή αναλαμβάνουν υπηρεσία στη νέα τους θέση ύστερα από τη λήξη της θητείας τους.

2. Τα στελέχη της εκπαίδευσης, εφόσον δεν επανεπιλεγούν, επανέρχονται, ύστερα από τη λήξη της θητείας τους, στις οργανικές τους θέσεις ή στις θέσεις στις οποίες μετατέθηκαν, σύμφωνα με την παράγραφο 1. Αν οι παραπάνω θέσεις έχουν καταργηθεί, τοποθετούνται σε κενές θέσεις εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων της προτίμησής τους της ίδιας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, με απόφαση του οικείου Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του αρμόδιου Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Π.Υ.Σ.Δ.Ε.

3. Διευθυντής σχολικής μονάδας, η οποία καταργείται, επανεγγράφεται στον οικείο αξιολογικό πίνακα. Σε περίπτωση συγχώνευσης σχολικών μονάδων, οι διευθυντές τους επανεγγράφονται στον οικείο αξιολογικό πίνακα και στη θέση του διευθυντή της σχολικής μονάδας που προκύπτει από τη συγχώνευση τοποθετείται για το υπόλοιπο της θητείας ο διευθυντής της συγχωνευόμενης σχολικής μονάδας που προηγείται στη σειρά κατάταξης.

Άρθρο 33

Αναπλήρωση

Τα ακόλουθα στελέχη της εκπαίδευσης, όταν δεν υπάρχουν, απουσιάζουν ή κωλύονται, αναπληρώνονται στα καθήκοντά τους ως εξής:

α) Οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης, από Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, που ορίζεται από τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης.

β) Οι Διευθυντές Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, από τον Προϊστάμενο του Τμήματος Εκπαιδευτικών Θεμάτων και αν δεν υπάρχει, από διευθυντή σχολικής μονάδας της οικείας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, που ορίζεται από τον οικείο Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης.

γ) Οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Σ.Υ. από μέλη του Συλλόγου Εκπαιδευτικού Προσωπικού και οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Α. από μέλη της Παιδαγωγικής Ομάδας, που ορίζονται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από γνώμη του Συλλόγου Εκπαιδευτικού Προσωπικού ή της Παιδαγωγικής Ομάδας, αντίστοιχα.».

Όπως τροποποιήθηκε με την Παρ.2 Άρθρο 19 ΝΟΜΟΣ 4572/2018 και ισχύει από 5/11/2018

Δες την εξέλιξη του άρθρου

Άρθρο 34

Επιλογή στελεχών της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελμάτων

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, που αναφέρονται στα προσόντα διευθυντών και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ., καθώς και υπευθύνων τομέων Ε.Κ., τα κριτήρια, τα υποβλητέα δικαιολογητικά, τις προθεσμίες και τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησής τους, εφαρμόζονται αναλόγως και για την επιλογή των διευθυντών των σχολικών μονάδων και Ε.Κ. και των υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και υπευθύνων τομέων Ε.Κ. της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελμάτων.

2. Όπου στις διατάξεις αυτές αναφέρονται: α) Περιφερειακά Συμβούλια Επιλογής νοείται το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελμάτων, β) σύλλογος διδασκόντων, νοείται ο σύλλογος διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας ή Ε.Κ. της ίδιας σχολής και γ) περιφερειακός διευθυντής εκπαίδευσης ή διευθυντής εκπαίδευσης, νοείται μέλος του διοικητικού συμβουλίου της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελμάτων, το οποίο πρέπει να είναι μόνιμος εκπαιδευτικός της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου για τρία (3) έτη μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη συγκρότηση του διοικητικού συμβουλίου ή την με οποιοδήποτε τρόπο αποχώρηση του μέλους. Αν το διοικητικό συμβούλιο παραλείψει να ορίσει το μέλος της περίπτωσης γ' μέσα στην ανωτέρω αποκλειστική προθεσμία, όπου στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου αναφέρεται περιφερειακός διευθυντής εκπαίδευσης ή διευθυντής εκπαίδευσης νοείται ο Γενικός Διευθυντής της σχολής.

Άρθρο 35

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων καθορίζονται:

α) οι προθεσμίες υποβολής αιτήσεων και δηλώσεων και επαναδηλώσεων προτίμησης, το περιεχόμενο του φακέλου υποψηφιότητας με τα δικαιολογητικά που συνοδεύουν τις αιτήσεις των υποψηφίων, καθώς και κάθε άλλο, σχετικό με τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των στελεχών της εκπαίδευσης, θέμα,β) ο τύπος των έντυπων υποδειγμάτων που περιλαμβάνουν τα αξιολογούμενα στοιχεία και τη στάθμισή τους,ο τρόπος τήρησης των πρακτικών, τα σχετικά με τη μαγνητοφώνηση και κάθε άλλο, σχετικό με τη διαδικασία της συνέντευξης που προβλέπεται στην παράγραφο 5 του άρθρου 24, θέμα.

Άρθρο 36

Μεταβατικές διατάξεις

1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος νόμου, προηγείται η επιλογή και τοποθέτηση των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου και των Οργανωτικών Συντονιστών των Π.Ε.Κ.Ε.Σ. και ακολουθεί η επιλογή και τοποθέτηση των λοιπών στελεχών της εκπαίδευσης.Κατά τις επόμενες εφαρμογές του παρόντος νόμου, προηγείται η επιλογή και τοποθέτηση των Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης και ακολουθούν κατά σειρά οι επιλογές και τοποθετήσεις των Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου και των Οργανωτικών Συντονιστών των Π.Ε.Κ.Ε.Σ., των Προϊσταμένων των Κ.Ε.Σ.Υ., των μελών των Παιδαγωγικών Ομάδων των Κ.Ε.Α. και των Προϊσταμένων τους, καθώς και των Διευθυντών και των Προϊσταμένων των σχολικών μονάδων και Ε.Κ.

Όπως τροποποιήθηκε με την Παρ.3 Άρθρο 19 ΝΟΜΟΣ 4572/2018 και ισχύει από 5/11/2018

Δες την εξέλιξη της παραγράφου

2. Κατ' εξαίρεση, κατά την πρώτη εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, η θητεία του προέδρου, των μελών και του γραμματέα του Κεντρικού και των Περιφερειακών Συμβουλίων Επιλογής των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 26 αρχίζει με τη συγκρότηση των συμβουλίων και λήγει στις 31.12.2020.

3. Ο περιορισμός της παραγράφου 3 του άρθρου 30 δεν εφαρμόζεται κατά την πρώτη επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Κατά την έννοια της παραγράφου 3 του άρθρου 30, θεωρούνται όμοιες οι θέσεις των Σχολικών Συμβούλων με τις θέσεις των Συντονιστών Εκπαιδευτικού Έργου, οι θέσεις των Προϊσταμένων Κ.Ε.Δ.Δ.Υ. με τις θέσεις των Προϊσταμένων Κ.Ε.Σ.Υ. και οι θέσεις των Υπευθύνων Λειτουργίας Κ.Π.Ε. με τις θέσεις των Προϊσταμένων Κ.Ε.Α.

4. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 20, καθώς και των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 30, τα στελέχη της εκπαίδευσης που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι τη λήξη της θητείας για την οποία έχουν επιλεγεί. Οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης που υπηρετούν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους έως την επιλογή και τοποθέτηση Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

5. Έως την πλήρωση της θέσης του Διοικητικού Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, το Κεντρικό και τα Περιφερειακά Συμβούλια Επιλογής συγκροτούνται, σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 26, από τον Γενικό Γραμματέα του ίδιου Υπουργείου, ο οποίος εκδίδει και την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 26.

6. Κατά την πρώτη εφαρμογή της παραγράφου 2 του άρθρου 34, το μέλος του διοικητικού συμβουλίου της Σιβιτανιδείου Δημόσιας Σχολής Τεχνών και Επαγγελματών ορίζεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Άρθρο 37

Πεδίο εφαρμογής -Σκοπός και γενικές αρχές

1. Στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης του παρόντος Κεφαλαίου υπάγονται οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν, ύστερα από επιλογή ή ως αναπληρωτές, σε θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης.

2. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου εφαρμόζονται αναλόγως και για τους διευθυντές ή προϊσταμένους και τους υποδιευθυντές των ιδιωτικών σχολικών μονάδων.

3. Η αξιολόγηση έχει σκοπό τη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε στελέχους και συνολικά της ποιότητας της δημόσιας εκπαίδευσης και πραγματοποιείται, για κάθε θητεία, σύμφωνα με τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας και της αποδοτικότητας, λαμβανομένης υπόψη της ιδιαιτερότητας του εκπαιδευτικού έργου.

4. Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν με απόσπαση σε υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, στο Ι.Ε.Π. ή σε άλλες υπηρεσίες και φορείς και ασκούν διοικητικά καθήκοντα, αξιολογούνται για το χρόνο της απόσπασής τους όπως οι υπάλληλοι των υπηρεσιών και φορέων αυτών. Οι εκθέσεις αξιολόγησης τηρούνται στο αρχείο της υπηρεσίας όπου οι αξιολογούμενοι υπηρετούν με απόσπαση και λαμβάνονται υπόψη για την ανανέωση της απόσπασής τους, καθώς και για τη μετάταξή τους σε θέση διοικητικών καθηκόντων ή την ανάληψη θέσης ευθύνης με διοικητικά καθήκοντα.

Άρθρο 38

Αξιολογητές

1. Τα στελέχη της εκπαίδευσης αξιολογούνται από τους εξής αξιολογητές:

α) οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης, από τον Διοικητικό Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων,

β) οι Διευθυντές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι Οργανωτικοί Συντονιστές των Π.Ε.Κ.Ε.Σ. και ο Προϊστάμενος του Γραφείου Μειονοτικής Εκπαίδευσης της

Περιφερειακής Διεύθυνσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, από τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης και τον Διοικητικό Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων,

γ) οι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου και οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Σ.Υ. και Κ.Ε.Α., από τον Οργανωτικό Συντονιστή του οικείου ΠΕ.Κ.Ε.Σ. και τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης,

δ) οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, από τον Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης,

ε) οι Διευθυντές ή Προϊστάμενοι των σχολικών μονάδων και Ε.Κ., από τον Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου που έχει την παιδαγωγική ευθύνη της σχολικής μονάδας ή του Ε.Κ. και τον Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης,

στ) οι υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων και Ε.Κ., καθώς και οι υπεύθυνοι τομέων Ε.Κ., από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας ή του Ε.Κ. και τον Συντονιστή Εκπαιδευτικού Έργου που έχει την παιδαγωγική ευθύνη της σχολικής μονάδας ή του Ε.Κ.

2. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλα τα στελέχη της αρμοδιότητάς του, εφόσον άσκησε καθήκοντα στην οικεία θέση επί πέντε (5) τουλάχιστον μήνες κατά το τελευταίο έτος της αξιολογούμενης θητείας τους, ανεξάρτητα αν είχε προηγηθεί απόφαση τοποθέτησης του αξιολογητή στη θέση αυτή ή ορισμού του ως αναπληρωτή, έστω και αν, κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων, υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία, με την επιφύλαξη του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 2 του άρθρου 39. Αν ο αξιολογητής δεν έχει συμπληρώσει το ανωτέρω χρονικό διάστημα των πέντε (5) τουλάχιστον μηνών, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, αρμόδιος για την αξιολόγηση είναι ο προκάτοχός του στην οικεία θέση, εφόσον άσκησε καθήκοντα στη θέση αυτή επί πέντε (5) τουλάχιστον μήνες κατά τη διάρκεια της αξιολογούμενης θητείας.

Άρθρο 39

Έκθεση αξιολόγησης

1. Η έκθεση αξιολόγησης απαρτίζεται από δύο τμήματα, το πρώτο από τα οποία συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο και το δεύτερο από τους αξιολογητές, τα οποία περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

α) το πρώτο τμήμα: αα) τους τίτλους σπουδών του αξιολογούμενου, καθώς και τις επιμορφώσεις του, ββ) συνοπτική περιγραφή του έργου που έχει επιτελεστεί από την υπηρεσία στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος, κατά τη διάρκεια της θητείας του,

γγ) συνοπτική περιγραφή του έργου που έχει επιτελεστεί από τον αξιολογούμενο, κατά τη διάρκεια της θητείας του,

β) το δεύτερο τμήμα: αα) τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης του άρθρου 41, ββ) τη βαθμολογία του αξιολογούμενου, βάσει των κριτηρίων του άρθρου 40.

2.α) Το δεύτερο τμήμα των εκθέσεων αξιολόγησης συμπληρώνεται από τους αρμόδιους αξιολογητές μία φορά κατά τη διάρκεια της θητείας του αξιολογούμενου και, ειδικότερα, μέσα στους πέντε (5) τελευταίους μήνες πριν από τη λήξη της θητείας.

β) Η προθεσμία της περίπτωσης α' ισχύει και για τους αξιολογητές που απέβαλαν την ιδιότητά τους αυτή πριν από το τέλος της αξιολογούμενης θητείας λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία.

γ) Αν ο αξιολογητής έχει ασκήσει καθήκοντα στην οικεία θέση για πέντε (5) τουλάχιστον μήνες αλλά η υπαλληλική σχέση του έχει λυθεί λόγω παραίτησης ή αυτοδίκαιης απόλυσης από την υπηρεσία, οι εκθέσεις αξιολόγησης συμπληρώνονται από αυτόν και υποβάλλονται, πριν από την αποχώρησή του, με μέριμνα του Τμήματος Προσωπικού της οικείας, σύμφωνα με τις περιπτώσεις β' έως δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 38, Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ή της οικείας, σύμφωνα με τις περιπτώσεις ε' και στ' της ίδιας παραγράφου, Διεύθυνσης Εκπαίδευσης. Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι ο Υπουργός ή ο Διοικητικός Γραμματέας, μπορεί να συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών (3) μηνών υπηρεσίας και σε περίπτωση που οι πιο πάνω αποχωρήσουν από τη θέση τους μπορεί να συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους.

δ) Σε περίπτωση πραγματικής αδυναμίας του αξιολογητή, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του, εφόσον αυτός ασκούσε καθήκοντα αναπληρωτή για το ένα τρίτο (1/3) τουλάχιστον της θητείας του αξιολογούμενου.

ε) Σε καμία περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα θητείας μικρότερο των πέντε (5) μηνών.

3.α) Αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης είναι η υπηρεσία που ορίζεται στην περίπτωση γ' της παραγράφου 2, καθώς και το Τμήμα Στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων για την αξιολόγηση, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 38. Αν διαπιστώνεται οποιαδήποτε παράλειψη ή πλημμελής ή μη ορθή συμπλήρωση, η έκθεση αξιολόγησης υποβάλλεται από την αρμόδια σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο, υπηρεσία στον αξιολογητή για σχετική συμπλήρωση ή διόρθωση.

β) Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία υποχρεωτικά στο στέλεχος που αφορά, το οποίο θέτει επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία της γνωστοποίησης.

γ) Ο αξιολογούμενος δικαιούται οποτεδήποτε να ζητά από την αρμόδια υπηρεσία να λαμβάνει πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησης του, θέτοντας επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε γνώση.

4. Ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμολογιών των δύο αξιολογητών.

Άρθρο 40

Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης

1. Τα κριτήρια αξιολόγησης των στελεχών της εκπαίδευσης κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

α) υπηρεσιακές σχέσεις και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού,

β) γνώση και εφαρμογή αρχών εκπαιδευτικής διοίκησης και παιδαγωγικής καθοδήγησης,

γ) αποτελεσματικότητα και ποιότητα στην άσκηση καθηκόντων.

2. Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται στα εξής επιμέρους κριτήρια:

α) υπηρεσιακές σχέσεις και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού:

αα) υπηρεσιακές σχέσεις: αξιολογούνται η καλή συνεργασία με τους υφισταμένους και η συνεισφορά στη δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος στη δομή ευθύνης, η καλή συνεργασία με τους προϊστάμενους και με τις λοιπές υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, η επικοινωνία και η συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές, τους γονείς ή τους κηδεμόνες, τους φορείς και τους πολίτες, καθώς και η ικανότητα προφορικής και γραπτής επικοινωνίας με ακρίβεια, σαφήνεια και πληρότητα, η ικανότητα διαπραγμάτευσης και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας και η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα,

ββ) διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: αξιολογούνται η εμπέδωση κλίματος ασφάλειας στο ανθρώπινο δυναμικό και η καλλιέργεια του αισθήματος του «συνανήκειν» στην εκπαιδευτική δομή, η συνδιαμόρφωση σκοπού, οράματος και επιμέρους στόχων και η παρακίνηση όλων στην υλοποίησή τους, η παροχή πλαισίου για ανάπτυξη πρωτοβουλιών από το ανθρώπινο δυναμικό, η καθοδήγηση και η υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και η ενίσχυση των κινήτρων για επαγγελματική ανάπτυξη, μέσω ενδο-υπηρεσιακών δράσεων, επιμορφώσεων και συμμετοχής σε ημερίδες και συνέδρια,

β) γνώση και εφαρμογή αρχών εκπαιδευτικής διοίκησης και παιδαγωγικής καθοδήγησης:

αα) προγραμματισμός, οργάνωση, συντονισμός και εποπτεία διοικητικού και παιδαγωγικού έργου: αξιολογούνται ο στρατηγικός σχεδιασμός, ο προγραμματισμός, ο συντονισμός, η εποπτεία, η καθοδήγηση και η ανατροφοδότηση του προσωπικού σχετικά με το διαλαμβανόμενο έργο, η κατάλληλη οργάνωση του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας στο προσωπικό ευθύνης, με προσπάθεια αξιοποίησης των εμπειριών και ενδιαφερόντων του, η επιτυχής εφαρμογή συμμετοχικών μοντέλων στην οργάνωση και τη διοίκηση της εκπαιδευτικής δομής και η εισαγωγή και η χρήση καινοτόμων μεθόδων και τεχνολογιών στο διοικητικό και παιδαγωγικό τομέα,

ββ) αντικειμενική και αμερόληπτη αξιολόγηση κατά την κρίση των στελεχών της εκπαίδευσης: αξιολογούνται η ενημέρωση των αξιολογουμένων για τις διαδικασίες και τα κριτήρια της αξιολόγησης, ο προγραμματισμός της αξιολόγησης και η τεκμηρίωση της αξιολόγησης βάσει των προβλεπόμενων κριτηρίων,

γγ) πρόληψη και αντιμετώπιση προβλημάτων: αξιολογούνται η πρόβλεψη και η πρόληψη εντάσεων και δυσλειτουργιών σε διοικητικά και εκπαιδευτικά ζητήματα, η επίλυση διοικητικών και εκπαιδευτικών ζητημάτων και η επιδέξια και έγκαιρη διαχείριση

συγκρούσεων στο διοικητικό και εκπαιδευτικό τομέα, με διασφάλιση των παιδαγωγικών αρχών,

γ) αποτελεσματικότητα και ποιότητα στην άσκηση καθηκόντων:

αα) αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων: αξιολογούνται η εύρυθμη λειτουργία της εκπαιδευτικής δομής με καλή συνεργασία των τμημάτων της, η επιτυχής υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής στον τομέα ευθύνης, η επιτυχής οργάνωση και στήριξη θεσμοθετημένων καινοτομιών και δράσεων διοικητικής και παιδαγωγικής υφής, καθώς και η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων των υπηρεσιακών υποχρεώσεων,

ββ) ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου: αξιολογούνται η συμβολή στην επίτευξη των στόχων μέσω της συνεργασίας και συμμετοχής όλων των εμπλεκόμενων της εκπαιδευτικής δομής, η ορθή διαχείριση διοικητικών, επιστημονικών και παιδαγωγικών ζητημάτων στον τομέα ευθύνης του αξιολογουμένου, η συμβολή στη συνοχή και συνέπεια των εκτιμήσεων και των συμπερασμάτων της αποτίμησης του εκπαιδευτικού έργου σε σχέση με τη στοχοθεσία του προγραμματισμού, σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 5, την παράγραφο 4 του άρθρου 8, την παράγραφο 3 του άρθρου 13 και το άρθρο 47, η ικανοποίηση των υφισταμένων από τον τρόπο λειτουργίας της δομής, η επικοινωνία και η ενημέρωση των αποδεκτών για τις παρεχόμενες υπηρεσίες της εκπαιδευτικής δομής και η αποδοχή και η επίδειξη σεβασμού προς τη διαφορετικότητα.

3. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με έναν ακέραιο βαθμό που, κατά την αντικειμενική κρίση, αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

4. Με βαθμό από 90 έως 100 βαθμολογούνται τα άριστα στελέχη που έχουν σημειώσει κατά την περίοδο αξιολόγησης όλως εξαιρετική επίδοση. Όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η υψηλού επιπέδου ικανότητα συντονισμού της υπηρεσίας για την επίτευξη συγκεκριμένων προδιαγεγραμμένων στόχων από τους οποίους προέκυψε σημαντικό όφελος. Για τη βαθμολογία με βαθμό από 90 και πάνω απαιτείται η παράθεση από τους αξιολογητές ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών δεδομένων που τη στοιχειοθετούν.

5. Με τους βαθμούς 75 έως 89 βαθμολογούνται από τους αξιολογητές όσοι θεωρούνται πολύ επαρκή στελέχη, τα οποία μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους και να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα.

6. Με τους βαθμούς 60 έως 74 βαθμολογούνται τα επαρκή στελέχη.

7. Με τους βαθμούς 50 έως 59 βαθμολογούνται τα μερικώς επαρκή στελέχη.

8. Με τους βαθμούς 40 έως 49 βαθμολογούνται τα μέτρια στελέχη.

9. Με τους βαθμούς 25 έως 39 βαθμολογούνται τα ανεπαρκή στελέχη.

10. Με τους βαθμούς 0 έως 24 βαθμολογούνται τα ακατάλληλα για τη θέση στελέχη.

11. Βαθμολογία μικρότερη των 60 βαθμών πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία, τα οποία στοιχειοθετούν την ανεπαρκή διοίκηση της δομής και την ανεπαρκή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

12. Στην αξιολόγηση των στελεχών της εκπαίδευσης λαμβάνεται υπόψη και βαθμολόγησή τους από το μόνιμο προσωπικό της δημόσιας εκπαίδευσης που υπάγεται στα στελέχη αυτά, ως εξής:

α) οι Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης βαθμολογούνται από τους Διευθυντές Εκπαίδευσης, τους Οργανωτικούς Συντονιστές των ΠΕ.Κ.Ε.Σ., τους Προϊσταμένους των Κ.Ε.Σ.Υ. και τους λοιπούς άμεσα υφισταμένους, τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, καθώς και τους Προϊσταμένους Κ.Ε.Α.,

β) οι Οργανωτικοί Συντονιστές των ΠΕ.Κ.Ε.Σ. βαθμολογούνται από τους Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου του οικείου ΠΕ.Κ.Ε.Σ.,

γ) οι Συντονιστές Εκπαιδευτικού Έργου βαθμολογούνται από τους διευθυντές ή προϊσταμένους των σχολικών μονάδων και Ε.Κ. των οποίων έχουν την παιδαγωγική ευθύνη,

δ) οι Διευθυντές Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης βαθμολογούνται από τους διευθυντές ή προϊσταμένους των σχολικών μονάδων και Ε.Κ. που υπάγονται στην αρμοδιότητα της οικείας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

ε) ο Προϊστάμενος του Γραφείου Μειονοτικής Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης αξιολογούνται από τους άμεσα υφισταμένους τους εκπαιδευτικούς και διοικητικούς υπαλλήλους,

στ) οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Σ.Υ. αξιολογούνται από τους εκπαιδευτικούς και μέλη του Ε.Ε.Π., καθώς και τους διοικητικούς υπαλλήλους των οικείων Κ.Ε.Σ.Υ.,

ζ) οι Προϊστάμενοι των Κ.Ε.Α. αξιολογούνται από τα μέλη των Παιδαγωγικών Ομάδων των οικείων Κ.Ε.Α.,

η) οι διευθυντές ή προϊστάμενοι και οι υποδιευθυντές σχολικών μονάδων και Ε.Κ., καθώς και οι υπεύθυνοι τομέων Ε.Κ. αξιολογούνται από τους εκπαιδευτικούς και μέλη Ε.Ε.Π. και Ε.Β.Π. των οικείων σχολικών μονάδων ή Ε.Κ. ή των τομέων Ε.Κ.

13. Η βαθμολόγηση, σύμφωνα με την παράγραφο 12, διενεργείται εφόσον οι βαθμολογητές είναι τουλάχιστον τρεις (3). Η κατά τα ανωτέρω βαθμολόγηση πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την υπηρεσία που είναι αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παραγράφου 3 του άρθρου 39. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει τα εξής κριτήρια:

α) ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού,

β) ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης του προσωπικού σε διοικητικά και εκπαιδευτικά ζητήματα, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά,

γ) ικανότητα διαχείρισης κρίσεων και επίλυσης προβλημάτων,

δ) ανάληψη ευθύνης, ε) δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών. Επί των κριτηρίων αυτών τα στελέχη βαθμολογούνται βάσει της παρακάτω κλίμακας: 90-100: άριστο, 75-89: πολύ επαρκές, 60-74: επαρκές, 50-59: μερικώς επαρκές, 40-49: μέτριο, 25-39: ανεπαρκές, 0-24: ακατάλληλο.

Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά.

14. Η βαθμολογία κάθε ετήσιας αξιολόγησης των στελεχών, σύμφωνα με τις παραγράφους 12 και 13, συνοδεύει τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε στελέχους και συνεκτιμάται κατά τις αξιολογήσεις του.

Άρθρο 41

Συμβουλευτική συνέντευξη

1. Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο πρώτος αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο προκειμένου να εντοπίσουν από κοινού τα θετικά σημεία της απόδοσής του και να συζητήσουν τους τρόπους ενίσχυσης και περαιτέρω βελτίωσής τους, καθώς και γενικότερα τις δυνατότητες καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του αξιολογούμενου προς όφελος τόσο του ίδιου, όσο και για τη λειτουργία και την απόδοση της δομής, στην οποία υπηρετεί. Πρώτος αξιολογητής νοείται ο πρώτος κατά τη σειρά που αναφέρεται σε κάθε περίπτωση της παραγράφου 1 του άρθρου 38. Η ημερομηνία της συμβουλευτικής συνέντευξης, καθώς και οι υπογραφές του αξιολογητή και του αξιολογούμενου σημειώνονται σε ειδικό χώρο του εντύπου αξιολόγησης, με επισημείωση αν ο αξιολογούμενος έχει ζητήσει προθεσμία για να υποβάλει τις απόψεις αντιρρήσεις του, σύμφωνα με την παράγραφο 3.

2. Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπαλλήλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης μικρότερο του εξήντα (60), συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης που οφείλει να λάβει ο αξιολογούμενος, ο αξιολογητής στο μέτρο των αρμοδιοτήτων του και η υπηρεσία.

3. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει απευθείας στον αξιολογητή απόψεις αντιρρήσεις μέσα σε δύο (2) ημέρες από την πραγματοποίηση της συνέντευξης. Οι απόψεις αντιρρήσεις αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης και λαμβάνονται υπόψη από τον αξιολογητή.

4. Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υπόψη υποχρεωτικά από τον αξιολογητή σε επόμενη αξιολόγηση του εκπαιδευτικού ως στελέχους της εκπαίδευσης. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει στην έκθεση αξιολόγησης τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον αξιολογούμενο να βελτιώσει την απόδοσή του κατά τη διάρκεια της αξιολογούμενης θητείας. Αν δεν τηρηθεί η ανωτέρω υποχρέωση λήψης μέτρων, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο κατά την αξιολόγηση του αξιολογητή ως στελέχους της εκπαίδευσης.

Άρθρο 42

Ενστάσεις

1. Ο αξιολογούμενος έχει το δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον του αρμόδιου, σύμφωνα με το άρθρο 43, οργάνου, αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης αξιολόγησης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75).

2. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς της ένστασής του.

3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία επτά (7) εργάσιμων ημερών από τη γνωστοποίηση της έκθεσης στον αξιολογούμενο. Οι ενστάσεις υποβάλλονται στην αρμόδια υπηρεσία για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης, σύμφωνα με την περίπτωση α' της παραγράφου 3 του άρθρου 39, η οποία τις διαβιβάζει στο αρμόδιο όργανο σύμφωνα με το άρθρο 43.

4. Το αρμόδιο, σύμφωνα με το άρθρο 43, όργανο εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και μπορεί είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Δικαιούται, επίσης, να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τους αξιολογητές ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών, αποφαινεται δε για τις ενστάσεις μέσα σε προθεσμία δύο (2) μηνών από την περιέλευσή τους σε αυτό.

Άρθρο 43

Όργανα εξέτασης ενστάσεων

1.α) Σε κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης συνιστάται Περιφερειακή Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία είναι αρμόδια για την εξέταση των ενστάσεων των διευθυντών ή προϊσταμένων και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και Ε.Κ., καθώς και των υπευθύνων τομέων Ε.Κ.

β) Οι Περιφερειακές Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης συγκροτούνται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων και αποτελούνται από τα εξής μέλη:

αα) τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης, ο οποίος αναπληρώνεται από τον νόμιμο αναπληρωτή του, ως Πρόεδρο,

ββ) τον Οργανωτικό Συντονιστή του οικείου Π.Ε.Κ.Ε.Σ., ο οποίος αναπληρώνεται από τον νόμιμο αναπληρωτή του,

γγ) έναν (1) Διευθυντή Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανάλογα με τη βαθμίδα από την οποία προέρχεται ο ενιστάμενος, ο οποίος ορίζεται με τον αναπληρωτή του ύστερα από κλήρωση μεταξύ των Διευθυντών Εκπαίδευσης της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης,

δδ) τους δύο (2) τακτικούς εκπροσώπους των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο οικείο Α.Π.Υ.Σ.Π.Ε. ή Α.Π.Υ.Σ.Δ.Ε., αντίστοιχα, ανάλογα με τη βαθμίδα από την οποία προέρχεται ο ενιστάμενος, οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στα συμβούλια αυτά. Αν ο ενιστάμενος είναι μέλος του Ε.Ε.Π., στην Περιφερειακή Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συμμετέχουν οι δύο τακτικοί εκπρόσωποι του

Ε.Ε.Π. στο οικείο Π.Υ.Σ.Ε.Ε.Π., οι οποίοι αναπληρώνονται από τους αναπληρωτές τους στο συμβούλιο αυτό.

γ) Με την απόφαση συγκρότησης κάθε Περιφερειακής Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος του Τμήματος Προσωπικού της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ως γραμματέας της επιτροπής.

δ) Αν η Περιφερειακή Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης κληθεί να εξετάσει ενστάσεις στελεχών που έχουν αξιολογηθεί από μέλος της Επιτροπής, το συγκεκριμένο μέλος κωλύεται να συμμετάσχει στην εξέταση του εν λόγω θέματος από την Επιτροπή και τη θέση του παίρνει ο αναπληρωτής του.

ε) Η θητεία των μελών των Περιφερειακών Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης είναι τριετής.

2. Αρμόδιο για την εξέταση των ενστάσεων των λοιπών στελεχών της εκπαίδευσης είναι το Συμβούλιο της Αρχής Διασφάλισης της Ποιότητας στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Α.ΔΙ.Π.Π.Δ.Ε.) Αν το Συμβούλιο της Αρχής κληθεί να εξετάσει ενστάσεις στελεχών που έχουν αξιολογηθεί από μέλος της, το συγκεκριμένο μέλος κωλύεται να συμμετάσχει στην εξέταση του εν λόγω θέματος.

Άρθρο 44

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη της Α.ΔΙ.Π.Π.Δ.Ε.:

α) καθορίζεται η μορφή και το περιεχόμενο των εντύπων έκθεσης αξιολόγησης,

β) ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα της διαδικασίας αξιολόγησης και κάθε άλλο σχετικό, με την εφαρμογή του παρόντος Κεφαλαίου, θέμα.

Ερωτηματολόγιο

Διερεύνηση των στάσεων και απόψεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων αλλά και το νέο προς ψήφιση νομοσχέδιο.

Το παρόν ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο: «Κοινωνικές αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών για το νέο νόμο επιλογής διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης», του Προγράμματος Μεταπτυχιακών

Σπουδών στη Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων στο Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Είναι σημαντικό να διαβάσετε προσεχτικά και να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις έτσι ώστε να μπορεί να αξιοποιηθεί η συμμετοχή σας. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτεί μόλις λίγα λεπτά και είναι εθελοντική.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμβολή σας στην διεξαγωγή της παρούσας έρευνας.

Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία

- ≤ 30
- 31-40
- 41-50
- 51 και άνω

Ειδικότητα

- Δάσκαλος/α γενικής αγωγής
- Δάσκαλος/α ειδικής αγωγής
- Εκπαιδευτικός ειδικότητας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

ΠΕ

Επίπεδο Σπουδών

- Πτυχίο Ακαδημίας

- Πτυχίο Εξομοίωσης
- Πτυχίο Π.Τ.Δ.Ε.
- Πτυχίο Α.Ε.Ι.
- 2^ο Πτυχίο Α.Ε.Ι.
- Μετεκπαίδευση (Διδασκαλείο)
- Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών
- 2^ο Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών
- Διδακτορικό Δίπλωμα

Έτη προϋπηρεσίας

- ≤ 5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-30
- 31 και άνω

1. Έχετε διατελέσει σε θέση διευθυντή σχολικής μονάδας;

- Ναι
- Όχι

2. Έχετε διατελέσει σε θέση υποδιευθυντή σχολικής μονάδας;

- Ναι
- Όχι

3. Έχετε διατελέσει σε θέση προϊσταμένου σχολικής μονάδας;

- Ναι
- Όχι

4. Σε ποιο βαθμό κατατάσσετε τις γνώσεις σας σχετικά με την ελληνική εκπαιδευτική νομοθεσία που αφορά την επιλογή των στελεχών για τη σχολική μονάδα;

- Βασικό
- Μέτριο
- Καλό
- Πολύ καλό
- Άριστο

5. Θεωρείτε πως το σύστημα κριτηρίων επιλογής στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων Ν. 4473/2017 είναι δίκαιο;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα πολύ

6. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε πως το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο διευκολύνει τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονται για κατάληψη θέσης στελέχους να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα πολύ

7. Θεωρείτε ότι η μυστική ψηφοφορία από το σύλλογο διδασκόντων της σχολικής μονάδας που προβλεπόταν στον (Ν. 4327/2015)για την επιλογή των στελεχών, επηρέασε τις σχέσεις των μελών της σχολικής μονάδας;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα Πολύ

8. Σε ποια κατεύθυνση τις επηρέασε;

- Θετικά
- Αρνητικά
- Δεν τις επηρέασε

9. Πώς κρίνετε την ισχύουσα γνωμοδοτική αρμοδιότητα (τροποποίηση με το Ν. 4473/2017) του συλλόγου διδασκόντων στην αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου;

- Θετικά
- Αρνητικά
- Δεν έχω άποψη

10. Θεωρείται ότι γνωμοδοτική αρμοδιότητα (τροποποίηση με το Ν. 4473/2017) του συλλόγου διδασκόντων στην αποτίμηση του κριτηρίου της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης του υποψηφίου συμβάλλει αποτελεσματικά στη διαδικασία κρίσης και επιλογής;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα Πολύ

11. Με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών η γενική συγκρότηση και η προσωπικότητα του υποψηφίου αποτιμάται αποκλειστικά με προσωπική συνέντευξη, θεωρείται ότι θα έπρεπε να συμπεριλαμβάνονται και άλλα κριτήρια, όπως:

- A. Η γνώμη του συλλόγου διδασκόντων
- B. Η γνώμη του συλλόγου γονέων
- Γ. Η γνώμη του Σχολικού Συμβουλίου
- Δ. Άλλο

12. Με το νέο νομοσχέδιο επιλογής στελεχών εκπαίδευσης προστίθεται ως προϋπόθεση για τη θέση υποψηφιότητας και η πιστοποίηση Τ.Π.Ε (Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών) Α' επιπέδου. Θεωρείται πως η κατάρτιση του διευθυντή στις νέες τεχνολογίες συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη διοίκηση της σχολικής μονάδας;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα πολύ

13. Στο πλαίσιο του συστήματος επιλογής που προτείνεται με το νέο νομοσχέδιο επιλογής διευθυντών η προσωπική συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής καταλαμβάνει ποσοστό 22 %) από 36% που προβλέπεται βάσει του ισχύοντος νόμου στο σύνολο των μονάδων αποτίμησης των κριτηρίων επιλογής. Πώς κρίνετε αυτή την αλλαγή;

- Θετικά
- Αρνητικά
- Δεν έχω άποψη

14. Πιστεύετε ότι η προβλεπόμενη από το νόμο αξιολόγηση των διευθυντών αποτελεί θετικό μέτρο;

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω άποψη

15. Θεωρείτε ότι η αξιολόγηση των στελεχών θα συμβάλλει στην επιδίωξη συμμετοχής τους στην επιμόρφωση και κατάρτιση;

- Καθόλου
- Ελάχιστα
- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα Πολύ

16. Στην αξιολόγηση των στελεχών της σχολικής μονάδας θα συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί και τα μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού καθώς και το Ειδικό Βοηθητικό Προσωπικό των οικείων σχολικών μονάδων. Θεωρείτε ότι;

A. Θα έπρεπε να συμμετέχουν και άλλοι;

- Ναι
- Όχι
- Αν ναι, ποιοι;

B. Δεν θα έπρεπε να συμμετέχει κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες εκπαιδευτικών.

- Ναι
- Όχι
- Αν ναι, ποιοι δεν θα έπρεπε να συμμετέχουν;.....

17. Θα συμφωνούσατε σε επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων με γραπτές εξετάσεις με την εποπτεία του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού;

- Καθόλου
- Ελάχιστα

- Μέτρια
- Αρκετά
- Πάρα πολύ

18. Αναφέρετε επιγραμματικά έως πέντε κριτήρια επιλογής που θεωρείτε πως μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο αξιολόγησης για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων.

1.
2.
3.
4.
5.

19. Παρακαλώ τοποθετείστε σε σειρά προτεραιότητας κατά την κρίση σας τη σημαντικότητα των παρακάτω κριτηρίων επιλογής. Από το 1 για το σημαντικότερο έως το 5 για το ελάχιστο σημαντικό.

- Εκπαιδευτική Κατάρτιση
- Εξειδικευμένες γνώσεις περί διοίκησης
- Διοικητικές-καθοδηγητικές ικανότητες
- Διδακτική εμπειρία
- Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση

20. Θεωρείτε ότι πρέπει να υπάρξει άλλος τρόπος επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων;

- Ναι
- Όχι

- Αν ναι, ποιος (επιγραμματικά).....

21. Σας ενδιέφερε ποτέ η θέση διευθυντή σχολικής μονάδας;

- Ναι
- Όχι

22. Η διαδικασία επιλογής των διευθυντικών στελεχών στην εκπαίδευση είναι καθοριστική για την απόφασή σας στην επιδίωξη μιας διευθυντικής θέσης;

- Ναι
- Όχι