



**«ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ  
ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ  
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ»**

**ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Π.1**

«Καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης»

Αθήνα 2008

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή.....	Κεφ 1 – 3
1.1	Σκοπός Μελέτης.....	Κεφ 1 – 3
1.2	Συσκέψεις – επαφές.....	Κεφ 1 – 4
1.3	Λεξικό Όρων.....	Κεφ 1 – 5
1.4	Δομή και περιεχόμενο Παραδοτέου 1.....	Κεφ 1 – 6
2	Μεθοδολογία.....	Κεφ 2 – 3
2.1	Μεθοδολογία Έργου.....	Κεφ 2 – 3
2.2	Μεθοδολογία Έρευνας.....	Κεφ 2 – 6
2.2.1	Διοικητικοί Επιτελείς.....	Κεφ 2 – 6
2.2.2	Διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων.....	Κεφ 2 – 27
2.2.3	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	Κεφ 2 – 55
2.2.4	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.....	Κεφ 2 – 56
2.2.5	Συνδικαλιστικοί Φορείς.....	Κεφ 2 – 57
2.2.6	Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης.....	Κεφ 2 – 60
3	Αποτύπωση Δομών Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού.....	Κεφ 3 - 4
3.1	Αρμόδιες Διευθύνσεις και Τμήματα ΥΠΕΠΘ.....	Κεφ 3 - 4
3.2	Διοίκηση σε Επίπεδο Περιφέρειας, Νομού, Τοπικό.....	Κεφ 3 - 9
3.2.1	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 9
3.2.2	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 10
3.2.3	Διοίκηση της Μετα-Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 10
3.2.4	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 10
3.2.5	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 11
3.2.6	Διοίκηση της Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 11
3.2.7	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 12
3.2.8	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 13
3.2.9	Διοίκηση Μεταδευτεροβάθμιας σε Εθνικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 13
3.3	Όργανα Διοίκησης και Διαχείρισης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.....	Κεφ 3 - 14
3.3.1	Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Α'βάθμιας Εκπαίδευσης.....	Κεφ 3 - 14
3.3.2	Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Β'βάθμιας Εκπαίδευσης.....	Κεφ 3 - 15
3.3.3	Όργανα Διοίκησης των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης.....	Κεφ 3 - 16
3.3.4	Όργανα Διοίκησης των ΙΕΚ.....	Κεφ 3 - 17
3.4	Εσωτερική και Εξωτερική Εποπτεία.....	Κεφ 3 - 19
3.4.1	Υπεύθυνα Όργανα.....	Κεφ 3 - 19
3.4.2	Συμμετοχή των Κοινωνικών Φορέων.....	Κεφ 3 - 20
3.5	Διαπιστώσεις.....	Κεφ 3 - 22
3.6	Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων.....	Κεφ 3 - 24
3.6.1	Αναγκαιότητα εκπαιδευτικού σχεδιασμού.....	Κεφ 3 - 27
3.7	Σταθμοί στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική στο πεδίο του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων.....	Κεφ 3 - 34
3.7.1	Συμμετοχή της Ελλάδας στο ΜΠΠΑ.....	Κεφ 3 - 34
3.7.2	Έρευνα ΥΠΕΠΘ για ανάπτυξη Μεταγυμνασιακής Εκπαίδευση (Ψαχαρόπουλο, Καζαμία).....	Κεφ 3 - 36
3.7.3	Εκπόνηση έκθεσης για ΟΟΣΑ.....	Κεφ 3 - 40
3.7.4	ΕΠΕΑΕΚ I και ΕΠΕΑΕΚ II.....	Κεφ 3 - 45
3.7.5	Κοινωνία της Γνώσης.....	Κεφ 3 - 48

4	Καταγραφή – Παρουσίαση Θεσμικού Πλαισίου .....	Κεφ 4 - 4
4.1	Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών.....	Κεφ 4 - 4
4.1.1	Ιστορική Επισκόπηση.....	Κεφ 4 - 4
4.1.2	Ειδικό Νομοθετικό Πλαίσιο .....	Κεφ 4 - 8
4.2	Προσχολική Εκπαίδευση.....	Κεφ 4 - 12
4.2.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός .....	Κεφ 4 - 12
4.2.2	Βαθμός .....	Κεφ 4 - 14
4.2.3	Αναπληρώσεις.....	Κεφ 4 - 15
4.2.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	Κεφ 4 - 15
4.2.5	Διαρκής Επιμόρφωση.....	Κεφ 4 - 16
4.2.6	Μετάθεση .....	Κεφ 4 - 20
4.2.7	Απόλυση.....	Κεφ 4 - 22
4.2.8	Συνταξιοδότηση .....	Κεφ 4 - 23
4.3	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση .....	Κεφ 4 - 25
4.3.1	Πολιτική Σχεδιασμού .....	Κεφ 4 - 25
4.3.2	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός .....	Κεφ 4 - 26
4.3.3	Αναπληρώσεις.....	Κεφ 4 - 29
4.3.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	Κεφ 4 - 30
4.3.5	Διαρκής Επιμόρφωση.....	Κεφ 4 - 31
4.3.6	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	Κεφ 4 - 35
4.3.7	Μετάθεση .....	Κεφ 4 - 36
4.3.8	Απόλυση.....	Κεφ 4 - 38
4.3.9	Συνταξιοδότηση .....	Κεφ 4 - 39
4.4	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση .....	Κεφ 4 - 41
4.4.1	Πολιτική Σχεδιασμού .....	Κεφ 4 - 41
4.4.2	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός .....	Κεφ 4 - 42
4.4.3	Βαθμός, Κατηγορίες.....	Κεφ 4 - 45
4.4.4	Αναπληρώσεις.....	Κεφ 4 - 45
4.4.5	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	Κεφ 4 - 46
4.4.6	Διαρκής Επιμόρφωση.....	Κεφ 4 - 47
4.4.7	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	Κεφ 4 - 51
4.4.8	Μετάθεση .....	Κεφ 4 - 52
4.4.9	Απόλυση.....	Κεφ 4 - 53
4.4.10	Συνταξιοδότηση .....	Κεφ 4 - 54
4.5	Ανώτατη Τεχνολογική και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση.....	Κεφ 4 - 56
4.5.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός .....	Κεφ 4 - 56
4.5.2	Βαθμός .....	Κεφ 4 - 64
4.5.3	Αναπληρώσεις.....	Κεφ 4 - 65
4.5.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	Κεφ 4 - 67
4.5.5	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	Κεφ 4 - 69
4.5.6	Μετάθεση .....	Κεφ 4 - 70
4.5.7	Απόλυση.....	Κεφ 4 - 71
4.5.8	Συνταξιοδότηση .....	Κεφ 4 - 71
4.6	Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση.....	Κεφ 4 - 73
4.6.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός .....	Κεφ 4 - 74
4.6.2	Πρόσληψη ωρομίσθιου εκπαιδευτικού προσωπικού .....	Κεφ 4 - 76
4.6.3	Συμμετοχή συνεργατών – επιστημόνων στις εξετάσεις του ΟΕΕΚ.....	Κεφ 4 - 76
4.7	Διευθυντής Σχολικής Μονάδας .....	Κεφ 4 - 78
4.7.1	Απαιτούμενα Προσόντα .....	Κεφ 4 - 78
4.7.2	Θητεία .....	Κεφ 4 - 79
4.8	Σχολικός Σύμβουλος.....	Κεφ 4 - 79
4.8.1	Απαιτούμενα Προσόντα.....	Κεφ 4 - 81
4.8.2	Θητεία .....	Κεφ 4 - 82
4.9	Υπεύθυνος Εκπαιδευτικής Στήριξης / Καθοδήγησης.....	Κεφ 4 - 84

5	Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας.....	Κεφ. 5 - 3
5.1	Διευθυντές Σχολικών Μονάδων.....	Κεφ. 5 - 3
5.1.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ. 5 - 3
5.1.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 63
5.2	Διοικητικά Στελέχη Εκπαίδευσης.....	Κεφ. 5 - 74
5.2.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ. 5 - 74
5.2.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 106
5.3	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας.....	Κεφ. 5 - 111
5.3.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 111
5.3.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 115
5.4	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας.....	Κεφ. 5 - 117
5.4.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 117
5.4.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 120
5.5	Συνδικαλιστικοί φορείς.....	Κεφ. 5 - 122
5.5.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 122
5.6	Στελέχη τοπικής αυτοδιοίκησης.....	Κεφ. 5 - 126
5.6.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 126

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή.....	Κεφ 1 – 3
1.1	Σκοπός Μελέτης.....	Κεφ 1 – 3
1.2	Συσκέψεις – επαφές.....	Κεφ 1 – 4
1.3	Λεξικό Όρων.....	Κεφ 1 – 5
1.4	Δομή και περιεχόμενο Παραδοτέου 1.....	Κεφ 1 – 6

# 1 Εισαγωγή

## 1.1 Σκοπός Μελέτης

Σκοπός της μελέτης είναι η συστηματική αναβάθμιση της απόδοσης των διοικητικών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος και η εφαρμογή ενός σύγχρονου συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Επιδιωκόμενος στόχος είναι η καταγραφή του ανθρώπινου δυναμικού των εκπαιδευτικών μονάδων της χώρας και η υποβολή προτάσεων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών προβλημάτων, όπως η έγκαιρη στελέχωση των εκπαιδευτικών μονάδων, η κατανομή και η μετακίνηση μαθητών, η άμεση κάλυψη των εκπαιδευτικών κενών, η διοικητική υποστήριξη των σχολικών μονάδων, η κατάργηση της γραφειοκρατίας, και η εξοικονόμηση ανθρώπινων και υλικών πόρων στην προοπτική βελτίωσης της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου.

Τα τελευταία χρόνια γίνεται μια σημαντική προσπάθεια από την Ελληνική πολιτεία με σκοπό την ουσιαστική βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας και την παροχή υψηλού επιπέδου εκπαιδευτικού έργου που θα επιτρέψει στις επόμενες γενεές να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο μέσα στην παγκόσμια οικονομία και να βοηθήσουν την Ελληνική κοινωνία να προοδεύσει. Καμία προσπάθεια δεν δύναται να τελεσφορήσει χωρίς τη συνδρομή και σύμφωνη γνώμη των ανθρώπων που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο χώρο της παιδείας σε καθημερινή βάση και οι οποίοι θα πρέπει να εφαρμόσουν τις όποιες αλλαγές και νέες ιδέες προταθούν και προκριθούν στο άμεσο μέλλον. Η υφιστάμενη μελέτη παρουσιάζει αναλυτικά τις απόψεις και προτάσεις τους και παρέχει ολοκληρωμένη, αξιόπιστη και επίκαιρη πληροφόρηση σχετικά με τα διάφορα δεδομένα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος σε θεσμικό και διοικητικό επίπεδο, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών και θεσμών έτσι ώστε το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα να γίνει πιο ανταγωνιστικό στο παγκόσμιο γίγνεσθαι.

## **1.2 Συσκέψεις – επαφές**

Για την επίτευξη των στόχων του έργου και του συγκεκριμένου Παραδοτέου, ο Τεχνικός Σύμβουλος συνεργάστηκε συστηματικά με την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΕΠΕΑΕΚ, από την οποία έλαβε κατευθυντήριες οδηγίες κατά τη διάρκεια της εξέλιξης του έργου και της σύνταξης του Παραδοτέου.

Επίσης, για την καλύτερη καταγραφή της Ευρωπαϊκής πραγματικότητας συναντήθηκε με τους υπεύθυνους Μορφωτικών θεμάτων στις πρεσβείες των χωρών υπό διερεύνηση ή ακόμα και με τον Πρέσβη, και απέστειλε ερωτηματολόγιο στο Υπ. Παιδείας των χωρών αυτών. Από τις συναντήσεις αυτές καταγράφηκαν πολύ σημαντικά στοιχεία όσον αφορά εκπαιδευτικά θέματα και βέλτιστες πρακτικές σε αυτές τις χώρες, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τη χώρα μας να κάνει ακόμα περισσότερα βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση.



### 1.3 Λεξικό Όρων

Παρακάτω παρατίθεται ένα λεξικό με τους όρους που χρησιμοποιούνται στο έργο.

Όρος / Συντομογραφία	Εξήγηση
IEA	International Association for the Evaluation of Educational Achievement
ISCED	International Standard Classification of Education
LOCE	Ley Orgánica de Calidad de la Educación
LOE	Ley Orgánica de Educación
LOGSE	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo
LOPEG	Ley Orgánica para la Participación, la Evaluación y el Gobierno de los Centros Docentes
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study
Α/ΒΑΘΜΙΑΣ	Πρωτοβάθμιας
ΑΜΕΑ	Άτομα Με Ειδικές Ανάγκες
ΑΣΕΠ	Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού
ΑΣΕΤΕΜ	Ανώτερα Σχολή Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών
ΑΣΠΑΙΤΕ	Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
Β/ΒΑΘΜΙΑΣ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕΠ	Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό
ΕΑΠ	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΕΔΙΠ	Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό
ΕΕΔΙΠ	Ειδικό Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό
ΕΕΜ	Εκπαιδευτικών Ειδικών Μαθημάτων
ΕΙΝ	Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας
ΕΠ	Εκπαιδευτικού Προσωπικού
ΕΠΑΛ	Επαγγελματικά Λύκεια
ΕΠΑΣ	Επαγγελματικές σχολές
ΕΠΕΑΕΚ	Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση
ΕΠΛ	Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια
ΕΡΔΙΠ	Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού
ΕΣΥ	Εθνικό Σύστημα Υγείας
ΗΥ	Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΝ.ΕΠ	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
ΚΑΤΕΕ	Κέντρα Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
ΚΕΕ	Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας
ΚΕΕ	Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας
ΚΕΕ	Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας
ΚΕΣΥΠ	Κέντρα Συμβουλευτικής Προσανατολισμού
ΚΕΓΦΑ	Κέντρο Ξένων Γλωσσών και Φυσικής Αγωγής
ΜΔΔΕ	Μαράσλειο Διδασκαλείο Δημοτικής Εκπαίδευσης
ΜΚ	Μισθολογικό Κλιμάκιο
ΜΟ	Μέσος όρος
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΟΕΔΒ	Οργανισμού Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων
ΟΕΕΚ	Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΟΕΠΕΚ	Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών
ΟΟΣΑ	Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη
ΠΑΤΕΣ	Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή
ΠΑΤΕΣ	Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή
ΠΕ	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
ΠΕΚ	Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα
ΠΙ	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο
ΠΥΣΔΕ	Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΠΥΣΠΕ	Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
ΣΕΚ	Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα
ΣΕΛΕΤΕ	Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης
ΣΕΠ	Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό
ΣΜΕΑ	Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής
ΤΑ	Τοπική Αυτοδιοίκηση
ΤΕ	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΤΕΕ	Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο
ΤΕΙ	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΤΕΛ	Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια
ΤΕΣ	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές
ΤΠΕ	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών
ΥΠΕΠΘ	Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδος της Κυβερνήσης

## 1.4 Δομή και περιεχόμενο Παραδοτέου 1

Το παρόν παραδοτέο (Π1) καταγράφει αναλυτικά την υφιστάμενη κατάσταση στο χώρο της εκπαίδευσης δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην:

α. Αποτύπωση των δομών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού της Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης καθώς και όλων των εποπτευόμενων φορέων του ΥΠΕΠΘ, όπου απασχολούνται εκπαιδευτικοί για διδακτική και διοικητική υποστήριξη.

β. Καταγραφή και συνοπτική παρουσίαση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου των διοικητικών δομών της κεντρικής υπηρεσίας του ΥΠΕΠΘ με εκτίμηση των πιθανών αδυναμιών, δυσλειτουργιών και επικάλυψης αρμοδιοτήτων.

γ. Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των περιφερειακών διοικητικών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος με ιδιαίτερη αναφορά στην σχολική μονάδα.

Στην Ενότητα 2 – **Μεθοδολογία**, παρουσιάζονται διάφορα στοιχεία που αφορούν στη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε.

Στην Ενότητα 3 - **Αποτύπωση των δομών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού** παρουσιάζονται τα στοιχεία που αφορούν στις δομές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Στην Ενότητα 4 - **Καταγραφή & Παρουσίαση** παρουσιάζεται το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο των διοικητικών δομών της κεντρικής υπηρεσίας του ΥΠΕΠΘ.

Στην Ενότητα 5 - **Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας**, παρουσιάζεται η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού των περιφερειακών διοικητικών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος με ιδιαίτερη αναφορά στην σχολική μονάδα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

2	Μεθοδολογία.....	Κεφ 2 – 3
2.1	Μεθοδολογία Έργου .....	Κεφ 2 – 3
2.2	Μεθοδολογία Έρευνας.....	Κεφ 2 – 6
2.2.1	Διοικητικοί Επιτελείς.....	Κεφ 2 – 6
2.2.2	Διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων.....	Κεφ 2 – 27
2.2.3	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.....	Κεφ 2 – 55
2.2.4	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης .....	Κεφ 2 – 56
2.2.5	Συνδικαλιστικοί Φορείς .....	Κεφ 2 – 57
2.2.6	Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης .....	Κεφ 2 – 60

## 2 Μεθοδολογία

### 2.1 Μεθοδολογία Έργου

Μέσα στα πλαίσια αυτής της μελέτης υλοποιήθηκε ένας αριθμός ενεργειών και δράσεων, κάποιες εκ των οποίων πρωτογενείς (**ποιοτικές/ποσοτικές έρευνες**) και κάποιες δευτερογενείς (**έρευνα βιβλιογραφίας, συνδυαστικές αναλύσεις υπαρχόντων στοιχείων**).

Η Alpha Metrics αφού μελέτησε προσεκτικά τις ανάγκες αυτού του έργου σε όλα τα επίπεδα, υλοποίησε ένα ερευνητικό σχέδιο που κάλυψε απολύτως τις ανάγκες της μελέτης σε πρωτογενή πληροφόρηση. Οι στόχοι του ερευνητικού σχεδίου που υλοποιήθηκε προσδιορίστηκαν από τον σκοπό για τον οποίο έγινε η συγκεκριμένη μελέτη και ήταν οι εξής:

1. **ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΑΠΟΨΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ 4 ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ** (διοικητικοί επιτελείς – διευθυντές σχολείων – συλλογικά όργανα – τοπική αυτοδιοίκηση).
2. **ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ** (αποτύπωση υπαρχόντων συστημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης).

Στο σύνολο της ζητούμενης μελέτης, λοιπόν, βάσει του προσχεδίου της και της συνακόλουθης επικοινωνίας που είχαμε με τα αρμόδια στελέχη του ΕΠΕΑΕΚ, η εκτίμησή σε ανάγκες πρωτογενούς πληροφόρησης επικεντρώθηκαν σε αυτές τις δυο θεματικές ενότητες.

**Κάθε πληθυσμιακή ομάδα που συμπεριλήφθηκε στο έργο, αντιμετωπίστηκε ως ένα επί μέρους δείγμα.** Στην πράξη αυτό σημαίνει πορίσματα για ΚΑΘΕ επί μέρους δείγμα, έτσι ώστε να σκιαγραφηθεί με ακρίβεια η «ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ» (αντικείμενο (1) στη μελέτη) και να προκύψει η «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ» της στο σύνολο και στα επί μέρους κοινά που θα εξεταστούν. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται μια **πιο πλήρη αποτύπωση της σημερινής αντίληψης που επικρατεί για το σύστημα της διαχείρισης τους ανθρώπινου δυναμικού στην**

**Παιδεία**, αλλά και μια **αξιολόγηση υψηλού βαθμού ευαισθησίας**, όπου, δηλαδή, αποτυπώνεται όχι μόνο η γενική εικόνα, αλλά και οι επί μέρους διαφορές και αντιπαλότητες ανάμεσα σε διαφορετικά κοινά (εφαρμογή της αρχής της διαλεκτικής κριτικής ανάλυσης).

Το κοινό των Διοικητικών Επιτελών των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ, καθώς και το κοινό των Διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας, καθώς και στελεχών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αποτέλεσε δείγμα μέγιστης σημασίας στον ερευνητικό σχεδιασμό, καθώς αυτοί ακριβώς οι συμμετέχοντες θα διαμόρφωναν σε σημαντικό βαθμό την «πληροφόρηση αναφοράς» (benchmarking) όλης της πρωτογενούς έρευνας. Πρόκειται για καλούς γνώστες του θεσμικού πλαισίου των διοικητικών δομών του ΥΠΕΠΘ, με σφαιρική αντίληψη των αδυναμιών και των δυσλειτουργιών του σημερινού συστήματος διοίκησης των ανθρώπινων πόρων του εκπαιδευτικού μας συστήματος, αλλά και την απαιτούμενη κριτική ικανότητα ώστε να αποδώσουν σκέψεις και προτάσεις προς την κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού αυτού του συστήματος.

Το συγκεκριμένο κοινό αποτελεί δείγμα υψηλής σημασίας καθώς είναι οι τελικοί αλλά και αρχικοί, ταυτόχρονα, αποδέκτες όλων των διαδικασιών που σχετίζονται με τη Διοικητική λειτουργία του Εκπαιδευτικού Συστήματος και οι βασικοί διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού στη Διοικητική αλυσίδα της Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο ότι στην έρευνα αποδέχθηκε να συμμετάσχει πολύ σημαντικός αριθμός Διευθυντών Σχολικών Μονάδων, ΙΕΚ και ΑΕΙ (603), γεγονός που αποδεικνύει το έντονο ενδιαφέρον τους για τα θέματα που έχουν να κάνουν με την καλή λειτουργία της Διοικητικής Δομής του Εκπαιδευτικού Συστήματος και την καλή λειτουργία των διαδικασιών που σχετίζονται με τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στο χώρο αυτό.

Τα αποτελέσματα της έρευνας που παρουσιάζονται στη συνέχεια, εξαιτίας και του πολύ μεγάλου δείγματος (10-πλάσιο του αρχικώς ζητηθέντος και σχεδιασθέντος), αποτελούν πολύ χρήσιμο εργαλείο για την τελική φάση του προαναφερθέντος έργου που αφορά τη διατύπωση προτάσεων για αλλαγές και βελτιώσεις στην υφιστάμενη

Διοικητική Δομή της Πρωτοβάθμιας, Δευτεροβάθμιας, Μεταδευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Αντίστοιχα, σημαντικές ομάδες για την παρούσα μελέτη ήταν οι φορείς Τοπικής αυτοδιοίκησης και οι συλλογικοί συνδικαλιστικοί φορείς.

Στους **φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης** στόχος και αντικείμενο της έρευνας ήταν η καταγραφή της άποψης ανθρώπων που εμπλέκονται μέσω της Αυτοδιοίκησης στην Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού Συστήματος, σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας σε σχέση με τη λειτουργία των Διοικητικών Δομών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης η καταγραφή των στάσεων, των απόψεων και των προτάσεων που έχουν να κάνουν με την περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση των Δομών αυτών, αλλά και το ρόλο που πρέπει να έχει ο χώρος της Αυτοδιοίκησης και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο.

Στο συγκεκριμένο χώρο, που η εμπλοκή του στη διοικητική πυραμίδα δεν είναι άμεση και καθημερινή, έγινε προσπάθεια να αποτυπωθούν σε βάθος απόψεις, προτάσεις και διαθέσεις συνεισφοράς στην προσπάθεια για βελτίωση της λειτουργίας της Διοικητικής Δομής της Εκπαίδευσης και των διαδικασιών διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων, σε άμεση συσχέτιση με το ρόλο της Αυτοδιοίκησης σε αυτή τη διαδικασία.

Τέλος, όσον αφορά στους **συνδικαλιστικούς φορείς**, στόχος και αντικείμενο της έρευνας ήταν η καταγραφή της άποψης ανθρώπων που εμπλέκονται μέσω της συνδικαλιστικής τους δράσης στο χώρο της εκπαίδευσης, για την υφιστάμενη κατάσταση στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας σε σχέση με τη λειτουργία των Διοικητικών Δομών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης, στόχος ήταν και η καταγραφή των στάσεων, των απόψεων και των προτάσεων που έχουν να κάνουν για την περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση των Δομών αυτών αλλά και το ρόλο που πρέπει να έχει ο χώρος του συνδικαλισμού και τα πιθανά προβλήματα που αντιμετωπίζει με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο.

## 2.2 Μεθοδολογία Έρευνας

### 2.2.1 Διοικητικοί Επιτελείς

#### 2.2.1.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης

Στον αρχικό σχεδιασμό, προβλεπόταν η αποστολή ταχυδρομικά ερωτηματολογίου σε 100 Διοικητικούς Επιτελείς των Κεντρικών και Περιφερειακών υπηρεσιών του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, προκειμένου να απαντήσουν γραπτώς εντός τακτής προθεσμίας.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων είχε προβλεφθεί να πραγματοποιηθεί σε λίστα Διοικητικών Στελεχών που τέθηκε στη διάθεσή της ερευνητικής ομάδας από τους αρμόδιους της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του ΕΠΕΑΕΚ (η σχετική λίστα περιλαμβάνεται στο παράρτημα 6 που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας) με στόχο, όπως αυτός καθορίστηκε από την προκήρυξη του έργου, την άντληση δείγματος 30 Διοικητικών Επιτελών.

Ταυτόχρονα διαμορφώθηκε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή σε Web περιβάλλον προκειμένου να γίνει η καταχώρηση των απαντήσεων σε SPSS αρχείο και η έκδοση αποτελεσμάτων.

Προκειμένου να προετοιμασθεί η διαδικασία κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, της ταχυδρομικής αποστολής των ερωτηματολογίων προηγήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία σε δείγμα 10 Διοικητικών Στελεχών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Αττική και Κεντρική Μακεδονία, με στόχο την επικαιροποίηση των στοιχείων επικοινωνίας.

Η τηλεφωνική επικοινωνία πραγματοποιήθηκε από ένα (1) έμπειρο στέλεχος της εταιρείας μας ο οποίος παρακολούθησε ειδικό σεμινάριο 2-ωρης διάρκειας με στόχο την αναλυτική κατανόηση του αντικειμένου της έρευνας και των στόχων αυτής.

Κατά τη συζήτηση που έγινε με τους Διοικητικούς Επιτελείς, προέκυψε ως προτιμώμενη από αυτούς διαδικασία συμμετοχής στην έρευνα η ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου με τη δυνατότητα on line καταγραφής των



απαντήσεων, γεγονός που είναι ταυτόσημο με τη διαδικασία που πραγματοποιήθηκε και στην έρευνα που διεξήχθη στους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων.

Τονίσθηκε από την πλευρά των συνομιλητών ότι προτιμούν τον τρόπο αυτό καθώς αποτελεί για αυτούς οικονομία χρόνου και διευκόλυνση της συμμετοχής τους.

Από το σύνολο των 10 Διοικητικών Στελεχών που έγινε επικοινωνία, οι 9 ζήτησαν ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου.

Το γεγονός αυτό οδήγησε στο συμπέρασμα ότι και στη συγκεκριμένη έρευνα, ήταν προτιμότερη η διαδικασία της ηλεκτρονικής αποστολής του ερωτηματολογίου στους Διοικητικούς Επιτελείς με τρόπο που διασφαλίζει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και την on-line συμπλήρωση των ερωτήσεων.

Η διαδικασία αυτή αποδείχθηκε ότι ήταν ιδιαίτερα αποδοτική καθώς έδωσε στην ερευνητική ομάδα τη δυνατότητα να καταγράψει, ολοκληρωμένα, την άποψη 34 Διοικητικών Επιτελών των Κεντρικών και Περιφερειακών υπηρεσιών του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Πρέπει εδώ να τονισθεί το γεγονός ότι συμμετείχαν στην έρευνα 57 Διευθυντές, αλλά δεν καταχωρήθηκαν στα τελικά αποτελέσματα τα ερωτηματολόγια 23 εξ αυτών εξαιτίας μη ολοκληρωμένης συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου το οποίο τέθηκε στη διάθεσή τους.

Για την επιτυχή εκτέλεση της διαδικασίας της διεξαγωγής της έρευνας μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής του ερωτηματολογίου, σχεδιάστηκε από την ερευνητική ομάδα ειδική συνοδευτική επιστολή προς τους Διοικητικούς Επιτελείς, στην οποία αναφερόταν ο φορέας υλοποίησης του έργου και ο στόχος αυτού και τους δινόταν η Διεύθυνση του δικτυακού τόπου στον οποίο μπορούσαν να εισέλθουν προκειμένου να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Η επιστολή επισυνάπτεται στο Παράρτημα που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας.

Βασικότερα πλεονεκτήματα της έρευνας μέσω Internet αποτελούν η διατήρηση του προβλεπόμενου πρωτοκόλλου της μεθοδολογίας «Panel Research», η ευκολία πρόσβασης σε ερωτώμενους όπως επίσης και συλλογής στοιχείων από μεγάλο σε μέγεθος δείγμα σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, καθώς και η ειλικρίνεια με την οποία απαντούν οι ερωτώμενοι.

Πιο αναλυτικά, πλεονεκτήματα της διαδικτυακής έρευνας αποτελούν:

- Η πρόσβαση στους ερωτώμενους είναι ευκολότερη και αμεσότερη από οποιαδήποτε άλλη μέθοδο συλλογής στοιχείων.
- Το δείγμα είναι πολύ μεγαλύτερο από ότι στις ποσοτικές έρευνες που γίνονται με άλλες μεθόδους και μπορεί να συλλεχθεί σε πολύ μικρότερο χρονικό διάστημα.
- Άτομα με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά (που ανήκουν στον ενεργό πληθυσμό) είναι ευκολότερο να εντοπιστούν ηλεκτρονικά, παρά ταχυδρομικά δεδομένου ότι βρίσκονται αρκετές ώρες εκτός γραφείου.
- Η ευκολία για τον ερωτώμενο να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο οποιαδήποτε στιγμή είναι εύκαιρος και σε οποιοδήποτε χώρο επιλέξει εκείνος.
- Η ειλικρίνεια με την οποία απαντούν οι ερωτώμενοι στις έρευνες μέσω internet, οι οποίοι δεν νιώθουν την ανάγκη να απαντήσουν «σωστά» ή ότι η απάντησή τους θα κριθεί, καθώς συμπληρώνουν μόνοι τους τις απαντήσεις σε ειδικό λογισμικό στο internet αυθόρμητα.
- Οι ερωτώμενοι έχουν τη χρονική ευχέρεια να σκέφτονται τις απαντήσεις στις επιλογές τους, καθώς δεν πιέζονται χρονικά.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων στους Διοικητικούς Επιτελείς πραγματοποιήθηκε από το Τμήμα Μηχανοργάνωσης και με την παρέλευση τριών ημερών από την ημερομηνία αποστολής, ειδικά εκπαιδευμένα στελέχη της εταιρείας πραγματοποίησαν τηλεφωνική επικοινωνία με το σύνολο των Διοικητικών στελεχών που ήταν αποδέκτες του ερωτηματολογίου προκειμένου να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στην έρευνα, να τους ενημερώσουν και προσωπικά για το αντικείμενο και τους στόχους της και να τους ζητήσουν, εάν δεν έχουν τη δυνατότητα εύκολης πρόσβασης στο διαδίκτυο, να τους πραγματοποιήσουν τη συνέντευξη τηλεφωνικά.

Με τον τρόπο αυτό ασκήθηκε επιπλέον υποστήριξη στην προσπάθεια εξασφάλισης του απαραίτητου δείγματος, γεγονός που επετεύχθη υπερβαίνοντας ταυτόχρονα και τον αρχικό σχεδιασμό.

Μετά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων μέσω internet, η εταιρεία μας προχώρησε στην επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Η ανάλυση έγινε με το πρόγραμμα SPSS και βασίζεται σε περιγραφικές στατιστικές (descriptive statistics) των αποτελεσμάτων της κάθε ερώτησης, ενώ έγιναν όλες οι απαραίτητες πινακοποιήσεις (cross-tabulation) με όλα τα επιθυμητά δημογραφικά στοιχεία, καθώς και ερωτήσεων μεταξύ τους που βοηθούν στην εμβάθυνση των πορισμάτων της έρευνας.

### **2.2.1.2 Ερωτηματολόγιο**

Η έρευνα διεξήχθη βάση αναλυτικού δομημένου ερωτηματολογίου το οποίο σχεδιάστηκε από την ερευνητική ομάδα καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τόσο τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, όσο και σε συζητήσεις-συνεντεύξεις που πραγματοποίησαν στελέχη της ερευνητικής ομάδας με επιλεγμένα στελέχη της Εκπαιδευτικής Κοινότητας.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε σειρά ερωτήσεων ανοικτού και κλειστού τύπου σχετικών με το υπό διερεύνηση αντικείμενο και σειρά ερωτήσεων που είχαν ως στόχο τους την καταγραφή των Δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων.

Πριν από την έναρξη της έρευνας το ερωτηματολόγιο τέθηκε σε γνώση της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του ΕΠΕΑΕΚ για τη διατύπωση παρατηρήσεων και διορθώσεων και διενεργήθηκε πιλοτική έρευνα σε δείγμα 10 Διοικητικών Επιτελών των Κεντρικών και Περιφερειακών υπηρεσιών του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σε Αττική και Κεντρική Μακεδονία, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν ασάφειες ή προβλήματα κατά την συμπλήρωσή του. Με την ολοκλήρωση των διαδικασιών αυτών, διαμορφώθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο με βάση το οποίο διεξήχθη η έρευνα, το οποίο και επισυνάπτεται στο Παράρτημα που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας.

### 2.2.1.3 Ταυτότητα της έρευνας

Στα πλαίσια του έργου «Μελέτη αναβάθμισης της Λειτουργίας των Διοικητικών Δομών του Εκπαιδευτικού Συστήματος και Ανάπτυξης Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού» πραγματοποιήθηκε έρευνα πεδίου σε Διοικητικά Στελέχη της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Περιφερειακούς Διευθυντές, Προϊσταμένους Διευθύνσεων Π.Ε. και Δ.Ε., Προϊσταμένους Γραφείων Π.Ε. και Δ.Ε., Σχολικούς Συμβούλους και Στελέχη των Κεντρικών Υπηρεσιών του Υπ. Ε.Π.Θ.).

Η έρευνα διενεργήθηκε τον Απρίλιο και τον Μάιο του 2008.

Σε αυτή έλαβαν μέρος συνολικά 34 Διοικητικά Στελέχη από όλη την Ελλάδα.

Η Περιφερειακή κατανομή του δείγματος, δίνεται στον πίνακα που ακολουθεί :

#### 1. Αναφέρετε την Περιφέρεια στην οποία υπάγεστε :

Περιφέρεια	%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ-ΘΡΑΚΗ	13,3
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	13,3
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	3,3
ΗΠΕΙΡΟΣ	3,3
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	6,7
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	3,3
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	16,7
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	10,0
ΑΤΤΙΚΗ	10,0
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	13,3
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	3,3
ΚΡΗΤΗ	3,3
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

#### 2.2.1.4 Προφίλ Διοικητικών

Στην πρώτη ενότητα των ερωτήσεων που τέθηκαν στα Διοικητικά Στελέχη απεικονίζεται το Προφίλ της Διοικητικής Δομής της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης καθώς επίσης και το προσωπικό προφίλ των στελεχών που τις διευθύνουν ή εργάζονται σε αυτές. Στους Πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα σχετικά ευρήματα και υπάρχει ανάλυση των στοιχείων ανά Διοικητική κατηγορία :

##### 2. Αναφέρετε την ιδιότητά σας :

	%
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	23,3
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	20,0
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	6,7
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	23,3
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	6,7
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπΕΠΘ	20,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

Στον Πίνακα που προηγείται παρουσιάζεται η διασπορά του δείγματος με βάση την υπηρεσία στην οποία εργάζονται τα Διοικητικά Στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα.

Τέλος , οι δύο πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζουν τα Δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων ως προς το φύλο τους και την ηλικιακή κατηγορία στην οποία εντάσσονται.

##### Φύλο

	%
Ανδρας	80,0
Γυναίκα	20,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

## Ηλικία

	%
35-44	13,3
45-54	43,3
55-64	43,3
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

Στους Πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζεται το προφίλ της κάθε βαθμίδας της Διοικητικής Δομής του Εκπαιδευτικού Συστήματος, με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν οι αντίστοιχοι Διοικητικοί Επιτελείς.

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (23,3% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

3. Στην Διεύθυνσή σας πόσες Διευθύνσεις α'βάθμιας και β'βάθμιας εκπαίδευσης εποπτεύετε ;

Αριθμός α'βάθμιων Διευθύνσεων που εποπτεύουν	%	Cumulative Percent
1	20,0	20,0
2	20,0	40,0
4	60,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Αριθμός β'βάθμιων Διευθύνσεων	%	Cumulative Percent
2	25,0	25,0
4	75,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

4. Ποιος είναι ο αριθμός των Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάρχουν στις Διευθύνσεις :

Αριθμός Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάρχουν στις Διευθύνσεις Π.Ε.	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
2	16,7	50,0
9	16,7	66,7
11	16,7	83,3
16	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Αριθμός Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάρχουν στις Διευθύνσεις Δ.Ε.	%	Cumulative Percent
1	25,0	25,0
9	75,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

5. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στην Περιφέρειά σας ;

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων Π.Ε., που υπάγονται στην Περιφέρειά	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
9	16,7	50,0
13	16,7	66,7
26	16,7	83,3
30	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων Δ.Ε., που υπάγονται στην Περιφέρειά	%	Cumulative Percent
16	25,0	25,0
22	25,0	50,0
28	25,0	75,0
29	25,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

6. Πόσα σχολεία α'βάθμιας και β'βάθμιας εκπαίδευσης εποπτεύετε ;

Αριθμός σχολείων α'βάθμιας εκπαίδευσης που εποπτεύονται από τους Περιφερειακούς Διευθυντές	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
287	16,7	50,0
434	16,7	66,7
849	16,7	83,3
1100	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Αριθμός σχολείων β'βάθμιας εκπαίδευσης που εποπτεύονται από τους Περιφερειακούς Διευθυντές	%	Cumulative Percent
1	20,0	20,0
90	20,0	40,0
151	20,0	60,0
197	20,0	80,0
290	20,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	



**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (20,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

7. Ποιος είναι ο αριθμός των Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάγονται στη Διεύθυνσή σας;

Αριθμός Γραφείων Εκπαίδευσης, που υπάγονται στη Διεύθυνσή	%	Cumulative Percent
0	20,0	20,0
1	20,0	40,0
2	20,0	60,0
4	40,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

8. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στη Διεύθυνσή σας ;

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων που υπάγονται στη Διεύθυνσή	%	Cumulative Percent
3	33,3	33,3
7	16,7	50,0
10	16,7	66,7
17	16,7	83,3
21	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

9. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε ;

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Προϊσταμένους Διεύθυνσης	%	Cumulative Percent
19	16,7	16,7
42	16,7	33,3
47	16,7	50,0
48	16,7	66,7
63	16,7	83,3
148	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ (30,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

10. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στο Γραφείο σας ;

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων που υπάγονται στο Γραφείο	%	Cumulative Percent
0	33,3	33,3
1	11,1	44,4
2	11,1	55,6
3	22,2	77,8
17	11,1	88,9
18	11,1	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

11. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε ;

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Προϊστάμενους Γραφείων	%	Cumulative Percent
15	11,1	11,1
16	22,2	33,3
17	22,2	55,6
19	11,1	66,7
20	22,2	88,9
23	11,1	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ (6,7% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

12. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε ;

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Σχολικούς Συμβούλους	%	Cumulative Percent
98	50,0	50,0
103	50,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΙΣ ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΥπΕΠΘ (20,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

13. Αναφέρετε τη θέση ή τις αρμοδιότητες που έχετε :

Θέση/ αρμοδιότητα	%
Υπάλληλος Υπ.ΕΠΘ	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**ΑΠΑΝΤΟΥΝ ΟΛΟΙ (100,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

14. Η δομή σας, διαθέτει μηχανοργάνωση για την υποστήριξη του διοικητικού της έργου;

Υπαρξη μηχανοργάνωσης	%	Cumulative Percent
ΝΑΙ	90,0	90,0
ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	3,3	93,3
ΟΧΙ	6,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Υπαρξη μηχανοργάνωσης ανά κατηγορία δομής	ΝΑΙ	ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	ΟΧΙ
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	100,0		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	66,7	16,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0		
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	100,0		
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0		50,0
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	100,0		
<b>Σύνολο</b>	<b>90,0</b>	<b>3,3</b>	<b>6,7</b>

Σύμφωνα με τα στοιχεία που αναφέρονται πιο πάνω, είναι σχεδόν καθολική η μηχανοργάνωση στις Διοικητικές Δομές του Υπουργείου Παιδείας και αυτό σίγουρα είναι θετικό εύρημα.

Μοναδική εξαίρεση φαίνεται να αποτελούν οι Σχολικοί Σύμβουλοι οι οποίοι εμφανίζονται να λειτουργούν με ελλειμματικό σύστημα μηχανοργάνωσης.

### 15. Πόσα χρόνια εργάζεστε σε αυτή τη θέση ;

Έτη εργασίας στη συγκεκριμένη θέση	%	Cumulative Percent
Φέτος διορίστηκα/ Λιγότερο από ένα χρόνο	3,3	3,3
1	33,3	36,7
4	40,0	76,7
5	10,0	86,7
9	3,3	90,0
12	3,3	93,3
13	3,3	96,7
18	3,3	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Από τα στοιχεία που αφορούν το χρόνο υπηρεσίας των Εκπαιδευτικών σε Διοικητική Θέση, προκύπτει το γεγονός ότι η πλειοψηφία δεν υπηρετεί περισσότερα από 4 χρόνια.

Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ανανέωση του προσωπικού που στελεχώνει το Διοικητικό Μηχανισμό του ΥΠΕΠΘ.

Έτη εργασίας/ ανά ιδιότητα ερωτώμενου	Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	Σύνολο
Φέτος διορίστηκα/ Λιγότερο από ένα χρόνο						16,7	<b>3,3</b>
1	42,9	16,7	50,0	42,9	50,0	16,7	<b>33,3</b>
4	42,9	83,3		57,1			<b>40,0</b>
5			50,0			33,3	<b>10,0</b>
9						16,7	<b>3,3</b>
12						16,7	<b>3,3</b>
13					50,0		<b>3,3</b>
18	14,3						<b>3,3</b>

16. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά ως εκπαιδευτικός (σε ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο);

Έτη εργασίας, συνολικά, ως εκπαιδευτικός (σε ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο);	%	Cumulative Percent
15	3,3	3,3
17	3,3	6,7
21	10,0	16,7
22	6,7	23,3
23	6,7	30,0
25	3,3	33,3
26	10,0	43,3
27	6,7	50,0
28	3,3	53,3
29	6,7	60,0
31	16,7	76,7
32	13,3	90,0
33	6,7	96,7
34	3,3	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

Έτη εργασίας, συνολικά, ως εκπαιδευτικός/ ανά ιδιότητα ερωτώμενου	Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	Σύνολο
15					50,0		3,3
17			50,0				3,3
21					50,0	33,3	10,0
22						33,3	6,7
23	28,6						6,7
25		16,7					3,3
26	14,3		50,0	14,3			10,0
27	14,3			14,3			6,7
28						16,7	3,3

29	28,6					6,7
31		16,7		57,1		16,7
32		33,3		14,3	16,7	13,3
33	14,3	16,7				6,7
34		16,7				3,3

Οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε Διοικητικές θέσεις έχουν υπηρετήσει το λιγότερο μία 15 – ετία ως εκπαιδευτικοί και ο μέσος όρος υπερβαίνει την 20-ετία.

Το γεγονός αυτό δείχνει ότι διαθέτουν εμπειρία λειτουργίας του χώρου και σε πρωτογενές επίπεδο.

17. Παρακαλώ συμπληρώστε τους παρακάτω πίνακες σχετικά με τους τίτλους σπουδών σας :

**17. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:**

		%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ 1 <sup>ο</sup>	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (Ε.Κ.Π.Α)	24,1
	ΜΑΡΑΣΛΕΙΟΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ	3,4
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ (Α.Π.Θ)	37,9
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ	6,9
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ(ΔΕΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΕΤΑΙ)	6,9
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	3,4
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΣΙΔΝΕΥ ΑΥΣΤΡΑΛΙΑΣ	3,4
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ	3,4
	Α.Σ.Υ.Θ	3,4
	Α.ΣΕ.ΤΕ.Μ -ΣΕΛΕΤΕ	3,4
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ(ΔΕΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΕΤΑΙ)	3,4
ΣΧΟΛΗ 1 <sup>η</sup>	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ(ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)	57,7
	ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ	11,5
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	7,7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	19,2
	ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	3,8
1 <sup>ος</sup> ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ	ΦΥΣΙΚΟΣ	14,3
	ΧΗΜΙΚΟΣ	3,6
	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΣ	28,6
	ΒΙΟΛΟΓΟΣ	3,6
	ΦΥΣΙΟΓΝΩΣΤΗΣ	7,1
	ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ	3,6
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	3,6
	ΘΕΟΛΟΓΙΑ	10,7
	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑ	7,1
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	17,9



		%
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ 2<sup>ο</sup></b>	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ(Ε.Κ.Π.Α)	11,1
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ	11,1
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ(ΔΕΝ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΕΤΑΙ)	11,1
	Τ.Ε.Ι ΚΑΒΑΛΑΣ	11,1
	ΠΑΤΕΣ-ΣΕΛΕΤΕ	11,1
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	11,1
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ	11,1
	ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	22,2
<b>ΣΧΟΛΗ 2<sup>η</sup></b>	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ(ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)	33,3
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	11,1
	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	22,2
	ΝΟΜΙΚΗ	11,1
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	22,2
<b>2<sup>ο</sup> ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ</b>	ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	14,3
	ΒΙΟΛΟΓΟΣ	14,3
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	14,3
	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑ	14,3
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	42,9

		%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ 3 <sup>ο</sup>	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	100
ΣΧΟΛΗ 3 <sup>η</sup>	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	100
3 <sup>ο</sup> ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	100

### 18. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ή ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ :

1 <sup>ος</sup> Τίτλος Μεταπτυχιακής ή διδακτορικής εξειδίκευσης		%
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ</b>	ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	16,7
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ	16,7
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	16,7
	Ε.Α.Π	16,7
	Δ.Π.Θ	16,7
	Α.Π.Θ	16,7
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΣΧΟΛΗ</b>	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ(ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)	20,0
	ΙΑΤΡΙΚΗ	40,0
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	40,0
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ</b>	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	50,0
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	50,0

2 <sup>ος</sup> Τίτλος Μεταπτυχιακής ή διδακτορικής εξειδίκευσης		%
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ</b>	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ	33,3
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ	33,3
	Ε.Α.Π	33,3
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΣΧΟΛΗ</b>	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	66,7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	33,3
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ</b>	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	33,3
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	66,7

3 <sup>ος</sup> Τίτλος Μεταπτυχιακής ή διδακτορικής εξειδίκευσης		%
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ</b>	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	100,0
<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΣΧΟΛΗ</b>	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	100,0

<b>ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ</b>	<b>ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ</b>	100,0
--	--------------------	-------

### 19. ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ

<b>1<sup>ος</sup> Τίτλος άλλης επιμόρφωσης</b>		<b>%</b>
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	ΥΠΕΠΘ	6,7
	ΣΕΛΜΕ	33,3
	ΠΕΚ	6,7
	ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	20,0
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ	13,3
	ΕΑΠ	13,3
	ΣΕΛΕΤΕ	6,7
<b>ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	ΣΕΛΜΕ	41,7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	8,3
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ	16,7
	ΠΕΚ	8,3
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	8,3
	ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	8,3
	ΠΑΤΕΣ-ΣΕΛΕΤΕ	8,3
<b>ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	ΠΤΥΧΙΟ ΕΤΗΣΙΟ	63,6
	ΠΤΥΧΙΟ ΔΙΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ	9,1
	ΠΤΥΧΙΟ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	18,2
	ΤΡΙΜΗΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	9,1

<b>2<sup>ος</sup> Τίτλος άλλης επιμόρφωσης</b>		<b>%</b>
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή</b>	<b>ΥΠΕΠΘ</b>	20,0
	<b>ΠΕΚ</b>	40,0
	<b>ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ</b>	20,0
	<b>ΕΑΠ</b>	20,0
<b>ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	<b>ΣΕΛΜΕ</b>	33,3
	<b>ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ</b>	33,3
	<b>ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ</b>	33,3
<b>ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	<b>ΠΤΥΧΙΟ ΕΤΗΣΙΟ</b>	50,0
	<b>ΠΤΥΧΙΟ ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>	50,0

<b>3<sup>ος</sup> Τίτλος άλλης επιμόρφωσης</b>		<b>%</b>
<b>ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	<b>ΕΛΚΕΠΑ</b>	100
<b>ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ</b>	<b>ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ</b>	100

## 2.2.2 Διευθυντές εκπαιδευτικών μονάδων

### 2.2.2.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης

Ο αρχικός σχεδιασμός σχετικά με τη μεθοδολογική προσέγγιση της συγκεκριμένης έρευνας πεδίου, προέβλεπε την αποστολή ταχυδρομικά ερωτηματολογίου σε 300 Διευθυντές Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προκειμένου να μας απαντήσουν γραπτώς εντός τακτής προθεσμίας.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων είχε προβλεφθεί να πραγματοποιηθεί σε λίστα Διευθυντών που τέθηκε στη διάθεσή μας από τους αρμόδιους της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του ΕΠΕΑΕΚ (η σχετική λίστα περιλαμβάνεται στο παράρτημα που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας) με στόχο, όπως αυτός καθορίστηκε από την προκήρυξη του έργου, την άντληση δείγματος 60 Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Ταυτόχρονα διαμορφώθηκε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή σε Web περιβάλλον προκειμένου να γίνει η καταχώρηση των απαντήσεων σε SPSS αρχείο και η έκδοση αποτελεσμάτων.

Προκειμένου να προετοιμασθεί η διαδικασία κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, της ταχυδρομικής αποστολής των ερωτηματολογίων προηγήθηκε τηλεφωνική επικοινωνία σε δείγμα 60 Διευθυντών Σχολικών Μονάδων με πανελλαδική διασπορά, με στόχο την επικαιροποίηση των στοιχείων επικοινωνίας.

Η τηλεφωνική επικοινωνία πραγματοποιήθηκε από δύο (2) έμπειρα στελέχη της εταιρείας μας οι οποίοι παρακολούθησαν ειδικό σεμινάριο 2-ωρης διάρκειας με στόχο την αναλυτική κατανόηση του αντικειμένου της έρευνας και των στόχων αυτής.

Κατά τη συζήτηση που έγινε με τους Διευθυντές, προέκυψε ως προτιμώμενη από αυτούς διαδικασία συμμετοχής στην έρευνα η ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου με τη δυνατότητα on line καταγραφής των απαντήσεων.

Οι Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων μας τόνισαν ότι προτιμούν την ηλεκτρονική από την ταχυδρομική αποστολή του ερωτηματολογίου καθώς αυτό αποτελεί για αυτούς οικονομία χρόνου και διευκόλυνση της συμμετοχής τους.

Από το σύνολο των 60 Διευθυντών που επικοινωνήσαμε, οι 58 μας ζήτησαν ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου.

Το γεγονός αυτό μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι ήταν προτιμότερη η διαδικασία της ηλεκτρονικής αποστολής του ερωτηματολογίου στους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων με τρόπο που διασφαλίζει την εγκυρότητα των αποτελεσμάτων και την online συμπλήρωση των ερωτήσεων.

Η διαδικασία αυτή αποδείχθηκε ότι ήταν ιδιαίτερα αποδοτική καθώς μας έδωσε τη δυνατότητα να καταγράψουμε, ολοκληρωμένα, την άποψη 576 Διευθυντών των Σχολικών Μονάδων .

Πρέπει εδώ να τονισθεί το γεγονός ότι συμμετείχαν στην έρευνα 978 Διευθυντές, αλλά δεν καταχωρήθηκαν στα τελικά αποτελέσματα τα ερωτηματολόγια 402 εξ αυτών εξαιτίας μη ολοκληρωμένης συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου το οποίο τέθηκε στη διάθεσή τους.

Για την επιτυχή εκτέλεση της διαδικασίας της διεξαγωγής της έρευνας μέσω της ηλεκτρονικής αποστολής του ερωτηματολογίου , σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας ειδική συνοδευτική επιστολή προς τους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων στην οποία αναφερόταν ο φορέας υλοποίησης του έργου και ο στόχος αυτού και τους δινόταν η Διεύθυνση του δικτυακού τόπου στον οποίο μπορούσαν να εισέλθουν προκειμένου να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο. Η επιστολή επισυνάπτεται στο Παράρτημα που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας.

Βασικότερα πλεονεκτήματα της έρευνας μέσω Internet αποτελούν η διατήρηση του προβλεπόμενου πρωτοκόλλου της μεθοδολογίας «Panel Research», η ευκολία πρόσβασης σε ερωτώμενους όπως επίσης και συλλογής στοιχείων από μεγάλο σε μέγεθος δείγμα σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, καθώς και η ειλικρίνεια με την οποία απαντούν οι ερωτώμενοι.

Πιο αναλυτικά, πλεονεκτήματα της διαδικτυακής έρευνας αποτελούν:

- Η πρόσβαση στους ερωτώμενους είναι ευκολότερη και αμεσότερη από οποιαδήποτε άλλη μέθοδο συλλογής στοιχείων.
- Το δείγμα είναι πολύ μεγαλύτερο από ότι στις ποσοτικές έρευνες που γίνονται με άλλες μεθόδους και μπορεί να συλλεχθεί σε πολύ μικρότερο χρονικό διάστημα.
- Άτομα με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά (που ανήκουν στον ενεργό πληθυσμό) είναι ευκολότερο να εντοπιστούν ηλεκτρονικά, παρά ταχυδρομικά δεδομένου ότι βρίσκονται πολλές ώρες εκτός γραφείου.
- Η ευκολία για τον ερωτώμενο να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο οποιαδήποτε στιγμή είναι εύκαιρος και σε οποιοδήποτε χώρο επιλέξει εκείνος.
- Η ειλικρίνεια με την οποία απαντούν οι ερωτώμενοι στις έρευνες μέσω internet, οι οποίοι δεν νιώθουν την ανάγκη να απαντήσουν «σωστά» ή ότι η απάντησή τους θα κριθεί, καθώς συμπληρώνουν μόνοι τους τις απαντήσεις σε ειδικό λογισμικό στο internet αυθόρμητα.
- Οι ερωτώμενοι έχουν τη χρονική ευχέρεια να σκέφτονται τις απαντήσεις στις επιλογές τους, καθώς δεν πιέζονται χρονικά.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων στους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων πραγματοποιήθηκε από το Τμήμα Μηχανοργάνωσης της εταιρείας μας και με την παρέλευση τριών ημερών από την ημερομηνία αποστολής, ειδικά εκπαιδευμένα στελέχη της εταιρείας μας πραγματοποίησαν τηλεφωνική επικοινωνία με το σύνολο των Διευθυντών που ήταν αποδέκτες του ερωτηματολογίου, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στην έρευνα, να τους ενημερώσουν και προσωπικά για το αντικείμενο και τους στόχους της και να τους ζητήσουν, εάν δεν έχουν τη δυνατότητα εύκολης πρόσβασης στο διαδίκτυο να τους πραγματοποιήσουν τη συνέντευξη τηλεφωνικά.

Με τον τρόπο αυτό ασκήθηκε επιπλέον υποστήριξη στην προσπάθεια εξασφάλισης του απαραίτητου δείγματος, γεγονός που επετεύχθη υπερβαίνοντας κατά πολύ τον αρχικό σχεδιασμό.

Μετά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων μέσω internet, η εταιρεία μας προχώρησε στην επεξεργασία και ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Η ανάλυση έγινε με το πρόγραμμα SPSS και βασίζεται σε περιγραφικές στατιστικές (descriptive statistics) των αποτελεσμάτων της κάθε ερώτησης, ενώ έγιναν όλες οι απαραίτητες πινακοποιήσεις (cross-tabulation) με όλα τα επιθυμητά δημογραφικά στοιχεία, καθώς και ερωτήσεων μεταξύ τους που βοηθούν στην εμβάθυνση των πορισμάτων της έρευνας.

### **2.2.2.2 Ερωτηματολόγιο**

Η έρευνα διεξήχθη βάση αναλυτικού δομημένου ερωτηματολογίου το οποίο σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τόσο τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, όσο και σε συζητήσεις-συνεντεύξεις που πραγματοποίησαν στελέχη της εταιρείας μας με επιλεγμένους Διευθυντές Σχολικών Μονάδων και Διοικητικά στελέχη της Εκπαιδευτικής Κοινότητας.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε σειρά ερωτήσεων ανοικτού και κλειστού τύπου σχετικών με το υπό διερεύνηση αντικείμενο και σειρά ερωτήσεων που είχαν ως στόχο τους την καταγραφή των Δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων.

Πριν από την έναρξη της έρευνας το ερωτηματολόγιο τέθηκε σε γνώση της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του ΕΠΕΑΕΚ για τη διατύπωση παρατηρήσεων και διορθώσεων και διενεργήθηκε πιλοτική έρευνα σε δείγμα 10 Διευθυντων Σχολικών Μονάδων σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν ασάφειες ή προβλήματα κατά την συμπλήρωσή του.

Με την ολοκλήρωση των διαδικασιών αυτών διαμορφώθηκε το τελικό ερωτηματολόγιο με βάση το οποίο διεξήχθη η έρευνα το οποία και επισυνάπτεται στο Παράρτημα που συνοδεύει την παρουσίαση της έρευνας.



### 2.2.2.3 Ταυτότητα Έρευνας

Στα πλαίσια του έργου «Μελέτη αναβάθμισης της Λειτουργίας των Διοικητικών Δομών του Εκπαιδευτικού Συστήματος και Ανάπτυξης Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού» πραγματοποιήθηκε έρευνα πεδίου σε Διευθυντές σχολικών μονάδων. Η έρευνα διενεργήθηκε τον Απρίλιο και τον Μάιο του 2008.

Σε αυτή έλαβαν μέρος συνολικά 576 Διευθυντές Σχολικών Μονάδων από όλη την Ελλάδα. Η Περιφερειακή κατανομή του δείγματος, δίνεται στον πίνακα που ακολουθεί:

Περιφέρεια	%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ-ΘΡΑΚΗ	7,7
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	21,7
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	5,1
ΗΠΕΙΡΟΣ	3,7
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	7,0
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	1,7
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	5,6
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	7,2
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	8,2
ΑΤΤΙΚΗ	16,1
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	4,9
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	6,8
ΚΡΗΤΗ	4,4

Το προφίλ των ερωτώμενων σε σχέση με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά δίνεται στους δύο Πίνακες που ακολουθούν :

Φύλο	%
Ανδρας	80,1
Γυναίκα	19,9

Ηλικία	%
18-24	0,3
25-34	1,0
35-44	13,9
45-54	54,5
55-64	30,0
65 και άνω	0,2

### 2.2.2.4 Προφίλ Διευθυντή

Η πρώτη ενότητα της έρευνας αφορούσε την αποτύπωση του Προφίλ των Διευθυντών των Σχολικών Μονάδων σε σχέση με τον τύπο και το είδος του σχολείου που υπηρετούν, το χρονικό διάστημα που υπηρετούν στη συγκεκριμένη θέση Διευθυντή αλλά και το συνολικό χρόνο που κατέχουν Διευθυντική θέση στο Εκπαιδευτικό σύστημα καθώς επίσης και το μορφωτικό τους επίπεδο προκειμένου να διαπιστωθεί το επίπεδο των γνώσεων που διαθέτουν όπως και την πιθανή συμμετοχή τους σε προγράμματα επιμόρφωσης.

Τα βασικά στοιχεία που προκύπτουν στην ενότητα αυτή έχουν να κάνουν με το γεγονός ότι ο μεγαλύτερος μέσος όρος χρονικής διάρκειας παραμονής σε Διευθυντική θέση σε Εκπαιδευτική μονάδα παρουσιάζεται στα Νηπιαγωγεία, γεγονός απόλυτα φυσιολογικό καθώς είναι και λιγότερα αριθμητικά και πολύ μικρότερος ο αριθμός των υπηρετούντων σε αυτά ενώ όσο ανεβαίνουμε εκπαιδευτική βαθμίδα τόσο μεγαλύτερο είναι και το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών ενώ ταυτόχρονα εμφανίζονται και όλα τα στοιχεία που συνθέτουν τις μεταβατικές διαδικασίες που έχουν συμβεί στη χώρα μας τα τελευταία 30 χρόνια και αφορούν τις σπουδές των εκπαιδευτικών κυρίως της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης .

### 1. Σε τι σχολείο υπηρετείτε ;

Τύπος Σχολείου	%
Νηπιαγωγείο	0,3
Δημοτικό	39,9
Γυμνάσιο	30,2
Λύκειο	29,5
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**2. Αναφέρετε παρακαλώ τον τύπο του σχολείου (πχ. Ενιαίο Λύκειο, Γυμνάσιο Ειδικής Αγωγής, κλπ) :**

Τύπος Σχολείου	%	Cumulative Percent
Δημοτικό σχολείο	24,5	24,5
Γυμνάσιο	26,4	50,9
Νηπιαγωγείο	0,2	51,0
Μονοθέσιο δημοτικό	0,5	51,6
Διθέσιο δημοτικό	0,9	52,4
Τριθέσιο δημοτικό	0,7	53,1
Τετραθέσιο δημοτικό	1,4	54,5
Πενταθέσιο δημοτικό	0,2	54,7
Εξαθέσιο δημοτικό	2,8	57,5
Επταθέσιο δημοτικό	0,7	58,2
Οκταθέσιο δημοτικό	0,3	58,5
Εννιαθέσιο δημοτικό	0,5	59,0
Γυμνάσιο με λυκειακές τάξεις	1,0	60,1
Γυμνάσιο με τμήματα ειδικής ένταξης	0,3	60,4
ΕΕΕΕΚ Γυμνάσιο	0,2	60,6
Εσπερινό γυμνάσιο	1,2	61,8
Μουσικό γυμνάσιο	0,7	62,5
Πειραματικό γυμνάσιο	0,3	62,8
Επαγγελματικό λύκειο	9,7	72,6
Γενικό ενιαίο λύκειο	18,9	91,5
Εκκλησιαστικό λύκειο	0,5	92,0
Εσπερινό λύκειο	0,3	92,4
Ολοήμερο νηπιαγωγείο	0,2	92,5
Δεκαθέσιο δημοτικό	0,2	92,7
Δωδεκαθέσιο δημοτικό	1,4	94,1
Δημοτικό ειδικής αγωγής	0,7	94,8
Διαπολιτισμικό δημοτικό	0,2	95,0
Ολοήμερο δημοτικό	4,7	99,7
Πειραματικό δημοτικό	0,3	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Από τα στοιχεία του προηγθέντος Πίνακα προκύπτει το συμπέρασμα ότι στην έρευνα συμμετείχαν Διευθυντές που καλύπτουν το σύνολο των λειτουργούντων σήμερα στη χώρα μας Σχολικών Μονάδων.

Οι επόμενοι Πίνακες παρουσιάζουν την υποδιαίρεση του δείγματος σε όλους του υφιστάμενους επιμέρους τύπους Δημοτικών Σχολείων, Γυμνασίων, Λυκείων και Νηπιαγωγείων και είναι θετικό το γεγονός ότι το δείγμα καλύπτει όλο το υπάρχον φάσμα αυτών και με τον τρόπο αυτό έχει επιτευχθεί η αναγκαία διασπορά αλλά και η απαραίτητη αντιπροσωπευτικότητα.

### ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

Κατηγοριοποίηση δείγματος δημοτικών σχολείων	%	Cumulative Percent
Δημοτικό σχολείο	24,5	24,5
Μονοθέσιο δημοτικό	0,5	25,0
Διθέσιο δημοτικό	0,9	25,9
Τριθέσιο δημοτικό	0,7	26,6
Τετραθέσιο δημοτικό	1,4	28,0
Πενταθέσιο δημοτικό	0,2	28,1
Εξαθέσιο δημοτικό	2,8	30,9
Επταθέσιο δημοτικό	0,7	31,6
Οκταθέσιο δημοτικό	0,3	31,9
Εννιαθέσιο δημοτικό	0,5	32,5
Δεκαθέσιο δημοτικό	0,2	32,6
Δωδεκαθέσιο δημοτικό	1,4	34,0
Δημοτικό ειδικής αγωγής	0,7	34,7
Διαπολιτισμικό δημοτικό	0,2	34,9
Ολοήμερο δημοτικό	4,7	39,6
Πειραματικό δημοτικό	0,3	<b>39,9</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>39,9</b>	

### ΓΥΜΝΑΣΙΑ

Κατηγοριοποίηση δείγματος γυμνασίων	%	Cumulative Percent
Γυμνάσιο	26,4	26,4
Γυμνάσιο με λυκειακές τάξεις	1,0	27,4
Γυμνάσιο με τμήματα ειδικής ένταξης	0,3	27,8
ΕΕΕΕΚ Γυμνάσιο	0,2	28,0
Εσπερινό γυμνάσιο	1,2	29,2
Μουσικό γυμνάσιο	0,7	29,9
Πειραματικό γυμνάσιο	0,3	<b>30,2</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>30,2</b>	

### ΛΥΚΕΙΑ

Κατηγοριοποίηση δείγματος λυκείων	%	Cumulative Percent
Επαγγελματικό λύκειο	9,7	9,7
Γενικό ενιαίο λύκειο	18,9	28,6
Εκκλησιαστικό λύκειο	0,5	29,2
Εσπερινό λύκειο	0,3	29,5
<b>Σύνολο</b>	<b>29,5</b>	

### ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ

Κατηγοριοποίηση δείγματος νηπιαγωγείων	%	Cumulative Percent
Νηπιαγωγείο	0,2	0,2
Ολοήμερο νηπιαγωγείο	0,2	0,3
<b>Σύνολο</b>	<b>0,3</b>	

### 3. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Διευθυντής / ντρια στο συγκεκριμένο σχολείο ;

Αριθμός ετών	%	Cumulative Percent
Φέτος διορίστηκα/ λιγότερο από 1 έτος	15,3	15,3
1 έτος	35,0	50,3
2 έτη	4,2	54,4
3 έτη	1,9	56,3
4 έτη	2,8	59,1
5 έτη	3,1	62,3
6 έτη	11,0	73,2
7 έτη	3,3	76,5
8 έτη	3,1	79,7
9 έτη	1,4	81,0
10 έτη	3,1	84,2
11 έτη	3,8	88,0
12 έτη	3,1	91,1
13 έτη	1,6	92,7
14 έτη	1,4	94,1
15 έτη	1,6	95,7
16 έτη	1,2	96,9
17 έτη	0,7	97,6
18 έτη	0,5	98,1
19 έτη	0,3	98,4
20 έτη	0,5	99,0
21 έτη	0,2	99,1
22 έτη	0,3	99,5
23 έτη	0,2	99,7
26 έτη	0,2	99,8
28 έτη	0,2	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Είδος σχολείου	Μέσος όρος ετών εργασίας ως Διευθυντής / ντρια στο συγκεκριμένο σχολείο
Δημοτικό	4,4
Γυμνάσιο	4,7
Λύκειο	4,6
Νηπιαγωγείο	18,0
<b>Σύνολο</b>	<b>4,6</b>

Στους ανωτέρω Πίνακες εμφανίζεται έντονη διαφοροποίηση στο μέσο όρο των ετών εργασίας Διευθυντών Νηπιαγωγείων σε σχέση με τους Διευθυντές στα υπόλοιπα είδη σχολείων όπως προαναφέρθηκε και στην εισαγωγή του συγκεκριμένου τμήματος της έρευνας.

#### 4. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Διευθυντής / ντρία γενικά ;

Αριθμός ετών	%	Cumulative Percent
Φέτος διορίστηκα/ λιγότερο από 1 έτος	10,3	10,3
1 έτος	17,7	28,0
2 έτη	5,6	33,6
3 έτη	5,7	39,3
4 έτη	4,7	44,0
5 έτη	3,5	47,5
6 έτη	9,2	56,7
7 έτη	4,9	61,6
8 έτη	3,7	65,2
9 έτη	3,1	68,3
10 έτη	4,3	72,7
11 έτη	5,0	77,7
12 έτη	3,8	81,6
13 έτη	2,4	84,0
14 έτη	2,4	86,4
15 έτη	2,4	88,9
16 έτη	2,1	91,0
17 έτη	1,7	92,7
18 έτη	1,2	93,9
19 έτη	0,9	94,8
20 έτη	2,1	96,9
21 έτη	0,9	97,7
22 έτη	1,0	98,8
23 έτη	0,2	99,0
24 έτη	0,2	99,1
26 έτη	0,2	99,3
28 έτη	0,5	99,8
32 έτη	0,2	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

Είδος σχολείου	Μέσος όρος ετών εργασίας ως Διευθυντής / ντρία γενικά
Δημοτικό	6,9
Γυμνάσιο	6,6
Λύκειο	7,2
Νηπιαγωγείο	20,0
<b>Σύνολο</b>	<b>6,9</b>

Από τους Πίνακες που προηγούνται εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων στην πλειοψηφία τους έχουν υπηρετήσει, σε αντίστοιχη θέση, σε περισσότερα από ένα σχολεία καθώς ο μέσος όρος συνολικής προϋπηρεσίας ως

Διευθυντής είναι 2 χρόνια μεγαλύτερος από το μέσο όρο υπηρεσίας στη Σχολική Μονάδα που βρίσκονται σήμερα.

**5. Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά σε σχολείο (ιδιωτικό ή δημόσιο) ;**

Αριθμός ετών	%	Cumulative Percent
1 έτος	0,7	0,7
3 έτη	0,5	1,2
5 έτη	0,2	1,4
6 έτη	0,5	1,9
9 έτη	0,5	2,4
10 έτη	1,0	3,5
11 έτη	0,3	3,8
13 έτη	0,3	4,2
14 έτη	1,0	5,2
15 έτη	1,6	6,8
16 έτη	1,2	8,0
17 έτη	1,7	9,7
18 έτη	4,0	13,7
19 έτη	1,9	15,7
20 έτη	6,4	22,1
21 έτη	4,9	27,0
22 έτη	5,0	32,0
23 έτη	3,7	35,7
24 έτη	4,5	40,2
25 έτη	8,3	48,5
26 έτη	6,6	55,1
27 έτη	4,0	59,1
28 έτη	7,1	66,3
29 έτη	6,8	73,0
30 έτη	7,8	80,9
31 έτη	6,4	87,3
32 έτη	7,0	94,3
33 έτη	2,8	97,0
34 έτη	1,2	98,3
35 έτη	1,2	99,5
36 έτη	0,5	100,0
Σύνολο	100	

Είδος σχολείου	Μέσος όρος ετών εργασίας σε σχολείο
Δημοτικό	24,0
Γυμνάσιο	25,8
Λύκειο	25,4
Νηπιαγωγείο	23,0



Σύνολο	25,0
--------	------

Οι ανωτέρω Πίνακες δείχνουν ότι ο μέσος όρος υπηρεσίας που διαθέτουν οι Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων στο Εκπαιδευτικό σύστημα ανέρχεται περίπου στα 25 έτη.

Συγκριτικά μειωμένος παρουσιάζεται αυτός ο μέσος όρος στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων.

Το γεγονός αυτό , σε συνδυασμό με τα προηγούμενα στοιχεία που παρουσιάστηκαν και σχετίζονται με το μέσω όρο που υπηρετούν σε θέση Διευθυντή, αποδεικνύει ότι στα Νηπιαγωγεία η ανάληψη καθηκόντων Διευθυντή γίνεται σε πολύ πιο σύντομο διάστημα από το χρόνο ένταξης στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Οι Διευθυντές των Νηπιαγωγείων αναλαμβάνουν καθήκοντα σε πολύ μικρότερη ηλικία από ότι οι Διευθυντές των υπολοίπων ειδών σχολείων.

6. Παρακαλώ συμπληρώστε τους παρακάτω πίνακες σχετικά με τους τίτλους σπουδών σας :

**ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:**

Αριθμός πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν δηλώσει, ανά κατηγορία σχολείου					
Αριθμός πτυχίων	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
1	43,6	91,1	84,2	50,0	69,6
2	44,5	7,0	12,0	50,0	23,9
3	10,6	1,9	3,2	0,0	5,8
4	1,4	0,0	0,6	0,0	0,7

Είδος σχολείου	Μέσος όρος αριθμού πτυχίων των Διευθυντών σχολικών μονάδων, ανά κατηγορία σχολείου
Δημοτικό	1,7
Γυμνάσιο	1,1
Λύκειο	1,2
Νηπιαγωγείο	1,5
Σύνολο	1,4

Στους ανωτέρω Πίνακες παρατηρούμε ότι εμφανίζεται μεγάλος αριθμός Διευθυντών σε Δημοτικά και Νηπιαγωγεία να κατέχουν και δεύτερο τίτλο σπουδών, πολύ μεγαλύτερος από ότι εμφανίζεται στους Διευθυντές Γυμνασίων και Λυκείων.

Σους Πίνακες όμως που ακολουθούν θα γίνει κατανοητό ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των υπηρετούντων Διευθυντών σε Δημοτικά και Νηπιαγωγεία είναι απόφοιτοι των παλαιών Παιδαγωγικών τμημάτων 2-τούς φοίτησης, οι οποίοι υποχρεωτικά παρακολούθησαν , μετά την κατάργηση των τμημάτων αυτών, μαθήματα και προγράμματα αναβάθμισης του πτυχίου τους στις 4-ετούς φοίτησης Παιδαγωγικές σχολές που λειτουργούν σήμερα και εξ αυτού του λόγου δηλώνουν κάτοχοι δύο τίτλων σπουδών.

Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι σχολές και ο τίτλος του πτυχίου, ανά αριθμό πτυχίου.

1 <sup>ο</sup> Πτυχίο		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ Ι	Α.Ε.Ι	32,1	90,7	84,4	100,0	66,4
	Τ.Ε.Ι	0,5	0,6	7,2		2,5
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ	65,6		0,6		25,3
	Ε.Α.Σ.Α (ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ)		4,1	0,6		1,4
	ΣΕΛΕΤΕ		0,6	6,0		2,0
	ΚΑ.ΤΕ.Ε	0,9	0,6	1,2		0,9
	ΤΕΦΑΑ		2,3			0,7
	ΩΔΕΙΟ		1,2			0,4
	ΕΚΚΛΗΣΙΑΣΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	0,5				0,2
ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΧΟΛΗ ΕΜΠΟΡΙΚΟΥ ΝΑΥΤΙΚΟΥ	0,5				0,2	
ΣΧΟΛΗ Ι	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ (ΦΥΣΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)	0,6	42,0	51,2		31,7
	ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ-ΤΕΦΑΑ	1,3	14,8	3,6		6,7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	86,8		1,2	100,0	28,5
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	3,8	26,0	18,1		16,2
	ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ	0,6	3,0	4,2		2,6
	ΘΕΟΛΟΓΙΑ	0,6	10,1	4,2		5,1
	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	0,6				0,2
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	1,3		2,4		1,2
	ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ(ΑΓΓΛΙΚΗ/ΓΑΛΛΙΚΗ)	0,6	0,6	0,6		0,6
	ΓΕΩΠΟΝΙΑ		0,6			0,2
	Σ.Τ.ΕΦ	0,6		2,4		1,0
	ΣΕΛΕΤΕ		0,6	8,4		3,0
	ΠΑΝΤΕΙΟΣ		0,6			0,2
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	1,9		1,8		1,2
	ΝΟΜΙΚΗ	0,6	0,6	1,2		0,8
	ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	0,6				0,2
	ΙΑΤΡΙΚΗ			0,6		0,2
ΩΔΕΙΟ		1,2			0,4	

ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ 1	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	97,5	82,2	89,2	100,0	89,5
	ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	2,5	17,8	10,8		10,5

2 <sup>ο</sup> Πτυχίο		Δημοτικ ό	Γυμνάσι ο	Λύκει ο	Νηπιαγωγε ίο	Σύν ολο
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ 2	Α.Ε.Ι	89,8	71,4	64,0	100,0	84,4
	Τ.Ε.Ι	2,4		12,0		3,6
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ	7,9	7,1	4,0		7,2
	ΣΕΛΕΤΕ		7,1	16,0		3,0
	ΚΑ.ΤΕ..Ε			4,0		0,6
	ΩΔΕΙΟ		14,3			1,2
ΣΧΟΛΗ 2	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ((ΦΥΣΙ ΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ0			4,2		0,7
	ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ-ΤΕΦΑΑ			4,2		0,7
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	86,9	9,1	20,8	100,0	69,9
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	0,9	54,5	20,8		8,4
	ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ			12,5		2,1
	ΘΕΟΛΟΓΙΑ	2,8	9,1	8,3		4,2
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	1,9		4,2		2,1
	Σ.Τ.ΕΦ	0,9		4,2		1,4
	ΣΕΛΕΤΕ			12,5		2,1
	ΠΑΝΤΕΙΟΣ	4,7				3,5
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	0,9		4,2		1,4
	ΩΔΕΙΟ		18,2			1,4
	ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ			4,2		0,7
	ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ		9,1			0,7
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	0,9				0,7
ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ 2	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	99,1	100,0	66,7	100,0	93,7
	ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	0,9		33,3		6,3

3 <sup>ο</sup> Πτυχίο		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚ Ο ΙΔΡΥΜΑ 3	Α.Ε.Ι	89,3	33,3	66,7	81,1
	Τ.Ε.Ι	7,1			5,4
	ΣΕΛΕΤΕ	3,6	33,3	33,3	10,8
	ΩΔΕΙΟ		33,3		2,7
ΣΧΟΛΗ 3	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	53,8		50,0	50,0
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ		50,0		2,9
	ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ			16,7	2,9
	ΘΕΟΛΟΓΙΑ	7,7		16,7	8,8
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	3,8			2,9
	ΣΕΛΕΤΕ	3,8			2,9
	ΠΑΝΤΕΙΟΣ	11,5			8,8
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	7,7			5,9
	ΝΟΜΙΚΗ	3,8		16,7	5,9
	ΩΔΕΙΟ		50,0		2,9
ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	7,7			5,9	
ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ 3	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	100,0	100,0	83,3	97,1
	ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ			16,7	2,9

4 <sup>ο</sup> Πτυχίο		Δημοτικό	Λύκειο	Σύνολο
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ 4	Α.Ε.Ι	66,7		50,0
	Τ.Ε.Ι		100,0	25,0
	ΣΕΛΕΤΕ	33,3		25,0
ΣΧΟΛΗ 4	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	50,0		33,3
	Σ.Τ.ΕΦ		100,0	33,3
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	50,0		33,3
ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ 4	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ	100,0		66,7
	ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ		100,0	33,3

## ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ή ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Αριθμός μεταπτυχιακών/ διδακτορικών που έχουν δηλώσει, ανά κατηγορία σχολείου				
Αριθμός μεταπτυχιακών	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
1	77,8	73,7	77,4	76,7
2	19,4	26,3	22,6	22,1
3	2,8	0,0	0,0	1,2

Είδος σχολείου	Μέσος όρος αριθμού μεταπτυχιακών / διδακτορικών διπλωμάτων των Διευθυντών σχολικών μονάδων, ανά κατηγορία σχολείου
Δημοτικό	1,3
Γυμνάσιο	1,3
Λύκειο	1,2
Σύνολο	1,2

Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, οι σχολές και ο τίτλος του μεταπτυχιακού / διδακτορικού διπλώματος, ανά αριθμό πτυχίου / τίτλου.

1 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ Ι	Α.Ε.Ι (ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ)	75,0	63,2	74,2	72,1
	Α.Ε.Ι.(ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)	2,8	21,1	12,9	10,5
	Ε.Α.Π	22,2	15,8	12,9	17,4
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΣΧΟΛΗ Ι	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ(ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)		26,7	36,7	18,8
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	60,0		3,3	27,5
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ			6,7	2,5
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	20,0	26,7	13,3	18,8
	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ	5,7			2,5
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	11,4	26,7	16,7	16,3
	Ε.Μ.Π			6,7	2,5
	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2,9			1,3
	ΘΕΟΛΟΓΙΑ		6,7	13,3	6,3
	ΘΕΑΤΡΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ		6,7		1,3
	ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ			3,3	1,3
	ΜΟΥΣΙΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ		6,7		1,3
ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ Η ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ Ι	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	90,3	83,3	80,6	85,0
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	9,7	16,7	19,4	15,0

2 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ 2	Α.Ε.Ι (ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ)	62,5	20,0	57,1	50,0
	Α.Ε.Ι.(ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)	12,5	40,0	28,6	25,0
	Ε.Α.Π	25,0	20,0	14,3	20,0
	13		20,0		5,0
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ - ΣΧΟΛΗ 2	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ (ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)		25,0	33,3	17,6
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	57,1	75,0		41,2
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ			16,7	5,9
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	28,6		16,7	17,6
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ			16,7	5,9
	Ε.Μ.Π	14,3		16,7	11,8
ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ Η ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ 2	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	62,5	50,0	71,4	63,2
	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	37,5	50,0	28,6	36,8



3 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Σύνολο
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ 3	Α.Ε.Ι (ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ)	100,0	100
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ-ΣΧΟΛΗ 3	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	100,0	100
ΤΙΤΛΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ Η ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ 3	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	100,0	100

### ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ

Αριθμός άλλης επιμόρφωσης ετήσιας ή διετούς διάρκειας που έχουν δηλώσει, ανά κατηγορία σχολείου				
Αριθμός άλλης επιμόρφωσης	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
1	71,0	89,4	85,9	79,8
2	21,0	8,2	9,4	14,6
3	2,2	2,4	1,6	2,1
4	5,1	0,0	3,1	3,1
5	0,7	0,0	0,0	0,3

Είδος σχολείου	Μέσος όρος αριθμού επιμορφωτικών προγραμμάτων μονοετούς ή διετούς διάρκειας των Διευθυντών σχολικών μονάδων, ανά κατηγορία σχολείου
Δημοτικό	1,4
Γυμνάσιο	1,1
Λύκειο	1,2
Σύνολο	1,3

Στους πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζονται οι φορείς επιμόρφωσης, οι σχολές και ο τίτλος επιμόρφωσης, ανά αριθμό τίτλου.

1 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ-ΦΟΡΕΑΣ 1	Π.Ε.Κ	19,6	43,5	31,3	29,3
	ΣΕΛΜΕ		34,1	34,4	17,8
	ΥΠ.Ε.Π.Θ	2,9	2,4	1,6	2,4
	ΣΕΛΔΕ	13,0			6,3
	ΣΕΛΕΤΕ		2,4	12,5	3,5
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ (ΜΑΡΑΣΛΕΙΟ ΚΑΙ ΑΛΛΑ)	15,9			7,7
	Α.Ε.Ι	48,6	10,6	14,1	29,6
	Α.Ε.Ι(ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)		3,5		1,0
	Ε.Α.Π			4,7	1,0
	Τ.Ε.Ι		2,4		0,7
	ΚΕΝΤΡΟ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ		1,2		0,3
	ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ			1,6	0,3
ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 1 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΦΥΣΙΚΟΜΑΘΗΜΑΤΙΚΗ(ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ)	2,4	4,5	5,6	3,6
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	1,2			0,6
	ΣΕΛΜΕ	1,2	40,9	50,0	22,4
	ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ	1,2		5,6	1,8
	ΣΕΛΕΤΕ			5,6	1,2
	ΣΕΛΔΕ	12,9			6,7
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ (ΜΑΡΑΣΛΕΙΟΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ)	21,2			10,9
	Π.Ε.Κ	15,3	29,5	13,9	18,8
	ΠΑΤΕΣ		4,5	11,1	3,6
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	40,0	11,4	2,8	24,2
	ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ		2,3		0,6
	Τ.Ε.Ι		2,3		0,6
	ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	3,5	2,3	2,8	3,0
	Ε.Α.Π			2,8	0,6
	ΓΕΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΤΜΗΜΑ	1,2	2,3		1,2
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ	ΦΥΣΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	1,0	2,3		1,1
	ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ- ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	2,0		2,3	1,6
	ΤΡΙΜΗΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	2,0	2,3	4,7	2,7
	ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ		2,3		0,5
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ		2,3	4,7	1,6

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	&		2,3	2,3	1,1
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ				2,3	0,5
ΣΕΛΜΕ			11,4	11,6	5,3
ΣΕΛΔΕ	7,9				4,3
ΠΤΥΧΙΟ ΑΝΑΛΟΓΑ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ ΠΟΥ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΕ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	16,8	6,8	11,6		13,3
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ		2,3			0,5
Π.Ε.Κ	6,9	13,6	2,3		7,4
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΑ	1,0	11,4	14,0		6,4
ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ- ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	5,9	4,5	2,3		4,8
ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΕ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	14,9		2,3		8,5
ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΑ	2,0				1,1
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	1,0				0,5
ΕΤΗΣΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	10,9	15,9	14,0		12,8
ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥ	15,8				8,5
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	2,0	4,5	2,3		2,7
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ		2,3	7,0		2,1
ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1,0				0,5
ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΛΩΣΣΑΣ ΝΕΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΑΣ	2,0	2,3	2,3		2,1
ΕΞΑΜΗΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	3,0	4,5	4,7		3,7
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΩΝ	1,0	2,3			1,1
ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ		4,5	7,0		2,7
ΓΕΝΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	3,0				1,6
ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ		2,3	2,3		1,1

2 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ-ΦΟΡΕΑΣ 2	Π.Ε.Κ	42,5	44,4	33,3	41,4
	ΣΕΛΜΕ			22,2	3,4
	ΥΠ.Ε.Π.Θ	7,5	11,1		6,9
	ΣΕΛΔΕ	5,0			3,4
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ (ΜΑΡΑΣΛΕΙΟ ΚΑΙ ΑΛΛΑ)	2,5			1,7
	Α.Ε.Ι	35,0	11,1		25,9
	Α.Ε.Ι(ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ)	2,5			1,7
	Ε.Α.Π	2,5			1,7
	Τ.Ε.Ι		11,1	11,1	3,4
	ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ			22,2	3,4
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ	2,5			1,7
	Ι.Κ.Υ		11,1		1,7
	Κ.Σ.Ε		11,1	11,1	3,4
ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 2 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ		14,3		2,9
	ΣΕΛΕΤΕ			25,0	2,9
	ΣΕΛΔΕ	16,7			11,4
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ (ΜΑΡΑΣΛΕΙΟΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ	25,0			17,1
	Π.Ε.Κ	29,2	42,9	25,0	31,4
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	25,0			17,1
	Τ.Ε.Ι		14,3		2,9
	Ι.Ε.Κ	4,2	14,3		5,7
	ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ			50,0	5,7
ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ		14,3		2,9	
ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 1 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΦΥΣΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	5,9			4,3
	ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ- ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	5,9	16,7	14,3	8,5
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ		16,7	28,6	6,4
	ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	2,9			2,1
	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ		16,7		2,1
	ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ- ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	11,8			8,5
	ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΕ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	29,4	16,7		23,4
	ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	2,9			2,1

ΕΤΗΣΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	5,9		14,3	6,4
ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ ΠΤΥΧΙΟΥ	5,9			4,3
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	2,9			2,1
ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΛΩΣΣΑΣ ΝΕΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΑΣ	2,9			2,1
ΕΞΑΜΗΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	11,8			8,5
ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ		33,3	14,3	6,4
ΓΕΝΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	2,9			2,1
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ	5,9			4,3
ΘΕΑΤΡΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	2,9			2,1
ΠΟΙΟΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ			28,6	4,3

3 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ- ΦΟΡΕΑΣ 3	Π.Ε.Κ	75,0		100,0	75,0
	ΥΠ.Ε.Π.Θ	8,3			6,3
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΕΙΟ (ΜΑΡΑΣΛΕΙΟ ΚΑΙ ΑΛΛΑ)	16,7			12,5
	Τ.Ε.Ι		100,0		6,3
ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 3 <sup>ος</sup> Τίτλος)	Π.Ε.Κ	75,0		100,0	66,7
	Τ.Ε.Ι		100,0		16,7
	ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	25,0			16,7
ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 1 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ- ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ		100,0		7,1
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	27,3			21,4
	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	9,1			7,1
	ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ- ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	9,1			7,1
	ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΕ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	18,2			14,3
	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΑ	18,2			14,3
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΛΩΣΣΑΣ ΝΕΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΑΣ	9,1			7,1
	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ			50,0	7,1
	ΤΕΧΝΗ	9,1		50,0	14,3

4 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ-ΦΟΡΕΑΣ 4	Π.Ε.Κ	50,0	100,0	100,0	63,6
	Α.Ε.Ι	25,0			18,2
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ	25,0			18,2
ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 4 <sup>ος</sup> Τίτλος)	Π.Ε.Κ	100,0	100,0	100,0	100,0
ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 1 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΦΥΣΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ			50,0	11,1
	ΠΑΙΔΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ-ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ	28,6			22,2
	ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΕ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ	28,6			22,2
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ	14,3			11,1
	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ	28,6		50,0	33,3

5 <sup>ος</sup> Τίτλος		Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Σύνολο
ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ- ΦΟΡΕΑΣ 5	Π.Ε.Κ	100,0			50,0
	Α.Ε.Ι		100,0		50,0
ΣΧΟΛΗ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 5ος Τίτλος)	Π.Ε.Κ	100,0			50,0
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ		100,0		50,0
ΤΙΤΛΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΑΛΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ Ή ΔΙΕΤΟΥΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ Ή ΠΕΚ 1 <sup>ος</sup> Τίτλος)	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	33,3			25,0
	ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ	33,3			25,0
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ			100,0	25,0
	ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΛΩΣΣΑΣ ΝΕΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΑΣ	33,3			25,0

Με τα στοιχεία της ενότητας αυτής αποτυπώθηκε το σύνολο των στοιχείων που συνθέτουν την ποιότητα των εκπαιδευτικών που στελεχώνουν τις θέσεις των Διευθυντών και εμφανίζονται όλα εκείνα τα στοιχεία που αφορούν τους μέσους όρους χρόνων υπηρεσίας σε Διευθυντική θέση αλλά και στο εκπαιδευτικό μας σύστημα συνολικά.



## **2.2.3 Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης**

### **2.2.3.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης**

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας σχεδιασμός σχετικά με τη μεθοδολογική προσέγγισή της, προβλέπει ένα συνδυασμό panel research με αποστολή κατάλληλων ερωτηματολογίων καθώς και διεξαγωγής τηλεφωνικών συζητήσεων.

Ιδιαίτερα οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις μας δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξουμε έναν επιπλέον διάλογο ουσίας με τα στελέχη της μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευσης και μας επιτρέπουν να εστιάσουμε σε μεγαλύτερο βάθος σε θέματα που δείχνουν να τους απασχολούν.

Στα ερωτηματολόγια απάντησαν 20 Διευθυντικά στελέχη (Διευθυντές και Υποδιευθυντές) μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο δημόσιο.

### **2.2.3.2 Ερωτηματολόγιο**

Για την πραγματοποίηση των ερευνών σε Διευθυντικά στελέχη μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διαμορφώθηκε ημι-δομημένο ερωτηματολόγιο, με βάση το οποίο έγινε η διαδικασία των συζητήσεων.

Το ερωτηματολόγιο έχει τη μορφή πλήρους δομημένου ερωτηματολογίου καθώς σχεδόν το σύνολο των προσώπων με τα οποία επικοινωνήσαμε, προκειμένου να συμμετάσχουν στις έρευνες, μας ζήτησαν να τους αποστείλουμε ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο προκειμένου να τους ενημερώσουμε και με τον τρόπο αυτό για τα βασικά θέματα που πραγματεύεται η έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Το ερωτηματολόγιο στην πράξη χρησιμοποιήθηκε ως βασικός οδηγός συζήτησης στην έρευνα.

### **2.2.3.3 Προφίλ Διευθυντικών Στελεχών Μεταδευτεροβάθμιας**

Κατά την πρώτη φάση της έρευνας έγινε συζήτηση για το προφίλ των Διευθυντών και Υποδιευθυντών. Μέσος όρος που εργάζονται στη θέση τους είναι 4,5 περίπου χρόνια, ενώ συνολικά σαν εκπαιδευτικοί εργάζονται μ.ο. 17 χρόνια περίπου.

Ένα στοιχείο που είναι ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι άνθρωποι αυτοί έδειξαν μεγάλο ζήλο και αγάπη για τη δουλειά τους αλλά και για το έργο που επιτελείται στα ΙΕΚ της χώρας. Δώσανε μεγάλη έμφαση στις δυνατότητες και στο ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν τα ΙΕΚ εφόσον γίνουν οι απαραίτητες παρεμβάσεις και αλλαγές ώστε να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα και οι δυσλειτουργίες που παρατηρούνται σήμερα και αναλύονται στην παρούσα μελέτη.

## **2.2.4 Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης**

### **2.2.4.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης**

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας σχεδιασμός σχετικά με τη μεθοδολογική προσέγγισή της, προβλέπει ένα συνδυασμό panel research με αποστολή κατάλληλων ερωτηματολογίων, και διεξαγωγής συζητήσεων, in-depth interviews, δηλαδή προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος.

Οι προσωπικές συνεντεύξεις μας δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξουμε έναν επιπλέον διάλογο ουσίας με τα στελέχη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μας επιτρέπουν να εστιάσουμε καλλίτερα σε θέματα επί μέρους ενδιαφέροντος. Η μέθοδος των προσωπικών συνεντεύξεων κρίνεται απαραίτητη για τη διερεύνηση των απόψεων του «ειδικού κοινού» της έρευνας.

Στη έρευνα έλαβαν μέρος 7 στελέχη Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

### **2.2.4.2 Ερωτηματολόγιο**

Για την πραγματοποίηση των ερευνών σε στελέχη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, διαμορφώθηκε δομημένο ερωτηματολόγιο, με βάση το οποίο έγινε η διαδικασία των συζητήσεων.

Το ερωτηματολόγιο έχει τη μορφή πλήρους δομημένου ερωτηματολογίου καθώς σχεδόν το σύνολο των προσώπων με τα οποία επικοινωνήσαμε, προκειμένου να συμμετάσχουν στις έρευνες, μας ζήτησαν να τους αποστείλουμε ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο προκειμένου να τους ενημερώσουμε και με τον τρόπο αυτό για τα βασικά θέματα που πραγματεύεται η έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Το ερωτηματολόγιο στην πράξη χρησιμοποιήθηκε ως βασικός οδηγός συζήτησης στην έρευνα.

### **2.2.4.3 Προφίλ στελεχών Τριτοβάθμιας**

Κατά την πρώτη φάση της έρευνας έγινε συζήτηση για το προφίλ των στελεχών της Τριτοβάθμιας που συμμετείχαν.

Ένα στοιχείο που είναι ιδιαίτερα σημαντικό και σε αυτή την κατηγορία είναι ότι άνθρωποι αυτοί έδειξαν μεγάλο ζήλο και ενδιαφέρον για τη δουλειά τους αλλά και για το έργο που επιτελείται στα ΑΕΙ της χώρας.

### **2.2.5 Συνδικαλιστικοί Φορείς**

#### **2.2.5.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης**

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας σχεδιασμός σχετικά με τη μεθοδολογική προσέγγισή της, προβλέπει τη διεξαγωγή συζητήσεων, in-depth interviews, δηλαδή προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος.

Οι προσωπικές συνεντεύξεις μας δίνουν τη δυνατότητα να αναπτύξουμε ένα διάλογο ουσίας με τα στελέχη Συνδικαλιστικών Φορέων και να εστιάσουμε καλλίτερα σε θέματα επί μέρους ενδιαφέροντος.

Η μέθοδος των προσωπικών συνεντεύξεων κρίνεται απαραίτητη για τη διερεύνηση των απόψεων του «ειδικού κοινού» της έρευνας .

### **2.2.5.2 Ερωτηματολόγιο**

Για την πραγματοποίηση των ερευνών σε συνδικαλιστικούς φορείς γονέων και εκπαιδευτικών, διαμορφώθηκε ημι-δομημένο ερωτηματολόγιο, με βάση το οποίο έγινε η διαδικασία των συζητήσεων.

Το ερωτηματολόγιο έχει τη μορφή πλήρους δομημένου ερωτηματολογίου καθώς σχεδόν το σύνολο των προσώπων με τα οποία επικοινωνήσαμε, προκειμένου να συμμετάσχουν στις έρευνες μας ζήτησαν να τους αποστείλουμε ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο προκειμένου να τους ενημερώσουμε και με τον τρόπο αυτό για τα βασικά θέματα που πραγματεύεται η έρευνα και στις περισσότερες περιπτώσεις αυτό μας τέθηκε ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή τους.

Ειδικά στην επικοινωνία μας με τους συνδικαλιστικούς φορείς των εκπαιδευτικών, αυτό το στοιχείο ήταν έντονο και μας οδήγησε στο να διαμορφώσουμε το δομημένο ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνεται στο Παράρτημα της συγκεκριμένης έκθεσης.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Το ερωτηματολόγιο στην πράξη χρησιμοποιήθηκε ως βασικός οδηγός συζήτησης στην έρευνα.

### **2.2.5.3 Προφίλ Συνδικαλιστικών Φορέων**

Κατά την πρώτη φάση της έρευνας έγινε συζήτηση για το προφίλ των ανθρώπων που δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά ως εκπαιδευτικοί με τη λογική της γνωριμίας των συμμετεχόντων μεταξύ τους αλλά και με σκοπό να εξαχθεί και μία εικόνα της εμπειρίας που διαθέτουν στο χώρο αυτό προκειμένου να αξιολογηθούν και οι τοποθετήσεις που έκαναν οι συμμετέχοντες στην πορεία τη συζήτησης.

Η εικόνα που αποκομίσαμε είναι ότι οι συνδικαλιστές εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών, συνήθως, είναι πρόσωπα με εμπειρία στο χώρο που υπερβαίνει τη 10-ετία και στην μεγάλη τους πλειοψηφία δεν ασκούν παράλληλα με τη συνδικαλιστική τους δραστηριότητα και υπηρεσιακή δραστηριότητα σε θέση ευθύνης στο χώρο της Διοικητικής Δομής της εκπαίδευσης.

Γενικά διατυπώθηκε η άποψη ότι πρέπει οι συνδικαλιστές να μην ασκούν παράλληλα καθήκοντα σε Διοικητικές θέσεις ευθύνης προκειμένου να έχουν μεγαλύτερη ευχέρεια συνδικαλιστικής δράσης.

Η διαπίστωση που κάναμε είναι ότι και στο χώρο των εκπαιδευτικών υπάρχει μία σχετική απροθυμία συνεχούς συμμετοχής στο συνδικαλιστικό κίνημα και αυτός είναι και ο λόγος που οι περισσότεροι από όσους δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό, έχουν πολλά χρόνια συνδικαλιστικής λειτουργίας και εμπειρίας .

Στο θέμα του πως αντιλαμβάνονται το ρόλο τους ως συνδικαλιστές εκπαιδευτικοί και τι θεωρούν ότι αποτελεί προτεραιότητα της παρουσίας τους στο χώρο αυτό, οι συνομιλητές μας προτάσσουν τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των συναδέλφων τους «απέναντι σε αυθαιρεσίες και προσπάθειες ανατροπών κατεκτημένων δικαιωμάτων» και τα θέματα που έχουν να κάνουν με την ενημέρωση των ιδίων αλλά και των συναδέλφων τους για τις εξελίξεις στην Εκπαιδευτική Κοινότητα σε επίπεδο νομοθεσίας και διαδικασιών.

Όσες φορές τέθηκε στη συζήτηση το θέμα της προτεραιότητας στη σχέση συνδικαλιστών εκπαιδευτικών με άλλους φορείς της εκπαίδευσης (γονείς, μαθητές, Αυτοδιοίκηση, ΥΠ.ΕΠ.Θ.) δεν υπήρχε μεγάλη προθυμία συζήτησης και περιοριζόταν σε θέματα σχετικά πάλι με τις διεκδικήσεις και τα προβλήματα του κλάδου τους.

Βέβαια η στάση αυτή εξηγείται και από το γεγονός ότι οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες διατύπωσαν την άποψη ότι όλοι οι άλλοι φορείς τους αντιμετωπίζουν «ως τους κυρίως υπεύθυνους για τα προβλήματα στην εκπαίδευση» ενώ οι ίδιοι αντιλαμβάνονται το ρόλο τους ως τα πρώτα «θύματα των όποιων προβλημάτων έχει ο χώρος».

Παράλληλα αισθάνονται ότι και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί δεν ασχολούνται όσο θα έπρεπε με τα «κοινά» και αυτό τους δημιουργεί ιδιαίτερο φόρτο αλλά και αισθήματα «μοναξιάς στην προσπάθεια για ένα καλύτερο εκπαιδευτικό σύστημα».

Αυτός είναι και ο λόγος που όλοι μίλησαν για «την αναγκαιότητα μεγαλύτερης ενημέρωσης από τους συνδικαλιστικούς φορείς τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των υπολοίπων φορέων της εκπαίδευσης αλλά και της κοινωνίας ευρύτερα, για τα προβλήματα και τα βασικά ζητήματα που απασχολούν την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση».

Στο θέμα αυτό μπορούμε να μεταφέρουμε τη αυτούσια διατύπωση δύο απόψεων που κατατέθηκαν κατά τις συζητήσεις και οι οποίες και βρήκαν ανταπόκριση και διατυπώθηκαν από πολλούς:

- Ο ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΕΑΝ ΔΕΝ ΓΙΝΕΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΑΚΟΜΜΑΤΙΣΤΟΣ ΘΑ ΤΕΛΕΙΩΣΕΙ
- ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ

## **2.2.6 Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης**

### **2.2.6.1 Μεθοδολογία Υλοποίησης**

Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας σχεδιασμός σχετικά με τη μεθοδολογική προσέγγισή της, προβλέπει τη διεξαγωγή συζητήσεων, δηλαδή προσωπικών συνεντεύξεων σε βάθος .

Οι προσωπικές συνεντεύξεις μας επιτρέπουν να εστιάσουμε καλλίτερα σε θέματα επί μέρους ενδιαφέροντος.

Η μέθοδος των προσωπικών συνεντεύξεων κρίνεται απαραίτητη για τη διερεύνηση των απόψεων του «ειδικού κοινού» της έρευνας .

### **2.2.6.2 Ερωτηματολόγιο**

Για την πραγματοποίηση των ποιοτικών ερευνών σε πολίτες- εκπροσώπους που συμμετέχουν στα όργανα της Αυτοδιοίκησης που έχουν τομέα ευθύνης το χώρο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διαμορφώθηκε ημ-ιδιομοιμένο ερωτηματολόγιο, με βάση το οποίο έγινε η διαδικασία των συζητήσεων και το οποίο

λειτούργησε ως κατευθυντήριοι άξονας της συζήτησης που πραγματοποιήθηκε και με βάση το οποίο θα γίνουν και οι ομαδικές συζητήσεις.

Το ερωτηματολόγιο έχει τη μορφή πλήρους δομημένου ερωτηματολογίου καθώς σχεδόν το σύνολο των προσώπων με τα οποία επικοινωνήσαμε προκειμένου να συμμετάσχουν στις ποιοτικές έρευνες μας ζήτησαν να τους αποστείλουμε ηλεκτρονικά το ερωτηματολόγιο προκειμένου να τους ενημερώσουμε και με τον τρόπο αυτό για τα βασικά θέματα που πραγματεύεται η έρευνα και στις περισσότερες περιπτώσεις αυτό μας τέθηκε ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή τους.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την εταιρεία μας καλύπτοντας όλα τα πεδία διερεύνησης του έργου και αξιοποιώντας τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την πρώτη φάση διεξαγωγής της Μελέτης, η οποία είχε ως αντικείμενό της την λεπτομερή καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης στη Διοικητική Δομή του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος και τις διαδικασίες Διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Το ερωτηματολόγιο στις συνεντεύξεις σε βάθος χρησιμοποιήθηκε ως κατευθυντήριοι άξονας της συζήτησης που έκανε ο ειδικός μας συνεργάτης με το συντευξιαζόμενο πρόσωπο.

### **2.2.6.3 Ταυτότητα της Έρευνας Συνεντεύξεων σε Βάθος**

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε από την ALPHA METRICS στα πλαίσια του έργου «Μελέτη αναβάθμισης της Λειτουργίας των Διοικητικών Δομών του Εκπαιδευτικού Συστήματος και Ανάπτυξης Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού».

Η ανάλυση που ακολουθεί αφορά την έρευνα με πολίτες- εκπροσώπους που συμμετέχουν στα όργανα της Αυτοδιοίκησης που έχουν τομέα ευθύνης το χώρο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η επιλογή των προσώπων έγινε τυχαία με βάση τις συνθέσεις των επιτροπών Παιδείας της Αυτοδιοίκησης στις περιοχές αυτές και με κριτήριο να μην ανήκουν μόνο σε μία κατηγορία εκπροσώπησης (πχ. Νομαρχιακοί ή Δημοτικοί Σύμβουλοι, εκπρόσωποι εκπαιδευτικών φορέων).

Η διεξαγωγή της έρευνας με τη μεθοδολογία που έχει περιγραφεί ξεκίνησε και ολοκληρώθηκε το Μάιο 2008.

Μετά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σε βάθος συγκεντρώθηκαν όλα τα στοιχεία και μετά από συζήτηση με τον ερευνητή-συνεντευκτή που διεξήγαγε τις συνεντεύξεις, το τμήμα ανάλυσης της εταιρείας μας ανέλυσε και προετοίμασε την έκθεση με τα αποτελέσματα.

Για την διεξαγωγή της έρευνας εργάσθηκαν 1 ερευνητής-συνεντευκτής και 1 επόπτης.

#### **2.2.6.4 Προφίλ Φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης**

Κατά την πρώτη φάση της διεξαγωγής της έρευνας έγινε συζήτηση για τον φορέα που εκπροσωπεί και τα χρόνια που συμμετέχει στην Επιτροπή Παιδείας του χώρου της Αυτοδιοίκησης.

Η εικόνα που αποκομίσαμε από τη συζήτηση είναι ότι οι Επιτροπές Παιδείας της Αυτοδιοίκησης παρουσιάζουν συνεχή μεταβολή σύνθεσης κυρίως σε σχέση με τους συμμετέχοντες αιρετούς εκπροσώπους των φορέων της Αυτοδιοίκησης.

Το θέμα αυτό παρουσιάζει και θετικές και αρνητικές όψεις καθώς από τη μία δεν υπάρχει συνέχεια εφόσον οι αλλαγές είναι τακτικές αλλά σίγουρα υπάρχουν και διαδικασίες ανανέωσης σε επίπεδο θέλησης προσφοράς και συνεχούς ενασχόλησης με το αντικείμενο της επιτροπής.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

## ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΔΟΜΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

### ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

3	Αποτύπωση Δομών Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού.....	Κεφ 3 - 4
3.1	Αρμόδιες Διευθύνσεις και Τμήματα ΥΠΕΠΘ.....	Κεφ 3 - 4
3.2	Διοίκηση σε Επίπεδο Περιφέρειας, Νομού, Τοπικό.....	Κεφ 3 - 9
3.2.1	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 9
3.2.2	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 10
3.2.3	Διοίκηση της Μετα-Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας.....	Κεφ 3 - 10
3.2.4	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 10
3.2.5	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 11
3.2.6	Διοίκηση Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 11
3.2.7	Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 12
3.2.8	Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 13
3.2.9	Διοίκηση Μεταδευτεροβάθμιας σε Εθνικό Επίπεδο.....	Κεφ 3 - 13
3.3	Όργανα Διοίκησης και Διαχείρισης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.....	Κεφ 3 - 14
3.3.1	Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Α'βάθμιας Εκπαίδευσης..	Κεφ 3 - 14
3.3.2	Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Β'βάθμιας Εκπαίδευσης..	Κεφ 3 - 15
3.3.3	Όργανα Διοίκησης των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης.....	Κεφ 3 - 16
3.3.4	Όργανα Διοίκησης των ΙΕΚ.....	Κεφ 3 - 17
3.4	Εσωτερική και Εξωτερική Εποπτεία.....	Κεφ 3 - 19
3.4.1	Υπεύθυνα Όργανα.....	Κεφ 3 - 19
3.4.2	Συμμετοχή των Κοινωνικών Φορέων.....	Κεφ 3 - 20
3.5	Διαπιστώσεις.....	Κεφ 3 - 22
3.6	Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων.....	Κεφ 3 - 24
3.6.1	Αναγκαιότητα εκπαιδευτικού σχεδιασμού.....	Κεφ 3 - 27
3.7	Σταθμοί στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική στο πεδίο του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων.....	Κεφ 3 - 34
3.7.1	Συμμετοχή της Ελλάδας στο ΜΠΠΑ.....	Κεφ 3 - 34
3.7.2	Έρευνα για ανάπτυξη Μεταγυμνασιακής Εκπαίδευσης.....	Κεφ 3 - 36
3.7.3	Εκπόνηση έκθεσης για ΟΟΣΑ.....	Κεφ 3 - 40
3.7.4	ΕΠΕΑΕΚ I και ΕΠΕΑΕΚ II.....	Κεφ 3 - 45
3.7.5	Κοινωνία της Γνώσης.....	Κεφ 3 - 48

---

## 3 Αποτύπωση Δομών Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού

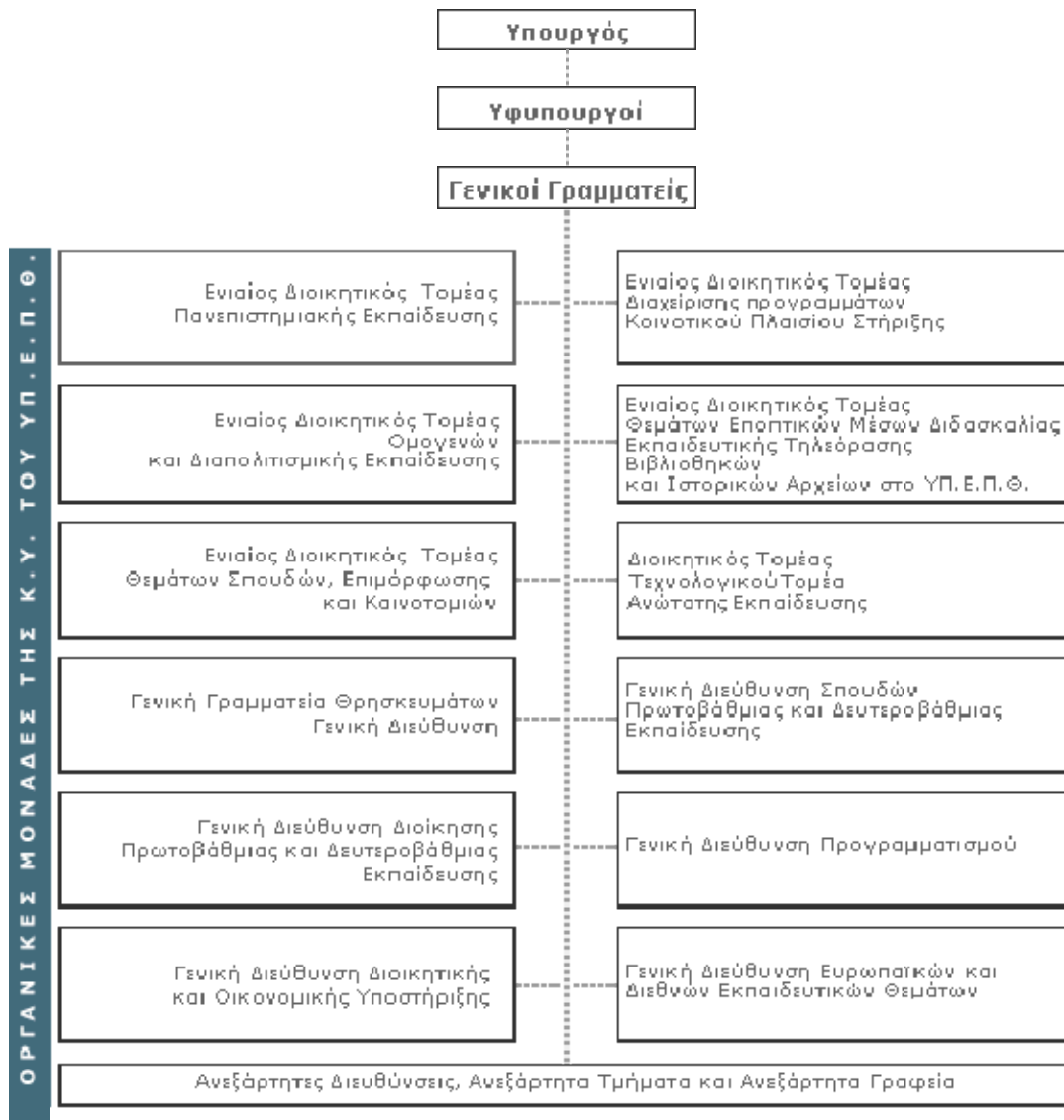
### 3.1 Αρμόδιες Διευθύνσεις και Τμήματα ΥΠΕΠΘ

Η βασική ευθύνη για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής, καθώς και η ευθύνη της διοίκησης της εκπαίδευσης σε όλους τους τομείς, υπηρεσίες και βαθμίδες ασκείται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων<sup>1</sup>. Στο έργο του αυτό υποβοηθείται από δύο Υφυπουργούς με διακριτούς τομείς ευθύνης.

Μετά τον Υπουργό και τους Υφυπουργούς, Ο Γενικός Γραμματέας προϊστάται όλων των υπηρεσιών του Υπουργείου και ασκεί τις αρμοδιότητες που κάθε φορά του μεταβιβάζονται από τον Υπουργό και τους Υφυπουργούς.

---

<sup>1</sup> Σε σχετικό παράρτημα της μελέτης, αναλύονται διεξοδικά όλες οι Υπηρεσίες/Διευθύνσεις του Υπουργείου που άπτονται των θεμάτων της μελέτης.



Η διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας ασκείται από τις αρμόδιες Διευθύνσεις του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ), που περιλαμβάνουν διάφορα Τμήματα με διακριτούς τομείς αρμοδιοτήτων:

- Διεύθυνση Προσωπικού Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Διεύθυνση Προσωπικού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Διεύθυνση Σπουδών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων

- Διεύθυνση Ειδικής Αγωγής
- Διεύθυνση Διοικητικών Υποθέσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Διεύθυνση Οικονομικών Υποθέσεων
- Διεύθυνση Ιδιωτικής Εκπαίδευσης

Η Ανώτατη Εκπαίδευση χωρίζεται – ως προς τη διοίκησή της σε επίπεδο Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) — σε δύο Τομείς:

- Ενιαίος Διοικητικός Τομέας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
- Ενιαίος Διοικητικός Τομέας Τεχνολογικού Τομέα Ανώτατης Εκπαίδευσης

Παράλληλα, έχει θεσπιστεί με Νόμο η λειτουργία του Εθνικού Συμβουλίου Παιδείας (ΕΣΥΠ), το οποίο είναι όργανο συμμετοχικό με γνωμοδοτικό και εισηγητικό χαρακτήρα σε θέματα ανώτατης εκπαίδευσης.

**Το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) έχει τη διοίκηση όλων των σχολείων της χώρας**, την οποία ασκεί δια μέσου των Κεντρικών και Περιφερειακών Υπηρεσιών του καθώς και δια μέσου των Συμβουλίων – γνωμοδοτικής και επιστημονικής φύσης— που έχουν συσταθεί και λειτουργούν στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες.

**Τα Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου** και ο Υπουργός ασκεί, μέσω των Υπηρεσιών της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου, εποπτεία και έλεγχο νομιμότητας για εκείνες μόνο τις πράξεις των ιδρυμάτων για την έκδοση των οποίων συμπράττει και ο Υπουργός.

Στο Υπουργείο Παιδείας υπάγονται επίσης: η **Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (ΓΓΝΓ)** που έχει αρμοδιότητα να συμβάλλει στη διασφάλιση και προώθηση των δικαιωμάτων των νέων ανθρώπων στη ζωή μέσα από ποικίλες δραστηριότητες που αναπτύσσει. Η **Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΓΓΕΕ)** που είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό, τον συντονισμό και την υλοποίηση σε εθνικό επίπεδο και στον απόδημο ελληνισμό, ενεργειών που αφορούν την Δια Βίου Μάθηση και ιδίως: τη βασική εκπαίδευση ενηλίκων, τη γενική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, την

κοινωνική-πολιτιστική επιμόρφωση και εκπαίδευση, την ανοικτή εξ αποστάσεως εκπαίδευση καθώς και την εκπαίδευση εκπαιδευτών. Τέλος, στο Υπουργείο Παιδείας υπάγεται και η Γενική Γραμματεία Θρησκευμάτων, που έχει την εποπτεία της εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα των θρησκευμάτων.

Ορισμένες δραστηριότητες και συγκεκριμένοι τομείς ευθύνης αναλαμβάνονται από αποκεντρωμένους δημόσιους Φορείς, εποπτευόμενους από το ΥΠΕΠΘ, όπως είναι:

- Το **Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ)**, που είναι η αρμόδια υπηρεσία για την επιστημονική έρευνα και μελέτη των θεμάτων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Ο **Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων (ΟΣΚ)**, στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η μελέτη, η κατασκευή, ο εξοπλισμός και η διαρρύθμιση των κτηρίων για τη λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Ο **Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων (ΟΕΔΒ)** κύριο έργο του οποίου είναι η έκδοση και διάθεση κάθε είδους βιβλίου και εντύπου που είναι απαραίτητο για τις ανάγκες όλων των βαθμίδων της εκπαίδευσης.
- Ο **Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)** κύριο έργο του οποίου είναι η οργάνωση και η λειτουργία των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), η υποβολή προτάσεων προς τον Υπουργό για τη χάραξη κατευθύνσεων, το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της πολιτικής για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.
- Το **Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ)**, κύριο έργο του οποίου είναι η χορήγηση (μαθητικών, προπτυχιακών, μεταπτυχιακών) υποτροφιών .
- Ο **Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (ΔΟΑΤΑΠ)**, αρμοδιότητα του οποίου είναι ο έλεγχος της ισοτιμίας τίτλων Πανεπιστημιακών Σχολών του εξωτερικού προς τους αντίστοιχους τίτλους Σχολών των ελληνικών Πανεπιστημίων και ΑΤΕΙ.
- Το **Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ)**, που είναι υπεύθυνο για την έρευνα σχετικά με παραμέτρους του εκπαιδευτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης.

- Η **Εθνική Βιβλιοθήκη**, αποστολή της οποίας είναι η συγκέντρωση, οργάνωση και απόδοση στο κοινό των, σε κάθε δυνατή μορφή, γραπτών προϊόντων επιστήμης και πολιτισμού που συνδέονται με την Ελλάδα.
- Το **Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (ΕΙΝ)**, βασικός στόχος του οποίου είναι η φροντίδα της μαθητικής και φοιτητικής νεολαίας, παράλληλα με την ανάπτυξη πολιτιστικών, κοινωνικών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων.
- Το **Ερευνητικό Ακαδημαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών**, του οποίου αποστολή είναι η δραστηριοποίηση στη βασική και εφαρμοσμένη έρευνα, η αφομοίωση της διεθνούς τεχνογνωσίας, η συνεχής επιστημονική και ερευνητική πρόοδος του ανθρώπινου δυναμικού.
- Το **Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ)**, που έχει ως σκοπό την τεχνολογική και επιστημονική υποστήριξη των προγραμμάτων της Γ.Γ.Ε.Ε και την υλοποίηση ενεργειών που αφορούν τη δια βίου εκπαίδευση και επιμόρφωση.
- Ο **Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ)**, που αποστολή έχει το σχεδιασμό επιμορφωτικής πολιτικής για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το συντονισμό και την εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων, την κατάρτιση επιμορφωτικών προγραμμάτων, την ανάθεση επιμορφωτικού έργου σε φορείς υλοποίησης, την κατανομή και διαχείριση των πόρων για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.
- Το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)**, βασική αποστολή του οποίου αποτελεί η διαμόρφωση μιας ενιαίας στρατηγικής για τους στόχους και τις κατευθύνσεις του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα.

Βάσει των παραπάνω, και ύστερα από σχετική μελέτη των σχετικών Υπηρεσιών και Τμημάτων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων τα οποία παρουσιάζονται στο Παράρτημα 5, είναι φανερή μία **αλληλοεπικάλυψη σε συγκεκριμένες αρμοδιότητες** που έχουν αναλάβει τμήματα του Υπουργείου αλλά και δημόσιοι φορείς. Ακόμα εμφανίζονται αρμοδιότητες για τις οποίες δεν είναι ξεκάθαρο ποιο Τμήμα ή Υπηρεσία του Υπουργείου είναι υπεύθυνο, με αποτέλεσμα την σύγχυση των πολιτών όταν χρειάζεται να απευθυνθούν σε αυτά.

Παρά ταύτα, το γενικότερο εκπαιδευτικό σύστημα φαίνεται να λειτουργεί, παρά τις κάποιες αλληλοεπικαλύψεις αρμοδιοτήτων. Αυτό οφείλεται στο ανθρώπινο δυναμικό του Υπουργείου και των Φορέων, το οποίο καταφέρνει να δουλεύει αποτελεσματικά, επιλύοντας καθημερινά τους όποιους προβληματισμούς για την αρμόδια αρχή κάθε αρμοδιότητας. Έτσι, παρόλο που θεωρητικά θα μπορούσαν να υπάρχουν σημαντικές δυσκολίες, **τα στελέχη του Υπουργείου και των Φορέων καταφέρνουν να ξεπεράσουν σε μεγάλο βαθμό το πρόβλημα.**

Σημειώνεται ότι **δεν εντοπίστηκαν αλληλοεπικαλύψεις με τις αρμοδιότητες άλλων Υπουργείων**, παρόλο που κατά την διάρκεια της έρευνας αναφέρθηκαν τέτοια προβλήματα να υπάρχουν στο παρελθόν.

### **3.2 Διοίκηση σε Επίπεδο Περιφέρειας, Νομού, Τοπικό**

Στο πλαίσιο της πολιτικής για αποκέντρωση της εκπαίδευσης, η διοίκηση ασκείται σε επίπεδο περιφέρειας, νομαρχίας και τοπικά.

#### **3.2.1 Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας**

Για τη διοίκηση και τον έλεγχο της λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης λειτουργούν οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, οι οποίες υπάγονται απευθείας στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης περιλαμβάνει τα Τμήματα: α) Διοίκησης, β) Επιστημονικής-Παιδαγωγικής Καθοδήγησης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και γ) Επιστημονικής-Παιδαγωγικής Καθοδήγησης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, των οποίων προΐσταται ο Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης, υπάγονται:

- Οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης



- Τα Περιφερειακά επιμορφωτικά κέντρα (ΠΕΚ), Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (ΚΔΑΥ)
- Τα Περιφερειακά Κέντρα Στήριξης και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕΚΕΣΕΣ)
- Τα Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (ΚΠΕ)
- Οι Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων (ΣΣΝ)
- Οι Σχολικοί Σύμβουλοι Προσχολικής Αγωγής, Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Ειδικής Αγωγής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Στην έδρα κάθε Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης λειτουργούν ένα Ανώτατο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΠΕ) και ένα αντίστοιχο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΔΕ).

### **3.2.2 Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας**

Δεν υπάρχει αντίστοιχη δομή διοίκησης δεδομένου ότι τα ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ).

### **3.2.3 Διοίκηση της Μετα-Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας**

Δεν υπάρχει αντίστοιχη δομή διοίκησης δεδομένου ότι τα Ι.Ε.Κ., Δημόσια και Ιδιωτικά, διοικούνται και εποπτεύονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ.

### **3.2.4 Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο**

Για τη διοίκηση και τον έλεγχο της λειτουργίας της Προσχολικής Αγωγής, της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε κάθε Νομαρχία λειτουργούν

Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που έχουν την έδρα τους στη πρωτεύουσα του Νομού.

Παράλληλα με τις Διευθύνσεις, λειτουργούν τα Γραφεία Εκπαίδευσης, τα Γραφεία Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και τα Γραφεία Φυσικής Αγωγής –ένα σε κάθε Νομό— η έδρα και η περιοχή αρμοδιότητας των οποίων καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Σε επίπεδο Νομού λειτουργούν επίσης τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας / Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ/ΠΥΣΔΕ), τα οποία συγκροτούνται από το Νομάρχη σύμφωνα με νόμο και είναι αρμόδια για θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών κατ' εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος.

Στο ίδιο επίπεδο λειτουργούν και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Παιδείας, ως κεντρικά Νομαρχιακά Όργανα, που συγκροτούνται από τους Νομάρχες και έχουν αρμοδιότητα σε θέματα ίδρυσης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων σε επίπεδο νομού.

### **3.2.5 Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο**

Δεν υπάρχει αντίστοιχη δομή διοίκησης δεδομένου ότι τα ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ).

### **3.2.6 Διοίκηση Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο**

Παρόλο που τα Ι.Ε.Κ διοικούνται/εποπτεύονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ, αξίζει να σημειωθεί η οργάνωση Τριμερών Συμβουλευτικών Επιτροπών σε Νομαρχιακό Επίπεδο (αντί του Περιφερειακού που ίσχυε μέχρι πρότινος). Οι Επιτροπές αυτές έχουν

συμβουλευτικό ρόλο, παραταύτα αναφέρονται στην ενότητα αυτή λόγο του νομαρχιακού επιπέδου οργάνωσής τους.

Οι Τ.Σ.Ε. έχουν ως κύριο έργο τους την ανίχνευση των αγορών εργασίας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και την εισήγηση στο Δ.Σ. του Ο.Ε.Ε.Κ. για την έναρξη λειτουργίας νέων ειδικοτήτων στα Δημόσια Ι.Ε.Κ. ή την παύση παλαιών, αν υπάρχει κορεσμός. Οι Τ.Σ.Ε παρατηρούν και καταγράφουν το οικονομικό και κοινωνικό προφίλ των τοπικών αγορών, ερευνώντας τις οικονομικές δράσεις ανά νομό, τις δημογραφικές εξελίξεις, τον κορεσμό των αγορών εργασίας και τη δυναμική της κάθε περιοχής. Συμμετέχουν, επίσης, στη διαδικασία εξετάσεων πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης.

### **3.2.7 Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο**

**Σε κάθε σχολείο ή σχολικό συγκρότημα λειτουργούν οι Σχολικές Επιτροπές**, οι οποίες είναι δημοτικά ή κοινοτικά Νομικά Πρόσωπα και καλύπτουν η καθεμία ένα ή περισσότερα δημόσια σχολεία της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες, όπως αυτές εκτιμώνται από τον αντίστοιχο Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ).

Ο αριθμός των μελών που μετέχουν στη διοίκηση των Σχολικών Επιτροπών μπορεί να είναι από πέντε (5) έως δεκαπέντε (15) μέλη με απόφαση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και υποχρεωτικά μετέχουν σε αυτήν ο Διευθυντής του αντίστοιχου σχολείου, ένας εκπρόσωπος του αντίστοιχου Συλλόγου Γονέων, εφόσον υπάρχει τέτοιος σύλλογος (στην περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα σχολεία και Σύλλογοι Γονέων τότε μετέχουν οι Διευθυντές των σχολείων και από ένας εκπρόσωπος των Συλλόγων Γονέων) και εκπρόσωπος των Μαθητικών Κοινοτήτων.

**Στις Σχολικές Επιτροπές ανατίθεται η διαχείριση των πιστώσεων που διατίθενται για τη κάλυψη των δαπανών λειτουργίας των σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, όπως και κάθε μέτρου για τη στήριξη της διοικητικής λειτουργίας των σχολικών μονάδων.**

### 3.2.8 Διοίκηση της Ανώτατης Εκπαίδευσης σε Τοπικό Επίπεδο

Δεν υπάρχει αντίστοιχη δομή διοίκησης καθότι τα ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ).

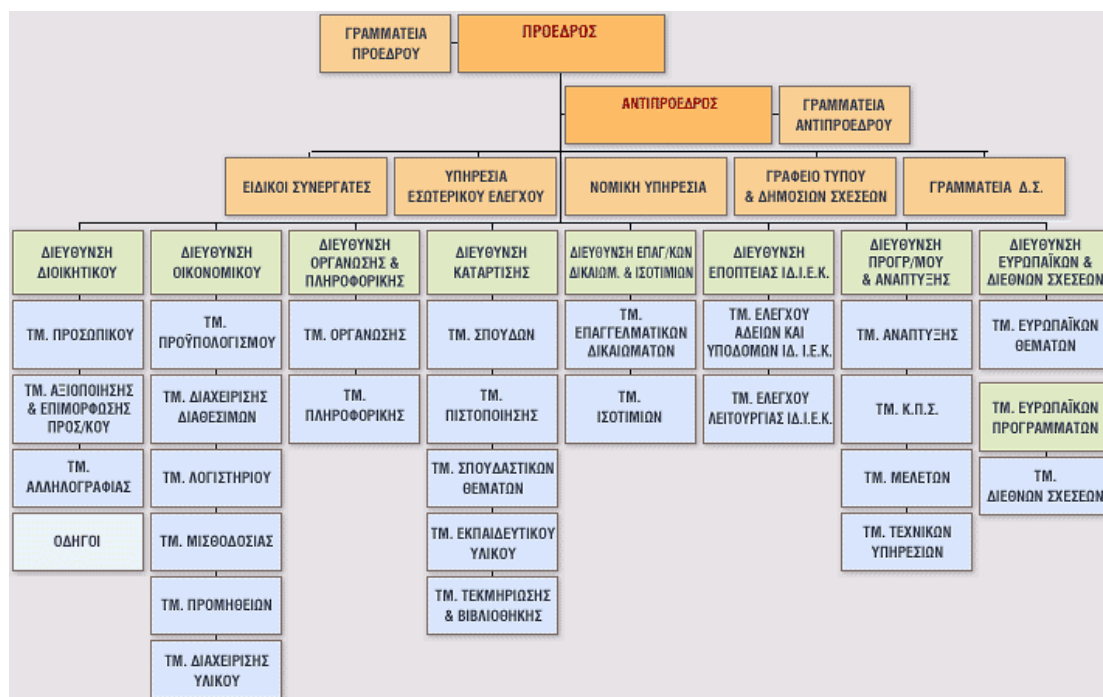
### 3.2.9 Διοίκηση Μεταδευτεροβάθμιας σε Εθνικό Επίπεδο

Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), Δημόσια και Ιδιωτικά, διοικούνται ή εποπτεύονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ.

Ο Ο.Ε.Ε.Κ. διοικείται από ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και απαρτίζεται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και εκπροσώπους του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, του Υπουργείου Οικονομικών, του Υπουργείου Εργασίας και των κοινωνικών εταίρων (Γ.Σ.Ε.Ε. - Σ.Ε.Β. - Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. - Ε.Σ.Ε.Ε.).

Οι κοινωνικοί εταίροι, στα πλαίσια της εταιρικής σχέσης, εκτός από την παραπάνω συμμετοχή τους στη Διοίκηση του Ο.Ε.Ε.Κ., συμμετέχουν και σε Τριμερείς Συμβουλευτικές Επιτροπές (Τ.Σ.Ε.). Οι Τ.Σ.Ε. έχουν ως κύριο έργο τους την ανίχνευση των αγορών εργασίας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και την εισήγηση στο Δ.Σ. του Ο.Ε.Ε.Κ. για την έναρξη λειτουργίας νέων ειδικοτήτων στα Δημόσια Ι.Ε.Κ. ή την παύση παλαιών, αν υπάρχει κορεσμός. Συγκεκριμένα, οι Τ.Σ.Ε., που τώρα πια συγκροτούνται σε Νομαρχιακό επίπεδο, αντί του Περιφερειακού που ίσχυε μέχρι σήμερα, παρατηρούν και καταγράφουν το οικονομικό και κοινωνικό προφίλ των τοπικών αγορών, ερευνώντας τις οικονομικές δράσεις ανά νομό, τις δημογραφικές εξελίξεις, τον κορεσμό των αγορών εργασίας και τη δυναμική της κάθε περιοχής. Συμμετέχουν, επίσης, στη διαδικασία εξετάσεων πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης.

Στο πλαίσιο της αποτελεσματικότερης λειτουργίας της Κεντρικής Υπηρεσίας, ο Ο.Ε.Ε.Κ. προχώρησε σε συνολική αναδιάρθρωση της οργανωτικής δομής του, το 1997 (Ε/18920/5-11-97, ΦΕΚ 1022 τ.Β'), διευρύνοντας το φάσμα των Διευθύνσεων του με τις ακόλουθες νέες: Διεύθυνση Οργάνωσης Πληροφορικής, Διεύθυνση Επαγγελματικών Δικαιωμάτων και Ισοτιμιών, Διεύθυνση Εποπτείας Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ., Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου.



### 3.3 Όργανα Διοίκησης και Διαχείρισης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων

Στις παρακάτω υποενότητες, παρουσιάζονται πληροφορίες για τα όργανα διοίκησης και διαχείρισης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ανά βαθμίδα εκπαίδευσης.

#### 3.3.1 Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Α'βάθμιας Εκπαίδευσης

Τα όργανα διοίκησης κάθε σχολείου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης είναι ο Διευθυντής, ο Υποδιευθυντής και ο Σύλλογος Διδασκόντων. Στο Νηπιαγωγείο προΐσταται εκπαιδευτικός του κλάδου Νηπιαγωγών με οποιοδήποτε βαθμό.

**Διευθυντής** ορίζεται όταν το Δημοτικό Σχολείο είναι τουλάχιστον τετραθέσιο. Ο Διευθυντής είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου, το συντονισμό της σχολικής ζωής, την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων, των υπηρεσιακών εντολών και την εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου των διδασκόντων. Μετέχει στην αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου και συνεργάζεται με τους Σχολικούς Συμβούλους.

Σε δεκαθέσια, τουλάχιστον, Δημοτικά Σχολεία ορίζεται και **Υποδιευθυντής**, ο οποίος αναπληρώνει το Διευθυντή όταν δεν υπάρχει, απουσιάζει ή κωλύεται. Επίσης, στα τετραθέσια και εννεαθέσια Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία τοποθετείται Υποδιευθυντής, υπεύθυνος για το πρόγραμμα του σχολείου.

Ο Διευθυντής και ο Υποδιευθυντής του δημοτικού σχολείου είναι εκπαιδευτικοί του κλάδου δασκάλων με βαθμό Α΄. Στα μονοθέσια, διθέσια και τριθέσια δημοτικά σχολεία, διοίκηση ασκεί ο Προϊστάμενος του Σχολείου, ο οποίος είναι εκπαιδευτικός του κλάδου των δασκάλων, με οποιοδήποτε βαθμό.

Ο **Σύλλογος των Διδασκόντων**, ο οποίος αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες και έχει ως Πρόεδρο το Διευθυντή του σχολείου, αποτελεί συλλογικό όργανο για τη χάραξη κατευθύνσεων, την καλύτερη εφαρμογή των εγκυκλίων καθώς και των υπηρεσιακών εντολών και την καλύτερη λειτουργία του σχολείου.

### **3.3.2 Όργανα Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων Β΄βάθμιας Εκπαίδευσης**

Όργανα διοίκησης των σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι ο **Διευθυντής**, ο Υποδιευθυντής και ο Σύλλογος των Διδασκόντων. Διευθυντές των Γυμνασίων, Γενικών Λυκείων και Επαγγελματικών Λυκείων ορίζονται εκπαιδευτικοί, διαφόρων κλάδων, με βαθμό Α΄.

Υποδιευθυντές ορίζονται σε Γυμνάσια, Γενικά Λύκεια και Επαγγελματικά Λύκεια όταν έχουν τουλάχιστον εννέα (9) τμήματα. Σε σχολικές μονάδες με συνολικά περισσότερα από δώδεκα (12) τμήματα ορίζεται και δεύτερος Υποδιευθυντής, ενώ όταν υπάρχουν περισσότερα από δεκαπέντε (15) τμήματα μπορεί να οριστεί και τρίτος Υποδιευθυντής.

Ο **Σύλλογος Διδασκόντων** αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες της σχολικής μονάδας με Πρόεδρο το Διευθυντή του Γυμνασίου / Λυκείου. Στις συνεδριάσεις του μπορούν να συμμετέχουν οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, οι Σχολικοί Σύμβουλοι καθώς και δύο εκπρόσωποι των μαθητών που προτείνονται από το Μαθητικό Συμβούλιο των Μαθητικών Κοινοτήτων για ειδικά θέματα που τους αφορούν.

Τα **Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα** (ΣΕΚ) που υπάρχουν στην Τεχνική-Επαγγελματική Εκπαίδευση και όπου εκπαιδεύονται εργαστηριακά μαθητές που προέρχονται από δύο τουλάχιστον τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια διοικούνται από το Διευθυντή, τον Υποδιευθυντή, τους Υπευθύνους Τομέων των Ειδικοτήτων, τους Υπευθύνους Εργαστηρίων και το Σύλλογο Διδασκόντων. Για τη διαχείριση των πόρων των σχολείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ισχύουν όσα αναφέρθηκαν για τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην προηγούμενη υποενότητα.

### 3.3.3 Όργανα Διοίκησης των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Συντάγματος, τα Πανεπιστήμια είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ).

Στην ακαδημαϊκή δομή κάθε πανεπιστημιακού Ιδρύματος υπάρχουν τα εξής τρία διακριτά επίπεδα:

**Σχολή.** Κάθε Πανεπιστήμιο αποτελείται από Σχολές. Κάθε Σχολή συγκροτείται από διαφορετικά Τμήματα που καλύπτουν συγγενή επιστημονικά αντικείμενα και έχει κατά βάση συντονιστικές αρμοδιότητες.

**Τμήμα.** Τα Τμήματα είναι οι βασικές λειτουργικές ακαδημαϊκές μονάδες που αντιστοιχούν στο γνωστικό αντικείμενο μίας επιστήμης και οδηγούν σε ένα ενιαίο πτυχίο. Η Γενική Συνέλευση του Τμήματος είναι το κύριο διοικητικό όργανο μέσα από το οποίο χαράσσεται η διδακτική και η ερευνητική πολιτική και ασκείται ο δημοκρατικός έλεγχος στην όλη εν γένει λειτουργία του κάθε πανεπιστημιακού Τμήματος.

**Τομέας.** Τα Τμήματα διακρίνονται περαιτέρω σε Τομείς που αντιστοιχούν σε μικρότερα και διακριτά μέρη του ευρύτερου γνωστικού αντικειμένου του Τμήματος, εφόσον αυτό το γνωστικό αντικείμενο είναι ιδιαίτερα ευρύ και ο αριθμός του κύριου διδακτικού ερευνητικού προσωπικού είναι επαρκής.

Ας σημειωθεί ότι οι διδακτικές και ερευνητικές δραστηριότητες ενός Τμήματος ή ενός Τομέα μπορούν να ομαδοποιούνται και να συγκροτούνται σε ακόμη μικρότερες λειτουργικές (όχι ακαδημαϊκές) μονάδες, τα Εργαστήρια (ή Κλινικές στην Ιατρική).

Τα Πανεπιστήμια έχουν την ευθύνη της διαχείρισης των πόρων που προέρχονται τόσο από την κρατική επιχορήγηση όσο και από την περιουσία τους. Με Προεδρικό Διάταγμα, μετά από σύμφωνη γνώμη της Συγκλήτου, είναι δυνατή η ίδρυση Ειδικού Νομικού Προσώπου Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου για την αξιοποίηση και διαχείριση της περιουσίας του Πανεπιστημίου.

Σε ό,τι αφορά τα ΤΕΙ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα που ανήκουν επίσης στην Ανώτατη Εκπαίδευση, είναι αυτοδιοικούμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, υπό την εποπτεία του ΥΠΕΠΘ. Η λειτουργία και η οργάνωσή τους καθορίζονται από το Νόμο, ενώ ειδικότερα θέματα ρυθμίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό κάθε ΑΤΕΙ.

### 3.3.4 Όργανα Διοίκησης των ΙΕΚ

Στην γενικότερη περίπτωση, την διοίκηση του ΙΕΚ έχει ο Διευθυντής, ενώ παράλληλα ορίζεται και Αναπληρωτής Διευθυντής. Το τυπικό οργανόγραμμα Δημοσίου Ι.Ε.Κ. προβλέπει τρία τμήματα: Διοικητικών Θεμάτων, Οικονομικών Θεμάτων και Γραφείο



Γραμματείας, όλα υπό την εποπτεία Διευθυντή και Αναπληρωτή Διευθυντή, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχεδιάγραμμα (από την ιστοσελίδα <http://www.oEEK.gr/index2.html>).

### Τυπικό Οργανόγραμμα Δημοσίων Ι.Ε.Κ.



**Διευθυντές** και Αναπληρωτές Διευθυντές Δ.Ι.Ε.Κ. των Παραρτημάτων Δ.Ι.Ε.Κ. τοποθετούνται Υπάλληλοι των Κλάδων ΠΕ ή ΤΕ, σύμφωνα με τις ανάγκες στελέχωσης του κάθε Δ.Ι.Ε.Κ., ή εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που διαθέτουν επαρκή εμπειρία σε θέματα Διοίκησης Σχολικών Μονάδων ή Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων.

**Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών** των Δ.Ι.Ε.Κ., τοποθετούνται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ ή ΤΕ, κατά περίπτωση ή εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Μέχρι να συντρέξουν όλες οι προϋποθέσεις επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο δημόσιο, Προϊστάμενοι όλων των Οργανικών Μονάδων της Κ.Υ. του Ο.Ε.Ε.Κ., πλην της Νομικής Υπηρεσίας, καθώς και Προϊστάμενοι των Διοικητικών Υπηρεσιών των Δ.Ι.Ε.Κ., τοποθετούνται μόνιμοι υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ που υπηρετούν οργανικά ή με απόσπαση στον Ο.Ε.Ε.Κ. ή εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για την επιλογή των Διευθυντών και Αναπληρωτών Διευθυντών των Δ.Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας ΥΠΕΠΘ και των Αναπληρωτών Διευθυντών Παραρτημάτων αυτών, ως υπηρεσιακό συμβούλιο ορίζεται το ΚΥΣΔΕ του ΥΠΕΠΘ. Χρέη εισηγητού εκτελεί μέλος του ΚΥΣΔΕ που ορίζεται με απόφαση του προέδρου του, όπως προβλέπεται

στο άρθρο 10 του ΠΔ 1/2003 (ΦΕΚ 1Α). Το ΚΥΣΔΕ καλεί σε συνέντευξη κάθε υποψήφιου που πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις διατάξεις της σχετικής προκήρυξης και της παραγράφου 6 του άρθρου 4 της απόφασης 121/1992 (ΦΕΚ 371Β) του ΥΠΕΠΘ, όπως εκάστοτε ισχύει. Ο ορισμός και η τοποθέτησης εκτελείται με Πράξη του Προέδρου του ΟΕΕΚ.

### **3.4 Εσωτερική και Εξωτερική Εποπτεία**

#### **3.4.1 Υπεύθυνα Όργανα**

Σε κάθε επίπεδο εκπαίδευσης έχουν οριστεί τα υπεύθυνα όργανα για την εποπτεία της λειτουργίας.

**Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση:** Την ευθύνη της διοικητικής εποπτείας και του ελέγχου για τα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Νηπιαγωγεία και Δημοτικά) έχουν οι Διευθυντές των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και οι Προϊστάμενοι των Γραφείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

**Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση:** Τη διοικητική εποπτεία και τον έλεγχο των σχολικών μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ασκούν οι Διευθυντές των κατά τόπους Διευθύνσεων και οι Προϊστάμενοι των Γραφείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

**Ανώτατη Εκπαίδευση:** Στα ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης ασκείται έλεγχος νομιμότητας από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο έλεγχος αυτός ασκείται μόνο για διοικητικές πράξεις των ιδρυμάτων, για την έκδοση των οποίων συμπράττει και ο Υπουργός. Τη νομιμότητα των άλλων πράξεων των Πανεπιστημίων και των ΑΤΕΙ, κρίνουν – εφόσον ζητηθεί – τα Δικαστήρια ή οι Ελεγκτές δημόσιας διοίκησης. Ο Υπουργός Παιδείας μπορεί να καλεί και να συζητά, για θέματα της αρμοδιότητάς τους, τους Πρυτάνεις των Πανεπιστημίων και τους Προέδρους των ΑΤΕΙ.

**Μετα-δευτεροβάθμια Εκπαίδευση:** Οι εξετάσεις Πιστοποίησης του ΟΕΕΚ γίνεται με την συμμετοχή συνεργατών και επιστημόνων διαφόρων ειδικοτήτων, οι οποίοι λειτουργούν ως επιτηρητές, εξεταστές και βαθμολογητές.

Ειδικά για τις σχολικές μονάδες, την εσωτερική εποπτεία έχουν:

- **Διευθυντής** της σχολικής μονάδος.
- **Υποδιευθυντής** (όποτε δικαιολογείται από το μέγεθος της σχολικής μονάδας) καθώς και
- Ο **Σύλλογος Διδασκόντων**. Ο τελευταίος αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες της σχολικής μονάδας. Πρόεδρος του Συλλόγου Διδασκόντων είναι ο Διευθυντής του σχολείου και στις συνεδριάσεις του μπορούν να συμμετέχουν οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, οι Σχολικοί Σύμβουλοι καθώς και δύο εκπρόσωποι των μαθητών που προτείνονται από το Μαθητικό Συμβούλιο των Μαθητικών Κοινοτήτων για ειδικά θέματα που τους αφορούν. Ο Σύλλογος Διδασκόντων, βασικό όργανο διοίκησης και επίλυσης λειτουργικών θεμάτων του σχολείου, συνεδριάζει τακτικά, πριν από την έναρξη του σχολικού έτους και μία φορά στο τέλος κάθε τριμήνου / τετραμήνου, και έκτακτα, όταν κρίνεται σκόπιμο. Οι συνεδριάσεις του συλλογικού αυτού οργάνου γίνονται μέσα στο ωράριο του σχολείου και οπωσδήποτε εκτός ωρών διδασκαλίας των μαθημάτων. Σκοπός του Συλλόγου των Διδασκόντων είναι η εξέταση θεμάτων σχετικά με την εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος, την προστασία και την υγεία των μαθητών και την οργάνωση της σχολικής ζωής, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή λειτουργία του σχολείου.

### 3.4.2 Συμμετοχή των Κοινωνικών Φορέων

Στο χώρο της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, λειτουργούν τα ακόλουθα συλλογικά όργανα – σε επίπεδο τοπικό, νομαρχιακό και εθνικό — με τη συμμετοχή παραγόντων της σχολικής ζωής (διδάσκοντες, γονείς, μαθητές):

- **Σχολικό Συμβούλιο:** λειτουργεί σε κάθε σχολείο και αποτελείται από το Σύλλογο των Διδασκόντων, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του

Συλλόγου Γονέων κι έναν εκπρόσωπο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Έργο του είναι η στήριξη της σχολικής λειτουργίας.

- **Δημοτική ή Κοινοτική Επιτροπή Παιδείας:** λειτουργεί σε κάθε Δήμο ή Κοινότητα και αποτελείται από εκπροσώπους του Δήμου ή της Κοινότητας, της Ένωσης Γονέων, Διευθυντές σχολείων, εκπροσώπους των παραγωγικών τάξεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών. Η Επιτροπή εισηγείται στο Δήμαρχο ή τον Πρόεδρο της Κοινότητας και στο Δημοτικό ή το Κοινοτικό Συμβούλιο –κατά περίπτωση— θέματα που αφορούν την καλύτερη λειτουργία και οργάνωση των σχολείων της περιοχής τους, την κατανομή των πιστώσεων, την κατάργηση ή τη συγχώνευση των σχολείων, την ανέγερση, την επισκευή και συντήρηση των σχολικών κτηρίων.
- **Νομαρχιακή Επιτροπή Παιδείας:** αποτελείται από το Νομάρχη ή εκπρόσωπό του, εκπροσώπους των σχολικών συμβούλων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, της διοίκησης της εκπαίδευσης, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, της Ομοσπονδίας Γονέων, των παραγωγικών τάξεων, των επιστημονικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών. Η Επιτροπή διαμορφώνει προτάσεις και εισηγείται στο Νομαρχιακό Συμβούλιο και στο Νομάρχη, με βάση τις εισηγήσεις των Δημοτικών και Κοινοτικών Συμβουλίων, για την κατανομή των πιστώσεων, την ίδρυση ή κατάργηση σχολείων και γενικότερα για θέματα λειτουργίας των δημοσίων σχολείων του Νομού.
- **Υπηρεσιακά Συμβούλια** – κεντρικά και περιφερειακά: γνωμοδοτούν σε θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών, οι οποίοι εκπροσωπούνται στα ΥΣ μέσω των αιρετών εκπροσώπων τους.

Παράλληλα, έχουν συσταθεί και λειτουργούν δημοτικά ή/και κοινοτικά Νομικά Πρόσωπα με την επωνυμία **Σχολικές Επιτροπές**, που καλύπτουν η καθεμία ένα ή περισσότερα σχολεία και στη διοίκηση των οποίων μετέχουν οι Διευθυντές των αντιστοίχων σχολείων, εκπρόσωποι του Συλλόγου Γονέων και εκπρόσωπος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (για τη σύσταση και τις αρμοδιότητες των Σχολικών Επιτροπών βλέπε περισσότερα στοιχεία σε παραπάνω υποενότητα).

Οι γονείς των μαθητών, για να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στη σχολική ζωή, είναι οργανωμένοι σε συλλόγους. Οι γονείς των μαθητών κάθε σχολείου συγκροτούν ένα Σύλλογο Γονέων. Οι Σύλλογοι Γονέων των σχολείων της ίδιας κοινότητας ή

δήμου ή δημοτικού διαμερίσματος, συγκροτούν μια Ένωση Γονέων, στην οποία κάθε σύλλογος εκπροσωπείται με έναν τουλάχιστον εκπρόσωπο ανά τριάντα (30) μαθητές. Οι Ενώσεις Γονέων κάθε νομού ή νομαρχιακού διαμερίσματος συγκροτούν μία Ομοσπονδία Γονέων, στην οποία κάθε Ένωση εκπροσωπείται με έναν εκπρόσωπο ανά τριακόσιους (300) μαθητές. Οι Ομοσπονδίες Γονέων της χώρας συγκροτούν τη Συνομοσπονδία Γονέων, στην οποία κάθε Ομοσπονδία εκπροσωπείται με έναν τουλάχιστον εκπρόσωπο ανά χιλίους πεντακοσίους (1500) μαθητές.

### 3.5 Διαπιστώσεις

Η οργάνωση και η διοίκηση της ελληνικής σχολικής τυπικής εκπαίδευσης έχει ως πρότυπο ορθολογικής οργάνωσης το γραφειοκρατικό σύστημα. Βασικό χαρακτηριστικό αυτής της **τυπικής γραφειοκρατικής οργάνωσης** είναι η πυραμοειδής και ιεραρχημένη διάρθρωση της δομής της, η οποία εξασφαλίζει την οριζόντια κατανομή της εργασίας με τέτοιο τρόπο, έτσι ώστε κάθε όργανο να συντάσσεται σε μια συγκεκριμένη βαθμίδα της ιεραρχίας και να ασκεί την αρμοδιότητά του, δηλαδή τη θεσμική του εξουσία, κάτω από τον έλεγχο του ιεραρχικού προϊστάμενου του.

Βασικό χαρακτηριστικό του ελληνικού μοντέλου οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης είναι ο **κεντρικός και υπερ-συγκεντρωτικός χαρακτήρας** του, καθώς όλες σχεδόν οι αρμοδιότητες (αποφασιστικές, κανονιστικές, εποπτικές, συντονιστικές, επιτελικές) ασκούνται από το ΥΠ.Ε.Π.Θ.

Αυτό το μοντέλο οργάνωσης, **αποκλίνει από το γενικό ελληνικό διοικητικό σύστημα**, το οποίο, σύμφωνα με ρητή συνταγματική διάταξη (άρθρο 101 Συντάγματος), οφείλει να είναι αποκεντρωμένο. Με το νόμο 2817/2000, όπως αυτός τροποποιήθηκε με το νόμο 2986/2002, καταβάλλεται προσπάθεια με μικρά και δειλά βήματα να περιορισθεί ο συγκεντρωτισμός και η ιεραρχική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος. Ωστόσο, απομένει ακόμα να διανυθεί μακρύς δρόμος για την πλήρη εναρμόνισή του με το γενικό περιφερειακό και αποκεντρωμένο ελληνικό σύστημα.

Στα πλαίσια του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, οι λειτουργίες που τελούνται και τα όργανα που το απαρτίζουν αποτελούν δημόσια υπηρεσία η οποία ανήκει στη λεγόμενη «παροχική διοίκηση», διότι αφορά την παροχή θεμελιώδους υπηρεσίας προς τον ελληνικό λαό, την παροχή, δηλαδή, παιδείας, η οποία, σύμφωνα με το άρθρο 1 του νόμου 2525/1997, πρέπει να είναι υψηλού επιπέδου.

Το κράτος αναλαμβάνει να διαμορφώσει το όραμα για το εκπαιδευτικό σύστημα δηλαδή να διαμορφώσει και να περιγράψει τα γενικά χαρακτηριστικά μιας επιθυμητής ιδανικής κατάστασης του εκπαιδευτικού συστήματος στο χρονικό ορίζοντα που θέτει λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό και διεθνές περιβάλλον και εξέλιξη και το οποίο όραμα νομιμοποιείται μέσα από τις δημοκρατικές διαδικασίες για να αποτελέσει όραμα των πολιτών και υπό προϋποθέσεις ανάγεται σε εθνικό όραμα για την παιδεία.

Ακόμη, το κράτος διαμορφώνει στρατηγική, δηλαδή σκιαγραφεί τη γενική πορεία δράσης του συστήματος αλλά και των συντελεστών λαμβάνοντας αποφάσεις σχετικές με την αποστολή του συστήματος, τους στρατηγικούς στόχους και με την ανάπτυξη στρατηγικών ανάπτυξης και ανταγωνισμού, που επηρεάζουν μακροπρόθεσμα τη συνολική πορεία του εκπαιδευτικού συστήματος.

Επιπλέον, το κράτος καθορίζει τις βασικές αρχές και προϋποθέσεις παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών και διαμορφώνει αξιόπιστους μηχανισμούς πληροφόρησης, παρατήρησης, ελέγχου, και αξιολόγησης της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Διαφυλάττει τον ενιαίο χαρακτήρα της εκπαίδευσης, της ομοιογένειας και της ισότητας απέναντι στη δημόσια υπηρεσία της εκπαίδευσης. Υπερκαλύπτει την ανάγκη συνολικής και ενιαίας εκπαιδευτικής εκπροσώπησης της χώρας σε υπερεθνικούς οργανισμούς.

Η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος στηρίζεται στις γνωστές αρχές της «ιεραρχικής κλίμακας» και της «ενότητας της διεύθυνσης». Και τούτο γιατί πρόκειται για ένα γραμμικό και συγκεντρωτικά οργανωμένο εκπαιδευτικό σύστημα.

Οι σχέσεις μεταξύ των οργάνων αυτών είναι ιεραρχικές. Λόγω όμως της φύσης του εκπαιδευτικού έργου ως παιδαγωγικού και διδακτικού γεγονότος που επιτελείται στο σχολικό οργανισμό, το εκπαιδευτικό διοικητικό μοντέλο, θεωρείται ότι ανήκει και στο λεγόμενο **«εταιρικό» μοντέλο διακυβέρνησης**. Τούτο σημαίνει ότι όλα τα όργανα που απαρτίζουν μια ομάδα ή σύνολο διοίκησης επιδιώκουν ή πρέπει να επιδιώκουν

ένα κοινό σκοπό, που αποβλέπει στην καλύτερη δυνατή αγωγή και την εκπαίδευση των παιδιών.

Για το λόγο μάλιστα αυτό η σχέση τους επιβάλλεται να βασίζεται, πρωτίστως, στη συνεργασία και όχι αποκλειστικά στην ιεραρχική κατανομή αρμοδιοτήτων. Για παράδειγμα, ο Διευθυντής του σχολείου οφείλει να συνεργάζεται αρμονικά με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και το σύλλογο γονέων και κηδεμόνων και όχι απλά να προϊίσταται αυτών. Επίσης, ο Σχολικός Σύμβουλος, ο Διευθυντής Εκπαίδευσης και ο Περιφερειακός Διευθυντής οφείλουν να συνεργάζονται τόσο με το Διευθυντή της σχολικής μονάδας όσο και μεταξύ τους, και όχι απλά να διοικούν ιεραρχικά.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα παραπάνω, αν και το διοικητικό εκπαιδευτικό σύστημα έχει πυραμοειδή και ιεραρχική δομή, οι σχέσεις μεταξύ των οργάνων διοίκησης πρέπει να είναι, κατά κύριο λόγο, σχέσεις συνεργασίας και όχι μόνο ιεραρχικής εξάρτησης, διότι διαφορετικά δε θα ήταν δυνατή η επίτευξη του παραπάνω κοινού «εταιρικού» σκοπού, της διαπαιδαγώγησης δηλαδή των μαθητών. Άλλωστε, το σχολείο δεν είναι μια απλή δημόσια υπηρεσία διοίκησης, έτσι ώστε οι σχέσεις των οργάνων που αποτελούν το διοικητικό εκπαιδευτικό σύστημα να είναι ιεραρχημένες στο πνεύμα της υπηρεσιακής εξάρτησης.

Γενικά, το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδος είναι συγκεντρωτικό. Το ΥΠ.Ε.Π.Θ. παραμένει το κέντρο λήψης αποφάσεων, παρ' όλο που για διοικητικούς λόγους η χώρα μας είναι χωρισμένη σε περιφέρειες και νομούς. Οι αποφάσεις, λοιπόν, παίρνονται σε επίπεδο κεντρικής εξουσίας και μεταβιβάζονται στις εκπαιδευτικές μονάδες. Αυτό μετατρέπει τους εκπαιδευτικούς σε απλούς διεκπεραιωτές. Έτσι, τους αφαιρείται η δυνατότητα της ανάληψης πρωτοβουλιών στην εκπαιδευτική διαδικασία.

### **3.6 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων**

Οι ανθρωπίνοι πόροι, η διαχείρισή τους και γενικότερα ο συνεπακόλουθος εκπαιδευτικός σχεδιασμός αποτελούν ένα σημαντικό άξονα προώθησης της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του κάθε εκπαιδευτικού συστήματος. Το

θέμα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις σχεδιασμού και εφαρμογής εκπαιδευτικών αλλαγών και μεταρρυθμίσεων<sup>2</sup>.

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός και κυρίως η **διαχείριση ανθρωπίνων πόρων είναι δραστηριότητα η οποία μέχρι τη δεκαετία του '60 είχε αξιοποιηθεί μόνο στις αναπτυγμένες χώρες**. Από τη δεκαετία του '60 και μετά, οπότε και κυριάρχησαν αφενός η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Ψαχαρόπουλος, 1999, Mace et al, 1999, Καρατζιά-Σταυλιώτη, 1999) αφετέρου οι κοινωνιολογικές θεωρίες για τη βελτίωση και επέκταση της εφαρμογής των δημοκρατικών αρχών της ισότητας και της δικαιοσύνης στις κοινωνίες (Ματθαίου, 1997, Kazamias, Zambeta, Karatzia, 2001), ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός επεκτάθηκε και υιοθετήθηκε από εθνικές κυβερνήσεις αλλά και από υπερεθνικούς οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα εκπαιδευτικά. Στο πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού αξιοποιήθηκαν έννοιες και μεθοδολογικά εργαλεία που προέρχονται από τον ευρύτερο χώρο του πολιτικού σχεδιασμού (λ.χ. σχεδιασμός στην πολεοδομία, στον χώρο της υγείας κλπ.) και, κυρίως, της Οικονομικής θεωρίας.

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αναφέρεται σε δυο σαφώς διαφοροποιημένες, αλληλοσυνδεόμενες προσεγγίσεις

- στις μεθόδους συσχέτισης του κόστους και του οφέλους ανάμεσα στα διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα και τη συνεπαγόμενη αποτίμηση της οικονομικής αξίας της εκπαίδευσης και πρόγνωση της ζήτησης για (μετά υποχρεωτική κυρίως) εκπαίδευση, με στόχο την επιλογή του πλέον αποτελεσματικού τρόπου επένδυσης στην εκπαίδευση (λ.χ. Ατομική ζήτηση για εκπαίδευση, Κοινωνικός δείκτης ανταποδοτικότητας)
- στην πρόγνωση των απαιτήσεων της αγοράς σε σχέση με τις διάφορες κατηγορίες εργατικού δυναμικού και στη συνέχεια τη διασύνδεση των απαιτήσεων αυτής με τις ανάγκες για εκπαίδευση και κατάρτιση.

Ο **προγραμματισμός / σχεδιασμός ενδεικτικού τύπου** χρησιμοποιήθηκε στη Γαλλία και έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς τις επιχειρήσεις αναφορικά με τις συνθήκες που θα αναμένουν στην αγορά καθώς και σχετικά με το τι πρέπει να παράγουν για να υπάρξει ισορροπία στην οικονομία και να μη δημιουργηθούν

---

<sup>2</sup> 2 Χάρης Λαμπρόπουλος, «Διαχείριση ανθρώπινων πόρων και προώθηση της αλλαγής στην εκπαίδευση, 2007»



οικονομικές κρίσεις. Ο **αγγλοσαξονικός ή φιλελεύθερος προγραμματισμός / σχεδιασμός** επικρατεί και έχει, βέβαια διαφοροποιημένες εφαρμογές, κυρίως στην Αμερική και σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο του σχεδιασμού αυτού περιορίζεται η επέμβαση του κράτους στην οικονομική ζωή μόνο στο πεδίο του καθορισμού ορισμένων μεταβλητών που επηρεάζουν άμεσα τη δημοσιονομική πολιτική όπως είναι το επιτόκιο προεξόφλησης, η συναλλαγματική ισοτιμία, η κυκλοφορία χρήματος και οι φορολογικοί συντελεστές. Στην περίπτωση αυτή γίνονται αναφορές σε οικονομική πολιτική παρά σε οικονομικό προγραμματισμό. Όσον αφορά στην εκπαίδευση οι πολιτικές που εφαρμόζονται αναφέρονται στην εισαγωγή μηχανισμών της αγοράς στο χώρο της με στόχο να βελτιωθεί η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης μέσα από τον συνεπαγόμενο ανταγωνισμό. Συνδεδεμένες έννοιες που ενυπάρχουν στο σύγχρονο εκπαιδευτικό λόγο είναι αυτές της «απόδοσης λόγου», της «βελτίωσης της επίδοσης», της «διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά» κλπ.

Στις αναπτυσσόμενες χώρες ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός υιοθετήθηκε ως μέρος του εθνικού προγραμματισμού (Βούτσινος κ.ά., 1994) ως «όχημα» για οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική δικαιοσύνη (Mace et al, 1999 & 2000). Ο κάθε είδους σχεδιασμός κρίθηκε απαραίτητος για τις χώρες αυτές εξαιτίας της ανάγκης για αποδοτική αξιοποίηση των περιορισμένων χρηματικών και άλλων παραγωγικών πόρων. Ταυτόχρονα ο σχεδιασμός στις χώρες αυτές ήταν απαραίτητη προϋπόθεση για να πάρουν τεχνική βοήθεια από διεθνείς οργανισμούς (World Bank, 1996), πρακτική που είχε υιοθετηθεί από τη δεκαετία του '60 και μετά.

Ακόμη και σήμερα, στις χώρες λ.χ. της Ε.Ε. όπου υπάρχει το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, το οποίο συγχρηματοδοτεί μαζί με εθνικούς πόρους έργα κοινωνικής βάσης (ΕΚΤ) ή έργα υποδομής (ΕΤΠΑ), κρίνεται απαραίτητος ο σχεδιασμός / προγραμματισμός σε εθνικό επίπεδο σε όλους τους τομείς (και στην εκπαίδευση). Ο προγραμματισμός αυτός κατατίθεται στην Ε.Ε. προκειμένου να εγκριθεί η σχεδιαζόμενη χρηματοδότηση, τόσο όσον αφορά στη συμφωνία της στοχοθεσίας με τους γενικούς στόχους που προωθεί η Ε.Ε., αλλά και όσον αφορά στη διαφάνεια και αποτελεσματικότητα στους τρόπους υλοποίησης των στόχων αυτών.

Στο κείμενο παρακάτω αποσαφηνίζεται η έννοια της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Στην συνέχεια παρουσιάζονται οι βασικοί

σταθμοί στο πεδίο της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων στην εκπαίδευση στην Ελλάδα και τα αποτελέσματά τους.

### 3.6.1 Αναγκαιότητα εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, όπως έχει προαναφερθεί, έχει λάβει ποικιλία ορισμών και περιεχομένων. Με βάση τους ορισμούς που κατά καιρούς έχουν αποδοθεί στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό (Ψαχαρόπουλος, 1999, Mace et al, 1999, Πεσμαζόγλου, 1994) αλλά και τις εφαρμογές του, είναι δυνατόν να διαμορφωθεί ο εξής λειτουργικός ορισμός, που είναι εμφανής η διασύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στο γενικότερο εκπαιδευτικό σχεδιασμό και με το σχεδιασμό και τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων:

«Εκπαιδευτικός σχεδιασμός θεωρείται ο ορθολογικός τρόπος σκέψης και δράσης στη βάση του οποίου επιλέγεται η βέλτιστη ανάμεσα σε εναλλακτικές λύσεις και μεγιστοποιούνται τα αποτελέσματα της κάθε διαδικασίας μέσα από την πλέον αποτελεσματική κατανομή, διαχείριση και αξιοποίηση των διαθέσιμων χρηματικών και ανθρωπίνων πόρων»

Ο ορθολογικός σχεδιασμός, βέβαια, πρέπει να αποτελεί μορφή σχεδιασμού που να βασίζεται σε πληροφορίες και δεδομένα που τυγχάνουν επεξεργασίας με ορθολογικό τρόπο. Όλα τα στάδια του εκπαιδευτικού σχεδιασμού (ορισμός πλαισίου, επιλογή μοντέλου, συλλογή πληροφοριών, επιλογή τεχνικών επεξεργασίας των πληροφοριών, εξαγωγή συμπερασμάτων, διαμόρφωση προτάσεων) πρέπει να βρίσκονται σε μία διαρκή αλληλεπίδραση και να μπορούν να αντιμετωπιστούν ως ένα σύστημα που η εφαρμογή του είναι αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας που το υιοθετεί με την οποία βρίσκεται σε δημιουργική διάδραση.

Πολλοί μελετητές (Πεσμαζόγλου, 1994, Βούτσινος, κ.ά, 1994) αναφέρονται στο ότι σχεδιασμός είναι αναπόφευκτος διότι αποτελεί βασική ανθρώπινη δραστηριότητα σε κάθε τομέα της ατομικής και κοινωνικής ζωής, ιδιαίτερα δε στους τομείς όπου επενδύονται χρηματικοί και ανθρωπίνος πόροι και, ακόμη περισσότερο σε αυτούς

στους οποίους στηρίζεται και έχει αποδοθεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των χωρών, όπως είναι η εκπαίδευση. Στη βάση της αναγκαιότητας του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, αυτός αναγνωρίζεται ως ένα από τα τρία σαφώς διακριτά στάδια σε κάθε οργανωμένη (είτε αυτό γίνεται ενσυνείδητα ή ασυνείδητα) δραστηριότητα: του σχεδιασμού, της υλοποίησης και της αξιολόγησης. Το σκεπτικό αυτό παρέχει και το πλαίσιο διασύνδεσης του εκπαιδευτικού σχεδιασμού με τις όποιες εκπαιδευτικές αλλαγές ή και μεταρρυθμίσεις, είτε αυτό αναφέρεται σαφώς ως επιχείρημα και νομιμοποιητικός λόγος, είτε ενυπάρχει και μπορεί να αναγνωρισθεί στο σχετικό ρηματικό λόγο ως ιδεολογία και πρακτική.

Στο πεδίο των ανθρωπίνων πόρων ο σχετικός σχεδιασμός αναφέρεται κυρίως σε θέματα προσφοράς και ζήτησης για εκπαίδευση, ή σύμφωνα με τον ορισμό που δίνεται το 1993, ειδικά για το σχεδιασμό των ανθρωπίνων πόρων στην εκπαίδευση (Mace et al, 1999): «Ο σχεδιασμός ανθρωπίνων πόρων ασχολείται με το συντονισμό της προσφοράς στην εκπαίδευση στο παρόν ώστε να υπάρξει η απαιτούμενη από την αγορά παραγωγικότητα των ατόμων στο μέλλον».

Ένας λόγος ο οποίος δίνεται από τους σχεδιαστές για την υιοθέτηση μεθόδων σχεδιασμού των ανθρωπίνων πόρων είναι η υποτιθέμενη στενή σχέση ανάμεσα στη δομή του εργατικού δυναμικού μιας χώρας και στο ρυθμό της οικονομικής της ανάπτυξης, κάτι που υποστηρίζεται κυρίως από τη θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου (βλ. Schultz, 1964, 1993, Becker, 1993, Mace et al, 2000). Στη βάση αυτή οι σχεδιαστές μπορούν να χρησιμοποιήσουν την προαναφερθείσα σχέση για να προβλέψουν τις ανάγκες του εργατικού δυναμικού επιτυγχάνοντας τελικά ένα δεδομένο ρυθμό/ δείκτη ανάπτυξης. Λαμβάνοντας υπόψη τα αναμενόμενα πλεονεκτήματα του σχεδιασμού των ανθρωπίνων πόρων δεν θεωρείται παράλογο το γεγονός ότι είχε τόσο μεγάλη επίδραση στους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές και είχε αποτελέσει στις αρχές του 1970, σύμφωνα με τον Mark Blaug, την «κυρίαρχη μέθοδο στον κόσμο για την ολοκλήρωση του κάθε εκπαιδευτικού και οικονομικού σχεδιασμού» (βλ. Mace et al, 1999).

Μια από τις βασικότερες θεωρητικές βάσεις για την υιοθέτηση μεθόδων σχεδιασμού των ανθρωπίνων πόρων από τους σχεδιαστές εκπαιδευτικής πολιτικής ήταν ο ισχυρισμός ότι οι αγορές εργασίας μπορεί να μην ήταν ικανές να αναπτυχθούν και να αντιμετωπίσουν τις ραγδαίες αλλαγές στο κοινωνικοοικονομικό συγκείμενο. Για παράδειγμα, το ζήτημα της χρονικής καθυστέρησης ανάμεσα στην υλοποίηση των

σχεδίων και την απόκτηση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων αποκτά ιδιαίτερη σημασία κατά τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό όπου εκτός από την χρονική καθυστέρηση υπάρχει και έντονη αβεβαιότητα όσον αφορά πολλές παραμέτρους της «παραγωγικής διαδικασίας». Μία ενδελεχής ανάλυση, η οποία δεν είναι δυνατόν να γίνει στο πλαίσιο αυτού του άρθρου, θα αναφερόταν στις διαρκείς κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που προβάλλονται και στην εκπαίδευση και οφείλονται στις αυξανόμενες επιδράσεις της παγκοσμιοποίησης των αγορών, στη διεθνοποίηση της κουλτούρας, στην έκρηξη της γνώσης στην επιστήμη και την τεχνολογία, στις ασυμμετρίες πληροφόρησης και στις πληθυσμιακές μετακινήσεις και γεωπολιτικές αλλαγές.

Το κατά πόσο υπάρχουν χρονικές καθυστερήσεις στο χώρο της εκπαίδευσης και η ένταση των καθυστερήσεων αυτών αποτελούν κεντρικό σημείο για την εφαρμογή μεθόδων σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων. Το όλο σχετικό σκεπτικό στηρίζεται στο κατά πόσο η αγορά και τα εκπαιδευτικά συστήματα είναι ικανά να ελαττώσουν τις ελλείψεις ή την προσφορά εξαιρετικά γρήγορα, προσαρμοζόμενα στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες, ή αν απαιτείται ο σχεδιασμός στο πεδίο του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να γίνουν οι απαραίτητες προβλέψεις για να υποστηριχθεί η ισορροπία στην αγορά εργασίας και να χρησιμοποιηθούν αποδοτικά οι όλο και περισσότερο λιγότεροι χρηματικοί και ανθρωπίνου πόροι. Αυτό το αμφιλεγόμενο σημείο διακατέχει τη συζήτηση στο πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού όπου κατατίθενται επιχειρήματα υπέρ ή κατά της παρέμβασης του κράτους (Mace et al, 2000).

Στη βάση της ύπαρξης της εσωτερικής και της εξωτερικής αποδοτικότητας (Mace et al, 2000, Καρατζιά-Σταυλιώτη, 1999) αλλά και της πολυπλοκότητας που χαρακτηρίζει το χώρο της εκπαίδευσης γίνεται σαφές ότι θα μπορούσαν να καταγραφούν πολλές εναλλακτικές μέθοδοι στο πεδίο του σχεδιασμού των ανθρωπίνων πόρων και ειδικά στα θέματα που αφορούν στην πρόβλεψη του ανθρώπινου δυναμικού. Μπορούν ενδεικτικά να αναφερθούν οι εξής:

- η μέθοδος διερεύνησης της γνώμης των εργοδοτών,
- η μέθοδος αποτίμησης της αυξητικής τάσης του ηλικιακού εργασίας και επενδυτικών πόρων,

- η μέθοδος συσχέτισης των προβλέψεων εργατικού δυναμικού με δημογραφικές αλλαγές (όπως λ.χ. αριθμός μαθητών ανά εκπαιδευτικό,
- η μέθοδος των διεθνών συγκρίσεων και
- η μέθοδος που εφαρμόστηκε στο Μεσογειακό Πρόγραμμα Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΜΠΠΑ).

Κρίνεται σκόπιμο να γίνει ιδιαίτερη αναφορά στην τελευταία μέθοδο διότι αυτή η μέθοδος είναι σύνθετη και ουσιαστικά συνδυάζει αρκετά στοιχεία όλων των άλλων προσεγγίσεων. Θεωρείται ως η πιο μελετημένη και καθολική προσπάθεια τυποποίησης της σχέσης ανάμεσα στα διαφορετικά εκπαιδευτικά συστήματα και εκπαιδευτικά προγράμματα και στην οικονομική ανάπτυξη. Η σχετική έρευνα που έγινε από τον ΟΟΣΑ περιλάμβανε εννέα χώρες της Μεσογείου, ανάμεσα στις οποίες ήταν και η Ελλάδα.

Σύμφωνα με την εφαρμοσμένη μεθοδολογία, ο σχεδιασμός ανθρωπίνων πόρων θα πρέπει να περάσει μέσα από έξι στάδια. Ξεκινά με τη θέση ενός αρχικού «στόχου» αναφορικά με το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν (ΑΕΠ) για τα επόμενα χρόνια (στην προκειμένη περίπτωση για τα επόμενα δέκα χρόνια) και στη συνέχεια αναγνωρίζονται τα εξής στάδια και παραδοχές (Mace et al, 1999, Ψαχαρόπουλος, 1999):

1. Υπάρχει η παραδοχή ότι η επίτευξη του επιδιωκόμενου ΑΕΠ εξαρτάται από μεγάλες κατηγορίες του παραγωγικού τομέα της οικονομίας (π.χ. γεωργία, βιομηχανία, μεταφορές, υπηρεσίες κλπ).
2. Ένας δείκτης του μέσου όρου εργασίας – οικονομικών πόρων εφαρμόζεται τμηματικά στις διάφορες κατηγορίες ή στους επί μέρους ανά κατηγορία στόχους για το ΑΕΠ. Σκοπός της διαδικασίας είναι να επιτευχθεί η πρόβλεψη για εργατικό δυναμικό σε κάθε τομέα και κατηγορία παραγωγής.
3. Ο προβλεπόμενος αριθμός εργατικού δυναμικού κατανέμεται ανάμεσα σε σαφώς διαφοροποιημένες κατηγορίες επαγγελματιών.

4. Η δομή των επαγγελματικών κατηγοριών μετατρέπεται σε μία αντίστοιχη εκπαιδευτική δομή μέσα από μία διαδικασία αξιολόγησης και διασύνδεσης των τυπικών και ουσιαστικών απαιτήσεων διεξαγωγής του κάθε επαγγέλματος.

5. Τα σχέδια που συντάσσονται και που αναφέρονται στις απαιτήσεις ως προς την εκπαίδευση σε σχέση με το απαιτούμενο για τη συγκεκριμένη οικονομική ανάπτυξη εργατικό δυναμικό, προσαρμόζονται για τυχόν «απώλειες» και «αστάθειες». Πιο συγκεκριμένα, οι προσαρμογές αναφέρονται σε περιπτώσεις θανάτων, συνταξιοδοτήσεων, μεταναστεύσεων κλπ. Όταν έχουν πραγματοποιηθεί αυτοί οι υπολογισμοί και προσαρμογές, έχει επιτευχθεί η πρόβλεψη της ζήτησης για εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό, υπό τον όρο της επιτυχίας του στόχου ΑΕΠ.

6. Από τη στιγμή που έχουν γίνει οι υπολογισμοί των εκπαιδευτικών απαιτήσεων για όλους τους τομείς της οικονομίας, η επόμενη φάση είναι αυτοί να συγκριθούν με την προσδοκώμενη προσφορά εργατικού δυναμικού με διαφοροποιημένα προσόντα στη βάση της σημερινής εκροής του εκπαιδευτικού συστήματος. Στο ΜΠΠΑ και σε όλες τις άλλες μεθόδους που αναφέρθηκαν παραπάνω, η διαφορά ανάμεσα σε αυτό που απαιτείται για να φτάσουμε στο στόχο ανάπτυξης και σε αυτό που θα προσφερθεί δείχνει την απαιτούμενη αύξηση των «εισροών» και επενδύσεων ώστε να επιτευχθεί ο στόχος του δείκτη ανάπτυξης. Η αποτίμηση και διερεύνηση της διαφοράς αυτής οδηγούν σε εκτιμήσεις των απαιτούμενων πόρων / εισροών λ.χ. αυξήσεων του αριθμού των εκπαιδευτικών, των κτιρίων, του εξοπλισμού κλπ.

Οι απόψεις που αφορούν στην προσέγγιση του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων στηρίζονται σε υποθέσεις σχετικά με την καμπύλη παραγωγής, τις αλλαγές στη παραγωγική διαδικασία, τις αλλαγές στην απασχόληση, τους ορισμούς στην απασχόληση, τις επιδράσεις στην τιμή και στο κόστος, τον σχεδιασμό των εργοδοτών και τις διεθνείς συγκρίσεις. Όσον αφορά την καμπύλη παραγωγής χρησιμοποιούνται οι συνολικές καμπύλες παραγωγής, είτε άμεσα είτε έμμεσα, για να καθορίσουν τις μελλοντικές ανάγκες για εργατικό δυναμικό. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει η υπόθεση ότι μπορούν όλες οι εισροές της οικονομίας – ορυκτός & επίγειος πλούτος, εργασία, κεφάλαιο – να μπουν στην ίδια κατηγορία και να υπολογιστεί η σχέση ανάμεσα σε αυτές τις εισροές και τις εκροές ( κυρίως το ακαθάριστο εθνικό προϊόν, ΑΕΠ ). Στο συγκεκριμένο σκεπτικό θεωρείται ότι η τεχνολογία έχει μία ουδέτερη επίδραση στη σχετική παραγωγικότητα των διαφόρων παραγόντων της

παραγωγής στους οποίους υπολογίζεται ένα μηδενικό πηλίκο υποκατάστασης, κάτι που στην πραγματικότητα δεν ισχύει (Mace et al, 1999).

Όσον αφορά στις αλλαγές στην απασχόληση και παραγωγικότητα, οι σχεδιαστές πρέπει να γνωρίζουν την ποσότητα του προϊόντος που θα παράγει ένας λ.χ. μηχανικός κατά την περίοδο για την οποία γίνεται η πρόβλεψη, κάτι που δεν είναι εύκολο να προβλεφθεί, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή των έντονων τεχνολογικών κυρίως αλλά και λοιπών κοινωνικοοικονομικών μεταβολών. Η μετατροπή των διαφόρων επαγγελματικών απαιτήσεων σε εκπαιδευτικές προϋποθέτει την ύπαρξη μη διαφορούμενων αλλά σαφώς διαφοροποιημένων καθορισμών (job descriptions) στα επαγγέλματα και σε απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες (job requirements). Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει σαφής θεωρητική ή εμπειρική στήριξη για τις υποθετικές αυτές συσχετίσεις.

Σε κάθε είδους σχεδιασμό ανθρωπίνων πόρων προϋποτίθεται ότι οι αλλαγές στις τιμές και τα κόστος δεν επηρεάζουν τη σύνταξη των σχετικών προγραμμάτων, κάτι που οι θεωρήσεις της αγοράς δεν είναι εύκολο να αποδεχθούν. Στο ίδιο πλαίσιο θεωρείται ότι η διασύνδεση της εκπαίδευσης με το επάγγελμα καθορίζεται από τη σχετική ζήτηση, χωρίς να υπάρχουν αναφορές σε θέματα προσφοράς. Έχει γίνει, βέβαια, γενικότερα αντιληπτό στο χώρο των οικονομικών ότι δεν είναι εύκολο να διαχωριστούν οι επιδράσεις της προσφοράς από τις επιδράσεις της ζήτησης, ιδιαίτερα σε μοντέλα όπως αυτά που χρησιμοποιούνται στο σχεδιασμό ανθρωπίνων πόρων.

Όσον αφορά στις διεθνείς συγκρίσεις, μέθοδος που αναπτύχθηκε μαζί με τις υπόλοιπες συγκριτικές μεθοδολογίες στην εκπαίδευση (Ματθαίου, 1997), θα πρέπει να αναφερθεί ότι αυτή στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές μπορούν να αντλήσουν μαθήματα από την εμπειρία άλλων χωρών για τη σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την οικονομική ανάπτυξη, εφόσον υπάρχει συγκεκριμένη αναπτυξιακή πορεία στο διεθνή χώρο όσον αφορά στο εργατικό δυναμικό. Στην προκειμένη περίπτωση απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη παρόμοιων συντελεστών παραγωγής (λ.χ. ορυκτός & επίγειος πλούτος, εργασία, κεφάλαιο) που να διατίθενται στις ίδιες ποσότητες και ποιότητες σε όλες τις χώρες, που θα πρέπει να διαθέτουν και παρόμοιες συνθήκες παραγωγής.

Παρόλες τις κριτικές ή το σκεπτικισμό που δέχονται οι παραπάνω θέσεις (Youdi και Hinchliffe, 1985, Mace et al, 1999), οι διάφορες μέθοδοι σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων συνεχίζουν να χρησιμοποιούνται διαρκώς προσαρμοζόμενοι ούτως ώστε να μεγιστοποιηθεί το σε κάθε περίπτωση αναμενόμενο κοινωνικό και οικονομικό όφελος κυρίως στη βάση της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών.

Στην ενότητα αυτή θα πρέπει να γίνει αναφορά και στις πρόσφατες τάσεις στο πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού σχετικά με την υιοθέτηση ενός συνθετικού μοντέλου με ιδιαίτερη αναφορά στις μεθόδους σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων. Στο συνθετικό αυτό μοντέλο συνδυάζονται οι διαφορετικές απόψεις που αφορούν στην πρόβλεψη της ατομικής και κοινωνικής ζήτησης για εκπαίδευση αλλά και στην πρόβλεψη των αναγκών για εργατικό δυναμικό για να σχηματιστεί ένα νέο μοντέλο. Σε κάθε περίπτωση, τα άτομα που ασχολούνται με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό θα πρέπει να αποσαφηνίσουν:

- τις μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας για «εκπαιδευμένα» άτομα,
- τις συσχετίσεις που υπάρχουν σήμερα ανάμεσα στις ανάγκες στην οικονομία και στην προσφορά για «εκπαιδευμένα» άτομα,
- τους παράγοντες που επηρεάζουν την ατομική ζήτηση για εκπαίδευση έτσι ώστε να επιβεβαιωθεί το ότι θα «καλυφθούν» οι όποιες θέσεις φαίνεται να προσφέρονται στο σχεδιασμό.

Στην προκειμένη περίπτωση, μέσα από ένα συνθετικό μοντέλο εκπαιδευτικού σχεδιασμού αναμένεται να υπάρξουν τα ιδιαίτερα οφέλη από την εφαρμογή της κάθε μεθόδου, κάτι που βρίσκεται σε αρμονία με τους στόχους των ατόμων που ασχολούνται με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Πιο συγκεκριμένα, με τη χρήση του κοινωνικού δείκτη ανταποδοτικότητας αναμένεται να προκύψει η σαφής περιγραφή του εκπαιδευτικού συστήματος στη βάση του κοινωνικού κόστους και του κοινωνικού οφέλους. Η αποσαφήνιση της προσωπικής καμπύλης ζήτησης μπορεί να βοηθήσει στην ερμηνεία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού σε σχέση με την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού. Οι μέθοδοι που αφορούν στην πρόβλεψη και στο σχεδιασμό ανθρωπίνων πόρων αναμένεται να αποσαφηνίσουν τις μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας σε «εκπαιδευμένα» άτομα.

Βέβαια, θα πρέπει να καταγραφεί ότι οι προαναφερθείσες θεωρήσεις δημιουργούν δυο βασικά ζητήματα προς επίλυση. Το πρώτο ζήτημα αφορά στις αντιθετικές



αντιλήψεις που υπάρχουν στο μοντέλο που αναφέρεται στην πρόβλεψη των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και στο μοντέλο που αναφέρεται στην πρόβλεψη της ζήτησης για εκπαίδευση, αντιλήψεις, για τις οποίες οι ερευνητές Pscharopoulos & Woodwall, 1985 θεωρούν ότι περιγράφουν δυο εναλλακτικές «θέσεις για τον κόσμο» (βλ. και Mace et al, 2000).

### **3.7 Σταθμοί στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική στο πεδίο του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων**

Στην ενότητα αυτή εξετάζονται κάποιοι σημαντικοί σταθμοί στην ελληνική εκπαιδευτική πολιτική στο πεδίο του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων:

1. Η συμμετοχή της Ελλάδας στο ΜΠΠΑ και τα σχετικά αποτελέσματα.
2. Η έρευνα του ΥΠΕΠΘ για την ανάπτυξη της Μεταγυμνασιακής Εκπαίδευση με τους Ψαχαρόπουλο και Καζαμία που άρχισε το 1976 και ολοκληρώθηκε το 1985.
3. Η πρόσκληση του ΟΟΣΑ για την εκπόνηση έκθεσης για το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα το 1995 και η σχετική έκθεση το 1997.
4. Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ I (1997-2000) και ΕΠΕΑΕΚ II (2000-2006).

#### **3.7.1 Συμμετοχή της Ελλάδας στο ΜΠΠΑ**

Μια ιστορική αναφορά στα τεκταινόμενα στην ελληνική εκπαίδευση τις αρχές του 1960 θα σταματήσει στη σημαντική μεταρρύθμιση του 1965, έστω και εάν αποκαλείται «μεταρρύθμιση που δεν έγινε» από τους μελετητές της περιόδου, λόγω των ιστορικών «ασυνχειών» που επέφερε η Χούντα και στο χώρο της εκπαίδευσης (Μπουζάκης, 1984). Στη μεταρρύθμιση που προώθησε ο Γεώργιος Παπανδρέου (1964, Ν. 4399/64) βασικές προβλέψεις ήταν η δωρεάν παροχή εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες και η αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με την καθιέρωση δυο τριετών επάλληλων βαθμίδων στη θέση του ενιαίου εξαετούς

γυμνασίου (του γυμνασίου και του λυκείου) και σε σχετική Εισηγητική Έκθεση αναφέρεται ότι η (με την ανάπτυξη της τεχνικής εκπαίδευσης) «Δεν είναι δυνατόν να προσδοκώμεν ότι η ελληνική οικονομία θα γίνει ανταγωνιστική εις τον στίβον της διεθνούς αμίλλης» (Παπανούτσος, 1965).

Η χώρα τότε, μετά από τη σχετική πολιτική σταθεροποίηση της μεταπολεμικής περιόδου επιζητούσε την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης με τις ποικίλες μορφές βοήθειας που παρείχαν Διεθνείς οργανισμοί, όπως ήταν ο ΟΟΣΑ και η Διεθνής Τράπεζα, που χρηματοδοτούσαν εκπαιδευτικά προγράμματα κατά προτεραιότητα σε χώρες που το κατά κεφαλή Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν (ΑΕΠ) ήταν κάτω του διεθνούς μέσου όρου. Προϋπόθεση για την οικονομική βοήθεια ήταν η διεξαγωγή εγχώριων σχετικών ερευνών. Μέσα από το ΜΠΠΑ οι χώρες αποκτούσαν την ευχέρεια να στηρίξουν σχετικά αιτήματα για τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ώστε να υπάρξει η απαιτούμενη οικονομική ανάπτυξη. Η Ελλάδα με τη συμμετοχή της στο ΜΠΠΑ είχε στη διάθεσή της τις προβλέψεις που προέκυψαν από τις επί μέρους μελέτες, στις οποίες μπορούσε να βασιστεί για τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών σχεδίων. Αυτό έγινε όταν η Ελλάδα ζήτησε τη βοήθεια της Διεθνούς Τράπεζας για να στηρίξει την υλοποίηση των βασικών προβλέψεων του ΜΠΠΑ για τη χώρα (OECD, 1965, σ. 46):

«Κατά τη δεκαετία 1960-70 η χώρα θα χρειαστεί κατά μέσο όρο τον ετήσιο αριθμό των 500 μηχανικών, 645 τεχνολόγων, 1.230 τεχνικών-μηχανικών, 450 τεχνικούς και 14.500 άτομα ως ανειδίκευτο προσωπικό.»

Στο πλαίσιο αυτό η Διεθνής Τράπεζα εισηγήθηκε στη χώρα και χρηματοδότησε το εκπαιδευτικό μοντέλο των ΚΑΤΕ, η ίδρυση των οποίων θεσμοθετήθηκε με τον Ν. 580/1970 και η λειτουργία τους άρχισε το 1973.

Το 1970, μετά από σχετική πρόσκληση, οι εμπειρογνώμονες του ΟΟΣΑ εκπονούν την έκθεση για το Ελληνικό Εκπαιδευτικό σύστημα, της οποίας πολλά συμπεράσματα και εισηγήσεις στηρίχθηκαν και στα ευρήματα του ΜΠΠΑ (OECD, 1970). Στην έκθεση ο ΟΟΣΑ εισηγείται την επέκταση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης από τα έξι στα εννιά χρόνια και την εισαγωγή της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης στην μετά – υποχρεωτική εκπαίδευση, προβλέψεις που θεσμοθετούνται με το μεταρρυθμιστικό Ν. 309/76. Με το Ν. 576/77 ιδρύονται τα ΚΑΤΕΕ για να αντικαταστήσουν τα ΚΑΤΕ, με τον ισχυρισμό της πραγματικής μείωσης της ζήτησης

για ανώτατη εκπαίδευση αλλά και της περισσότερης ικανοποίησης των αναγκών της αγοράς.

Οι Ψαχαρόπουλος & Καζαμίας (1985) αξιολογούν τις προβλέψεις της μελέτης του ΟΟΣΑ (OECD 1965) για τις χώρες της Μεσογείου και αναφέρουν ότι οι προβλέψεις του προγράμματος αυτού για τη χώρα μας πραγματοποιήθηκαν περίπου στο ποσοστό του 83%. Οι ίδιοι δε εφάρμοσαν την παρόμοια μεθοδολογία στη δική τους μελέτη που περιγράφεται πιο κάτω (Mace et al, 1999, Ψαχαρόπουλος, 1999).

### 3.7.2 Έρευνα για ανάπτυξη Μεταγυμνασιακής Εκπαίδευσης

Η έρευνα αυτή του ΥΠΕΠΘ για την ανάπτυξη της Μεταγυμνασιακής Εκπαίδευσης με τους Ψαχαρόπουλο και Καζαμιά άρχισε το 1976 και ολοκληρώθηκε το 1985.

Στην έρευνα αυτή, όπως έχει ήδη αναφερθεί χρησιμοποιήθηκαν οι μέθοδοι αποτίμησης της ατομικής ζήτησης, της κοινωνικής αποτελεσματικότητας και της πρόγνωσης ανθρωπίνων πόρων του εκπαιδευτικού σχεδιασμού για τη διερεύνηση της σχέσης της εκπαίδευσης (παιδείας) και της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης και τη διαπίστωση προτάσεων βελτίωσης. Η μελέτη περιέχει δυο ειδών προβολές της δομής της εκπαίδευσης για το μέλλον. Η πρώτη αναφέρεται στον αριθμό των πτυχιούχων μεταγυμνασιακού επιπέδου που απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών τα οικονομίας. Η δεύτερη δομή περιλαμβάνει και την κοινωνική ζήτηση για εκπαίδευση και έχει ως ορίζοντα το 1991.

Στη σύνοψη των αποτελεσμάτων (1985) αρχικά γίνονται αναφορές σε πολιτιστικά θέματα όπου κυριαρχεί η άποψη ότι «Η ταχύρρυθμη εκβιομηχανοποίηση της χώρας και η είσοδος της στην Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα οδηγούν σε ένα περισσότερο εξωστρεφή (διεθνή) προσανατολισμό του εκπαιδευτικού συστήματος».

Συνολικά κατατίθενται 27 προτάσεις που αφορούν αρχικά στην ικανοποίηση των αριθμητικών προβλέψεων για διάφορες ειδικότητες σε σχέση με τους ανθρώπινους πόρους μέσα από την μεταγυμνασιακή εκπαίδευση, ώστε να επιτευχθεί ο τεθείς ως στόχος ρυθμός ανάπτυξης της οικονομίας. Η παρουσίαση των προτάσεων αυτών που ακολουθεί συνοδεύεται από σχόλια που προέκυψαν από τη μελέτη της χρονικής

αυτής περιόδου αλλά και καταγραφή σε ένα συγκριτικό πλαίσιο των εκπαιδευτικών αλλαγών που ακολούθησαν τη δημοσίευση της έκθεσης.

Σύμφωνα με την έκθεση για να επιτευχθεί ο σκοπός της οικονομικής ανάπτυξης θα πρέπει να βελτιωθεί η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και να αποκτήσει πλήρη ισοτιμία με τη γενική και να γίνει περισσότερο ορθολογική κατανομή των εισακτέων στις ανώτατες σχολές, ο αριθμός των οποίων θα πρέπει να αυξηθεί (ειδικά στις σχολές χαμηλού κόστους) για να ικανοποιηθεί η υπερβολική ατομική και κοινωνική ζήτηση για σπουδές. Στη βάση αυτή θα πρέπει οι νέες σχολές που θα ιδρυθούν να κατανεμηθούν γεωγραφικά σε όλη τη χώρα. Οι συγγραφείς της έκθεσης έκαναν συγκεκριμένη πρόταση παρέχοντας και προβλέψεις με ποσοτικά στοιχεία (Ψαχαρόπουλος & Καζαμίας, 1985, σ. 36). Στην πρόταση χώρισαν τη χώρα σε 12 περιφέρειες, στις οποίες έπρεπε να κατανεμηθούν οι πανεπιστημιακές σχολές, ώστε, εκτός των άλλων, να σταματήσει και ο υδροκεφαλισμός των δυο μεγάλων πανεπιστημίων της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης.

Στη σύνοψη των αποτελεσμάτων τονίζεται επίσης το ότι θα πρέπει ταυτόχρονα με όλα τα άλλα μέτρα, να βελτιωθεί και η ποιότητα της παρεχομένης εκπαίδευσης. Οι αναφορές γίνονται κυρίως για την ανώτατη εκπαίδευση, αλλά επεκτείνονται και στις άλλες βαθμίδες. Οι προτάσεις σχετίζονται με το σύστημα εξετάσεων στα ΑΕΙ και αφορούν την επέκταση και συνεκτίμηση των κριτηρίων για επιλογή στα ΑΕΙ. Όσον αφορά στη θεματολογία διδασκόμενης ύλης στα ΑΕΙ θα πρέπει να υπάρχει ευελιξία στο σχεδιασμό, μεταβολή των περιεχομένων των προγραμμάτων και επείγουσα προώθηση των μεταπτυχιακών σπουδών και έρευνας στα ΑΕΙ για τη δημιουργία ουσιαστικής ελληνικής επιστημονικής γνώσης. Προτείνονται επίσης αλλαγές στη σχέση ΑΕΙ και Υπουργείου, στη δομή της ακαδημαϊκής μονάδας και το διαχωρισμό και την ιεράρχηση των διδασκόντων και θεωρείται αναγκαία η δημιουργία Συμβουλίου Ανώτατης Εκπαίδευσης. Όσον δε αφορά στην εκπαίδευση δημοδιδασκάλων και καθηγητών γυμνασίου – λυκείου προτείνεται η εξύψωση σε πανεπιστημιακό επίπεδο της εκπαίδευσης των λειτουργών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο κείμενο η παροχή ίσων ευκαιριών ταυτίζεται με την έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως αυτή προέρχεται από τον εκδημοκρατισμό της παιδείας και συνδυάζεται με την οικονομική αποτελεσματικότητα. Στο πλαίσιο αυτό, οι προτάσεις των συγγραφέων της έκθεσης αφορούν στην παροχή χρηματικών ενισχύσεων σε

οικογένειες χαμηλού εισοδήματος και στην υποστήριξη των εκπαιδευτικών υποδομών σε υποβαθμισμένες και απομακρυσμένες περιοχές.

Μπροστά στο δίλημμα της ικανοποίησης της κοινωνικής ζήτησης μέσα από την αύξηση του αριθμού των φοιτητών και της απασχόλησης, η εισήγηση είναι να δοθεί προτεραιότητα στη σχετική ικανοποίηση της κοινωνικής ζήτησης, δεδομένου ότι με αυτό τον τρόπο τα άτομα θα αποκτήσουν περισσότερη εκπαίδευση και με δεδομένη την ευελιξία της ελληνικής οικονομίας θα μπορέσουν να απορροφηθούν.

Ο μεγάλος βαθμός ευελιξίας που υπήρχε στην ελληνική οικονομία την εποχή εκείνη όσον αφορά στην απορρόφηση αποφοίτων συνηγορεί στην εισήγηση ότι στα προσεχή προγράμματα οικονομικής ανάπτυξης της χώρας, πρέπει να δίνει λιγότερη έμφαση στον ακριβή προσδιορισμό των «αναγκών» σε στελέχη ορισμένων ειδικοτήτων, και περισσότερο βάρος στο κόστος και την ποιότητα των αποφοίτων.

Η αναγκαιότητα για παραγωγή στελεχών που να μπορούν να σταδιοδρομήσουν σε διάφορα επαγγέλματα, όπως επιβάλλουν η τεχνολογική μεταβολή και η ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ δεν ικανοποιείται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Προς αυτό συντελούν η «πτυχιοκρατία» των προσλήψεων στο δημόσιο και η έλλειψη διεπιστημονικού περιεχομένου στους διάφορους κύκλους σπουδών.

Στην έκθεση επισημαίνεται έντονα ότι οι βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελούν ενιαίο σύνολο και επομένως οι οποιεσδήποτε αλλαγές και προγραμματισμός στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προϋποθέτουν αντιμετώπιση προβλημάτων και μεταρρυθμίσεων στις κατώτερες βαθμίδες (π.χ. εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, πλήρης ισοτιμίας γενικών και τεχνικών λυκείων). Στο ίδιο πλαίσιο η μελέτη θεωρεί τα φροντιστήρια αναγκαίο κακό του συστήματος και αναφέρει ότι θα εκλείψουν μόνα τους, όταν αλλάξει το σύστημα αξιολόγησης και επιλογής. Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης, οι μαθητές δεν ενημερώνονται πλήρως για τα επαγγελματικά και οικονομικά οφέλη που σχετίζονται με ορισμένους κλάδους σπουδών και ιδίως την ανώτατη τεχνική εκπαίδευση.

Προτού παρουσιαστεί ο επόμενος ιστορικός σταθμός στην ελληνική εκπαίδευση για το θέμα του σχεδιασμού ανθρωπίνων πόρων, που είναι η έκθεση του ΟΟΣΑ το 1997, καταγράφονται ορισμένα ιστορικά «γεγονότα» ή εκπαιδευτικές αλλαγές, τα οποία

φαίνεται να συσχετίζονται με την έκθεση Ψαχαρόπουλου - Καζαμία χρονικά ή και σε επίπεδο νομιμοποιητικού λόγου.

Ο Νόμος πλαίσιο για την Ανώτατη εκπαίδευση Ν. 1268/ 82 αποτέλεσε, σύμφωνα και με ειδικούς μελετητές (Μπουζάκης, 1984, Ματθαίου, 2002) ένα σημαντικό βήμα στο χώρο της εκπαιδευτικής πολιτικής στο πεδίο αυτό. Στο πλαίσιο του νόμου αυτού αντιμετωπίζονται πολλά από τα θέματα που είχαν τεθεί και από την έκθεση Ψαχαρόπουλου - Καζαμία, όπως για παράδειγμα είναι η διοικητική ανεξαρτητοποίηση των ΑΕΙ και τα θέματα φοιτητικής μέριμνας. Φαίνεται μάλιστα ότι η σχετική εισηγητική έκθεση αξιοποιεί σε επίπεδο νομιμοποιητικού λόγου την υπό διερεύνηση έκθεση για να επεκταθεί ακόμα περισσότερο ειδικά όσον αφορά την προσαρμογή της Ανώτατης εκπαίδευσης ώστε να υποστηριχθούν η συμμετοχή της χώρας στην ΕΟΚ αλλά και η αντιμετώπιση των προκλήσεων που προέρχονται από τη ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας.

Ο Νόμος πλαίσιο για την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση Ν. 1566/ 85 έρχεται για να λύσει σε θεσμικό επίπεδο αρκετά διοικητικά, οργανωτικά και διαχειριστικά θέματα των δυο αυτών βαθμίδων αντιμετωπίζοντας το εκπαιδευτικό σύστημα ως ενιαίο, όπως αναφέρεται και στην εισαγωγή του νόμου. Καταγράφεται δε ότι ένας τρόπος για την προώθηση του ενιαίου της εκπαίδευσης και της βελτίωσης της ποιότητάς της θα είναι η επανίδρυση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με κύριες αρμοδιότητες την εκπόνηση των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών και των σχολικών εγχειριδίων. Υπενθυμίζεται ότι και η έκθεση Ψαχαρόπουλου – Καζαμία είχε αναφερθεί στην αναγκαιότητα εστίασης της εκπαιδευτικής πολιτικής σε τρόπους βελτίωσης της ποιότητας της εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες και είχε την συνδέσει με τον ορθολογικό σχεδιασμό των ανθρωπίνων πόρων.

Όσον αφορά την τεχνική εκπαίδευση, στις αρχές της δεκαετίας του 80 γίνονται πολλές αναφορές για την ανεπάρκεια των ΚΑΤΕΕ να υλοποιήσουν τους στόχους για τους οποίους ιδρύθηκαν (Πεσμαζόγλου, 1984, ΥΠΕΠΘ, 1985) και κυρίως όσον αφορά το να προσφέρουν ένα εναλλακτικό δρόμο για σπουδές και την αγορά εργασίας στους νέους. Οι σχετικές έρευνες για το θέμα αυτό (ΥΠΕΠΘ, 1985) υποστηρίζουν ότι στην ουσία τα ΚΑΤΕΕ αποτέλεσαν ένα μηχανισμό «προεισαγωγής» στα ήδη υπερφορτωμένα πανεπιστήμια. Με το Ν. 1404/ 1983 ιδρύονται τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΤΕΙ), τα οποία θεωρήθηκαν ότι αποτελούσαν μαζί με τα ΑΕΙ την Τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα και στόχευαν

στην αναβάθμιση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των αποφοίτων της, αλλά και στην προώθηση της σχετικής έρευνας.

Στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το 1983 ιδρύονται τα Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια (ΕΠΛ), τα οποία παρέχουν συνδυασμό γενικής και τεχνικής εκπαίδευσης, ενώ παραμένουν και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια (ΤΕΛ). Το 1990 σε πρόταση νόμου (για την οποία υπήρξαν πολλές αντιδράσεις από συνδικαλιστικούς φορείς (ΥΠΕΠΘ, 1985) και συλλόγους γονέων και τελικά απεσύρθη) ανακοινώνεται η θετική αξιολόγηση των ΕΠΛ και η αρνητική των ΤΕΛ. Τα βασικά προβλήματα της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, που καταδεικνύεται και από τις σχετικές έρευνες (Λαμπρόπουλος & Ψαχαρόπουλος, 1990), εντοπίζονται στη μεγάλη εξειδίκευση που υπάρχει στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών, στα αναχρονιστικά εγχειρίδια, στην αναποτελεσματικότητα στο χώρο των εργαστηρίων τόσο όσον αφορά την υποδομή, όσον και την εξειδίκευση των διδασκόντων και στην οργάνωση και διοίκηση των σχολείων. Δυστυχώς τα προβλήματα αυτά δε φαίνεται να έχουν αντιμετωπισθεί πριν την έκθεση του ΟΟΣΑ για το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και εντοπίζονται και πάλι από τους εμπειρογνώμονες του διεθνούς αυτού οργανισμού.

### **3.7.3 Εκπόνηση έκθεσης για ΟΟΣΑ**

Το 1995 το Υπουργείο Παιδείας καλεί τον ΟΟΣΑ για να μελετήσει το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και να καταθέσει προτάσεις για τη βελτίωσή του. Οι υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ ετοίμασαν ειδική έκθεση με ποσοτικά στοιχεία για να περιγράψουν στους εμπειρογνώμονες του ΟΟΣΑ την υπάρχουσα κατάσταση και ταυτόχρονα τους παρέιχαν πρόσβαση σε οποιανδήποτε άλλη πληροφορία. Οι εξειδικευμένες πληροφορίες αφορούσαν σε ζητήματα του ρόλου του ΥΠΕΠΘ, των υπηρεσιών και των φορέων εκπαίδευσης, της διοικητικής αποκέντρωσης, της συνεργασίας με διεθνείς οργανισμούς που υποστηρίζονταν και από στατιστικά στοιχεία. Στην εισαγωγή της έκθεσης αυτής αναφέρεται ότι: «Ένα θέμα στο οποίο το Υπουργείο Παιδείας αποδίδει ιδιαίτερη σημασία είναι οι διαδικασίες αποκέντρωσης του εκπαιδευτικού συστήματος ...» και συνεχίζει τονίζοντας το ζήτημα της εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευσης ως εξής «Δεν μπορεί να αγνοήσει κανείς τη συνεχή αύξηση της ζήτησης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, μιας ζήτησης που θα πρέπει να θεωρηθεί ανεκτίμητο εθνικό προτέρημα. Η ζήτηση αυτή αντιμετωπίζεται αφενός, με

τη δημιουργίας νέων πανεπιστημίων ή την επέκταση των ήδη υπαρχόντων (αν και σε μία περίοδο στενού κρατικού προϋπολογισμού και οι δυο αυτές λύσεις καθίστανται προβληματικές), και, αφετέρου, με μεγάλο αριθμό Ελλήνων φοιτητών που σπουδάζουν στο εξωτερικό. Κατά συνέπεια, είναι φυσικό ότι η διαδικασία των Εισαγωγικών Εξετάσεων για την Τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι θέμα συνεχούς εθνικού διαλόγου και κριτικής.» (ΥΠΕΠΘ, 1995, σ. VI).

Οι συνολικές προτάσεις του ΟΟΣΑ σχετίζονταν κυρίως με την αναποτελεσματικότητα του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο χαρακτηριζόταν από συγκεντρωτική πολιτική και ως εκ τούτου προωθούσε τη γραφειοκρατία. Παρά τη συγκεντρωτική πολιτική του ΥΠΕΠΘ ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός που έπρεπε να υπάρχει για να παρέχει στοιχεία ορθολογικής εκπαιδευτικής πολιτικής στην πολιτική ηγεσία σε πολλούς τομείς δεν υπήρχε ή ήταν πολύ «χαλαρός» και δεν παρείχε αξιόπιστα στοιχεία για ένα, έστω μεσοπρόθεσμο σχεδιασμό εκπαιδευτικών αλλαγών.

Η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος συνδέεται από τους εμπειρογνώμονες του διεθνούς οργανισμού με την ανάγκη διοικητικής αποκέντρωσης, αποτύπωσης, σχεδιασμού και αξιολόγησης. Πιο συγκεκριμένα στην έκθεση αναφέρεται:

«το συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό σύστημα διακυβέρνησης ... δημιουργεί ένα κλειστό σύστημα εκπαίδευσης, το οποίο δεν παρουσιάζει την απαραίτητη ευελιξία στην αλλαγή και την καινοτομία» (OECD, 1997, σ. 191-192).

Προτού παρουσιαστεί ο σύγχρονος εκπαιδευτικός και πολιτικός λόγος στο πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, περιγράφονται οι σημαντικότερες εκπαιδευτικές αλλαγές που φαίνεται να συσχετίζονται σε σημαντικό βαθμό με τη συγκεκριμένη έκθεση και που προωθήθηκαν κυρίως με το μεταρρυθμιστικό νόμο Ν. 2525/ 97. Στην Εισηγητική έκθεση του Ν. 2525/97 υπάρχουν αναφορές στις εξής αδυναμίες και στοιχεία αναποτελεσματικότητας του Ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος:

α) Η συνέχιση της ύπαρξης ανισοτήτων ανάμεσα λ.χ. στις αγροτικές και αστικές περιοχές και στοιχείων κοινωνικού αποκλεισμού ανάμεσα στις σε διάφορες πολιτισμικές, γλωσσικές και θρησκευτικές ομάδες,



β) Τα σχετικά υψηλά ποσοστά εγκατάλειψης του σχολείου (για παράδειγμα δεν παραμένουν όλοι οι μαθητές για να ολοκληρώσουν την εννιάχρονη υποχρεωτική εκπαίδευση),

γ) Η «επίμονη» ύπαρξη των φροντιστηρίων,

δ) Το σχολείο χαρακτηρίζεται από φορμαλισμό, «παιδαγωγική αυθεντία» και σχετικά αναχρονιστική γνώση,

ε) Το διπλό εκπαιδευτικό δίκτυο της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης λειτουργούσε σε ένα πλαίσιο που διαφοροποιούσε τις διάφορες κοινωνικές ομάδες και δε συγχρονιζόταν με την κοινωνία και το χώρο της εργασίας και

στ) Το σύστημα διακυβέρνησης χαρακτηρίζεται ως γραφειοκρατικό και δύσκαμπτο με διαδικασίες «από πάνω προς τα κάτω».

Το τελευταίο αυτό θέμα της διακυβέρνησης έχει επισημανθεί και από τους ειδικούς του ΟΟΣΑ που είχαν κληθεί για να εκπονήσουν έκθεση για το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Στην έκθεση καταγράφεται ότι αν και τα τελευταία χρόνια οι Επιθεωρητές των σχολείων αντικαταστάθηκαν από τους Σχολικούς Συμβούλους, αυτό δεν έχει συντελέσει στην αποκέντρωση ή αποσυγκέντρωση του συστήματος.

Στα ίδια κείμενα της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης του 1997 εντοπίζονται επίσης και σημαντικές αδυναμίες του εκπαιδευτικού συστήματος σε σχέση με την αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα στα κείμενα της μεταρρύθμισης αναγνωρίζονται οι εξής αδυναμίες:

α) Αλλαγές στους τύπους της εργασίας τους διάφορους τομείς παραγωγής και σημαντική μετατόπιση προς υπηρεσίες που απαιτούν την καλλιέργεια «νέων δεξιοτήτων» από την εκπαίδευση (Kazamias et al, 2001).

β) Ο μεγάλος αριθμός των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, ιδιαίτερα όταν αυτός συγκριθεί με άλλες χώρες της Ε.Ε., αναφέρεται ως μειονέκτημα της αγοράς εργασίας τόσο διότι αυτό είναι ενάντια στις «διεθνείς τάσεις» και αυξάνει την παραγωγικότητα και τη λογοδοσία που συνδέονται – σύμφωνα με τη συζήτηση υπέρ της μεταρρύθμισης- με τη βελτίωση της ποιότητας στην εκπαίδευση.

γ) Η ανεργία των πτυχιούχων και ιδιαίτερα των εκπαιδευτικών, που ήταν ιδιαίτερα έντονη τη δεκαετία του '90, αναφέρεται ως ζήτημα που θα πρέπει να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της «Κοινωνίας της γνώσης» και των προσόντων που οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να κατέχουν για να μπορούν να αντιμετωπίσουν της προκλήσεις της εποχής.

δ) Η ανεργία «ειδικών» ομάδων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες, οι επαναπατριζόμενοι και οι ξένοι μετανάστες που θα πρέπει να αντιμετωπισθεί και με μέτρα εκπαιδευτικού περιεχομένου.

Η τότε κυβέρνηση με ένα λόγο έντονα Ευρωκεντρικό και με σύγχρονη πολιτικο-οικονομική ιδεολογία προωθεί τα παρακάτω βασικά μέτρα (Εκπαιδευτική μεταρρύθμιση 1997 - Αρσένης) στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, που σύμφωνα με τους σχεδιαστές της θα μπορέσουν να στηρίξουν το δρόμο προς τον εκσυγχρονισμό, την αποδοτικότητα και την ποιότητα της εκπαίδευσης (Kazamias et al, 2001):

α) Το Ενιαίο Λύκειο,

β) Την «ανοικτή» πρόσβαση στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση – Κατάργηση του «κλειστού» αριθμού εισακτέων,

γ) Αλλαγή στη σχολική γνώση και κουλτούρα – νέα Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών (κυρίως για το Λύκειο) και βιβλία,

δ) Αλλαγές στη διακυβέρνηση – ενδυνάμωση του ρόλου του κράτους με την προώθηση της εκπαιδευτικής αξιολόγησης,

ε) Αντιμετώπιση των θεμάτων που αφορούν τις εθνικές και πολιτισμικές μειονότητες (τσιγγάνοι, ξένοι και επαναπατριζόμενοι) αντιμετωπίζονται με το Ν. 2413/96,

στ) Νέο πλαίσιο προώθησης της Τεχνικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και

ζ) Ίδρυση του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ)

Βέβαια, θα πρέπει να αναφερθεί ότι οι προαναφερθείσες προβλέψεις της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης του 1997 δεν προωθήθηκαν όλες με την ίδια ένταση και ταχύτητα. Το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η συγκεκριμένη εκπαιδευτική πολιτική συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες της οικονομίας και όπως ο τότε Υπουργός Παιδείας δήλωσε η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας προϋποθέτει ευελιξία στις εκπαιδευτικές δομές. Για τους μεταρρυθμιστές ο πολίτης της Ελλάδας του μέλλοντος δομείται ως «επιχειρηματικό άτομο» ικανό να διαχειρίζεται και να ελέγχει τις πληροφορίες λειτουργώντας σε όλα τα επίπεδα με αυτονομία. Στο πλαίσιο αυτό η Κοινωνία της γνώσης θα στηριχθεί στην οικονομία της γνώσης.

Τα τελευταία χρόνια (2000-2004) παρουσιάστηκε μία μετατόπιση του εκπαιδευτικού λόγου και της έμφασης των εκπαιδευτικών μέτρων που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, εφόσον αυτά εστιάζονται κυρίως στην υποχρεωτική εκπαίδευση και στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό και την ανανέωση της ιδεολογίας και της παιδαγωγικής προσέγγισης του «επίκεντρου» της εκπαιδευτικής διαδικασίας, που είναι τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών. Πιο συγκεκριμένα κυριαρχεί σε όλα τα επίπεδα η έμφαση της δημιουργίας ενός «ατόμου – πολίτη ευτυχισμένου και ικανού να ενταχθεί με επιτυχία στην κοινωνία και να δημιουργήσει» (Αλαχιώτης,2002). Το βασικό εκπαιδευτικό μέτρο που προωθήθηκε την τελευταία τριετία αφορούσε την εκπόνηση από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο του Διαθεματικού Ενιαίου Πλαισίου Προγραμμάτων Σπουδών (ΔΕΠΠΣ) και των συνακόλουθων Αναλυτικών Προγραμμάτων Σπουδών (ΑΠΣ) για όλα τα μαθήματα και όλες τις τάξεις του Νηπιαγωγείου, του Δημοτικού και του Γυμνασίου (ΦΕΚ 303&304 13-3-03). Στη βάση του ΔΕΠΠΣ και των ΑΠΣ έχει αρχίσει ήδη η συγγραφή των σχολικών εγχειριδίων και η εκπόνηση του υποστηρικτικού εκπαιδευτικού υλικού και κυρίως του ηλεκτρονικού διαθεματικού, διαδραστικού και δημιουργικού εκπαιδευτικού υλικού. Το υλικό αυτό θα είναι «ανοικτό» ως προς την «πλατφόρμα» ώστε να μπορεί ο εκπαιδευτικός να ανανεώνει και να συμπληρώνει, ώστε να το προσαρμόζει στις ιδιαίτερες συνθήκες της τάξης του. Με τον τρόπο αυτό στις τάξεις μπορεί να εφαρμόζεται και να αξιοποιείται εναλλακτικό εκπαιδευτικό υλικό και να υπερκαλύπτεται η έννοια οποιουδήποτε «εναλλακτικού βιβλίου». Στα κείμενα του Π.Ι. που αναφέρονται στην αλλαγή αυτή καταγράφεται ότι η βελτίωση της ποιότητας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης αναμένεται να επηρεάσει και το Λύκειο, του οποίου το περιεχόμενο σπουδών και οι μεθοδολογίες θα προσαρμοστούν διαρκώς βελτιούμενες και προσαρμοζόμενες στη

σύγχρονη κοινωνική, οικονομική και πολιτισμική πραγματικότητα (ΔΕΠΠΣ, [www.pi-schools.gr](http://www.pi-schools.gr)).

Πολλές από τις αναφορές αυτές προβάλλονται και στον εκπαιδευτικό ρηματικό λόγο που χρησιμοποιείται στα κείμενα που έχει εκπονήσει το ΥΠΕΠΘ στον επιχειρησιακό προγραμματισμό του για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων από το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης – Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευση και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης - ΕΠΕΑΕΚ I (1997-2000) και ΕΠΕΑΕΚ II (2000-2006).

### **3.7.4 ΕΠΕΑΕΚ I και ΕΠΕΑΕΚ II**

Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα ΕΠΕΑΕΚ I (1997-2000) και ΕΠΕΑΚ II (2000-2006) αποτέλεσαν και αποτελούν μία εξαιρετικά σημαντική ώθηση στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Δεδομένου ότι η Αναθέτουσα Αρχή της μελέτης αυτής είναι η ίδια η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του συγκεκριμένου ΕΠ, δεν υπάρχει λόγος να επεκταθεί η ενότητα αυτή στην κάλυψη των στόχων, αξόνων και μέτρων του Επιχειρησιακού Προγράμματος. Παρουσιάζονται όμως κάποια ιστορικά σημεία τα οποία επηρέασαν άμεσα τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

Όπως αναφέρει και ο Τσαούσης (1996) τα περιθώρια των κρατών μελών να ασκήσουν αυτόνομη εθνική εκπαιδευτική πολιτική διαρκώς στενεύουν. Η ευρωπαϊκή εκπαιδευτική πολιτική αποτελεί πεδίο που ισχύει βασικά η αρχή της επικουρότητας για τις διάφορες κυβερνήσεις, εφόσον η εφαρμογή των αποφάσεων εξαρτάται από τις εθνικές πολιτικές. Πρόσφατα με τις προσπάθειες για τη δημιουργία του Ενιαίου Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (Dale, 2001), αλλά και τις προσπάθειες για την προώθηση της ποιότητας και της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000), έχει τεθεί σε εφαρμογή η μέθοδος «ανοικτού συντονισμού», σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη αποδέχονται τους μελλοντικούς στόχους που τίθενται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και δρομολογούν τον τρόπο επίτευξής τους λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες του εκπαιδευτικού τους συστήματος, αλλά και αξιοποιώντας διάφορες τεχνικές συντονισμού των πολιτικών που εφαρμόζονται (Dale, 2001, Gale, 2000).

Το κείμενο που συνοδεύει τον επιχειρησιακό σχεδιασμό του ΥΠΕΠΘ, όπως μπορεί να μελετηθεί στο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού ΕΠΕΑΕΚ δεν αποτελεί βέβαια θεσμικό πλαίσιο. Είναι όμως ένα κείμενο συμφωνίας ανάμεσα στην Ελλάδα και την Ε.Ε. που θέτει ένα πλαίσιο δέσμευσης σχετικά με τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών σχεδίων και προγραμμάτων με συγχρηματοδότηση από το ΚΠΣ και από εθνικούς πόρους. Είναι μία «οικονομοτεχνική μελέτη» που αφορά στους μελλοντικούς στόχους του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος που προβάλλονται σε επί μέρους άξονες προτεραιότητας, ειδικά μέτρα για την υλοποίησή τους, συγκεκριμένες ενέργειες και δράσεις που θα πραγματοποιηθούν κατά τη διαδικασία υλοποίησης των βασικών στόχων.

Ταυτόχρονα η μελέτη της προϋπάρχουσας κατάστασης στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα στο 2ο ΕΠΕΑΕΚ είναι περισσότερο διευρυμένη, έχει περισσότερα ποσοτικά στοιχεία και προβάλλεται σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Ως οικονομοτεχνική μελέτη το σχετικό κείμενο αναφέρεται σε ποσοτικά (για τη συλλογή και επεξεργασία των οποίων αξιοποιούνται βασικές τεχνικές εκπαιδευτικού σχεδιασμού) και ποιοτικά στοιχεία περιγραφής της παρούσας κατάστασης, στους εναλλακτικούς τρόπους προσέγγισης των στόχων που τίθενται και που κατά πλειοψηφία συνάδουν με τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες της Ε.Ε. και «απαντούν» στις προκλήσεις που δέχεται η χώρα «στο κατώφλι του 21ου αιώνα» (Ματθαίου, 2002), στην κοστολόγηση των διαφόρων προγραμμάτων, στη χρονική κατανομή των επί μέρους στόχων υλοποίησης και στη βιωσιμότητα των διαφόρων δομών.

Στο κείμενο αναφέρεται ότι το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα βασίζεται στην εθνική στρατηγική ανάπτυξης της εκπαίδευσης, που περιγράφεται στο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Απασχόλησης και επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας. Γίνονται δε σαφείς αναφορές στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο που ισχύει για κάθε θέμα καθώς και στους σχετικούς κανονισμούς και εφαρμοζόμενες αρχές κατά την εφαρμογή των ευρωπαϊκών προγραμμάτων που η χώρα μας έχει αποδεχθεί, όπως λ.χ. είναι η αρχή της προώθησης της διαφάνειας και του ανταγωνισμού κατά τη διαδικασία επιλογής και ανάθεσης «αναδόχων» των διάφορων έργων που χρηματοδοτούνται.

Ειδικότερα, τόσο σε επίπεδο ιδεολογίας όσο και σε επίπεδο εφαρμογής αναγνωρίζεται ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου που, σύμφωνα με το κείμενο,

περισσότερο από ποτέ, αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα επιβίωσης και προόδου των κοινωνιών. Το νέο περιβάλλον, όπως καταγράφεται (ΥΠΕΠΘ, 2001), απαιτεί από το εκπαιδευτικό σύστημα την εκπαίδευση νέων, ικανών να ανταποκρίνονται στις νέες κοινωνικές ανάγκες, ώστε να μπορούν απρόσκοπτα να ενταχθούν στην ενεργό ζωή και την αγορά εργασίας. Στις αναφορές που υπάρχουν στο κείμενο γίνεται σαφές ότι το ΥΠΕΠΘ δεσμεύεται ότι αξιοποιώντας την εμπειρία που αποκτήθηκε από το πρώτο ΕΠΕΑΕΚ δίνει ιδιαίτερο βάρος στην:

- Ποιότητα των σχεδιαζόμενων παρεμβάσεων
- Συνεχή αξιολόγηση των δράσεων,
- Ποιότητα των αποτελεσμάτων,
- Σύνδεσή τους με τις ανάγκες και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.

Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα αναφέρεται ότι η υλοποίησή του κινείται παράλληλα με σημαντικές δράσεις θεσμικού χαρακτήρα στον τομέα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης ότι οι προτεραιότητες και τα μέτρα που αναπτύσσονται, βρίσκονται σε συνάφεια με τη γενικότερη πολιτική ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων, το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση, την εκπαιδευτική πολιτική και τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η προσεκτική μελέτη του κειμένου, αλλά και η παρακολούθηση του τρόπου που τα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το ΕΠΕΑΕΚ II υλοποιούνται, φανερώνει μία **μετατόπιση** της υποχρέωσης για την εκπόνηση και εφαρμογή εκπαιδευτικών σχεδίων, εφόσον μέρος αυτής αποτελεί συναρμοδιότητα με την Ε.Ε., ειδικά σε περιπτώσεις που τα σχετικά σχέδια εντάσσονται σε προγράμματα συγχρηματοδότησης.

Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να παρουσιαστεί συνοπτικά μία βασική θεσμική ρύθμιση που ακολούθησε την εκπόνηση του ΕΠΕΑΕΚ II και η μελέτη της φανερώνει τη σχέση που έχει με το σκεπτικό που εκφράζεται στο σχετικό Συμπλήρωμα Προγραμματισμού. Αφορά στη θέσπιση του Ν. 2986/ 2001 για την «Περιφερειακή Οργάνωση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, την Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου, την Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις». Σύμφωνα με το σκεπτικό του τριπλού αυτού νόμου, η αποσυγκέντρωση των εκπαιδευτικών αρμοδιοτήτων στις Περιφέρειες θα προωθήσει στην αποτελεσματικότητα των πολιτικών, κυρίως αυτών που σχετίζονται

με τη διοίκηση και διαχείριση χρηματικών και ανθρωπίνων πόρων (όπως λ.χ. είναι οι τοποθετήσεις αναπληρωτών κλπ).

Η πολιτική αυτή πρέπει να σχετίζεται με την εφαρμογή μεθόδων αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, οι οποίες πάντα θα πρέπει να υποστηρίζουν τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Απαραίτητη προϋπόθεση για την προώθηση κάθε αλλαγής και την προώθηση της ποιότητας κάθε εκπαιδευτικής δράσης είναι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, οι οποίοι με βάση το σκεπτικό του νόμου αποτελούν το βασικό παράγοντα αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής πράξης. Με βάση το Ν. 2986/ 2001 ιδρύεται ο Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων ποικιλίας περιεχομένων, διάρκειας και προς διάφορες ομάδες αποδεκτών.

### 3.7.5 Κοινωνία της Γνώσης

Είναι γεγονός ότι η εκπαίδευση είναι δραστηριότητα πολύπλοκη και σημαντική που αποκτά ιδιαίτερη σημασία στη σημερινή Κοινωνία της Γνώσης, όπου αναδεικνύεται και ο ρόλος της για την υποστήριξη και προώθηση κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών (Ε.Ε., 1996). Εντούτοις, εξακολουθεί και σήμερα να παρατηρείται όλο και μεγαλύτερη στενότητα των ανθρωπίνων και χρηματικών πόρων που μπορούν να επενδυθούν στην εκπαίδευση γεγονός που καθιστά τον ορθολογικό σχεδιασμό μία αναγκαιότητα. Με δεδομένο δε ότι και το επάγγελμα του εκπαιδευτικού «μεταλλάσσεται» για να προσαρμοστεί στην Κοινωνία της Γνώσης απαιτείται από αυτόν περισσότερη προσπάθεια που να εστιάζεται στη δια βίου ανανέωση των επαγγελματικών του εφοδίων μέσα από διαδικασίες επιμόρφωσης και αυτοεπιμόρφωσης (Καρατζιά-Σταυλιώτη, 2002α). Επίσης, όλο και περισσότερο υπάρχουν αναφορές και απαιτήσεις για λογοδοσία και στο χώρο της εκπαίδευσης που συνδέονται και με την εκπαιδευτική αξιολόγηση (Mace et al, 1999).

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, λοιπόν, στο πεδίο της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων στην Ελλάδα εξακολουθεί να είναι ζήτημα αιχμής και σχετίζεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Για πρώτη φορά υπάρχει ένα θεσμικό πλαίσιο στο οποίο συνδέεται η διοικητική οργάνωση της

εκπαίδευσης με την εκπαιδευτική αξιολόγηση και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, του οποίου όμως βασικές διατάξεις δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί. Είναι σαφές ότι, σήμερα ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός και ιδιαίτερα ο σχεδιασμός ανθρωπίνων πόρων πρέπει να συνυπάρχει με την εφαρμογή κάθε εκπαιδευτικής πολιτικής, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για υλοποίηση εκπαιδευτικών αλλαγών. Μέσα από ένα διαρκή, συντονισμένο και πλήρως ενημερωμένο σχεδιασμό, μπορεί να προσεγγιστεί με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο η βέλτιστη εκπαιδευτική πολιτική για τη χώρα.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

4	Καταγραφή – Παρουσίαση Θεσμικού Πλαισίου .....	4
4.1	Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών .....	4
4.1.1	Ιστορική Επισκόπηση.....	4
4.1.2	Ειδικό Νομοθετικό Πλαίσιο .....	8
4.2	Προσχολική Εκπαίδευση.....	12
4.2.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός.....	12
4.2.2	Βαθμός .....	14
4.2.3	Αναπληρώσεις.....	15
4.2.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	15
4.2.5	Διαρκής Επιμόρφωση .....	16
4.2.6	Μετάθεση.....	20
4.2.7	Απόλυση.....	22
4.2.8	Συνταξιοδότηση .....	23
4.3	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση .....	25
4.3.1	Πολιτική Σχεδιασμού .....	25
4.3.2	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός.....	26
4.3.3	Αναπληρώσεις.....	29
4.3.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	30
4.3.5	Διαρκής Επιμόρφωση .....	31
4.3.6	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	35
4.3.7	Μετάθεση.....	36
4.3.8	Απόλυση.....	38
4.3.9	Συνταξιοδότηση .....	39
4.4	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.....	41
4.4.1	Πολιτική Σχεδιασμού .....	41
4.4.2	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός.....	42
4.4.3	Βαθμός, Κατηγορίες .....	45
4.4.4	Αναπληρώσεις.....	45
4.4.5	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	46
4.4.6	Διαρκής Επιμόρφωση .....	47
4.4.7	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	51
4.4.8	Μετάθεση.....	52
4.4.9	Απόλυση.....	53

---

4.4.10	Συνταξιοδότηση .....	54
4.5	Ανώτατη Τεχνολογική και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση .....	56
4.5.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός.....	56
4.5.2	Βαθμός .....	64
4.5.3	Αναπληρώσεις.....	65
4.5.4	Υποστηρικτικά Μέτρα .....	67
4.5.5	Προαγωγή, Εξέλιξη.....	69
4.5.6	Μετάθεση.....	70
4.5.7	Απόλυση.....	71
4.5.8	Συνταξιοδότηση .....	71
4.6	Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση .....	73
4.6.1	Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός.....	74
4.6.2	Πρόσληψη ωρομίσθιου εκπαιδευτικού προσωπικού.....	76
4.6.3	Συμμετοχή συνεργατών – επιστημόνων στις εξετάσεις του ΟΕΕΚ.....	76
4.7	Διευθυντής Σχολικής Μονάδας.....	78
4.7.1	Απαιτούμενα Προσόντα.....	78
4.7.2	Θητεία .....	79
4.8	Σχολικός Σύμβουλος .....	79
4.8.1	Απαιτούμενα Προσόντα.....	81
4.8.2	Θητεία .....	82
4.9	Υπεύθυνος Εκπαιδευτικής Στήριξης / Καθοδήγησης.....	84
4.10	Άλλο, μη Διδακτικό Προσωπικό.....	85

## 4 Καταγραφή – Παρουσίαση Θεσμικού Πλαισίου

Στην ενότητα αυτή καταγράφεται και παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο των διαδικασιών πρόσληψης, διαχείρισης και εξέλιξης των εκπαιδευτικών στις διάφορες βαθμίδες εκπαίδευσης.

### 4.1 Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών

Σε μία γενική επισκόπηση, παρατηρείται ότι η αρχική εκπαίδευση των νηπιαγωγών, δασκάλων και καθηγητών είναι 4ετής για τους εκπαιδευτικούς όλων των ειδικοτήτων, ενώ είναι 5ετής για τους καθηγητές της Μουσικής στο Τμήμα Μουσικών Σπουδών των Πανεπιστημίων ή περίπου 9-10 χρόνια στο Ωδείο για τους καθηγητές της Μουσικής.

Για την Ειδική Αγωγή οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν 4ετή βασική εκπαίδευση στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης και Νηπιαγωγών Βόλου, με εξειδίκευση στην Ειδική Αγωγή, ή στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με κατεύθυνση «Άτομα Με Αναπηρία». Στις θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού των ΣΜΕΑ (Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής) και των Τμημάτων Ένταξης τοποθετούνται εκπαιδευτικοί με τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών στη σχολική ψυχολογία.

#### 4.1.1 Ιστορική Επισκόπηση

Στην ενότητα αυτή, παρουσιάζεται η πορεία ανάπτυξης και εξέλιξης της εκπαίδευσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών ανά βαθμίδα εκπαίδευσης.

##### 4.1.1.1 Προσχολικό Επίπεδο Εκπαίδευσης

Η πρώτη μέριμνα του κράτους για την Προσχολική Αγωγή εκδηλώνεται ήδη από τα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα, με την παροχή δυνατότητας σε ιδιώτες, ύστερα από άδεια του Υπουργείου Παιδείας, να ιδρύουν Νηπιαγωγεία. Το 1956 ιδρύθηκαν μονοτάξια Τμήματα Μόρφωσης Νηπιαγωγών τα οποία λειτούργησαν στις Παιδαγωγικές Ακαδημίες για τέσσερα σχολικά έτη.

Από την ίδρυση των Παιδαγωγικών Τμημάτων στα Πανεπιστήμια το 1982 και εφεξής, τη σκυτάλη της ακαδημαϊκής κατάρτισης των νηπιαγωγών παραλαμβάνουν τα Παιδαγωγικά Τμήματα Νηπιαγωγών των Πανεπιστημίων.

#### **4.1.1.2 Πρωτοβάθμιο Επίπεδο Εκπαίδευσης**

Το πρώτο Διδασκαλείο ιδρύθηκε στο Άργος το 1824, με σκοπό τη διδασκαλία των «στοιχείων των γραμμάτων» στους υποψήφιους δασκάλους και τη μύησή τους στην αλληλοδιδασκτική μέθοδο.

Αργότερα, ιδρύθηκαν παρόμοια διδασκαλεία σε άλλες πόλεις και η φοίτηση έγινε τριετής, ενώ στη συνέχεια, τα Διδασκαλεία καταργήθηκαν και θεσπίστηκε διετής – μετα-δευτεροβάθμιου επιπέδου— εκπαίδευση των δασκάλων στις Παιδαγωγικές Ακαδημίες.

Σήμερα, σε όλα τα Πανεπιστήμια της χώρας λειτουργούν Παιδαγωγικά Τμήματα Δημοτικής Εκπαίδευσης τετραετούς φοίτησης που ιδρύθηκαν με το Νόμο 1268/82.

#### **4.1.1.3 Δευτεροβάθμιο Επίπεδο Εκπαίδευσης**

Μετά την ίδρυση των Σχολών του Πανεπιστημίου Αθηνών (1837) και των Σχολών του Πολυτεχνείου (1914) και μέχρι σήμερα, η βασική κατάρτιση των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στις αντίστοιχες σχολές, διαρκεί τέσσερα ή πέντε χρόνια. Στην επισκόπηση της «πορείας» της βασικής κατάρτισης των Ελλήνων εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξίζει να αναφερθεί ότι για πρώτη

φορά το 1897 ιδρύθηκε στο Πανεπιστήμιο Αθηνών «Έδρα Παιδαγωγικής», ως μια μορφή θετικής ανταπόκρισης του Πανεπιστημίου στις επικρατούσες αντιλήψεις του τέλους του 19ου αιώνα ότι είναι αναγκαία η παροχή ειδικής προπαίδειας σε όσους επρόκειτο να ασκήσουν το διδακτικό επάγγελμα.

Η εκπαίδευση εκπαιδευτικών για τη Δευτεροβάθμια Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση συστηματοποιήθηκε για πρώτη φορά με την ίδρυση το 1959 της Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ), η οποία –μετά και από μεταγενέστερες ρυθμίσεις– προσέφερε δύο ειδών εκπαιδευτικά προγράμματα: τετραετείς σπουδές Ανώτατου επιπέδου (Ανωτέρα Σχολή Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών-ΑΣΕΤΕΜ) και παιδαγωγική κατάρτιση διάρκειας ενός έτους (Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή- ΠΑΤΕΣ).

Το 2002 καταργήθηκε η ΣΕΛΕΤΕ και ιδρύθηκε η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης-ΑΣΠΑΙΤΕ (βλ. 8.1.6.2. και 8.2.5.3.), που ανήκει, μαζί με τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΤΕΙ), στον Τεχνολογικό Τομέα της Ανώτατης Εκπαίδευσης.

#### **4.1.1.4 Ανώτατο Επίπεδο Εκπαίδευσης**

Στην ενότητα αυτή γίνεται η ιστορική αναδρομή στην (αρχική) εκπαίδευση του εκπαιδευτικού προσωπικού στην Ανώτατη Τεχνολογική και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση.

##### **4.1.1.4.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Η Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση αποτελεί την τελική φάση μιας εξέλιξης των τελευταίων τριάντα ετών με σημείο εκκίνησης την Ανωτέρα Επαγγελματική Εκπαίδευση. Αντίστοιχα εξελίχθηκαν τα προσόντα για το εκπαιδευτικό προσωπικό των Ιδρυμάτων. Αρχικά απαιτείτο κυρίως η επαγγελματική πείρα και δευτερευόντως

τα ακαδημαϊκά και επιστημονικά προσόντα, βαθμιαία όμως μετατοπιζόταν το κέντρο βάρους προς τα επιστημονικά προσόντα.

Με το Ν. 2916/01 καθιερώθηκαν τέσσερις (4) βαθμίδες Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΠ):

1. Καθηγητές Εφαρμογών
2. Επίκουροι Καθηγητές
3. Αναπληρωτές Καθηγητές και
4. Καθηγητές

με προσόντα αυξανόμενα από την αρχική προς την τελική βαθμίδα.

Εκτός από τα μέλη του ΕΠ, εκπαιδευτικό έργο στα ΑΤΕΙ ασκούν επίσης οι Επιστημονικοί Συνεργάτες και οι Εργαστηριακοί Συνεργάτες που έχουν τα προσόντα και ασκούν αντίστοιχο εκπαιδευτικό έργο με τους Επίκουρους Καθηγητές και τους Καθηγητές Εφαρμογών.

Σημειώνεται ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό των ΑΤΕΙ που υπηρετούσε κατά την ψήφιση του Ν.2916/01, έχει την ευχέρεια να ενταχθεί, σε διάστημα μιας μεταβατικής περιόδου επτά ετών, μετά από κρίση από ειδικά εκλεκτορικά σώματα, στις νέες βαθμίδες ΕΠ. Όσοι δεν ενταχθούν παραμένουν στα ΑΤΕΙ σε προσωποπαγείς θέσεις ως Αναπληρωτές Καθηγητές, Επίκουροι Καθηγητές και Καθηγητές Εφαρμογών, ανάλογα με τη βαθμίδα στην οποία ανήκαν πριν από την ισχύ του Νόμου. Το προσωπικό αυτό έχει περιορισμένα δικαιώματα στην εκλογή νέου ΕΠ και στην κατάληψη θέσεων στα όργανα διοίκησης.

Τέλος, με την παρ. 31 του άρθρου 3 του Ν. 3027/2002, δημιουργήθηκε στα ΑΤΕΙ κλάδος Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΡΔΙΠ), τα μέλη του οποίου επιτελούν εργαστηριακό εφαρμοσμένο διδακτικό έργο, που συνίσταται στη διεξαγωγή εργαστηριακών και πρακτικών ασκήσεων στο επίπεδο εφαρμογής του γνωστικού αντικειμένου του Τμήματος και ειδικότερα στους γνωστικούς τομείς της Μουσικής Τέχνης και Τεχνολογίας και των Εφαρμοσμένων Τεχνών.

Για την κατηγορία αυτή του προσωπικού ως προς την πρόσληψη, υπηρεσιακή κατάσταση και απασχόληση ισχύουν οι διατάξεις του Π.Δ. 35/2003.

#### **4.1.1.4.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Με την ψήφιση του Νόμου-Πλαισίου για τη λειτουργία των Πανεπιστημίων το 1982 (Ν. 1268/82), καθιερώνονται δύο κατηγορίες διδακτικού προσωπικού που υπάρχουν μέχρι σήμερα.

Η πρώτη κατηγορία διδασκόντων, που δε διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα, αποτελείται από τους βοηθούς, τους επιστημονικούς συνεργάτες και το Ειδικό Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΕΔΙΠ).

Η δεύτερη κατηγορία διδακτικού προσωπικού διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα και αποτελεί το ονομαζόμενο Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό (ΔΕΠ), το οποίο κατανέμεται σε τέσσερις βαθμίδες:

1. Λέκτορες
2. Επίκουροι Καθηγητές
3. Αναπληρωτές Καθηγητές
4. Καθηγητές

Τα προσόντα των τεσσάρων βαθμίδων ΔΕΠ, από τον Λέκτορα προς τον Καθηγητή βαίνουν αυξανόμενα, σύμφωνα με το συνολικό επιστημονικό-διδακτικό έργο.

Στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ) το διδακτικό προσωπικό αποτελείται από το Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό και το Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΣΕΠ). Το ΔΕΠ αποτελείται από Καθηγητές, Αναπληρωτές Καθηγητές, Επίκουρους Καθηγητές και Λέκτορες. Τα μέλη ΣΕΠ είναι είτε διδάκτορες είτε μέλη ΔΕΠ άλλων ΑΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής που προσλαμβάνονται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

#### **4.1.2 Ειδικό Νομοθετικό Πλαίσιο**



Η νομοθεσία που διαμόρφωσε το τοπίο στην κατάρτιση και εξέλιξη του εκπαιδευτικού προσωπικού σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, παρατίθεται στις παρακάτω υποενότητες.

#### 4.1.2.1 Προσχολικό Επίπεδο Εκπαίδευσης

Το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο που αναφέρεται στην εκπαίδευση των Νηπιαγωγών περιγράφεται στους παρακάτω Νόμους και Προεδρικά Διατάγματα:

- Ν. 1566/85 (ΦΕΚ Α' 167), για τη δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Νόμος 1600/1986 (ΦΕΚ Α' 76) για τη μονιμοποίηση εκπαιδευτικών που υπηρετούν στη δημόσια εκπαίδευση με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.
- Νόμος 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18), άρθρο 17 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις».
- ΠΔ 197/93 (ΦΕΚ Α' 71) για την εισαγωγή σπουδαστών στο πρώτο έτος σπουδών με το σύστημα των Γενικών Εξετάσεων.
- ΠΔ 320/93 (ΦΕΚ Α' 138) για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- Ν. 2525/97 (ΦΕΚ Α' 188), για το Ενιαίο Λύκειο, την πρόσβαση των αποφοίτων του στην Ανώτατη Εκπαίδευση, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις.
- Ν. 2986/2002 (ΦΕΚ Α' 24) για την Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3027/02 (ΦΕΚ Α' 152), για τη Ρύθμιση θεμάτων του Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.3149/2003 (ΦΕΚ Α' 141) , άρθρα 13,16 για ρυθμίσεις θεμάτων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ν.3255/2004 (ΦΕΚ Α' 138) για ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν.3467/2006 (ΦΕΚ Α' 128) για την επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμισης θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης.

#### 4.1.2.2 Πρωτοβάθμιο Επίπεδο Εκπαίδευσης

Ισχύουν –κατά αντιστοιχία— όσα περιγράφονται στην προηγούμενη υποενότητα.

#### 4.1.2.3 Δευτεροβάθμιο Επίπεδο Εκπαίδευσης

Ισχύουν –κατά αντιστοιχία— όσα περιγράφονται στις προηγούμενες υποενότητες και επιπλέον:

- Ν. 2640/98 (ΦΕΚ Α΄ 206), για τη Δευτεροβάθμια Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση.
- Ν. 3475/06 (ΦΕΚ Α΄ 146), για την οργάνωση και λειτουργία της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

#### 4.1.2.4 Ανώτατο Επίπεδο Εκπαίδευσης

Η νομοθεσία που αφορά στην κατάρτιση και εξέλιξη του εκπαιδευτικού προσωπικού στην Ανώτατη Τεχνολογική και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση παρουσιάζεται για την μεν Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση στα

- Ν. 3255/04 (ΦΕΚ Α΄ 138), Ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν. 2916/01 (ΦΕΚ Α΄ 114), για τη Διάρθρωση της Ανώτατης Εκπαίδευσης και ρύθμιση θεμάτων του Τεχνολογικού Τομέα.
- Ν. 3027/02 (ΦΕΚ Α΄152), για τη Ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτηρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3404/05 (ΦΕΚ Α΄ 260), για τη Ρύθμιση θεμάτων του Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα της Ανώτατης Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις.

Ενώ για την Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση:

- Ν. 2454/92 (ΦΕΚ Α' 7), για τη Ρύθμιση θεμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης.
- Ν.2517/97 (ΦΕΚ Α' 160), για την εκλογή Διδακτικού Προσωπικού των ΑΕΙ και άλλες διατάξεις
- Ν. 2530/97 (ΦΕΚ Α' 218), για την Υπηρεσιακή κατάσταση και αναμόρφωση μισθολογίου του διδακτικού ερευνητικού προσωπικού των Ιδρυμάτων της Ανώτατης Εκπαίδευσης.
- Ν. 2552/97 (ΦΕΚ Α' 266), για το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις.
- Ν.3027/02 (ΦΕΚ Α' 152), για τη Ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων Ανώτατης
- Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις (κεφάλαιο Β': θέματα Ανώτατης Εκπαίδευσης).
- Ν. 3194/03 (ΦΕΚ Α' 267), για τη Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3187/2003 (ΦΕΚ Α' 233), «Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Α.Σ.Ε.Ι.».
- Ν. 3255/04 (ΦΕΚ Α' 138), Ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν. 3282/04 (ΦΕΚ Α' 208) «Μετεγγραφές φοιτητών και σπουδαστών εσωτερικού και άλλες διατάξεις», άρθρο 2, 'Θέματα εκλογής ή εξέλιξης σε θέση Καθηγητή ΑΕΙ'.
- Ν. 3391/2005 (ΦΕΚ Α' 240) «Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδας και άλλες διατάξεις».
- Ν.3443/2006 (ΦΕΚ Α' 41), για τα Τοπικά Συμβούλια Νέων και άλλες διατάξεις. Με το άρθρο 9 του νόμου αυτού, αντικαθίστανται τα τρία πρώτα εδάφια της παρ. 2 του άρθρου 12 του Ν.1268/82, όπως αυτά τροποποιήθηκαν με την παράγραφο 4 του άρθρου 1 του Ν.2188/94 (ΦΕΚ 18Α') περί θητείας των πρυτάνεων, αντιπρυτάνεων, κοσμητόρων σχολών, προέδρων τμημάτων, προέδρων, αντιπροέδρων και διευθυντών σχολών.
- Ν.3432/2006, για τη δομή και λειτουργία της Εκκλησιαστικής Εκπαίδευσης.
- Ν. 3549/2007, Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και τη λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

## 4.2 Προσχολική Εκπαίδευση

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι διαδικασίες έναρξης και τροποποίησης της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών της Προσχολικής Εκπαίδευσης.

### 4.2.1 Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός

Για το διορισμό σε θέση νηπιαγωγού με τον εισαγωγικό βαθμό απαιτείται α) πτυχίο παιδαγωγικού τμήματος ΑΕΙ κατεύθυνσης νηπιαγωγών ή β) πτυχίο σχολής νηπιαγωγών ή γ) πτυχίο των τμημάτων εκπαίδευσης νηπιαγωγών που λειτούργησαν στις παιδαγωγικές ακαδημίες ή δ) αναγνωρισμένο ειδικό δίπλωμα ή πτυχίο ή πιστοποιητικό περάτωσης σπουδών νηπιαγωγού ξένου πανεπιστημίου ή ειδικού ινστιτούτου και απολυτήριο ελληνικού λυκείου ή εξατάξιου γυμνασίου.

Την 31.12.1997 σταμάτησε οριστικά η εγγραφή διοριστέων εκπαιδευτικών στους πίνακες της επετηρίδας. Για τα έτη 1998 μέχρι το 2002 οι διορισμοί έγιναν κατά ένα ποσοστό από τους ήδη εγγεγραμμένους στους πίνακες διοριστέων και κατά σειρά εγγραφής τους σε αυτούς και κατά το υπόλοιπο ποσοστό από τους μετέχοντες επιτυχώς σε διαγωνισμό που προκηρύσσεται και διενεργείται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και με τη σειρά εγγραφής τους στους πίνακες επιτυχίας, οι οποίοι θα ισχύουν για μια διετία.

Για την τελική διαμόρφωση του πίνακα διοριστέων, πέραν της σειράς επιτυχίας στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, προστίθενται συγκεκριμένες μονάδες από τα ακόλουθα κριτήρια:

1. Βαθμός πτυχίου,
2. Διδακτορικό Δίπλωμα,
3. Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών και
4. Εκπαιδευτική προϋπηρεσία.

Όσον αφορά στους πολύτεκνους εκπαιδευτικούς με τέκνα, τα οποία είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν, αυτοί εγγράφονται μέχρι 30 Ιουλίου κάθε έτους σε ειδικό πίνακα και διορίζονται σε θέσεις εκπαιδευτικών των

κλάδων ΠΕ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους σε διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. Οι διορισμοί γίνονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Οι εκπαιδευτικοί που διορίζονται σε μόνιμες θέσεις τοποθετούνται με απόφαση του προϊστάμενου της Διεύθυνσης ύστερα από πρόταση του οικείου Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ) σε κενές οργανικές θέσεις των σχολείων των περιοχών που διορίστηκαν με βάση τη δήλωση προτίμησης και τα κριτήρια που ισχύουν για τις τοποθετήσεις.

Για την κάλυψη βραχυχρόνιων εκπαιδευτικών αναγκών στα σχολεία, προσλαμβάνονται προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί.

Θεσμικό πλαίσιο:

- Ν.1566/85 (ΦΕΚ Α΄ 167) για τη δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ν.2327/1995 (ΦΕΚ Α΄156) για το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών.
- Ν.2431/1996 (ΦΕΚ Α΄ 175) για τον διορισμό και πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση.
- Π.Δ.154/96 (ΦΕΚ Α΄ 115) για το διορισμό και την τοποθέτηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ 144/1997 (ΦΕΚ Α΄ 127).
- Π.Δ.299/1997 (ΦΕΚ Α΄214) για την αντιστοιχία τίτλων σπουδών που απονέμονται από το Πανεπιστήμιο της Κύπρου προς τίτλους σπουδών που απονέμονται από τμήματα Ελληνικών Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.
- Ν.2525/1997 (ΦΕΚ Α΄ 188), για το Ενιαίο Λύκειο, την πρόσβαση των αποφοίτων του στην Ανώτατη Εκπαίδευση, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Ν. 2683/1999 (ΦΕΚ Α΄ 99) για την κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Υπαλλήλων κλπ., όπως αντικαταστάθηκε από το Ν. 3528 (ΦΕΚ Α΄26).

- Ν.2834/2000 (ΦΕΚ Α΄ 160) για τη Ρύθμιση θεμάτων διορισμού εκπαιδευτικών.
- Ν. 3027/02 (ΦΕΚ Α΄ 152) για τη ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.3149/2003 (ΦΕΚ Α΄ 141) για την Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας, Δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3255/04 (ΦΕΚ Α΄ 138) για τις ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν. 3328/2005 (ΦΕΚ Α΄80) για το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης, άρθρο 21.
- Ν. 3391/05 (ΦΕΚ Α΄ 240) για το Διεθνές Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις, άρθρο 9.
- Ν.3454/2006 (ΦΕΚ Α΄ 75) για την ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις – Άρθρο 2.
- Ν.3475/2006 (ΦΕΚ Α΄ 146) για την Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης – Άρθρα 20, 21 και 27.
- Ν. 3467/2006 (ΦΕΚ Α΄ 128) για την επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης – Άρθρο 23.

#### 4.2.2 Βαθμός

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Προσχολικής Αγωγής ανήκει στον κλάδο των Νηπιαγωγών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι βαθμοί των Νηπιαγωγών είναι οι: Α΄, Β΄ και Γ΄.

Οι Νηπιαγωγοί διορίζονται με τον εισαγωγικό βαθμό Γ΄ και Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ) 18, ως δόκιμοι, σε κενές οργανικές θέσεις και τοποθετούνται σε σχολεία με απόφαση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης, ύστερα από πρόταση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ).

Μετά παρέλευση διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας μονιμοποιούνται με απόφαση του Διευθυντή Εκπαίδευσης εφόσον κριθούν κατάλληλοι για μονιμοποίηση από το ΠΥΣΠΕ.

### 4.2.3 Αναπληρώσεις

Αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από τα σχολεία μόνιμοι εκπαιδευτικοί, καθώς και αν υπάρχουν άλλες έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των σχολείων, οι οποίες δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου είτε με ολόκληρο ωράριο εργασίας, είτε με μειωμένο ωράριο εργασίας έως έντεκα (11) ώρες την εβδομάδα, αντιστοίχως. Αυτό εξαρτάται από τις προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας που πρέπει να καλυφθούν.

### 4.2.4 Υποστηρικτικά Μέτρα

Κατά τη διάρκεια άσκησης του έργου τους οι εκπαιδευτικοί μπορεί να χρειάζονται βοήθεια είτε σε επίπεδο υλικοτεχνικής υποδομής είτε σε επίπεδο επιστημονικής και παιδαγωγικής καθοδήγησης. Σε ό,τι αφορά την πρώτη περίπτωση, αυτό σταδιακά επιτυγχάνεται πέρα από τις κλασικές μεθόδους υποστήριξης και από τη χρήση των νέων τεχνολογιών όπως: Η/Υ, Διαδίκτυο, ειδικά προγράμματα εφαρμογών σε ορισμένα μαθήματα-αντικείμενα διδασκαλίας κτλ.

Αρμόδιοι για την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση είναι οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι Προϊστάμενοι Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης. Οι Σχολικοί Σύμβουλοι κατέχουν ανώτερη θέση από τους εκπαιδευτικούς και έργο τους είναι η συνεργασία με εκπαιδευτικούς της ειδικότητάς τους, με διευθυντές, μαθητές, με σκοπό την ομαλή και απρόσκοπτη πορεία της παιδαγωγικής και διδακτικής εργασίας. Βοηθούν τους εκπαιδευτικούς, επισκέπτονται τα σχολεία της περιφέρειάς τους, παρέχουν οδηγίες, διοργανώνουν ημερίδες ή σεμινάρια. Παράλληλα, και οι Διευθυντές έχουν υποχρέωση να βοηθούν τους εκπαιδευτικούς της σχολικής

μονάδας στην οποία προΐστανται. Επιπλέον η υποστήριξη των εκπαιδευτικών παρέχεται μέσω των διαφόρων μορφών επιμόρφωσης.

#### 4.2.5 Διαρκής Επιμόρφωση

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών διακρίνεται σε εισαγωγική για τους νεοδιοριζόμενους και περιοδική για τους υπηρετούντες και λαμβάνει χώρα στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ). Οι προϋποθέσεις-συνθήκες παροχής επιμόρφωσης στους εκπαιδευτικούς αναφέρονται στους νόμους: 1566/85, 1824/88, 2009/92, 2327/95, 2986/02 και σε Προεδρικά Διατάγματα που απορρέουν από αυτούς.

Με το Ν.2986/2002 ιδρύθηκε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, με την επωνυμία «Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών» (ΟΕΠΕΚ), που εποπτεύεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Έργο του ΟΕΠΕΚ είναι:

- Ο σχεδιασμός της επιμορφωτικής πολιτικής για τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Ο συντονισμός των μορφών και των τύπων επιμόρφωσης και η εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων.
- Η κατάρτιση επιμορφωτικών προγραμμάτων και η ανάθεση επιμορφωτικού έργου στους αρμόδιους φορείς.
- Η κατανομή και διαχείριση των πόρων που διατίθενται για την επιμόρφωση.
- Η πιστοποίηση μορφών και τίτλων επιμόρφωσης.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών του ο ΟΕΠΕΚ μπορεί να συνεργάζεται με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ), το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ), με δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, με ελληνικά ή ξένα Πανεπιστήμια και ΑΤΕΙ και με ερευνητικά κέντρα.

Φορείς επιμόρφωσης μπορεί να είναι σύμφωνα με Νόμο:

1. Σχολικές μονάδες,
2. Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ),
3. Πανεπιστήμια



4. ΤΕΙ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
5. Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ)
6. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ)
7. Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (ΕΙΝ)
8. Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

Μορφές υποχρεωτικής επιμόρφωσης είναι:

Περιοδική επιμόρφωση για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς

Ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα, βραχείας διάρκειας, για όλους τους υπηρετούντες εκπαιδευτικούς και γι' αυτούς που υπηρετούν σε μονάδες Ειδικής Αγωγής.

Οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης πτυχιούχοι Παιδαγωγικών Ακαδημιών και των Σχολών Νηπιαγωγών παράλληλα προς την ανωτέρω επιμόρφωση, μετεκπαιδεύονται στο Μαράσλειο Διδασκαλείο Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΜΔΔΕ), το οποίο παρέχει σπουδές διετούς διάρκειας.

Για την επιλογή των εκπαιδευτικών στην περιοδική επιμόρφωση συντάσσονται πίνακες από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Για τη σειρά εγγραφής στους πίνακες λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση, οι λειτουργικές ανάγκες των σχολείων, η αρχαιότητα των εκπαιδευτικών και τυχόν άλλες ανάγκες.

Τα προγράμματα διδασκαλίας και ασκήσεων και ο συνολικός αριθμός των ωρών διδασκαλίας ορίζονται με Προεδρικά Διατάγματα ή Υπουργικές Αποφάσεις. Το επιμορφωτικό έργο στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ) διεξάγεται με σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές όπως: διαλέξεις, σεμινάρια, σπουδαστήρια, εργαστήρια, εισηγήσεις και μελέτες, έρευνες, πρακτικές ασκήσεις και με κάθε άλλο τρόπο που εξασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των επιμορφούμενων σε όλες τις φάσεις και δραστηριότητες της επιμορφωτικής διαδικασίας.

Κατά την άσκηση του επιμορφωτικού έργου γίνεται ευρεία χρήση και αξιοποίηση των εποπτικών μέσων και οργάνων διδασκαλίας και της σύγχρονης εκπαιδευτικής τεχνολογίας.

Σε όσους ολοκληρώνουν τα προγράμματα επιμόρφωσης χορηγείται αντίστοιχο πιστοποιητικό επιμόρφωσης. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος επιμόρφωσης, οι εκπαιδευτικοί επανέρχονται στα σχολεία στα οποία ανήκουν οργανικά

Αναφορικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ο Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ) υλοποιεί ταχύρρυθμα υποχρεωτικά και προαιρετικά επιμορφωτικά προγράμματα μέσης και ετήσιας διάρκειας με στόχο την ενημέρωση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών ή εκείνων που ήδη υπηρετούν, σχετικά με τις εξελίξεις της επιστήμης και τις νέες μεθόδους διδασκαλίας και αξιολόγησης, καθώς και την ανάπτυξη της ικανότητάς τους ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της εκπαίδευσης και να ασκούν αποτελεσματικότερα το έργο τους.

Ο ΟΕΠΕΚ επίσης έχει προγραμματίσει σειρά Ερευνών Ανίχνευσης Εκπαιδευτικών Αναγκών των υπηρετούντων εκπαιδευτικών κάθε βαθμίδας και κατηγορίας μέσω της οποίας θα διερευνηθούν, θα καταγραφούν και θα αποτυπωθούν σε εθνικό επίπεδο οι εκπαιδευτικές ανάγκες των υπηρετούντων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η κάθε έρευνα θα καλύψει όλον τον ελληνικό χώρο (αστικά ή απομακρυσμένα σχολεία) και όλα τα είδη σχολείων (ολοήμερα, ημερήσια, νυκτερινά, κλασικά κ.λ.π), δημόσια και ιδιωτικά, όπου ασκείται το εκπαιδευτικό επάγγελμα.

Παράλληλα, έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται επιμορφώσεις εκπαιδευτικών στις Νέες Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) σε δύο επίπεδα.

- Το πρώτο επίπεδο της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών ονομάζεται «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στην Εκπαίδευση» και αφορά στις βασικές δεξιότητες. Ήδη έχουν επιμορφωθεί, για το χρονικό διάστημα 2002-2007, 83.336 εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων και έχουν πιστοποιηθεί 56.000, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της

Πληροφορίας». Επίσης, έχουν επιμορφωθεί 8.000 εκπαιδευτικοί και έχουν πιστοποιηθεί 1.000, στο πλαίσιο Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΠΕΑΕΚ).

- Το δεύτερο επίπεδο αφορά στην «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στη χρήση και αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη διδακτική διαδικασία» και υλοποιείται στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ. Το έργο αυτό έχει δύο δράσεις: Εκπαίδευση τετρακοσίων (400) Εκπαιδευτών και Επιμόρφωση δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) Εκπαιδευτικών κλάδων ΠΕ02, ΠΕ03, ΠΕ04, ΠΕ60 και ΠΕ70. Οι επιμορφώσεις αυτές θα πραγματοποιηθούν κατά το σχολικό έτος 2007-2008.

Βάσει των διμερών Μορφωτικών Προγραμμάτων Έλληνες και ξένοι εκπαιδευτικοί, αρχειονόμοι και βιβλιοθηκονόμοι πραγματοποιούν αμοιβαίες επισκέψεις προκειμένου να ενημερωθούν για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.2013/1992: Αποδοχή τροποποιήσεων του κεφαλαίου 1 του Παραρτήματος της Διεθνούς Σύμβασης "Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής εν θαλάσση, 1974" και άλλες σχετικές διατάξεις
- Ν.2327/1995: Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας, παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών
- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- Ν.1566/1985: Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.2009/1992: Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις

#### 4.2.5.1 Προαγωγή, Εξέλιξη

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Προσχολικής Εκπαίδευσης προάγεται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κάθε Νομού βάσει πινάκων προακτέων που καταρτίζονται από τα οικεία Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ) μέσα στο μήνα Απρίλιο, κάθε έτους, για τον κλάδο των νηπιαγωγών και τον κλάδο των δασκάλων αντίστοιχα, καθώς και τους κλάδους των Αγγλικών, της Φυσικής Αγωγής και της Μουσικής που ανήκουν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται με αλφαβητική σειρά και περιλαμβάνουν όσους συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για προαγωγή ως την 30ή Απριλίου του επόμενου έτους και κρίνονται προακτέοι με βάση τα υπηρεσιακά τους στοιχεία. Για την προαγωγή από το βαθμό Γ΄ στο Β΄ απαιτούνται δύο (2) έτη και από τον Β΄ στον Α΄, έξι (6) έτη.

Για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικού διπλώματος Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, συναφούς με το αντικείμενο που ασχολούνται, μειώνεται ο χρόνος προαγωγής κατά ένα έτος για την υπαγωγή στο Β΄ βαθμό. Για την προαγωγή στον Α΄ βαθμό μειώνεται κατά ένα (1) έτος για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και κατά δύο (2) έτη για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος.

Πέραν της βαθμολογικής εξέλιξης οι εκπαιδευτικοί εξελίσσονται και μισθολογικά μετά τα δύο (2) έτη παραμονής στο ίδιο Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ).

#### 4.2.6 Μετάθεση

Το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να μετατεθεί ως εξής:

- Για την αντιμετώπιση της ύπαρξης υπεράριθμων σε σχολεία Πειραματικών, Αποδήμων Ελληνοπαίδων και ΣΜΕΑ.
- Από και προς τα Πειραματικά Σχολεία.
- Από και προς τα Σχολεία Αποδήμων Ελληνοπαίδων.
- Από και προς τις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) ή ειδικές τάξεις των λοιπών σχολείων.
- Αμοιβαία από μια περιοχή σε άλλη.

- Από ένα σχολείο σε άλλο σχολείο της ίδιας περιοχής.
- Κατά προτεραιότητα, αν υπάρχουν στις ειδικές κατηγορίες.

Οι αιτήσεις μέσα στο νομό εξετάζονται μετά την πραγματοποίηση των ανωτέρω μεταθέσεων από τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΠΥΣΔΕ).

Κριτήρια για τις μεταθέσεις είναι τα εξής:

- Συνολική υπηρεσία
- Συνυπηρέτηση
- Οικογενειακοί λόγοι
- Συνθήκες διαβίωσης
- Εντοπιότητα
- Πρώτη προτίμηση.

Η διαδικασία των μεταθέσεων περιγράφεται με λεπτομέρειες στα ΠΔ: 50/96, 100/97, 39/98 (ΦΕΚ Α΄ 43/9-3-1998 το οποίο διορθώθηκε στο ΦΕΚ 262 Α/27-11-1998). Επίσης, για τις μεταθέσεις ειδικών κατηγοριών ισχύουν και οι διατάξεις του άρθρου 1, παρ.8 του Ν.3194/2003 (ΦΕΚ 267 Α/20-11-2003 – μεσογειακή αναιμία, σκλήρυνση κατά πλάκας) καθώς και του άρθρου 6 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75 Α/7- 4-2006 - πολύτεκνοι, γονείς χωρίς σύζυγο, ανάπηροι).

Οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται με αίτησή τους για εξαιρετικούς λόγους (δυσίατες ασθένειες, συνυπηρέτηση, οικογενειακοί λόγοι) από νομό σε νομό και από σχολείο σε σχολείο του ίδιου νομού καθώς και σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) αρμοδιότητας ΥΠΕΠΘ.

Πέραν αυτών οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στα Γραφεία του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου της Βουλής, μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, Γενικών Γραμματέων (Υπουργείων ή Γενικών Γραμματειών) και σε υπηρεσίες Υπουργείων (Ν 2469/97).

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν3194/2003, Ν.2469/1997: Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις

- Ν.3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις
- Π.Δ.100/1997: Τροποποίηση του Π.Δ.50/96 (ΦΕΚ 45 Α) "Μεταθέσεις και τοποθετήσεις των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης"
- Π.Δ.50/1996: Μεταθέσεις και τοποθετήσεις εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

#### 4.2.7 Απόλυση

Οι εκπαιδευτικοί της Προσχολικής Εκπαίδευσης απολύονται:

- Λόγω επιβολής πειθαρχικής ποινής οριστικής παύσης.
- Για σωματική ή πνευματική ανικανότητα μετά από γνωμάτευση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής.
- Λόγω συμπληρώσεως του ορίου ηλικίας ή
- Λόγω συμπληρώσεως 35ετούς πραγματικής και συνταξίμου δημόσιας υπηρεσίας σε συνδυασμό με τη συμπλήρωση τουλάχιστον του 60ού έτους της ηλικίας.

Εκπαιδευτικοί που κρίνονται κατά τις αξιολογικές κρίσεις ακατάλληλοι για προσφορά διδακτικού έργου, μπορεί όμως να κριθούν επαρκείς για την άσκηση διοικητικού έργου, παραπέμπονται με απόφαση του Νομάρχη στο Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο προκειμένου να αποφασίσει για τη μετάταξή τους σε προσωρινή θέση διοικητικού υπαλλήλου.

Επίσης οι εκπαιδευτικοί μπορούν να πάρουν μετάταξη σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, εφόσον υπάρχει σύμφωνη γνώμη των διοικούντων αυτά οργάνων.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3260/2004: Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης

#### 4.2.8 Συνταξιοδότηση

Στο εκπαιδευτικό προσωπικό, όσον αφορά τη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει και για τους λοιπούς δημοσίου υπαλλήλους.

Σύμφωνα με το νόμο, οι υπάλληλοι που διορίζονται μετά την 1.1.1993 δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο:

- Αν απομακρυνθούν από την Υπηρεσία και έχουν δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας και έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους. Για μητέρες που έχουν ανήλικα ή ενήλικα αλλά ανίκανα για βιοποριστική εργασία παιδιά στο 55ο έτος της ηλικίας τους. Μητέρες που έχουν τρία (3) τουλάχιστον παιδιά και 20ετή υπηρεσία το όριο ηλικίας μειώνεται κατά τρία (3) έτη και μέχρι το 50ο έτος.
- Αν απολυθούν λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που δεν οφείλεται στην Υπηρεσία και έχουν πέντε (5) έτη υπηρεσίας ανεξαρτήτως ηλικίας.
- Αν απομακρυνθούν οπωσδήποτε λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που προήλθε αναμφισβήτητα από την Υπηρεσία, ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας και από την ηλικία.

Τα έτη υπηρεσίας και το όριο ηλικίας διαφοροποιούνται για όσους διορίστηκαν μέχρι 31. 12.82 και θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.98.

Εξάλλου, με σχετική νομοθετική ρύθμιση (Ν.3075/2002) παρέχεται η δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς Προσχολικής Εκπαίδευσης που είχαν διοριστεί με το θεσμό της επετηρίδας να αναγνωρίζουν μέχρι και πέντε (5) έτη πλασματικής υπηρεσίας

(λόγω αδιοριστίας), εφόσον καταλαμβάνονται από το όριο ηλικίας και δεν έχουν συμπληρώσει 35ετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία.

Με τον ίδιο νόμο παρέχεται η δυνατότητα να αποχωρούν με μειωμένη σύνταξη όσοι εκπαιδευτικοί διορίστηκαν πριν από τις 31.12.1982, εφόσον συμπληρώνουν το 55ο έτος της ηλικίας τους και τριάντα (30) έτη υπηρεσίας.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3194/2003:Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις
- Ν.3075/2002:Τροποποίηση και συμπλήρωση της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του δημοσίου και άλλες διατάξεις



### **4.3 Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι διαδικασίες έναρξης και τροποποίησης της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

#### **4.3.1 Πολιτική Σχεδιασμού**

Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται στα Ιδρύματα της Ανώτατης Εκπαίδευσης, βάσει των αναγκών λειτουργίας των σχολείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση γίνεται 2ετής προγραμματισμός της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ), προκειμένου να καθορισθεί ο συνολικός αριθμός των θέσεων εκπαιδευτικών κατά κλάδους και ειδικότητες που θα καλυφθούν μέσω του διαγωνισμού του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) σε ποσοστό 60% και του ενιαίου πίνακα αναπληρωτών με πραγματική προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου σε ποσοστό 40%.

Για τους διορισμούς των εκπαιδευτικών συνυπολογίζονται κατ' εκτίμηση τα οργανικά κενά, τα οποία προκύπτουν από τις αποχωρήσεις εκπαιδευτικών λόγω συνταξιοδότησης, παραιτήσεων, θανάτου, προαγωγής/μείωσης, οργανικότητας σχολείων, δημιουργίας/κατάργησης σχολείων κ.ά.

Στα Ολοήμερα Σχολεία διορίζονται επίσης εκπαιδευτικοί των κλάδων Δασκάλων και Νηπιαγωγών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων καλύπτουν τις διδακτικές ανάγκες ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι.

#### 4.3.2 Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός

Το απαιτούμενο πτυχίο είναι Παιδαγωγικού Τμήματος Πανεπιστημίου κατεύθυνσης δασκάλων της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ομοταγούς ιδρύματος της αλλοδαπής. Στην τελευταία περίπτωση απαιτείται και απολυτήριο ελληνικού εξατάξιου Γυμνασίου ή Λυκείου ή βεβαίωση για πλήρη γνώση και άνετη χρήση της ελληνικής γλώσσας και γνώση της ελληνικής ιστορίας που χορηγείται ύστερα από επιτυχή εξέταση. Επιπλέον, για το διορισμό ή πρόσληψη πολιτών των κρατών-μελών της Ε.Ε στη Δημόσια Διοίκηση (Ν.2431/30.7.96) απαιτείται η γνώση της ελληνικής γλώσσας. Ο βαθμός γνώσης της ελληνικής γλώσσας και ο τρόπος διαπίστωσής της καθορίζονται με τη σχετική προκήρυξη, ανάλογα με τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης ή ειδικότητας. Ισχύουν επίσης και οι διατάξεις του άρθρου 16 του Ν.1771/88 (ΦΕΚ Α' 71) «Τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος εισαγωγής σπουδαστών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» και Ν.3304/2005 (ΦΕΚ Α'16) «Εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Την 31.12.1997 σταμάτησε οριστικά η εγγραφή διοριστέων εκπαιδευτικών στους πίνακες της επετηρίδας. Για τα έτη 1998 μέχρι το 2002 οι διορισμοί έγιναν κατά ένα ποσοστό από τους ήδη εγγεγραμμένους στους πίνακες διοριστέων και κατά σειρά εγγραφής τους σε αυτούς και κατά το υπόλοιπο ποσοστό από τους μετέχοντες επιτυχώς σε διαγωνισμό που προκηρύσσεται και διενεργείται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και με τη σειρά εγγραφής τους στους πίνακες επιτυχίας, οι οποίοι θα ισχύουν για μια διετία.

Για την τελική διαμόρφωση του πίνακα διοριστέων, πέραν της σειράς επιτυχίας στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, προστίθενται συγκεκριμένες μονάδες από τα ακόλουθα κριτήρια:

5. Βαθμός πτυχίου,
6. Διδακτορικό Δίπλωμα,
7. Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών και
8. Εκπαιδευτική προϋπηρεσία.

Οι διορισμοί εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στις κενές οργανικές θέσεις από το έτος 2005 και εφεξής, γίνονται σε ποσοστό 60% από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και 40% από τον πίνακα προσωρινών αναπληρωτών (με πραγματική προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού) (Ν.3255/2004). Επιπλέον, διορίζονται σε ξεχωριστό αριθμό θέσεων όσοι συμπλήρωσαν προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου τουλάχιστον 30 μηνών μέχρι 30/06/2004.

Ως προσόν διορισμού απαιτείται επίσης το Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής και Διδακτικής Επάρκειας για τους κλάδους οι οποίοι δεν ανήκουν στις Καθηγητικές Σχολές όπως αναφέρονται στις διατάξεις του αρθ.8 παρ.2 του Ν. 3194/2003. Όσον αφορά στους πολύτεκνους εκπαιδευτικούς με τέκνα, τα οποία είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν, αυτοί εγγράφονται μέχρι 30 Ιουλίου κάθε έτους σε ειδικό πίνακα και διορίζονται σε θέσεις εκπαιδευτικών των κλάδων ΠΕ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους σε διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π Οι διορισμοί γίνονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Οι εκπαιδευτικοί που διορίζονται σε μόνιμες θέσεις τοποθετούνται με απόφαση του προϊσταμένου της Διεύθυνσης ύστερα από πρόταση του οικείου Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ) σε κενές οργανικές θέσεις των σχολείων των περιοχών που διορίστηκαν με βάση τη δήλωση προτίμησης και τα κριτήρια που ισχύουν για τις τοποθετήσεις.

Για την κάλυψη βραχυχρόνιων εκπαιδευτικών αναγκών στα σχολεία, προσλαμβάνονται προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί.

Θεσμικό πλαίσιο:

- Ν.1566/85 (ΦΕΚ Α' 167) για τη δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ν.2327/1995 (ΦΕΚ Α'156) για το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών.
- Ν.2431/1996 (ΦΕΚ Α' 175) για τον διορισμό και πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση.

- Π.Δ.154/96 (ΦΕΚ Α΄ 115) για το διορισμό και την τοποθέτηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ 144/1997 (ΦΕΚ Α΄ 127).
- Π.Δ.299/1997 (ΦΕΚ Α΄214) για την αντιστοιχία τίτλων σπουδών που απονέμονται από το Πανεπιστήμιο της Κύπρου προς τίτλους σπουδών που απονέμονται από τμήματα Ελληνικών Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.
- Ν.2525/1997 (ΦΕΚ Α΄ 188), για το Ενιαίο Λύκειο, την πρόσβαση των αποφοίτων του στην Ανώτατη Εκπαίδευση, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Ν. 2683/1999 (ΦΕΚ Α΄ 99) για την κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Υπαλλήλων κλπ., όπως αντικαταστάθηκε από το Ν. 3528 (ΦΕΚ Α΄26).
- Ν.2834/2000 (ΦΕΚ Α΄ 160) για τη Ρύθμιση θεμάτων διορισμού εκπαιδευτικών.
- Ν. 3027/02 (ΦΕΚ Α΄ 152) για τη ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.3149/2003 (ΦΕΚ Α΄ 141) για την Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας, Δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3255/04 (ΦΕΚ Α΄ 138) για τις ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν. 3328/2005 (ΦΕΚ Α΄80) για το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης, άρθρο 21.
- Ν. 3391/05 (ΦΕΚ Α΄ 240) για το Διεθνές Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις, άρθρο 9.
- Ν.3454/2006 (ΦΕΚ Α΄ 75) για την ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις – Άρθρο 2.
- Ν.3475/2006 (ΦΕΚ Α΄ 146) για την Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης – Άρθρα 20, 21 και 27.
- Ν. 3467/2006 (ΦΕΚ Α΄ 128) για την επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης – Άρθρο 23.
- Ν.1771/1988: Τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος εισαγωγής των σπουδαστών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις

- Ν.2431/1996:Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση
- Ν.3304/2005: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, μη γενετήσιου προσανατολισμού

#### 4.3.2.1 Βαθμός

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης απαρτίζεται από τους κλάδους ΠΕ70 Δασκάλων, ΠΕ06-Αγγλικής Γλώσσας, ΠΕ11-Φυσικής Αγωγής, ΠΕ16-Μουσικής, ΠΕ05 Γαλλικής Γλώσσας, και ΠΕ07 Γερμανικής Γλώσσας. Οι βαθμοί των Εκπαιδευτικών είναι οι : Α', Β' και Γ'.

Οι Εκπαιδευτικοί διορίζονται με τον εισαγωγικό βαθμό Γ' και Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ) 18, ως δόκιμοι, σε κενές οργανικές θέσεις και τοποθετούνται σε σχολεία με απόφαση του Προϊσταμένου της Διεύθυνσης, ύστερα από πρόταση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ).

Μετά παρέλευση διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας μονιμοποιούνται με απόφαση του Διευθυντή Εκπαίδευσης εφόσον κριθούν κατάλληλοι για μονιμοποίηση από το ΠΥΣΠΕ.

#### 4.3.3 Αναπληρώσεις

Αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από τα σχολεία μόνιμοι εκπαιδευτικοί, καθώς και αν υπάρχουν άλλες έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των σχολείων, οι οποίες δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

ορισμένου χρόνου είτε με ολόκληρο ωράριο εργασίας, είτε με μειωμένο ωράριο εργασίας έως έντεκα (11) ώρες την εβδομάδα, αντιστοίχως. Αυτό εξαρτάται από τις προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας που πρέπει να καλυφθούν.

Η πρόσληψη αυτών γίνεται από πίνακες που καταρτίζονται από τις κεντρικές Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας (ΥΠΕΠΘ) για τους αναπληρωτές και κατά Περιφερειακή Διεύθυνση για τους ωρομισθίους, ως εξής:

Ενιαίος πίνακας αναπληρωτών/ωρομισθίων για όσους έχουν προϋπηρεσία ως αναπληρωτές ή ωρομισθιοί σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ένα μόριο για κάθε μήνα προϋπηρεσίας) και μόρια από τους δύο τελευταίους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ (ένα μόριο για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση κατά τον τελευταίο διαγωνισμό και μισό για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση κατά τον προτελευταίο διαγωνισμό), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ.5 του Ν. 3255/2004.

Η πιο πρόσφατη νομοθεσία για τους διορισμούς μονίμων εκπαιδευτικών και τις προσλήψεις αναπληρωτών είναι η εξής:

Ν.3467/06 (ΦΕΚ 128/τ. Α'/ 21.06.2006), άρθρο 23

Ν.3475/06 (ΦΕΚ 146/τ.Α'/ 13.07.2006), άρθρο 20,21,27

Ν. 3454/06 (ΦΕΚ 75/τ. Α'/07.04.2006), άρθρο 2

ΠΔ 429/91 (ΦΕΚ Α'156/ 11-8-1991).

#### **4.3.4 Υποστηρικτικά Μέτρα**

Κατά τη διάρκεια άσκησης του έργου τους οι εκπαιδευτικοί μπορεί να χρειάζονται βοήθεια είτε σε επίπεδο υλικοτεχνικής υποδομής είτε σε επίπεδο επιστημονικής και παιδαγωγικής καθοδήγησης. Σε ό,τι αφορά την πρώτη περίπτωση, αυτό σταδιακά επιτυγχάνεται πέρα από τις κλασικές μεθόδους υποστήριξης και από τη χρήση των νέων τεχνολογιών όπως: Η/Υ, Διαδίκτυο, ειδικά προγράμματα εφαρμογών σε ορισμένα μαθήματα-αντικείμενα διδασκαλίας κτλ.

Αρμόδιοι για την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση είναι οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι Προϊστάμενοι Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης. Οι Σχολικοί Σύμβουλοι κατέχουν ανώτερη θέση από τους εκπαιδευτικούς και έργο τους είναι η συνεργασία με εκπαιδευτικούς της ειδικότητάς τους, με διευθυντές, μαθητές, με σκοπό την ομαλή και απρόσκοπτη πορεία της παιδαγωγικής και διδακτικής εργασίας. Βοηθούν τους εκπαιδευτικούς, επισκέπτονται τα σχολεία της περιφέρειάς τους, παρέχουν οδηγίες, διοργανώνουν ημερίδες ή σεμινάρια. Παράλληλα, και οι Διευθυντές έχουν υποχρέωση να βοηθούν τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας στην οποία προϊστάονται. Επιπλέον η υποστήριξη των εκπαιδευτικών παρέχεται μέσω των διαφόρων μορφών επιμόρφωσης.

#### 4.3.5 Διαρκής Επιμόρφωση

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών διακρίνεται σε εισαγωγική για τους νεοδιοριζόμενους και περιοδική για τους υπηρετούντες και λαμβάνει χώρα στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ). Οι προϋποθέσεις-συνθήκες παροχής επιμόρφωσης στους εκπαιδευτικούς αναφέρονται στους νόμους: 1566/85, 1824/88, 2009/92, 2327/95, 2986/02 και σε Προεδρικά Διατάγματα που απορρέουν από αυτούς.

Με το Ν.2986/2002 ιδρύθηκε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, με την επωνυμία «Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών» (ΟΕΠΕΚ), που εποπτεύεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Έργο του ΟΕΠΕΚ είναι:

- Ο σχεδιασμός της επιμορφωτικής πολιτικής για τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Ο συντονισμός των μορφών και των τύπων επιμόρφωσης και η εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων.
- Η κατάρτιση επιμορφωτικών προγραμμάτων και η ανάθεση επιμορφωτικού έργου στους αρμόδιους φορείς.
- Η κατανομή και διαχείριση των πόρων που διατίθενται για την επιμόρφωση.
- Η πιστοποίηση μορφών και τίτλων επιμόρφωσης.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών του ο ΟΕΠΕΚ μπορεί να συνεργάζεται με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ), το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ), με δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, με ελληνικά ή ξένα Πανεπιστήμια και ΑΤΕΙ και με ερευνητικά κέντρα.

Φορείς επιμόρφωσης μπορεί να είναι σύμφωνα με Νόμο:

9. Σχολικές μονάδες,
10. Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ),
11. Πανεπιστήμια
12. ΤΕΙ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
13. Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ)
14. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ)
15. Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (ΕΙΝ)
16. Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

Μορφές υποχρεωτικής επιμόρφωσης είναι:

Περιοδική επιμόρφωση για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς

Ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα, βραχείας διάρκειας, για όλους τους υπηρετούντες εκπαιδευτικούς και γι' αυτούς που υπηρετούν σε μονάδες Ειδικής Αγωγής.

Οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης πτυχιούχοι Παιδαγωγικών Ακαδημιών και των Σχολών Νηπιαγωγών παράλληλα προς την ανωτέρω επιμόρφωση, μετεκπαιδεύονται στο Μαράσλειο Διδασκαλείο Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΜΔΔΕ), το οποίο παρέχει σπουδές διετούς διάρκειας.

Για την επιλογή των εκπαιδευτικών στην περιοδική επιμόρφωση συντάσσονται πίνακες από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Για τη σειρά εγγραφής στους πίνακες λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση, οι λειτουργικές ανάγκες των σχολείων, η αρχαιότητα των εκπαιδευτικών και τυχόν άλλες ανάγκες.



Τα προγράμματα διδασκαλίας και ασκήσεων και ο συνολικός αριθμός των ωρών διδασκαλίας ορίζονται με Προεδρικά Διατάγματα ή Υπουργικές Αποφάσεις. Το επιμορφωτικό έργο στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ) διεξάγεται με σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές όπως: διαλέξεις, σεμινάρια, σπουδαστήρια, εργαστήρια, εισηγήσεις και μελέτες, έρευνες, πρακτικές ασκήσεις και με κάθε άλλο τρόπο που εξασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των επιμορφούμενων σε όλες τις φάσεις και δραστηριότητες της επιμορφωτικής διαδικασίας.

Κατά την άσκηση του επιμορφωτικού έργου γίνεται ευρεία χρήση και αξιοποίηση των εποπτικών μέσων και οργάνων διδασκαλίας και της σύγχρονης εκπαιδευτικής τεχνολογίας.

Σε όσους ολοκληρώνουν τα προγράμματα επιμόρφωσης χορηγείται αντίστοιχο πιστοποιητικό επιμόρφωσης. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος επιμόρφωσης, οι εκπαιδευτικοί επανέρχονται στα σχολεία στα οποία ανήκουν οργανικά

Στην Ανώτατη Εκπαίδευση, τέλος, έχει θεσμοθετηθεί ένα είδος διαρκούς επιμόρφωσης μέσω των εκπαιδευτικών αδειών σε ερευνητικά κέντρα και Πανεπιστήμια.

Αναφορικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ο Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ) υλοποιεί ταχύρρυθμα υποχρεωτικά και προαιρετικά επιμορφωτικά προγράμματα μέσης και ετήσιας διάρκειας με στόχο την ενημέρωση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών ή εκείνων που ήδη υπηρετούν, σχετικά με τις εξελίξεις της επιστήμης και τις νέες μεθόδους διδασκαλίας και αξιολόγησης, καθώς και την ανάπτυξη της ικανότητάς τους ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της εκπαίδευσης και να ασκούν αποτελεσματικότερα το έργο τους.

Ο ΟΕΠΕΚ επίσης έχει προγραμματίσει σειρά Ερευνών Ανίχνευσης Εκπαιδευτικών Αναγκών των υπηρετούντων εκπαιδευτικών κάθε βαθμίδας και κατηγορίας μέσω της οποίας θα διερευνηθούν, θα καταγραφούν και θα αποτυπωθούν σε εθνικό επίπεδο οι εκπαιδευτικές ανάγκες των υπηρετούντων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η κάθε έρευνα θα καλύψει όλον τον ελληνικό χώρο (αστικά ή

απομακρυσμένα σχολεία) και όλα τα είδη σχολείων (ολοήμερα, ημερήσια, νυκτερινά, κλασικά κ.λ.π), δημόσια και ιδιωτικά, όπου ασκείται το εκπαιδευτικό επάγγελμα.

Παράλληλα, έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται επιμορφώσεις εκπαιδευτικών στις Νέες Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) σε δύο επίπεδα.

- Το πρώτο επίπεδο της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών ονομάζεται «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στην Εκπαίδευση» και αφορά στις βασικές δεξιότητες. Ήδη έχουν επιμορφωθεί, για το χρονικό διάστημα 2002-2007, 83.336 εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων και έχουν πιστοποιηθεί 56.000, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας». Επίσης, έχουν επιμορφωθεί 8.000 εκπαιδευτικοί και έχουν πιστοποιηθεί 1.000, στο πλαίσιο Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΠΕΑΕΚ).
- Το δεύτερο επίπεδο αφορά στην «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στη χρήση και αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη διδακτική διαδικασία» και υλοποιείται στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ. Το έργο αυτό έχει δύο δράσεις: Εκπαίδευση τετρακοσίων (400) Εκπαιδευτών και Επιμόρφωση δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) Εκπαιδευτικών κλάδων ΠΕ02, ΠΕ03, ΠΕ04, ΠΕ60 και ΠΕ70. Οι επιμορφώσεις αυτές θα πραγματοποιηθούν κατά το σχολικό έτος 2007-2008.

Βάσει των διμερών Μορφωτικών Προγραμμάτων Έλληνες και ξένοι εκπαιδευτικοί, αρχειονόμοι και βιβλιοθηκονόμοι πραγματοποιούν αμοιβαίες επισκέψεις προκειμένου να ενημερωθούν για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Επιπροσθέτως, έχει καταρτισθεί το επιμορφωτικό πρόγραμμα «Περιβαλλοντική Εκπαίδευση» σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ενώ παράλληλα έχουν υποβληθεί προτάσεις για την επιμόρφωση στην Περιβαλλοντική Εκπαίδευση με την πραγματοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε 5 κατηγορίες εκπαιδευτικών.

Τέλος, σε συνεργασία με το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (Κ.Ε.Ε.), υλοποιείται το πρόγραμμα «Αξιοποίηση του διαδικτύου για την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση. Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση». Το πρόγραμμα απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι θα ήθελαν να εμπλακούν στην υλοποίηση προγραμμάτων και δραστηριοτήτων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και στη διδασκαλία περιβαλλοντικών ζητημάτων.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.2013/1992: Αποδοχή τροποποιήσεων του κεφαλαίου 1 του Παραρτήματος της Διεθνούς Σύμβασης "Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής εν θαλάσση, 1974" και άλλες σχετικές διατάξεις
- Ν.2327/1995: Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας, παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών
- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- Ν.1566/1985: Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.2009/1992: Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις

#### 4.3.6 Προαγωγή, Εξέλιξη

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης προάγεται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης κάθε Νομού βάσει πινάκων προακτέων που καταρτίζονται από τα οικεία Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ) μέσα στο μήνα Απρίλιο, κάθε έτους, για τον κλάδο των νηπιαγωγών και τον κλάδο των δασκάλων αντίστοιχα, καθώς και τους κλάδους των Αγγλικών, της Φυσικής Αγωγής και της Μουσικής που ανήκουν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται με αλφαβητική σειρά και περιλαμβάνουν όσους συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για προαγωγή ως την 30ή Απριλίου του επόμενου έτους και

κρίνονται προακτέοι με βάση τα υπηρεσιακά τους στοιχεία. Για την προαγωγή από το βαθμό Γ΄ στο Β΄ απαιτούνται δύο (2) έτη και από τον Β΄ στον Α΄, έξι (6) έτη.

Για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικού διπλώματος Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, συναφούς με το αντικείμενο που ασχολούνται, μειώνεται ο χρόνος προαγωγής κατά ένα έτος για την υπαγωγή στο Β΄ βαθμό. Για την προαγωγή στον Α΄ βαθμό μειώνεται κατά ένα (1) έτος για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και κατά δύο (2) έτη για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος.

Πέραν της βαθμολογικής εξέλιξης οι εκπαιδευτικοί εξελίσσονται και μισθολογικά μετά τα δύο (2) έτη παραμονής στο ίδιο Μισθολογικό Κλιμάκιο (ΜΚ).

#### 4.3.7 Μετάθεση

Το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να μετατεθεί ως εξής:

- Για την αντιμετώπιση της ύπαρξης υπεράριθμων σε σχολεία Πειραματικών, Αποδήμων Ελληνοπαίδων και ΣΜΕΑ.
- Από και προς τα Πειραματικά Σχολεία.
- Από και προς τα Μουσικά Σχολεία.
- Από και προς τα Σχολεία Αποδήμων Ελληνοπαίδων.
- Από και προς τις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) ή ειδικές τάξεις των λοιπών σχολείων.
- Αμοιβαία από μια περιοχή σε άλλη.
- Από ένα σχολείο σε άλλο σχολείο της ίδιας περιοχής.
- Κατά προτεραιότητα, αν υπάγονται στις ειδικές κατηγορίες.

Οι αιτήσεις μέσα στο νομό εξετάζονται μετά την πραγματοποίηση των ανωτέρω μεταθέσεων από τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΠΥΣΔΕ).

Κριτήρια για τις μεταθέσεις είναι τα εξής:

- Συνολική υπηρεσία

- Συνυπηρέτηση
- Οικογενειακοί λόγοι
- Συνθήκες διαβίωσης
- Εντοπιότητα
- Πρώτη προτίμηση.

Η διαδικασία των μεταθέσεων περιγράφεται με λεπτομέρειες στα ΠΔ: 50/96, 100/97, 39/98 (ΦΕΚ Α΄ 43/9-3-1998 το οποίο διορθώθηκε στο ΦΕΚ 262 Α/27-11-1998). Επίσης, για τις μεταθέσεις ειδικών κατηγοριών ισχύουν και οι διατάξεις του άρθρου 1, παρ.8 του Ν.3194/2003 (ΦΕΚ 267 Α/20-11-2003 – μεσογειακή αναιμία, σκλήρυνση κατά πλάκας) καθώς και του άρθρου 6 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75 Α/7- 4-2006 - πολύτεκνοι, γονείς χωρίς σύζυγο, ανάπηροι).

Οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται με αίτησή τους για εξαιρετικούς λόγους (δυσίατες ασθένειες, συνυπηρέτηση, οικογενειακοί λόγοι) από νομό σε νομό και από σχολείο σε σχολείο του ίδιου νομού καθώς και σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) αρμοδιότητας ΥΠΕΠΘ. Επίσης αποσπώνται με αίτησή τους σε αναγνωρισμένα ελληνικά σχολεία της αλλοδαπής.

Πέραν αυτών οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στα Γραφεία του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου της Βουλής, μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, Γενικών Γραμματέων (Υπουργείων ή Γενικών Γραμματειών) και σε υπηρεσίες Υπουργείων (Ν 2469/97).

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν3194/2003, Ν.2469/1997: Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις
- Ν.3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις
- Π.Δ.100/1997: Τροποποίηση του Π.Δ.50/96 (ΦΕΚ 45 Α) "Μεταθέσεις και τοποθετήσεις των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης"
- Π.Δ.50/1996: Μεταθέσεις και τοποθετήσεις εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

#### 4.3.8 Απόλυση

Οι εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης απολύονται:

- Λόγω επιβολής πειθαρχικής ποινής οριστικής παύσης.
- Για σωματική ή πνευματική ανικανότητα μετά από γνωμάτευση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής.
- Λόγω συμπληρώσεως του ορίου ηλικίας ή
- Λόγω συμπληρώσεως 35ετούς πραγματικής και συνταξίμου δημόσιας υπηρεσίας σε συνδυασμό με τη συμπλήρωση τουλάχιστον του 60ού έτους της ηλικίας.

Εκπαιδευτικοί που κρίνονται κατά τις αξιολογικές κρίσεις ακατάλληλοι για προσφορά διδακτικού έργου, μπορεί όμως να κριθούν επαρκείς για την άσκηση διοικητικού έργου, παραπέμπονται με απόφαση του Νομάρχη στο Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο προκειμένου να αποφασίσει για τη μετάταξή τους σε προσωρινή θέση διοικητικού υπαλλήλου.

Μετατάξεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε κενές οργανικές θέσεις άλλου κλάδου, του οποίου έχουν αποκτήσει τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού, είναι επιτρεπτές εφόσον οι ενδιαφερόμενοι έχουν συμπληρώσει 5 έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας στον κλάδο που υπηρετούν και στον κλάδο στον οποίο επιθυμούν να μεταταγούν και έχουν διοριστεί οι προσωρινοί αναπληρωτές που έχουν την ίδια με αυτούς συνολική υπηρεσία στην εκπαίδευση (Ν.3260/2004)

Επίσης οι εκπαιδευτικοί μπορούν να πάρουν μετάταξη σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, εφόσον υπάρχει σύμφωνη γνώμη των διοικούντων αυτά οργάνων.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3260/2004: Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης

#### 4.3.9 Συνταξιοδότηση

Στο εκπαιδευτικό προσωπικό, όσον αφορά τη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει και για τους λοιπούς δημοσίου υπαλλήλους.

Σύμφωνα με το νόμο, οι υπάλληλοι που διορίζονται μετά την 1.1.1993 δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο:

- Αν απομακρυνθούν από την Υπηρεσία και έχουν δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας και έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους. Για μητέρες που έχουν ανήλικα ή ενήλικα αλλά ανίκανα για βιοποριστική εργασία παιδιά στο 55ο έτος της ηλικίας τους. Μητέρες που έχουν τρία (3) τουλάχιστον παιδιά και 20ετή υπηρεσία το όριο ηλικίας μειώνεται κατά τρία (3) έτη και μέχρι το 50ο έτος.
- Αν απολυθούν λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που δεν οφείλεται στην Υπηρεσία και έχουν πέντε (5) έτη υπηρεσίας ανεξαρτήτως ηλικίας.
- Αν απομακρυνθούν οπωσδήποτε λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που προήλθε αναμφισβήτητα από την Υπηρεσία, ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας και από την ηλικία.

Τα έτη υπηρεσίας και το όριο ηλικίας διαφοροποιούνται για όσους διορίστηκαν μέχρι 31. 12.82 και θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.98.

Εξάλλου, με σχετική νομοθετική ρύθμιση (Ν.3075/2002) παρέχεται η δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης που είχαν διοριστεί με το θεσμό της επετηρίδας να αναγνωρίζουν μέχρι και πέντε (5) έτη πλασματικής υπηρεσίας (λόγω αδιοριστίας), εφόσον καταλαμβάνονται από το όριο ηλικίας και δεν έχουν συμπληρώσει 35ετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία.

Με τον ίδιο νόμο παρέχεται η δυνατότητα να αποχωρούν με μειωμένη σύνταξη όσοι εκπαιδευτικοί διορίστηκαν πριν από τις 31.12.1982, εφόσον συμπληρώνουν το 55ο έτος της ηλικίας τους και τριάντα (30) έτη υπηρεσίας.

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης μπορούν να παραιτηθούν σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 παρ. 20α του Ν. 3194/2003 κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους για σοβαρούς λόγους υγείας ή οικογενειακούς λόγους.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3194/2003:Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις
- Ν.3075/2002:Τροποποίηση και συμπλήρωση της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του δημοσίου και άλλες διατάξεις



## **4.4 Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι διαδικασίες έναρξης και τροποποίησης της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών.

### **4.4.1 Πολιτική Σχεδιασμού**

Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων πραγματοποιείται στα Ιδρύματα της Ανώτατης Εκπαίδευσης, βάσει των αναγκών λειτουργίας των σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση γίνεται 2ετής προγραμματισμός της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ), προκειμένου να καθορισθεί ο συνολικός αριθμός των θέσεων εκπαιδευτικών κατά κλάδους και ειδικότητες που θα καλυφθούν μέσω του διαγωνισμού του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) σε ποσοστό 60% και του ενιαίου πίνακα αναπληρωτών με πραγματική προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου σε ποσοστό 40%.

Για τους διορισμούς των εκπαιδευτικών συνυπολογίζονται κατ' εκτίμηση τα οργανικά κενά, τα οποία προκύπτουν από τις αποχωρήσεις εκπαιδευτικών λόγω συνταξιοδότησης, παραιτήσεων, θανάτου, προαγωγής/μείωσης, οργανικότητας σχολείων, δημιουργίας/κατάργησης σχολείων κ.ά.

Στα Ολοήμερα Σχολεία διορίζονται επίσης εκπαιδευτικοί των κλάδων Δασκάλων και Νηπιαγωγών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί ειδικοτήτων καλύπτουν τις διδακτικές ανάγκες ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι.

#### 4.4.2 Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός

Την 31.12.1997 σταμάτησε οριστικά η εγγραφή διοριστέων εκπαιδευτικών στους πίνακες της επετηρίδας. Για τα έτη 1998 μέχρι το 2002 οι διορισμοί έγιναν κατά ένα ποσοστό από τους ήδη εγγεγραμμένους στους πίνακες διοριστέων και κατά σειρά εγγραφής τους σε αυτούς και κατά το υπόλοιπο ποσοστό από τους μετέχοντες επιτυχώς σε διαγωνισμό που προκηρύσσεται και διενεργείται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και με τη σειρά εγγραφής τους στους πίνακες επιτυχίας, οι οποίοι θα ισχύουν για μια διετία.

Για την τελική διαμόρφωση του πίνακα διοριστέων, πέραν της σειράς επιτυχίας στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ, προστίθενται συγκεκριμένες μονάδες από τα ακόλουθα κριτήρια:

- Βαθμός πτυχίου,
- Διδακτορικό Δίπλωμα,
- Μεταπτυχιακός Τίτλος Σπουδών και
- Εκπαιδευτική προϋπηρεσία.

Οι διορισμοί εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις κενές οργανικές θέσεις από το έτος 2005 και εφεξής, γίνονται σε ποσοστό 60% από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και 40% από τον πίνακα προσωρινών αναπληρωτών (με πραγματική προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού) (Ν.3255/2004). Επιπλέον, διορίζονται σε ξεχωριστό αριθμό θέσεων όσοι συμπλήρωσαν προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου τουλάχιστον 30 μηνών μέχρι 30/06/2004.

Ως προσόν διορισμού απαιτείται επίσης το Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής και Διδακτικής Επάρκειας για τους κλάδους οι οποίοι δεν ανήκουν στις Καθηγητικές Σχολές όπως αναφέρονται στις διατάξεις του αρθ.8 παρ.2 του Ν. 3194/2003. Όσον αφορά στους πολύτεκνους εκπαιδευτικούς με τέκνα, τα οποία είναι ανήλικα ή υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία ή σπουδάζουν, αυτοί εγγράφονται μέχρι 30 Ιουλίου κάθε έτους σε ειδικό πίνακα και διορίζονται σε θέσεις εκπαιδευτικών των κλάδων ΠΕ πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανεξάρτητα από τη συμμετοχή τους σε διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. Οι διορισμοί γίνονται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Για την κάλυψη βραχυχρόνιων εκπαιδευτικών αναγκών στα σχολεία, προσλαμβάνονται προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί.

Επιτρέπεται ο διορισμός ή η πρόσληψη πολιτών των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού της Δημόσιας ή Ιδιωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων, με την επιφύλαξη των διατάξεων των άρθρων 2 και 3 του Προεδρικού Διατάγματος 339/2000:

Οι πολίτες των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίοι κατέχουν θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δεν δύνανται:

- Να αναλαμβάνουν καθήκοντα Προέδρου και Αντιπροέδρου, Συμβούλων και Παρέδρων του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΠΙ), Προέδρου και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ), του Προέδρου, Αντιπροέδρου, Διευθύνοντος Συμβούλου και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων (ΟΕΔΒ), Σχολικών Συμβούλων, Προϊσταμένου Διευθύνσεων και Γραφείων Εκπαίδευσης, Προϊσταμένου Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, Διευθυντή και Υποδιευθυντή σχολικών ομάδων.
- Να καταλαμβάνουν θέσεις Προϊσταμένων των Διευθύνσεων Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, Εκπαιδευτικής Ραδιοτηλεόρασης, Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Φυσικής Αγωγής, Εφαρμογής Προγραμμάτων Σχολών Εκπαίδευσης Διδακτικού Προσωπικού και Τμημάτων της Διεύθυνσης Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, Τμήματος Α΄ της Διεύθυνσης Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης, Τμημάτων της Διεύθυνσης Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Τμημάτων της Διεύθυνσης Εφαρμογής Προγραμμάτων Σχολών Εκπαίδευσης Διδακτικού Προσωπικού της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΥΠΕΠΘ.

Θεσμικό πλαίσιο:

- Ν.1566/85 (ΦΕΚ Α΄ 167) για τη δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ν.2327/1995 (ΦΕΚ Α΄156) για το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών.
- Ν.2431/1996 (ΦΕΚ Α΄ 175) για τον διορισμό και πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση.
- Π.Δ.154/96 (ΦΕΚ Α΄ 115) για το διορισμό και την τοποθέτηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ 144/1997 (ΦΕΚ Α΄ 127).
- Π.Δ.299/1997 (ΦΕΚ Α΄214) για την αντιστοιχία τίτλων σπουδών που απονέμονται από το Πανεπιστήμιο της Κύπρου προς τίτλους σπουδών που απονέμονται από τμήματα Ελληνικών Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.
- Ν.2525/1997 (ΦΕΚ Α΄ 188), για το Ενιαίο Λύκειο, την πρόσβαση των αποφοίτων του στην Ανώτατη Εκπαίδευση, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Ν. 2683/1999 (ΦΕΚ Α΄ 99) για την κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Υπαλλήλων κλπ., όπως αντικαταστάθηκε από το Ν. 3528 (ΦΕΚ Α΄26).
- Ν.2834/2000 (ΦΕΚ Α΄ 160) για τη Ρύθμιση θεμάτων διορισμού εκπαιδευτικών.
- Ν. 3027/02 (ΦΕΚ Α΄ 152) για τη ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.3149/2003 (ΦΕΚ Α΄ 141) για την Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας, Δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3255/04 (ΦΕΚ Α΄ 138) για τις ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν. 3328/2005 (ΦΕΚ Α΄80) για το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης, άρθρο 21.
- Ν. 3391/05 (ΦΕΚ Α΄ 240) για το Διεθνές Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις, άρθρο 9.
- Ν.3454/2006 (ΦΕΚ Α΄ 75) για την ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις – Άρθρο 2.

- Ν.3475/2006 (ΦΕΚ Α' 146) για την Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης – Άρθρα 20, 21 και 27.
- Ν. 3467/2006 (ΦΕΚ Α' 128) για την επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης – Άρθρο 23.
- Π.Δ.339/2000: Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

#### 4.4.3 Βαθμός, Κατηγορίες

Το εκπαιδευτικό προσωπικό της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανήκει σε τρεις κατηγορίες:

- Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ),
- Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ)
- Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ).

Στην κατηγορία ΤΕ ανήκει ο κλάδος ΤΕ1 πτυχιούχων ΠΑΤΕΣ της Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ). Στην κατηγορία ΔΕ που είχαν τριετή επαγγελματική προϋπηρεσία στην ειδικότητά τους μετά τη λήψη του πτυχίου.

Οι βαθμοί των Εκπαιδευτικών είναι Γ', Β' και Α'.

#### 4.4.4 Αναπληρώσεις

Αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από τα σχολεία μόνιμοι εκπαιδευτικοί, καθώς και αν υπάρχουν άλλες έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των σχολείων, οι οποίες δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

ορισμένου χρόνου είτε με ολόκληρο ωράριο εργασίας, είτε με μειωμένο ωράριο εργασίας έως έντεκα (11) ώρες την εβδομάδα, αντιστοίχως. Αυτό εξαρτάται από τις προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας που πρέπει να καλυφθούν.

Η πρόσληψη αυτών γίνεται από πίνακες που καταρτίζονται από τις κεντρικές Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας (ΥΠΕΠΘ) για τους αναπληρωτές και κατά Περιφερειακή Διεύθυνση για τους ωρομισθίους, ως εξής:

Ενιαίος πίνακας αναπληρωτών/ωρομισθίων για όσους έχουν προϋπηρεσία ως αναπληρωτές ή ωρομισθιοί σε σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ένα μόριο για κάθε μήνα προϋπηρεσίας) και μόρια από τους δύο τελευταίους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ (ένα μόριο για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση κατά τον τελευταίο διαγωνισμό και μισό για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση κατά τον προτελευταίο διαγωνισμό), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 παρ.5 του Ν. 3255/2004.

Η πιο πρόσφατη νομοθεσία για τους διορισμούς μονίμων εκπαιδευτικών και τις προσλήψεις αναπληρωτών καθηγητών Β/θμιας Εκπαίδευσης είναι η εξής:

Ν.3467/06 (ΦΕΚ 128/τ. Α'/ 21.06.2006), άρθρο 23

Ν.3475/06 (ΦΕΚ 146/τ.Α'/ 13.07.2006), άρθρο 20,21,27

Ν. 3454/06 (ΦΕΚ 75/τ. Α'/07.04.2006), άρθρο 2

ΠΔ 429/91 (ΦΕΚ Α'156/ 11-8-1991).

#### **4.4.5 Υποστηρικτικά Μέτρα**

Κατά τη διάρκεια άσκησης του έργου τους οι εκπαιδευτικοί μπορεί να χρειάζονται βοήθεια είτε σε επίπεδο υλικοτεχνικής υποδομής είτε σε επίπεδο επιστημονικής και παιδαγωγικής καθοδήγησης. Σε ό,τι αφορά την πρώτη περίπτωση, αυτό σταδιακά επιτυγχάνεται πέρα από τις κλασικές μεθόδους υποστήριξης και από τη χρήση των νέων τεχνολογιών όπως: Η/Υ, Διαδίκτυο, ειδικά προγράμματα εφαρμογών σε ορισμένα μαθήματα-αντικείμενα διδασκαλίας κτλ.

Αρμόδιοι για την επιστημονική και παιδαγωγική καθοδήγηση είναι οι Σχολικοί Σύμβουλοι και οι Προϊστάμενοι Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης. Οι Σχολικοί Σύμβουλοι κατέχουν ανώτερη θέση από τους εκπαιδευτικούς και έργο τους είναι η συνεργασία με εκπαιδευτικούς της ειδικότητάς τους, με διευθυντές, μαθητές, με σκοπό την ομαλή και απρόσκοπτη πορεία της παιδαγωγικής και διδακτικής εργασίας. Βοηθούν τους εκπαιδευτικούς, επισκέπτονται τα σχολεία της περιφέρειάς τους, παρέχουν οδηγίες, διοργανώνουν ημερίδες ή σεμινάρια. Παράλληλα, και οι Διευθυντές έχουν υποχρέωση να βοηθούν τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας στην οποία προϊστάμενοι. Επιπλέον η υποστήριξη των εκπαιδευτικών παρέχεται μέσω των διαφόρων μορφών επιμόρφωσης.

#### 4.4.6 Διαρκής Επιμόρφωση

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών διακρίνεται σε εισαγωγική για τους νεοδιοριζόμενους και περιοδική για τους υπηρετούντες και λαμβάνει χώρα στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ). Οι προϋποθέσεις-συνθήκες παροχής επιμόρφωσης στους εκπαιδευτικούς αναφέρονται στους νόμους: 1566/85, 1824/88, 2009/92, 2327/95, 2986/02 και σε Προεδρικά Διατάγματα που απορρέουν από αυτούς.

Με το Ν.2986/2002 ιδρύθηκε Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, με την επωνυμία «Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών» (ΟΕΠΕΚ), που εποπτεύεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Έργο του ΟΕΠΕΚ είναι:

- Ο σχεδιασμός της επιμορφωτικής πολιτικής για τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Ο συντονισμός των μορφών και των τύπων επιμόρφωσης και η εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων.
- Η κατάρτιση επιμορφωτικών προγραμμάτων και η ανάθεση επιμορφωτικού έργου στους αρμόδιους φορείς.
- Η κατανομή και διαχείριση των πόρων που διατίθενται για την επιμόρφωση.
- Η πιστοποίηση μορφών και τίτλων επιμόρφωσης.

Για την πραγματοποίηση των σκοπών του ο ΟΕΠΕΚ μπορεί να συνεργάζεται με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ), το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ), με δημόσιες

υπηρεσίες και οργανισμούς, με ελληνικά ή ξένα Πανεπιστήμια και ΑΤΕΙ και με ερευνητικά κέντρα.

Φορείς επιμόρφωσης μπορεί να είναι σύμφωνα με Νόμο:

17. Σχολικές μονάδες,
18. Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ),
19. Πανεπιστήμια
20. ΤΕΙ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
21. Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ)
22. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ)
23. Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (ΕΙΝ)
24. Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

Μορφές υποχρεωτικής επιμόρφωσης είναι:

Περιοδική επιμόρφωση για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς

Ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα, βραχείας διάρκειας, για όλους τους υπηρετούντες εκπαιδευτικούς και γι' αυτούς που υπηρετούν σε μονάδες Ειδικής Αγωγής.

Για την επιλογή των εκπαιδευτικών στην περιοδική επιμόρφωση συντάσσονται πίνακες από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Για τη σειρά εγγραφής στους πίνακες λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση, οι λειτουργικές ανάγκες των σχολείων, η αρχαιότητα των εκπαιδευτικών και τυχόν άλλες ανάγκες.

Τα προγράμματα διδασκαλίας και ασκήσεων και ο συνολικός αριθμός των ωρών διδασκαλίας ορίζονται με Προεδρικά Διατάγματα ή Υπουργικές Αποφάσεις. Το επιμορφωτικό έργο στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ) διεξάγεται με σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές όπως: διαλέξεις, σεμινάρια, σπουδαστήρια, εργαστήρια, εισηγήσεις και μελέτες, έρευνες, πρακτικές ασκήσεις και με κάθε άλλο τρόπο που εξασφαλίζει την ενεργό συμμετοχή των επιμορφούμενων σε όλες τις φάσεις και δραστηριότητες της επιμορφωτικής διαδικασίας.



Κατά την άσκηση του επιμορφωτικού έργου γίνεται ευρεία χρήση και αξιοποίηση των εποπτικών μέσων και οργάνων διδασκαλίας και της σύγχρονης εκπαιδευτικής τεχνολογίας.

Σε όσους ολοκληρώνουν τα προγράμματα επιμόρφωσης χορηγείται αντίστοιχο πιστοποιητικό επιμόρφωσης. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος επιμόρφωσης, οι εκπαιδευτικοί επανέρχονται στα σχολεία στα οποία ανήκουν οργανικά.

Αναφορικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ο Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ) υλοποιεί ταχύρρυθμα υποχρεωτικά και προαιρετικά επιμορφωτικά προγράμματα μέσης και ετήσιας διάρκειας με στόχο την ενημέρωση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών ή εκείνων που ήδη υπηρετούν, σχετικά με τις εξελίξεις της επιστήμης και τις νέες μεθόδους διδασκαλίας και αξιολόγησης, καθώς και την ανάπτυξη της ικανότητάς τους ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της εκπαίδευσης και να ασκούν αποτελεσματικότερα το έργο τους.

Ο ΟΕΠΕΚ επίσης έχει προγραμματίσει σειρά Ερευνών Ανίχνευσης Εκπαιδευτικών Αναγκών των υπηρετούντων εκπαιδευτικών κάθε βαθμίδας και κατηγορίας μέσω της οποίας θα διερευνηθούν, θα καταγραφούν και θα αποτυπωθούν σε εθνικό επίπεδο οι εκπαιδευτικές ανάγκες των υπηρετούντων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η κάθε έρευνα θα καλύψει όλον τον ελληνικό χώρο (αστικά ή απομακρυσμένα σχολεία) και όλα τα είδη σχολείων (ολοήμερα, ημερήσια, νυκτερινά, κλασικά κ.λ.π), δημόσια και ιδιωτικά, όπου ασκείται το εκπαιδευτικό επάγγελμα.

Παράλληλα, έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται επιμορφώσεις εκπαιδευτικών στις Νέες Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) σε δύο επίπεδα.

- Το πρώτο επίπεδο της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών ονομάζεται «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στην αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στην Εκπαίδευση» και αφορά στις βασικές δεξιότητες. Ήδη έχουν επιμορφωθεί, για το χρονικό διάστημα 2002-2007, 83.336 εκπαιδευτικοί όλων των ειδικοτήτων και έχουν πιστοποιηθεί 56.000,

στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας». Επίσης, έχουν επιμορφωθεί 8.000 εκπαιδευτικοί και έχουν πιστοποιηθεί 1.000, στο πλαίσιο Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΠΕΑΕΚ).

- Το δεύτερο επίπεδο αφορά στην «Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών στη χρήση και αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών στη διδακτική διαδικασία» και υλοποιείται στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ. Το έργο αυτό έχει δύο δράσεις: Εκπαίδευση τετρακοσίων (400) Εκπαιδευτών και Επιμόρφωση δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) Εκπαιδευτικών κλάδων ΠΕ02, ΠΕ03, ΠΕ04, ΠΕ60 και ΠΕ70. Οι επιμορφώσεις αυτές θα πραγματοποιηθούν κατά το σχολικό έτος 2007-2008.

Βάσει των διμερών Μορφωτικών Προγραμμάτων Έλληνες και ξένοι εκπαιδευτικοί, αρχειονόμοι και βιβλιοθηκονόμοι πραγματοποιούν αμοιβαίες επισκέψεις προκειμένου να ενημερωθούν για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Επιπροσθέτως, έχει καταρτισθεί το επιμορφωτικό πρόγραμμα «Περιβαλλοντική Εκπαίδευση» σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ενώ παράλληλα έχουν υποβληθεί προτάσεις για την επιμόρφωση στην Περιβαλλοντική Εκπαίδευση με την πραγματοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε 5 κατηγορίες εκπαιδευτικών.

Τέλος, σε συνεργασία με το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (Κ.Ε.Ε.), υλοποιείται το πρόγραμμα «Αξιοποίηση του διαδικτύου για την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση. Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση». Το πρόγραμμα απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι θα ήθελαν να εμπλακούν στην υλοποίηση προγραμμάτων και δραστηριοτήτων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και στη διδασκαλία περιβαλλοντικών ζητημάτων.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.2013/1992: Αποδοχή τροποποιήσεων του κεφαλαίου 1 του Παραρτήματος της Διεθνούς Σύμβασης "Περί ασφάλειας της ανθρώπινης ζωής εν θαλάσση, 1974" και άλλες σχετικές διατάξεις
- Ν.2327/1995: Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας, παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών
- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- Ν.1566/1985: Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.2009/1992: Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις

#### 4.4.7 Προαγωγή, Εξέλιξη

Οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης προάγονται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης βάσει πινάκων προακτέων που καταρτίζονται από το οικείο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΔΕ) μέσα στο μήνα Απρίλιο κάθε έτους.

Οι πίνακες αυτοί συντάσσονται κατά κλάδο με αλφαβητική σειρά και περιλαμβάνουν όσους συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για προαγωγή έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους και κρίνονται προακτέοι με βάση τα υπηρεσιακά τους στοιχεία.

Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

Για την κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) από το Γ' στο Β' βαθμό δύο (2) έτη, από το Β' στον Α' έξι (6) έτη.

Για την κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) από το Γ' στο Β' βαθμό τέσσερα (4) έτη, από το Β' στον Α' έξι (6) έτη.

Για την κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) από το Γ' στο Β' βαθμό εννέα (9) έτη, από το Β' στο Γ' οκτώ (8) έτη.

#### 4.4.8 Μετάθεση

Το εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να μετατεθεί ως εξής:

- Για την αντιμετώπιση της ύπαρξης υπεράριθμων σε σχολεία Πειραματικών, Αποδήμων Ελληνοπαίδων και ΣΜΕΑ.
- Από και προς τα Πειραματικά Σχολεία.
- Από και προς τα Μουσικά Σχολεία.
- Από και προς τα Σχολεία Αποδήμων Ελληνοπαίδων.
- Από και προς τις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής (ΣΜΕΑ) ή ειδικές τάξεις των λοιπών σχολείων.
- Αμοιβαία από μια περιοχή σε άλλη.
- Από ένα σχολείο σε άλλο σχολείο της ίδιας περιοχής.
- Κατά προτεραιότητα, αν υπάγονται στις ειδικές κατηγορίες.

Οι αιτήσεις μέσα στο νομό εξετάζονται μετά την πραγματοποίηση των ανωτέρω μεταθέσεων από τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια (ΠΥΣΠΕ, ΠΥΣΔΕ).

Κριτήρια για τις μεταθέσεις είναι τα εξής:

- Συνολική υπηρεσία
- Συνυπηρέτηση
- Οικογενειακοί λόγοι
- Συνθήκες διαβίωσης
- Εντοπιότητα
- Πρώτη προτίμηση.

Η διαδικασία των μεταθέσεων περιγράφεται με λεπτομέρειες στα ΠΔ: 50/96, 100/97, 39/98 (ΦΕΚ Α' 43/9-3-1998 το οποίο διορθώθηκε στο ΦΕΚ 262 Α/27-11-1998). Επίσης, για τις μεταθέσεις ειδικών κατηγοριών ισχύουν και οι διατάξεις του άρθρου 1, παρ.8 του Ν.3194/2003 (ΦΕΚ 267 Α/20-11-2003 – μεσογειακή αναιμία, σκλήρυνση κατά πλάκας) καθώς και του άρθρου 6 του Ν. 3454/2006 (ΦΕΚ 75 Α/7- 4-2006 - πολύτεκνοι, γονείς χωρίς σύζυγο, ανάπηροι).

Οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται με αίτησή τους για εξαιρετικούς λόγους (δυσίατες ασθένειες, συνυπηρέτηση, οικογενειακοί λόγοι) από νομό σε νομό και από σχολείο σε σχολείο του ίδιου νομού καθώς και σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) αρμοδιότητας ΥΠΕΠΘ. Επίσης αποσπώνται με αίτησή τους σε αναγνωρισμένα ελληνικά σχολεία της αλλοδαπής.

Πέραν αυτών οι εκπαιδευτικοί αποσπώνται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στα Γραφεία του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου της Βουλής, μελών του Υπουργικού Συμβουλίου, Γενικών Γραμματέων (Υπουργείων ή Γενικών Γραμματειών) και σε υπηρεσίες Υπουργείων (N 2469/97).

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν3194/2003, Ν.2469/1997: Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών και άλλες διατάξεις
- Ν.3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις
- Π.Δ.100/1997: Τροποποίηση του Π.Δ.50/96 (ΦΕΚ 45 Α) "Μεταθέσεις και τοποθετήσεις των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης"
- Π.Δ.50/1996: Μεταθέσεις και τοποθετήσεις εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

#### 4.4.9 Απόλυση

Οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης απολύονται:

- Λόγω επιβολής πειθαρχικής ποινής οριστικής παύσης.
- Για σωματική ή πνευματική ανικανότητα μετά από γνωμάτευση της Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής.
- Λόγω συμπληρώσεως του ορίου ηλικίας ή

- Λόγω συμπλήρωσης 35ετούς πραγματικής και συνταξίμου δημόσιας υπηρεσίας σε συνδυασμό με τη συμπλήρωση τουλάχιστον του 60ού έτους της ηλικίας.

Εκπαιδευτικοί που κρίνονται κατά τις αξιολογικές κρίσεις ακατάλληλοι για προσφορά διδακτικού έργου, μπορεί όμως να κριθούν επαρκείς για την άσκηση διοικητικού έργου, παραπέμπονται με απόφαση του Νομάρχη στο Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο προκειμένου να αποφασίσει για τη μετάταξή τους σε προσωρινή θέση διοικητικού υπαλλήλου.

Μετατάξεις εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε κενές οργανικές θέσεις άλλου κλάδου, του οποίου έχουν αποκτήσει τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού, είναι επιτρεπτές εφόσον οι ενδιαφερόμενοι έχουν συμπληρώσει 5 έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας στον κλάδο που υπηρετούν και στον κλάδο στον οποίο επιθυμούν να μεταταθούν και έχουν διοριστεί οι προσωρινοί αναπληρωτές που έχουν την ίδια με αυτούς συνολική υπηρεσία στην εκπαίδευση (Ν.3260/2004).

Επίσης οι εκπαιδευτικοί μπορούν να πάρουν μετάταξη σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, εφόσον υπάρχει σύμφωνη γνώμη των διοικούντων αυτά οργάνων.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3260/2004: Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης

#### **4.4.10 Συνταξιοδότηση**

Στο εκπαιδευτικό προσωπικό, όσον αφορά τη συνταξιοδότηση, εφαρμόζεται το νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει και για τους λοιπούς δημοσίου υπαλλήλους.

Σύμφωνα με το νόμο, οι υπάλληλοι που διορίζονται μετά την 1.1.1993 δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο:

- Αν απομακρυνθούν από την Υπηρεσία και έχουν δεκαπέντε (15) έτη υπηρεσίας και έχουν συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας τους. Για μητέρες που έχουν ανήλικα ή ενήλικα αλλά ανίκανα για βιοποριστική εργασία παιδιά στο 55ο έτος της ηλικίας τους. Μητέρες που έχουν τρία (3) τουλάχιστον παιδιά και 20ετή υπηρεσία το όριο ηλικίας μειώνεται κατά τρία (3) έτη και μέχρι το 50ο έτος.
- Αν απολυθούν λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που δεν οφείλεται στην Υπηρεσία και έχουν πέντε (5) έτη υπηρεσίας ανεξαρτήτως ηλικίας.
- Αν απομακρυνθούν οπωσδήποτε λόγω σωματικής ή διανοητικής ανικανότητας που προήλθε αναμφισβήτητα από την Υπηρεσία, ανεξάρτητα από τα χρόνια υπηρεσίας και από την ηλικία.

Τα έτη υπηρεσίας και το όριο ηλικίας διαφοροποιούνται για όσους διορίστηκαν μέχρι 31. 12.82 και θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης μετά την 1.1.98.

Εξάλλου, με σχετική νομοθετική ρύθμιση (Ν.3075/2002) παρέχεται η δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που είχαν διοριστεί με το θεσμό της επετηρίδας να αναγνωρίζουν μέχρι και πέντε (5) έτη πλασματικής υπηρεσίας (λόγω αδιοριστίας), εφόσον καταλαμβάνονται από το όριο ηλικίας και δεν έχουν συμπληρώσει 35ετή πραγματική συντάξιμη υπηρεσία.

Με τον ίδιο νόμο παρέχεται η δυνατότητα να αποχωρούν με μειωμένη σύνταξη όσοι εκπαιδευτικοί διορίστηκαν πριν από τις 31.12.1982, εφόσον συμπληρώνουν το 55ο έτος της ηλικίας τους και τριάντα (30) έτη υπηρεσίας.

Επίσης, οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μπορούν να παραιτηθούν σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 παρ. 20α του Ν. 3194/2003 κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους για σοβαρούς λόγους υγείας ή οικογενειακούς λόγους.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.3194/2003:Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις
- Ν.3075/2002:Τροποποίηση και συμπλήρωση της συνταξιοδοτικής νομοθεσίας του δημοσίου και άλλες διατάξεις

## **4.5 Ανώτατη Τεχνολογική και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι διαδικασίες έναρξης και τροποποίησης της υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών της Ανώτατης Τεχνολογικής και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.

### **4.5.1 Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός**

#### **4.5.1.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Ο διορισμός των μελών του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΠ) των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) ολοκληρώνεται με πράξη του Προέδρου του Ιδρύματος, η οποία εκδίδεται μετά από πρόταση του εκλεκτορικού σώματος του Τμήματος που προκήρυξε τη θέση και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης μετά τον έλεγχο νομιμότητας του Υπουργού Παιδείας.

Τα προσόντα που απαιτούνται για το διορισμό στις βαθμίδες Καθηγητή, Αναπληρωτή Καθηγητή, Επίκουρου Καθηγητή και Καθηγητή Εφαρμογών σύμφωνα με το Νόμο 2916/2001 είναι τα ακόλουθα:

1. Προϋπόθεση για εκλογή Καθηγητή ΑΤΕΙ, Αναπληρωτή Καθηγητή ΑΤΕΙ και Επίκουρου Καθηγητή ΑΤΕΙ είναι η κατοχή διδακτορικού διπλώματος και για την εκλογή σε θέση Καθηγητή Εφαρμογών ΑΤΕΙ, η κατοχή τίτλου μεταπτυχιακών σπουδών. Η διδακτορική διατριβή, ο τίτλος μεταπτυχιακών σπουδών και το όλο ερευνητικό ή επιστημονικό έργο των υποψηφίων πρέπει να είναι συναφές με το γνωστικό αντικείμενο ή την ειδικότητα, κατά περίπτωση, της θέσης που πρόκειται να πληρωθεί.



2. Τα ελάχιστα προσόντα που απαιτούνται για την εκλογή σε κάθε βαθμίδα Εκπαιδευτικού Προσωπικού ΑΤΕΙ και ΑΣΠΑΙΤΕ είναι τα ακόλουθα:

Για εκλογή σε θέση Καθηγητή ΑΤΕΙ:

- Επτά τουλάχιστον έτη επαγγελματικής δραστηριότητας, από τα οποία δύο τουλάχιστον να έχουν διανυθεί σε διευθυντικές θέσεις μεγάλων παραγωγικών μονάδων ή, ανάλογα με τη φύση της θέσης που προκηρύσσεται, ισόχρονη εργασία σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα ή συμμετοχή με αμοιβή σε οργανωμένα ερευνητικά προγράμματα ή συνδυασμός των ανωτέρω δραστηριοτήτων αντιστοίχων, σε κάθε περίπτωση, με το επιστημονικό επίπεδο και το γνωστικό αντικείμενο της θέσης που προκηρύσσεται. Η ανωτέρω επαγγελματική δραστηριότητα μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι τρία έτη αυτοδύναμη διδασκαλία, στην οποία συμπεριλαμβάνεται τεκμηριωμένη συμβολή στη διαμόρφωση δύο τουλάχιστον μαθημάτων. Η διδασκαλία αυτή πρέπει να έχει πραγματοποιηθεί στο γνωστικό αντικείμενο του τομέα, μετά την απόκτηση του διδακτορικού διπλώματος και σε Πανεπιστήμια ή ΑΤΕΙ ή ομοταγή ιδρύματα του εξωτερικού.
- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά αναγνωρισμένου κύρους, από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμος, ή πρωτότυπες επιστημονικές μονογραφίες, πέρα από τη διδακτορική διατριβή. Ένα μέρος των δημοσιεύσεων αυτών μπορεί, κατά την κρίση του εκλεκτορικού σώματος, να αντικατασταθεί με διεθνές δίπλωμα ευρεσιτεχνίας ή καινοτομίες που έχουν εφαρμοσθεί στην παραγωγή.
- Το συνολικό ερευνητικό έργο του υποψηφίου πρέπει να έχει αναγνωρισθεί διεθνώς για τη συμβολή του στην πρόοδο της επιστήμης ή το εφαρμοσμένο έργο του πρέπει να έχει αναγνωρισθεί και χρησιμοποιηθεί στην παραγωγή.

Για εκλογή σε θέση Αναπληρωτή Καθηγητή ΑΤΕΙ

- Πέντε τουλάχιστον έτη επαγγελματικής δραστηριότητας καταλλήλου υψηλού επιπέδου ή ανάλογα με τη φύση της θέσης που προκηρύσσεται,

ισόχρονη εργασία σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα ή συμμετοχή με αμοιβή σε οργανωμένα ερευνητικά προγράμματα ή συνδυασμός των ανωτέρω δραστηριοτήτων αντιστοίχων, σε κάθε περίπτωση, με το επιστημονικό επίπεδο και το γνωστικό αντικείμενο της θέσης που προκηρύσσεται. Η ανωτέρω επαγγελματική δραστηριότητα μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι δύο έτη αυτοδύναμη διδασκαλία στο γνωστικό αντικείμενο του Τομέα σε Πανεπιστήμια ή ΑΤΕΙ ή ομοταγή ιδρύματα του εξωτερικού.

- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά αναγνωρισμένου κύρους, από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμος, ή πρωτότυπη επιστημονική μονογραφία, πέρα από τη διδακτορική διατριβή. Ένα μέρος των δημοσιεύσεων αυτών μπορεί, κατά την κρίση του εκλεκτορικού σώματος, να αντικατασταθεί με διεθνές δίπλωμα ευρεσιτεχνίας ή καινοτομίες που έχουν εφαρμοσθεί στην παραγωγή.
- Το συνολικό ερευνητικό και εφαρμοσμένο έργο του υποψηφίου πρέπει να έχει συμβάλει στην πρόοδο της επιστήμης και της τεχνολογίας ή να αναγνωρίζεται από άλλους ερευνητές.

Για εκλογή σε θέση Επίκουρου Καθηγητή ΑΤΕΙ

- Τέσσερα τουλάχιστον έτη επαγγελματικής δραστηριότητας καταλλήλου επιπέδου ή, ανάλογα με τη φύση της θέσης που προκηρύσσεται, ισόχρονη εργασία σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα ή συμμετοχή με αμοιβή σε οργανωμένα ερευνητικά προγράμματα ή συνδυασμός των ανωτέρω δραστηριοτήτων, αντιστοίχων σε κάθε περίπτωση, με το επιστημονικό επίπεδο και το γνωστικό αντικείμενο της θέσης που προκηρύσσεται. Η ανωτέρω επαγγελματική δραστηριότητα μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι δύο έτη αυτοδύναμη διδασκαλία στο γνωστικό αντικείμενο του Τομέα σε Πανεπιστήμια ή ΑΤΕΙ ή ομοταγή ιδρύματα του εξωτερικού.
- Συναφή προς το αντικείμενο της θέσης που προκηρύσσεται επιστημονική δραστηριότητα σχεδιασμού και εκτέλεσης ερευνητικών έργων, η οποία αποδεικνύεται από τρεις τουλάχιστον πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά αναγνωρισμένου κύρους.

Για εκλογή σε θέση Καθηγητή Εφαρμογών ΑΤΕΙ

- Πέντε τουλάχιστον έτη επαγγελματικής δραστηριότητας αντίστοιχης του επιπέδου σπουδών, σε αντικείμενο σχετικό με την ειδικότητα της θέσης που προκηρύσσεται από τη λήψη του βασικού πτυχίου ή διπλώματος. Η ανωτέρω επαγγελματική δραστηριότητα μπορεί να περιλαμβάνει μέχρι τρία (3) έτη διδακτικό έργο σε Πανεπιστήμια ή ΑΤΕΙ ή ομοταγή ιδρύματα του εξωτερικού.
- Τεκμηριωμένη ικανότητα υπεύθυνης εφαρμογής επιστημονικών γνώσεων και τεχνολογικών μεθόδων ή εκτέλεσης τμήματος ερευνητικού έργου καταλλήλου επιπέδου στην ειδικότητα της θέσης που προκηρύσσεται.

Τα υπόλοιπα κριτήρια διαμορφώνονται ακόλουθα:

3. Όπου γίνεται αναφορά σε τίτλο μεταπτυχιακών σπουδών ή διδακτορικό δίπλωμα, αν πρόκειται για τίτλους ιδρυμάτων εξωτερικού, πρέπει οι τίτλοι αυτοί να έχουν αναγνωρισθεί ως ισότιμοι προς τους αντίστοιχους τίτλους του εσωτερικού. Ως επαγγελματική δραστηριότητα που απαιτείται ως προσόν για την κατάληψη θέσης ΕΠ δε συνυπολογίζεται αυτή που τυχόν αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια του χρόνου σπουδών για τη λήψη του απαιτούμενου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού διπλώματος και συνδέεται με υποχρέωση που επιβάλλουν τα σχετικά μεταπτυχιακά προγράμματα ή οι σπουδές. Όπου προβλέπονται αυτοδύναμες δημοσιεύσεις, νοούνται και οι δημοσιεύσεις στις οποίες ο υποψήφιος είναι ο κύριος ερευνητής.
4. Μέλη του ΕΠ δεν μπορούν να υποβάλλουν υποψηφιότητα για κατάληψη θέσης ΕΠ ίδιας ή ανώτερης βαθμίδας στο ίδιο ή άλλο ΑΤΕΙ, εάν δεν περάσουν τρία έτη από το διορισμό τους στο ΑΤΕΙ όπου υπηρετούν.
5. Πέρα από τα ειδικά αυτά προσόντα οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν και τα γενικά προσόντα που προβλέπονται από τον υπαλληλικό κώδικα για το διορισμό δημοσίων υπαλλήλων.
6. Οι προϋποθέσεις κατοχής διδακτορικού διπλώματος και δημοσιεύσεων, αντίστοιχα, για κατάληψη θέσης ΕΠ δεν ισχύουν προκειμένου για γνωστικά αντικείμενα εξαιρετικής και αδιαμφισβήτητης ιδιαιτερότητας, για τα οποία δεν είναι δυνατή ή συνήθης η εκπόνηση διδακτορικής διατριβής ή δεν είναι συνήθεις οι δημοσιεύσεις. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται ύστερα από

πρόταση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη των οικείων Τμημάτων, καθορίζονται για τις περιπτώσεις αυτές τα προσόντα και οι προϋποθέσεις για την εκλογή ή εξέλιξη σε θέσεις ΕΠ που μπορούν να υποκαθιστούν το διδακτορικό δίπλωμα και τις δημοσιεύσεις.

Το Π.Δ. 45/2003 (ΦΕΚ Α 46) «Προσόντα και προϋποθέσεις για την εκλογή και εξέλιξη σε θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού των ΑΤΕΙ στις περιπτώσεις που δεν απαιτείται η κατοχή διδακτορικού διπλώματος και δημοσιεύσεων» ορίζει τα προσόντα και τις προϋποθέσεις διορισμού του ΕΠ στα ΑΤΕΙ.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.2916/2001:Διάρθρωση της ανώτατης εκπαίδευσης και ρύθμιση θεμάτων του τεχνολογικού τομέα αυτής
- Π.Δ.45/2003: Προσόντα και προϋποθέσεις για την εκλογή ή εξέλιξη σε θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων στις περιπτώσεις που δεν απαιτείται η κατοχή διδακτορικού διπλώματος και δημοσιεύσεων

#### 4.5.1.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

Προϋπόθεση για εκλογή σε θέση Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού ΔΕΠ είναι η κατοχή διδακτορικού διπλώματος σχετικού με το γνωστικό αντικείμενο του Τομέα στον οποίο υπάγεται η θέση.

Για εκλογή σε θέση Λέκτορα απαιτούνται:

- Τουλάχιστον διετής εκπαιδευτική πείρα σε ελληνικό Πανεπιστήμιο ή ομοταγές του εξωτερικού ή αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή διετής εργασία σε ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή συνδυασμός των παραπάνω.
- Δύο τουλάχιστον πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά εκτός από τη διδακτορική διατριβή, είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με άλλους, που να προάγουν την επιστήμη στο αντίστοιχο γνωστικό αντικείμενο ή, διαζευκτικά, μία τουλάχιστον δημοσίευση της ίδιας ποιότητας και είτε ετήσια

τουλάχιστον αυτοδύναμη διδασκαλία σε ελληνικό ΑΕΙ ή ομοταγές του εξωτερικού συμπληρωμένα κατά το χρόνο της κρίσης είτε ισόχρονο τουλάχιστον και ισοδύναμο ερευνητικό έργο σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής.

Για εκλογή ή εξέλιξη σε θέση Επίκουρου Καθηγητή απαιτούνται:

- Τουλάχιστον δύο χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας, μετά την απόκτηση του διδακτορικού διπλώματος, στο γνωστικό αντικείμενο του Τομέα ή τουλάχιστο δύο χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή συνδυασμός των παραπάνω.
- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά είτε αυτοδύναμα ή σε συνεργασία με άλλους ερευνητές ή πρωτότυπη επιστημονική μονογραφία πέρα από τη διδακτορική διατριβή, ή συνδυασμός των παραπάνω.

Για εκλογή ή εξέλιξη σε θέση Αναπληρωτή Καθηγητή απαιτούνται:

- Τουλάχιστον τέσσερα χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας, μετά την απόκτηση του διδακτορικού διπλώματος, στο γνωστικό αντικείμενο του Τομέα ή τουλάχιστο τέσσερα χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής ή αναγνωρισμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο, ή συνδυασμός των παραπάνω.
- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμος ή πρωτότυπες επιστημονικές μονογραφίες.

Για εκλογή ή εξέλιξη σε θέση Καθηγητή απαιτούνται:

- Τουλάχιστον έξι χρόνια αυτοδύναμης διδασκαλίας, μετά την απόκτηση του διδακτορικού διπλώματος, στο γνωστικό αντικείμενο του Τομέα με τεκμηριωμένη συμβολή στη διαμόρφωση και διδασκαλία της ύλης δύο τουλάχιστο μαθημάτων ή τουλάχιστον έξι χρόνια εργασίας σε αναγνωρισμένα ερευνητικά κέντρα της χώρας ή της αλλοδαπής με τεκμηριωμένη συμβολή στην ανάπτυξη των ερευνητικών προγραμμάτων ή εκτεταμένο επαγγελματικό έργο σε σχετικό επιστημονικό πεδίο ή συνδυασμός των παραπάνω.

- Πρωτότυπες δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά από τις οποίες ένας αριθμός πρέπει να είναι αυτοδύναμες ή πρωτότυπες επιστημονικές μονογραφίες.
- Διδακτική εμπειρία μεταπτυχιακών σπουδών συνιστάμενη στη διδασκαλία επί τριετία, τουλάχιστον, σε μεταπτυχιακά προγράμματα Πανεπιστημίων της χώρας ή της αλλοδαπής, ή η επίβλεψη, με την ιδιότητα του επιβλέποντος μέλους Δ.Ε.Π., μίας τουλάχιστον διδακτορικής διατριβής που έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς, από την έναρξη μέχρι την περαίωσή της, ή η συμμετοχή σε τριμελείς συμβουλευτικές επιτροπές δύο τουλάχιστον διδακτορικών διατριβών που έχουν ολοκληρωθεί επιτυχώς, από την έναρξη μέχρι την περαίωσή τους, ή η διεύθυνση επί τριετία, τουλάχιστον, αναγνωρισμένων, κατά την έννοια των διατάξεων των νόμων 1514/1985 και 2916/2001, Ερευνητικών Ινστιτούτων, ή η τριετής τουλάχιστον θητεία σε διευθυντική θέση Διεθνών ή Ευρωπαϊκών Οργανισμών, ή, προκειμένου περί υποψηφίων καθηγητών των Ιατρικών Σχολών, η κλινική ή κλινικοεργαστηριακή διεύθυνση επί πέντε τουλάχιστον έτη σε Πανεπιστημιακά νοσοκομεία ή νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ.
- Για την εκλογή θα συνεκτιμάται κατά πόσο το συνολικό ερευνητικό έργο του υποψηφίου έχει αναγνωρισθεί διεθνώς για τη συμβολή του στην πρόοδο της επιστήμης και έχει χρησιμοποιηθεί και αναγνωρισθεί από άλλους ερευνητές.

Τέλος, βάσει του ΠΔ 134/99 (ΦΕΚ Α' 132) επιτρέπεται ο διορισμός ή η πρόσληψη πολιτών Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και λοιπά Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Δημόσιες Υπηρεσίες του χώρου Ανώτατης εκπαίδευσης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) υπό ορισμένες προϋποθέσεις.

Όσον αφορά στον προγραμματισμό θέσεων, την προκήρυξη και την εκλογή μελών ΔΕΠ, οι πιστώσεις που χορηγούνται κάθε έτος από το Υπουργείο Παιδείας, για την πλήρωση θέσεων ΔΕΠ κατανέμονται από τη Σύγκλητο των Πανεπιστημίων στα Τμήματα και από τις γενικές συνελεύσεις των Τμημάτων στους τομείς. Η προκήρυξη της θέσης γίνεται από τον Πρύτανη μετά από απόφαση του Τμήματος του Α.Ε.Ι., στο οποίο έχει κατανεμηθεί η θέση, στο πλαίσιο του τετραετούς ακαδημαϊκού-αναπτυξιακού προγράμματος και των συναφθεισών προγραμματικών συμφωνιών, και μετά από έλεγχο νομιμότητας από το ίδρυμα.

Μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) τουλάχιστον μηνών υποβάλλονται στη Γραμματεία του Τμήματος οι αιτήσεις των υποψηφίων μαζί με όλα τα αναγκαία, για την κρίση, δικαιολογητικά. Η εκλογή μέλους ΔΕΠ γίνεται πάντοτε με προκήρυξη της αντίστοιχης θέσης και με ανοιχτή διαδικασία. Μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την υποβολή της σχετικής αίτησης συγκροτείται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Τμήματος το οικείο εκλεκτορικό σώμα το οποίο ορίζει τριμελή εισηγητική επιτροπή από μέλη ΔΕΠ, του ίδιου γνωστικού αντικειμένου, τα οποία μπορούν να έχουν την ιδιότητα του εκλέκτορα. Η εισηγητική επιτροπή μέσα σε αποκλειστική προθεσμία σαράντα (40) ημερών από τον ορισμό της υποβάλλει στη Γενική Συνέλευση του Τμήματος ειδικά αιτιολογημένη έκθεση. Η έκθεση κοινοποιείται, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα πριν από τη συνεδρίαση του εκλεκτορικού σώματος, στους υποψηφίους.

Μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την υποβολή της εισηγητικής έκθεσης, συνέρχεται υπό την προεδρία του Προέδρου του Τμήματος σε κοινή συνεδρίαση η Γενική Συνέλευση και το σώμα των εκλεκτόρων. Ο υποψήφιος εκλέγεται αν συγκεντρώσει υπέρ αυτού την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των εκλεκτόρων. Ο διορισμός και η μονιμοποίηση του μέλους ΔΕΠ γίνεται με πράξη του Πρύτανη που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αφού προηγηθεί έλεγχος νομιμότητας από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Όσοι διορίζονται σε θέσεις ΔΕΠ οφείλουν μέσα σε τρεις (3) μήνες από την κοινοποίηση της σχετικής πράξης του Πρύτανη να αναλάβουν τα καθήκοντά τους.

Είναι δυνατή η μετάκληση επιστημόνων σε κενές θέσεις ΔΕΠ, στη βαθμίδα του καθηγητή. Ο μετακαλούμενος πρέπει να πληροί όλα τα προσόντα που απαιτούνται για εκλογή σε θέση Καθηγητή και να κατέχει θέση Καθηγητή σε άλλο ΑΕΙ της χώρας ή ισοδύναμη θέση σε ομοταγές Πανεπιστήμιο του εξωτερικού.

Με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης Τμήματος, μετά από πρόταση μέλους της ή του αρμόδιου τομέα και για ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες καλούνται για ένα χρόνο ως Επισκέπτες Καθηγητές Έλληνες ή ξένοι επιστήμονες που έχουν θέση ή ισοδύναμα προσόντα μέλους του ΔΕΠ των δύο ανώτερων βαθμίδων ή και άλλων βαθμίδων, αν πρόκειται για Έλληνες το γένος. Με την απόφαση της Γενικής

Συνέλευσης Τμήματος προσλαμβάνονται με ετήσια σύμβαση: Ειδικοί Επιστήμονες κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος για την κάλυψη ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών και Εντεταλμένοι Επίκουροι Καθηγητές με προσόντα Επίκουρου Καθηγητή ή κάτοχοι τίτλου Υφηγητή. Οι Ειδικοί Επιστήμονες και οι Εντεταλμένοι Επίκουροι Καθηγητές έχουν μερική εκπαιδευτική απασχόληση και αντίστοιχη αμοιβή και δεν συμμετέχουν στα συλλογικά πανεπιστημιακά όργανα. Με πράξη του Πρύτανη του κάθε Πανεπιστημίου, η οποία εκδίδεται μετά από απόφαση της οικείας Σχολής, είναι δυνατό να προσλαμβάνονται επιστήμονες αναγνωρισμένου επιστημονικού κύρους ή κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για τη διεξαγωγή διδακτικού, ερευνητικού, επιστημονικού και οργανωτικού έργου το οποίο καθορίζεται στη σύμβαση.

Η διάρκεια της σύμβασης ορίζεται μέχρι ένα (1) πανεπιστημιακό έτος, δύναται δε να παραταθεί ή να ανανεωθεί το πολύ μέχρι τρία (3) πανεπιστημιακά έτη. Η απασχόληση των ανωτέρω δύναται να είναι πλήρης ή μερική.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.1514/1985: Ανάπτυξη της επιστημονικής και τεχνολογικής έρευνας
- Ν.2916/2001:Διάρθρωση της ανώτατης εκπαίδευσης και ρύθμιση θεμάτων του τεχνολογικού τομέα αυτής
- Π.Δ. 134/1999: Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και δημόσιες υπηρεσίες του χώρου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αρμοδιότητας του ΥΠΕΠΘ

## 4.5.2 Βαθμός

### 4.5.2.1 Ανώτατη Τεχνολογική

Όσον αφορά στην Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση, οι Καθηγητές και οι Αναπληρωτές Καθηγητές διορίζονται ως μόνιμοι. Οι Επίκουροι καθηγητές και οι Καθηγητές Εφαρμογών διορίζονται με θητεία τριών ετών και έχουν το δικαίωμα να



ζητήσουν με αίτησή τους τη μονιμοποίησή τους στην ίδια βαθμίδα μετά από κρίση από το αρμόδιο εκλεκτορικό σώμα.

Τα μέλη του Εκπαιδευτικού Προσωπικού των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) εντάσσονται μετά από αίτησή τους σε μία από τις εξής δύο κατηγορίες, ως προς τη μορφή της απασχόλησής τους στο Ίδρυμα:

- Πλήρους απασχόλησης
- Μερικής απασχόλησης.

Κάθε μέλος Εκπαιδευτικού Προσωπικού των ΑΤΕΙ είναι υποχρεωτικά πλήρους απασχόλησης για τα πρώτα 3 έτη από το διορισμό του σε ΑΤΕΙ.

#### **4.5.2.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Όσον αφορά στην Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, τα μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) των Πανεπιστημίων εντάσσονται, με αίτησή τους, σε μία από τις δύο κατηγορίες απασχόλησης: i) της πλήρους απασχόλησης ή ii) της μερικής απασχόλησης.

Κάθε μέλος ΔΕΠ είναι υποχρεωτικώς πλήρους απασχόλησης για τα πρώτα τρία (3) έτη από το διορισμό του σε ελληνικό Πανεπιστήμιο. Σε ορισμένες περιπτώσεις επιτρέπεται, μετά από έγκριση των αρμόδιων οργάνων του Πανεπιστημίου, η άσκηση και δευτερεύουσας απασχόλησης.

#### **4.5.3 Αναπληρώσεις**

##### **4.5.3.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Για την κάλυψη διδακτικών ερευνητικών ή άλλων επιστημονικών αναγκών Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) μπορεί να προσλαμβάνεται, ύστερα από προκήρυξη, εκπαιδευτικό προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Η σύμβαση μπορεί να διαρκεί μέχρι ένα ακαδημαϊκό έτος.

Το εκπαιδευτικό αυτό προσωπικό προσλαμβάνεται σε θέσεις επιστημονικού συνεργάτη, εργαστηριακού συνεργάτη καθώς και σε θέσεις εκπαιδευτικών ειδικών Μαθημάτων (Ξένων Γλωσσών και Φυσικής Αγωγής). Η απασχόληση του εκπαιδευτικού αυτού προσωπικού μπορεί να είναι πλήρης ή μερική. Για την πρόσληψη αποφασίζει το Συμβούλιο του ΑΤΕΙ μετά από σχετική εισήγηση του Συμβουλίου του οικείου Τμήματος. Με τις ίδιες διατάξεις, μπορεί να καλούνται συγκεκριμένα πρόσωπα που είναι κάτοχοι τίτλου Πανεπιστημίου ή ΑΤΕΙ και κατέχουν διευθυντική θέση σε σημαντική παραγωγική μονάδα και να προσλαμβάνονται ως ειδικοί συνεργάτες ΑΤΕΙ, με σύμβαση εργασίας ετήσιας διάρκειας που μπορεί να ανανεώνεται. Οι ειδικοί συνεργάτες πρέπει να διαθέτουν εξειδικευμένη εμπειρία και προωθημένη γνώση εφαρμογών σε εξαιτη τουλάχιστον επαγγελματική σταδιοδρομία σε χώρους παραγωγής.

Ο συνολικός χρόνος απασχόλησης των επιστημονικών συνεργατών δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δώδεκα (12) ώρες την εβδομάδα και των εργαστηριακών συνεργατών και εκπαιδευτικών ειδικών μαθημάτων τις δεκαπέντε (15) ώρες την εβδομάδα. Επίσης με απόφαση του Συμβουλίου του ΑΤΕΙ, μετά από γνώμη της Γενικής Συνέλευσης του Τμήματος, μπορεί να προσκαλούνται για ένα ακαδημαϊκό έτος, ως επισκέπτες, καθηγητές ΑΤΕΙ, Έλληνες ή ξένοι επιστήμονες που έχουν προσόντα καθηγητή ΑΤΕΙ ή Αναπληρωτή καθηγητή ΑΤΕΙ ή κατέχουν αντίστοιχη θέση σε ανώτατο Ίδρυμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής, για κάλυψη ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών, παροχή ειδικών τεχνικών υπηρεσιών και συμβολή σε χρηματοδοτούμενα ερευνητικά προγράμματα. Στις θέσεις αυτές μπορεί να προσλαμβάνονται εργαστηριακοί συνεργάτες που έχουν τα προσόντα μελών Εργαστηριακού Διδακτικού προσωπικού (ΕΡΔΙΠ). Η πρόσληψη των ανωτέρω κατηγοριών του προσωπικού γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 19 του Ν. 1404/1983, όπως ισχύει και των διατάξεων του Π.Δ. 163/2002 «Διαδικασία και προϋποθέσεις πρόσληψης επιστημονικών συνεργατών, εργαστηριακών συνεργατών, εκπαιδευτικών ειδικών μαθημάτων (ΕΕΜ) και ειδικών συνεργατών στα Τεχνολογικά

Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΤΕΙ)».

#### **4.5.3.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Ισχύουν τα όσα αναφέρονται στην υποενοότητα για τον διορισμό σε αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης και αφορούν την μετάκληση Καθηγητών, την πρόσληψη Ειδικών Επιστημόνων, Εντεταλμένων Επίκουρων Καθηγητών, Επισκεπτών Καθηγητών.

#### **4.5.4 Υποστηρικτικά Μέτρα**

##### **4.5.4.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Το Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΔΙΠ), τα μέλη του οποίου διορίζονται με θητεία τριών ετών και το οποίο προσφέρει ειδικό εκπαιδευτικό έργο, που συνίσταται στη διδασκαλία ξένων γλωσσών και φυσικής αγωγής στους σπουδαστές των ΑΤΕΙ.

Για την εκλογή σε θέση μέλους ΕΔΙΠ απαιτούνται:

- Πτυχίο ή δίπλωμα Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (ΑΕΙ) αντίστοιχης ειδικότητας ή αναγνωρισμένος ισότιμος τίτλος της αλλοδαπής.
- Πενταετής αξιολογη διδακτική πείρα μετά τη λήψη του πτυχίου.

Οι αναγνωρισμένοι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, η επιστημονική δραστηριότητα, καθώς και το συγγραφικό έργο συνεκτιμώνται.

Οι ώρες εβδομαδιαίας διδακτικής απασχόλησης των μελών ΕΔΙΠ είναι δέκα έξι (16).

Για την προκήρυξη των θέσεων, τη διαδικασία εκλογής, το διορισμό και τη μονιμοποίηση των μελών ΕΔΙΠ εφαρμόζονται αναλόγως τα ισχύοντα για τα μέλη του ΕΠ.

Οι οργανικές θέσεις των μελών του ΕΔΙΠ που ανήκουν στο Κέντρο Ξένων Γλωσσών και Φυσικής Αγωγής (ΚΞΓΦΑ), το οποίο αποτελεί εκπαιδευτική μονάδα επιπέδου τμήματος ΑΤΕΙ. Το Συμβούλιο του ΚΞΓΦΑ ύστερα από συνεργασία με τα τμήματα και το Συμβούλιο του ΑΤΕΙ αποφασίζει για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των τμημάτων από τα μέλη του ΕΔΙΠ.

Το Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΡΔΙΠ) τα μέλη του οποίου επιτελούν εργαστηριακό εφαρμοσμένο διδακτικό έργο που συνίσταται στη διεξαγωγή εργαστηριακών και πρακτικών ασκήσεων στους γνωστικούς τομείς εφαρμογής της μουσικής τέχνης και τεχνολογίας και των εφαρμοσμένων τεχνών.

Για την κατάληψη θέσης ΕΡΔΙΠ απαιτείται τουλάχιστον οκταετής, στο αντικείμενο της θέσης, καλλιτεχνική και επαγγελματική δραστηριότητα, η οποία έχει διακριθεί, αναγνωρισθεί ή και βραβευθεί και τουλάχιστον διετής διδακτική εμπειρία.

#### **4.5.4.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Το Ειδικό Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΕΔΙΠ). Τα μέλη του ΕΕΔΙΠ επιτελούν ειδικό ή και εργαστηριακό/εφαρμοσμένο διδακτικό έργο στα Πανεπιστήμια και διακρίνονται σε δύο κλάδους ως εξής:

- Τον κλάδο του Ειδικού Διδακτικού Προσωπικού (κλάδος I), τα μέλη του οποίου επιτελούν ειδικό διδακτικό έργο, που συνίσταται κατά κύριο λόγο στη θεωρητική ή εφαρμοσμένη διδασκαλία των αντικειμένων των ξένων γλωσσών, της ελληνικής γλώσσας (διδασκόμενης ως ξένης), του σχεδίου, των καλών τεχνών, των εφαρμοσμένων τεχνών, της μουσικής, του θεάτρου, του χορού, της ρυθμικής αγωγής και της φυσικής αγωγής.
- Τον κλάδο του Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (κλάδος II), τα μέλη του οποίου επιτελούν εργαστηριακό/εφαρμοσμένο διδακτικό έργο που συνίσταται κατά κύριο λόγο στη διεξαγωγή εργαστηριακών και κλινικών ασκήσεων, καθώς επίσης και στη διεξαγωγή πρακτικών ασκήσεων στα πεδία εφαρμογής των οικείων επιστημών.

Οι θέσεις του ΕΕΔΙΠ ανήκουν σε οποιαδήποτε ακαδημαϊκή μονάδα, ανάλογα με τις ανάγκες της μονάδας και την ειδικότητα των μελών του ΕΕΔΙΠ.

Όλα τα θέματα του ΕΕΔΙΠ ρυθμίζονται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του Τμήματος ή τη Γενική Συνέλευση της Σχολής ή της Συγκλήτου ανάλογα με την ακαδημαϊκή μονάδα. Η προκήρυξη των θέσεων ΕΕΔΙΠ γίνεται με απόφαση της ακαδημαϊκής μονάδας στην οποία ανήκει η θέση. Στην προκήρυξη αναφέρονται και τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για την κατάληψη της κάθε θέσης.

Τα μέλη του ΕΕΔΙΠ διορίζονται με πενταετή θητεία. Μετά τη λήξη της θητείας τους κρίνονται για μονιμοποίηση. Σε περίπτωση αρνητικής κρίσης τερματίζεται η υπηρεσία τους.

#### **4.5.5 Προαγωγή, Εξέλιξη**

##### **4.5.5.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Οι Αναπληρωτές Καθηγητές και οι μόνιμοι Επίκουροι Καθηγητές που έχουν διανύσει τριετή προϋπηρεσία στη βαθμίδα που υπηρετούν, έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν μέχρι δύο φορές, που απέχουν μεταξύ τους τουλάχιστον τρία έτη, την εξέλιξή τους στη βαθμίδα του Καθηγητή ή του Αναπληρωτή Καθηγητή αντίστοιχα και με το ίδιο γνωστικό αντικείμενο. Η εξέλιξη στη βαθμίδα του Καθηγητή και στη βαθμίδα του Αναπληρωτή Καθηγητή γίνεται με προκήρυξη της θέσης. Οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να έχουν αποκτήσει τα απαιτούμενα αντίστοιχα προσόντα. Η έναρξη της διαδικασίας για εξέλιξη γίνεται από το Συμβούλιο του Τμήματος, εφόσον υπάρχει κενή θέση στη ανώτερη βαθμίδα, και ολοκληρώνεται με πράξη του Προέδρου του ΑΤΕΙ, η οποία δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως μετά από έλεγχο νομιμότητας που κάνει ο Υπουργός Παιδείας.

#### **4.5.5.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Οι Λέκτορες εκλέγονται με θητεία. Μετά τη συμπλήρωση τριών ετών στη βαθμίδα αυτή και πριν από την πάροδο επτά ετών έχουν δικαίωμα να ζητήσουν την εξέλιξή τους στη βαθμίδα του Επίκουρου Καθηγητή.

Οι Επίκουροι Καθηγητές εκλέγονται με θητεία. Μετά τη συμπλήρωση τριών ετών έχουν δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για μονιμοποίηση.

Οι Λέκτορες που δεν εξελίχθηκαν στην επόμενη βαθμίδα και οι Επίκουροι Καθηγητές που δεν μονιμοποιήθηκαν αποχωρούν από τη θέση τους.

Οι Αναπληρωτές Καθηγητές και οι Καθηγητές εκλέγονται ως μόνιμοι.

Για την εξέλιξη στην επόμενη βαθμίδα γίνεται δημόσια προκήρυξη, όπου το γνωστικό αντικείμενο αντιστοιχεί σε αυτό του υπό εξέλιξη μέλους Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), τα προσόντα για την εξέλιξη είναι τα ίδια με εκείνα του αρχικού διορισμού του.

#### **4.5.6 Μετάθεση**

##### **4.5.6.1 Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση**

Τα μέλη του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΠ) των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), ανήκουν αποκλειστικά στο Ίδρυμά τους και δεν έχουν δυνατότητα μετάθεσης σε άλλη υπηρεσία. Κατ'εξάιρεση, μπορούν να μεταταγούν σε άλλο ΑΤΕΙ και σε αντίστοιχη θέση στις περιπτώσεις κατάργησης Τμημάτων ενός ΑΤΕΙ και εφόσον δεν υπάρχει η δυνατότητα να ενταχθούν σε άλλο τμήμα του ίδιου ΑΤΕΙ, για την κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών νεοϊδρυθέντων τμημάτων έως την αυτοδύναμη λειτουργία τους. Η μετάταξη ολοκληρώνεται με την έκδοση Υπουργικής Απόφασης. Επίσης, υπάρχει η δυνατότητα μέλη ΕΠ των ΑΤΕΙ και της ΑΣΠΑΙΤΕ να απασχολούνται σε δημόσιες αρχές του εσωτερικού ή εξωτερικού για προσφορά ειδικών επιστημονικών υπηρεσιών. Η κατοχή πολιτικών θέσεων (βουλευτής,

Υπουργός, Γενικός Γραμματέας κτλ.) συνεπάγεται την αναστολή άσκησης των καθηκόντων τους.

#### **4.5.6.2 Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση**

Τα μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) των Πανεπιστημίων, ανήκουν αποκλειστικά στο Ίδρυμά τους και δεν έχουν δυνατότητα μετάθεσης σε άλλη υπηρεσία. Όμως υπάρχει η δυνατότητα μέλη ΔΕΠ των Πανεπιστημίων να απασχολούνται σε δημόσιες αρχές του εσωτερικού ή εξωτερικού για προσφορά ειδικών επιστημονικών υπηρεσιών.

#### **4.5.7 Απόλυση**

Απόλυση μελών του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΠ) των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), καθώς και Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων είναι δυνατή μόνο μετά από αμετάκλητη απόφαση δικαστηρίου ή του Ανώτατου Υπηρεσιακού και Πειθαρχικού Συμβουλίου, στην περίπτωση σοβαρών ποινικών ή πειθαρχικών παραπτώματων. Κατά τα άλλα, η λύση της εργασιακής σχέσης είναι δυνατή μόνο με την αυτοδίκαιη ή πρόωρη μετά από σχετική αίτηση συνταξιοδότηση.

#### **4.5.8 Συνταξιοδότηση**

Τα μέλη του Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΠ) των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΤΕΙ) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ), καθώς και οι εκπαιδευτικοί της Ανώτατης Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης αποχωρούν αυτοδικαίως από τη θέση τους όταν λήξει το ακαδημαϊκό έτος, μέσα στο οποίο συμπληρώνουν το 67<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Υπάρχει επίσης,

---

κάτω από ορισμένους όρους (ηλικίας, προϋπηρεσίας) η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου. Στην περίπτωση αυτή η χορηγούμενη σύνταξη είναι μειωμένη.



## 4.6 Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Στη μετα-δευτεροβάθμια Εκπαίδευση εντάσσονται τα Ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία προσφέρουν τυπική αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τη δυνατότητα απόκτησης Πιστοποιητικού ή Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης ισότιμου με εκείνο των Επαγγελματικών Λυκείων (ΕΠΑ.Λ.) - με επαγγελματικά δικαιώματα ώστε να καταστεί δυνατή η πρόσβαση των αποφοίτων ΙΕΚ στην αγορά εργασίας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Τα Ινστιτούτα αυτά δέχονται αποφοίτους Γυμνασίου και αποφοίτους Λυκείου, ανάλογα με τις επί μέρους ειδικότητες που προσφέρουν (εξ' ου και ο όρος 'μεταδευτεροβάθμια' εκπαίδευση). Το Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΟΕΕΚ αναγνωρίζεται ως τυπικό προσόν διορισμού στο Δημόσιο Τομέα (Π.Δ. 50/2001 - Φ.Ε.Κ. 39/Α'5-3-2001) «Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του Δημοσίου Τομέα».

Το ΥΠΕΠΘ ασκεί την εποπτεία της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω του **Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ)**, το οποίο καθιερώθηκε με το Νόμο 2009/1992. Μέχρι τότε δεν υπήρχε θεσμοθετημένο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, πλην εκείνου των «σχολών μαθητείας» του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) που λειτουργούσε σε περιορισμένη έκταση.

Οι σκοποί της θεσμοθέτησης του ΕΣΕΕΚ ήταν:

- Η ενίσχυση της κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού μεσαίας στάθμης και η ικανοποίηση των εξελισσόμενων απαιτήσεων της παραγωγικής διαδικασίας στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Η παροχή δυνατότητας απόκτησης των απαιτούμενων επαγγελματικών γνώσεων και προσόντων στους αποφοίτους Γενικών Λυκείων που δε συνέχιζαν τις σπουδές τους στην Ανώτατη Εκπαίδευση, ώστε να ενισχυθεί η επαγγελματική τους ένταξη στην κοινωνία.
- Η παροχή δυνατότητας απόκτησης αναγνωρισμένων τίτλων σπουδών στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για την υλοποίηση των σκοπών του Ε.Σ.Ε.Ε.Κ. ιδρύθηκε ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) (Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου), ο οποίος έχει διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από το ΥΠΕΠΘ.

Σκοποί του είναι:

- Η οργάνωση και λειτουργία των Δημοσίων Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), αρμοδιότητας ΥΠ.ΕΠ.Θ.
- Η εποπτεία και ο έλεγχος των Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ.
- Η διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας Ι.Ε.Κ. άλλων δημοσίων φορέων , ως προς τα θέματα της παρεχόμενης κατάρτισης.

Σήμερα λειτουργούν σε ολόκληρη τη χώρα εκατόν δέκα τέσσερα (114) δημόσια ΙΕΚ. Τα εκατό (100) από αυτά είναι αυτοτελή ΙΕΚ και τα δεκατέσσερα (14) λειτουργούν – διοικητικά – ως παραρτήματα ορισμένων εκ των αυτοτελών. Παράλληλα με τα δημόσια ΙΕΚ, λειτούργησαν, το 1993, για πρώτη φορά και ιδιωτικά ΙΕΚ. Σήμερα λειτουργούν πενήντα δύο (52) ιδιωτικά ΙΕΚ, των οποίων τόσο τα προγράμματα σπουδών όσο και οι ειδικότητες που παρέχουν είναι κοινές με αυτές των δημοσίων ΙΕΚ.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ιδρυτικό Νόμο 2009/92 του ΟΕΕΚ ΦΕΚ 18/Α΄/14-02-92 όπως τροποποιήθηκε, συμπληρώθηκε και ισχύει
- Κανονισμό Επαγγελματικής Κατάρτισης και Λειτουργίας των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, σύμφωνα με την Ε/12450/21-07-1994 (ΦΕΚ 593/Β΄/3-08-94) απόφαση του Δ.Σ. του ΟΕΕΚ όπως τροποποιήθηκε, συμπληρώθηκε και ισχύει.

#### 4.6.1 Απαιτούμενα Προσόντα / Διορισμός

Ως Διευθυντές και Αναπληρωτές Διευθυντές Δημοσίων Ι.Ε.Κ. και Παραρτημάτων αυτών επιλέγονται και τοποθετούνται, με αποφάσεις των αρμοδίων κατά το χρόνο επιλογής και τοποθέτησης οργάνων, υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ ή ΤΕ, σύμφωνα με

τις ανάγκες στελέχωσης του κάθε Δ.Ι.Ε.Κ., ή εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που διαθέτουν επαρκή εμπειρία σε θέματα Διοίκησης Σχολικών Μονάδων ή Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων.

Συνεκτιμώνται μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι σπουδών, τίτλος παιδαγωγικών σπουδών ΠΑΤΕΣ/ΑΣΠΑΙΤΕ, πιστοποιητικά επιμόρφωσης, η γνώση ξένης γλώσσας, η χρήση Η/Υ, η εργασιακή εμπειρία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (διοικητική και διδακτική) και τυχόν συγγραφικό-ερευνητικό έργο.

Ειδικότερα ως προς την επιλογή Διευθυντών ΙΕΚ και Προϊσταμένων Διοικητικών Υπηρεσιών, σύμφωνα με απόφαση του Υπουργού Παιδείας (12/6/2008):

1. Διευθυντές και Αναπληρωτές Διευθυντές Δ.Ι.Ε.Κ. των Παραρτημάτων Δ.Ι.Ε.Κ. τοποθετούνται Υπάλληλοι των Κλάδων ΠΕ ή ΤΕ, σύμφωνα με τις ανάγκες στελέχωσης του κάθε Δ.Ι.Ε.Κ., ή εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που διαθέτουν επαρκή εμπειρία σε θέματα Διοίκησης Σχολικών Μονάδων ή Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων.
2. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών των Δ.Ι.Ε.Κ., τοποθετούνται υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ ή ΤΕ, κατά περίπτωση ή εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
3. Μέχρι να συντρέξουν όλες οι προϋποθέσεις επιλογής και τοποθέτησης Προϊσταμένων, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο δημόσιο, Προϊστάμενοι όλων των Οργανικών Μονάδων της Κ.Υ. του Ο.Ε.Ε.Κ., πλην της Νομικής Υπηρεσίας, καθώς και Προϊστάμενοι των Διοικητικών Υπηρεσιών των Δ.Ι.Ε.Κ., τοποθετούνται μόνιμοι υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ που υπηρετούν οργανικά ή με απόσπαση στον Ο.Ε.Ε.Κ. ή εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για την επιλογή των Διευθυντών και Αναπληρωτών Διευθυντών των Δ.Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας ΥΠΕΠΘ και των Αναπληρωτών Διευθυντών Παραρτημάτων αυτών, ως υπηρεσιακό συμβούλιο ορίζεται το ΚΥΣΔΕ του ΥΠΕΠΘ. Χρέη εισηγητού εκτελεί μέλος του ΚΥΣΔΕ που ορίζεται με απόφαση του προέδρου του, όπως προβλέπεται στο άρθρο 10 του ΠΔ 1/2003 (ΦΕΚ 1Α). Το ΚΥΣΔΕ καλεί σε συνέντευξη κάθε υποψήφιο που πληροί τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις διατάξεις της σχετικής προκήρυξης και της παραγράφου 6 του άρθρου 4 της απόφασης 121/1992

(ΦΕΚ 371B) του ΥΠΕΠΘ, όπως εκάστοτε ισχύει. Ο ορισμός και η τοποθέτησης εκτελείται με Πράξη του Προέδρου του ΟΕΕΚ.

#### **4.6.2 Πρόσληψη ωρομίσθιου εκπαιδευτικού προσωπικού**

Η διαδικασία πρόσληψης στα Εκπαιδευτικά Προγράμματα των Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ ωρομίσθιου εκπαιδευτικού προσωπικού με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ορίζεται στο άρθρο 3 παρ. 2 και 3 του Ν. 2336/95 και άρθρο 16 του Ν. 2643/98. Ειδικά όσον αφορά στη δημιουργία πινάκων αξιολόγησης και επιλογής ωρομίσθιου προσωπικού, καθώς και τα απαιτούμενα δικαιολογητικά αίτησης των υποψηφίων, περιγράφονται στην υπουργική απόφαση 54019/994 (ΦΕΚ 1651/Β΄/14-8-2008) του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Στην περίπτωση που στον ίδιο νομό λειτουργούν παραπάνω από ένα Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ, οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί έχουν τη δυνατότητα να δηλώσουν ότι επιθυμούν να αξιολογηθούν για την ίδια ειδικότητα σε περισσότερα από ένα Ι.Ε.Κ. του Οργανισμού. Πληροφορίες για τις ζητούμενες ειδικότητες, την υποβολή αιτήσεων και τα απαραίτητα δικαιολογητικά της Προκήρυξης δίνονται στα κατά τόπους Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ, καθώς και στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Οργανισμού ([www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)).

#### **4.6.3 Συμμετοχή συνεργατών – επιστημόνων στις εξετάσεις του ΟΕΕΚ**

Οι εξετάσεις Πιστοποίησης του ΟΕΕΚ γίνεται με την συμμετοχή συνεργατών και επιστημόνων διαφόρων ειδικοτήτων, οι οποίοι λειτουργούν ως επιτηρητές, εξεταστές και βαθμολογητές.

Σημειώνεται ότι δεν επιτρέπεται να κατατεθούν περισσότερες από μία αιτήσεις, καθώς και να δηλωθούν περισσότερες από τρεις ειδικότητες. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ζητήσουν να είναι ή επιτηρητές ή εξεταστές / βαθμολογητές και όχι και τα δύο.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 2026354/4115/0022/9 - 5 - 1996 (ΦΕΚ509B/1-7-1996) Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εθνικής Παιδείας Θρησκευμάτων:

1. Συνεργάτες – επιστήμονες (επιτηρητές) μπορούν να είναι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή μόνιμοι διοικητικοί υπάλληλοι ή συνεργάτες του Ο.Ε.Ε.Κ., εκπαιδευτές ή συντονιστές σε Δημόσια Ι.Ε.Κ.
2. Συνεργάτες – επιστήμονες (βαθμολογητές) μπορούν να είναι έμπειροι εκπαιδευτές των Ι.Ε.Κ. (Δημοσίων ή Ιδιωτικών), ή δημόσιοι εκπαιδευτικοί οιασδήποτε βαθμίδας για κάθε ειδικότητα.
3. Συνεργάτες – επιστήμονες (εξεταστές πρακτικού μέρους) μπορούν να είναι μόνο εκπαιδευτικοί Δημόσιας Εκπαίδευσης ή εκπαιδευτές Δημοσίων Ι.Ε.Κ. που να έχουν διδάξει τη συγκεκριμένη ειδικότητα.

## 4.7 Διευθυντής Σχολικής Μονάδας

Στις υποενότητες που ακολουθούν παρατίθενται στοιχεία για τη διοίκηση των σχολικών μονάδων και την υπηρεσιακή κατάσταση των διευθυντών τους.

### 4.7.1 Απαιτούμενα Προσόντα

Υποψήφιοι για τις θέσεις Διευθυντών δημοτικών σχολείων μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί με βαθμό Α', με δωδεκαετή, τουλάχιστον, εκπαιδευτική υπηρεσία, από την οποία τα οκτώ τουλάχιστον έτη σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού και να έχουν ασκήσει επί μια τετραετία τουλάχιστον, διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία της οικείας βαθμίδας. Ειδικά, οι υποψήφιοι διευθυντές στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (Σ.Μ.Ε.Α.) και στα πειραματικά σχολεία των πανεπιστημίων θα πρέπει, επιπλέον, να έχουν τα προσόντα τοποθέτησης σε θέσεις εκπαιδευτικών στα σχολεία αυτά. Επίσης, οι υποψήφιοι διευθυντές στα σχολεία διαπολιτισμικής εκπαίδευσης θα πρέπει, επιπλέον, να είναι κάτοχοι τίτλου ξένης γλώσσας, κατά προτίμηση της χώρας προέλευσης της πλειοψηφίας των μαθητών, σε επίπεδο τουλάχιστον Β2.

Τα γενικά κριτήρια επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες, ως εξής:

- Υπηρεσιακή κατάσταση – Διδακτική εμπειρία
- Επιστημονική – Παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση
- Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση του υποψηφίου, όπως αποτιμάται κατά την προφορική συνέντευξη όπου εκτιμώνται κυρίως οι ικανότητες ανάληψης πρωτοβουλιών, επίλυσης προβλημάτων (διδακτικών, διοικητικών, οργανωτικών, λειτουργικών κ.λ.π.), δημιουργίας κατάλληλου παιδαγωγικού περιβάλλοντος και έμπνευσης των εκπαιδευτικών στην άσκηση των καθηκόντων τους.
- Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, όπως αυτό συνάγεται από τις αξιολογικές εκθέσεις του υποψηφίου.

#### 4.7.2 Θητεία

Η επιλογή και η τοποθέτηση των Διευθυντών σχολικών μονάδων γίνεται με απόφαση του οικείου Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, ύστερα από πρόταση του οικείου Περιφερειακού Συμβουλίου, με βάση τη σειρά των υποψηφίων στον αξιολογικό πίνακα επιλογής και τις δηλωθείσες προτιμήσεις και κατά τρόπο ώστε κάθε υποψήφιος να τοποθετείται σε σχολική μονάδα που περιλαμβάνεται στις προτιμήσεις του. Στην περίπτωση των διευθυντών των πειραματικών σχολείων η επιλογή – τοποθέτηση γίνεται με υπουργική απόφαση ύστερα από πρόταση του κεντρικού υπηρεσιακού συμβουλίου.

Οι Διευθυντές εκλέγονται με 4ετή θητεία και αξιολογούνται από τον Προϊστάμενο Γραφείου ή από το Διευθυντή Εκπαίδευσης, ενώ στην περίπτωση που δεν λειτουργεί Γραφείο από το Διευθυντή Εκπαίδευσης και τον οικείο Σχολικό Σύμβουλο.

Τα καθήκοντα του Διευθυντή είναι η μέριμνα για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου, όπως η λήψη των αναγκαίων μέτρων, ο συντονισμός της σχολικής ζωής, η τήρηση των νόμων, εγκυκλίων και υπηρεσιακών εντολών και η εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου διδασκόντων. Επίσης η συμμετοχή στη διαδικασία αξιολόγησης του έργου των εκπαιδευτικών του σχολείου και η συνεργασία με τους Σχολικούς Συμβούλους.

Στην περίπτωση που δεν υπάρχει Διευθυντής ή Υποδιευθυντής στη σχολική μονάδα, τότε η προσωρινή άσκηση των καθηκόντων ανατίθεται σε εκπαιδευτικό προσωπικό της περιφέρειας που έχει τα απαιτούμενα από το νόμο προσόντα, ύστερα από εισήγηση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ ή ΠΥΣΔΕ), με απόφαση του Διευθυντή Εκπαίδευσης.

#### 4.8 Σχολικός Σύμβουλος

Την αρμοδιότητα για τον έλεγχο της ποιότητας της εκπαίδευσης φέρει –κατά κύριο λόγο— ο Σχολικός Σύμβουλος. Ο θεσμός του Σχολικού Συμβούλου προβλέπεται από το Νόμο 1304/1982 του θεσμού των Επιθεωρητών της Στοιχειώδους Εκπαίδευσης και των Γενικών Επιθεωρητών της Μέσης Εκπαίδευσης που είχαν θεσμοθετηθεί με το Ν. 309/1976. Το νομικό καθεστώς της επιλογής των Σχολικών Συμβούλων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Προϊστάμενων Γραφείων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχει αλλάξει. Οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια επιλογής τους ορίζονται με τα άρθρα 7, 8, 9 του Ν.3467/2006 (ΦΕΚ 128 τ.Α'). Η επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πραγματοποιείται βάσει κριτηρίων που μοριοδοτούνται. Μία από τις κατηγορίες αυτές είναι η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, όπως αυτό συνάγεται από τις αξιολογικές εκθέσεις του υποψηφίου (άρθρ.3 του Ν.3467). Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 5 του Ν. 2986/2002 (ΦΕΚ 24 Α') που θέτουν το γενικό πλαίσιο. Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν την έκδοση σχετικών υπουργικών αποφάσεων, οι οποίες είναι υπό επεξεργασία και οι οποίες θα καθορίζουν τις αναγκαίες λεπτομέρειες.

#### Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.1304/1982: Για την επιστημονική παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη γενική και τη μέση τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις
- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- Ν.309/1976: Περί οργανώσεως και διοικήσεως της γενικής εκπαίδευσης
- Ν.3467/2006: Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.3467/2006: Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις



#### 4.8.1 Απαιτούμενα Προσόντα

Υποψήφιοι για τις θέσεις Σχολικών Συμβούλων προσχολικής αγωγής και δημοτικής εκπαίδευσης μπορούν να είναι εκπαιδευτικοί των κλάδων νηπιαγωγών και δασκάλων, αντίστοιχα, με βαθμό Α', που έχουν δεκαεξαετή συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία και έχουν επί δέκα τουλάχιστον έτη ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Υποψήφιοι για τις θέσεις σχολικών συμβούλων ειδικής αγωγής μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του κλάδου δασκάλων, εκπαιδευτικού του Π.Δ. 323/1993 (ΦΕΚ 139 Α') και εκπαιδευτικού δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των αντιστοιχών προς τα διδασκόμενα γνωστικά αντικείμενα κλάδων με βαθμό Α', που έχουν τυπικά προσόντα τοποθέτησης σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (Σ.Μ.Ε.Α.) ή τμήματα ένταξης, δεκαεξαετή συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία και επί οκτώ χρόνια τουλάχιστον έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής. Υποψήφιοι για τις θέσεις σχολικών συμβούλων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να είναι εκπαιδευτικοί αντιστοιχών κλάδων ΠΕ 01 μέχρι ΠΕ 18 του άρθρου 14 του ν.1566/1985 (ΦΕΚ 167 Α') ή των κλάδων ΠΕ 19 και ΠΕ 20 του άρθρου 30 του Ν. 2009/1992 ή εκπαιδευτικοί των κλάδων ΠΕ 06, ΠΕ 08, ΠΕ 11, ΠΕ 16 που ανήκουν οργανικά σε σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν βαθμό Α', δεκαεξαετή συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία και να έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επί δέκα τουλάχιστον έτη.

Λόγω του σημαντικού τους ρόλου, οι Σχολικοί Σύμβουλοι προσλαμβάνονται με αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, με 4ετή θητεία και η επιλογή τους γίνεται από Συμβούλιο επιλογής.

Βασικά κριτήρια για την επιλογή των Σχολικών Συμβούλων είναι :

- Η επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση που πιστοποιούνται από μεταπτυχιακές σπουδές, διδακτορικό δίπλωμα, μετεκπαίδευση, επιμόρφωση, δεύτερο πτυχίο, τίτλοι ξένων γλωσσών, αυτόνομο συγγραφικό και ερευνητικό έργο.
- Η υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία (συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία, διδακτική εμπειρία, διορισμό σε θέση Παρέδρου επί θητεία του

Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ή άσκηση καθοδηγητικού έργου σχολικού συμβούλου).

- Η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου και της ικανότητάς του να επιλύει προβλήματα (διοικητικά, διδακτικά, οργανωτικά λειτουργικά κ.λ.π) και να δημιουργεί το κατάλληλο παιδαγωγικό περιβάλλον.

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.1566/1985: Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.2009/1992: Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις
- Π.Δ. 323/2003: Αξιολόγηση των μαθητών του τεχνικού επαγγελματικού εκπαιδευτηρίου και άλλες διατάξεις

#### 4.8.2 Θητεία

Οι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται απευθείας στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης (άρθρο 1 του Ν. 2986/2002). Τα τμήματα Επιστημονικής Παιδαγωγικής Καθοδήγησης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης (βλ. και 8.5) εποπτεύουν, συντονίζουν, παρακολουθούν και αξιολογούν το έργο των οικείων Σχολικών Συμβούλων. Επίσης μέσω των κεντρικών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ το έργο των Σχολικών Συμβούλων συνδέεται με τα αρμόδια τμήματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (ΠΙ), του Κέντρου Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ) και των λοιπών εποπτευόμενων φορέων του ΥΠΕΠΘ.

Οι Σχολικοί Σύμβουλοι έχουν την ευθύνη της επιστημονικής και παιδαγωγικής καθοδήγησης και υποστήριξης των εκπαιδευτικών μιας περιφέρειας που ορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ενθαρρύνουν κάθε προσπάθεια για επιστημονική έρευνα στο χώρο της εκπαίδευσης και συμμετέχουν στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών των σχολείων της περιοχής τους.

Τα βασικά καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους (Φ.353.1.324/105657/Δ1/2002 Υπουργικής απόφασης) καθορίζονται ως εξής:

- Γενική παιδαγωγική ευθύνη σε όλα τα σχολεία της περιφέρειας ευθύνης, συνεργασία με το διδακτικό προσωπικό και το Διευθυντή του σχολείου, καθώς και με τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης ή τον Προϊστάμενο του Γραφείου Εκπαίδευσης για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.
- Κοινές συσκέψεις των Σχολικών Συμβούλων, που έχουν έδρα στον ίδιο νομό, προκειμένου για το συντονισμό, προγραμματισμό και την αποτίμηση του έργου των σχολείων.
- Παιδαγωγική καθοδήγηση προγραμμάτων ενισχυτικής διδασκαλίας ή άλλων καινοτόμων προγραμμάτων.
- Εποπτεία της εφαρμογής του προτεινόμενου από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο προγράμματος σπουδών.
- Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, οργάνωση ενημερωτικών σεμιναρίων εκτός του ωραρίου διδασκαλίας.
- Ενημέρωση για τη σύγχρονη εκπαιδευτική τεχνολογία.
- Συμμετοχή στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών

Η θέση του Σχολικού Συμβούλου είναι με τετραετή θητεία (χωρίς δυνατότητα ανανέωσης αλλά με επανεπιλογή, σύμφωνα με το άρθρο 6 του Π.Δ 25/2002). Στους Σχολικούς Συμβούλους απονέμεται, με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ο βαθμός του Παρέδρου με θητεία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για τη διάρκεια της θητείας τους και καταβάλλονται τα επιδόματα ειδικής απασχόλησης και θέσης ευθύνης, όπως προβλέπεται στους νόμους 2470/1997, 2986/2002, 3205/2003. Τέλος, αρμόδιοι φορείς για τον έλεγχο της ποιότητας της εκπαίδευσης είναι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ) και το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ).

Θεσμικό Πλαίσιο:

- Ν.2470/1997: Αναμόρφωση μισθολογίου προσωπικού της δημόσιας διοίκησης και άλλες συναφείς διατάξεις
- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις

- Ν.2986/2002: Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις
- Ν.3205/2003: Μισθολογικές ρυθμίσεις λειτουργών και υπαλλήλων του δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, μονίμων στελεχών των ενόπλων δυνάμεων και αντίστοιχων της ελληνικής αστυνομίας, του πυροσβεστικού και λιμενικού σώματος και άλλες συναφείς διατάξεις
- Π.Δ.25/2002: Αναπροσδιορισμός των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής αυτών

#### **4.9 Υπεύθυνος Εκπαιδευτικής Στήριξης / Καθοδήγησης**

Προϊστάμενος Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης στα Περιφερειακά Κέντρα Στήριξης και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού που υπάγονται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.

Ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στοχεύει στη συμβουλευτική στήριξη των μαθητών κατά τα διάφορα στάδια ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους με την πληροφόρησή τους για τις προσφερόμενες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές.

Μέχρι σήμερα από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ) ιδρύθηκαν 68 Κέντρα Συμβουλευτικής Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και 200 Γραφεία ΣΕΠ σε αντίστοιχες σχολικές μονάδες της χώρας (Ν.2525/97). Ο ρόλος τόσο των ΚΕΣΥΠ (σε επίπεδο νομού) όσο και των Γραφείων ΣΕΠ (σε επίπεδο σχολικής μονάδας) είναι η παροχή: α) συμβουλευτικής στήριξης στους μαθητές, γονείς και καθηγητές σε θέματα σταδιοδρομίας (εκπαιδευτικής, επαγγελματικής και κοινωνικής) και β) έγκυρης πληροφόρησης. Η στελέχωση των ΚΕΣΥΠ και ΣΕΠ γίνεται με εκπαιδευτικούς που διαθέτουν ετήσια (1000 ώρες) ή εξαμήνη (500 ώρες) επιμόρφωση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

#### **4.10 Άλλο, μη Διδακτικό Προσωπικό**

Ως μη διδακτικό προσωπικό άμεσα ή έμμεσα συνδεδεμένο με τη διδακτική διαδικασία μπορεί να θεωρηθεί:

Το προσωπικό των Σχολικών Βιβλιοθηκών που υπάγονται στα σχολεία στα οποία στεγάζονται. Την ευθύνη των Σχολικών Βιβλιοθηκών φέρει η διοίκηση των σχολικών μονάδων στις οποίες αυτές ανήκουν. Υπεύθυνοι για την καθημερινή λειτουργία της Σχολικής Βιβλιοθήκης μπορεί να είναι Βιβλιοθηκονόμοι κλάδου ΠΕ ή ΤΕ ή εκπαιδευτικοί με επιμόρφωση 80 ωρών σε θέματα βιβλιοθηκονομίας και λειτουργίας του λογισμικού του ειδικού για τις βιβλιοθήκες.

Το προσωπικό που έχει την ευθύνη της υλοποίησης του προγράμματος «Υποστήριξη της Εκπαιδευτικής Πράξης από Κινητές Βιβλιοθήκες». Το πρόγραμμα στοχεύει στην κάλυψη των αναγκών σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που βρίσκονται σε απομακρυσμένες και δυσπρόσιτες περιοχές. Μέχρι στιγμής το συγκεκριμένο πρόγραμμα εξυπηρετεί όλες τις 29 κεντρικές δημόσιες βιβλιοθήκες (σχολεία και απομακρυσμένες περιοχές). Οι κινητές μονάδες επισκέπτονται τις περιοχές ευθύνης τους κάθε δύο εβδομάδες περίπου και παραμένουν σε κάθε σχολείο συνήθως δύο (2) διδακτικές ώρες. Το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης έχει εγκαταστήσει το Σύστημα Αυτοματισμού (ΑΒΕΚΤ 5,5) και έχει αναλάβει την εκπαίδευση του προσωπικού των κινητών βιβλιοθηκών.

Τέλος, το προσωπικό που στελεχώνει τις Παιδικές βιβλιοθήκες για παιδιά και νέους σε μικρές πόλεις και χωριά. Αυτές ιδρύθηκαν από τον Οργανισμό Παιδικού και Εφηβικού Βιβλίου (Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου εποπτευόμενο από το ΥΠΕΠΘ, χρηματοδοτούμενο από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό και από ιδιώτες χορηγούς).

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

5	Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας.....	Κεφ. 5 - 3
5.1	Διευθυντές Σχολικών Μονάδων.....	Κεφ. 5 - 3
5.1.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ. 5 - 3
5.1.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 63
5.2	Διοικητικά Στελέχη Εκπαίδευσης.....	Κεφ. 5 - 74
5.2.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ. 5 - 74
5.2.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 106
5.3	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας.....	Κεφ. 5 - 111
5.3.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 111
5.3.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 115
5.4	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας.....	Κεφ. 5 - 117
5.4.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 117
5.4.2	Ανασκόπηση.....	Κεφ. 5 - 120
5.5	Συνδικαλιστικοί φορείς.....	Κεφ. 5 - 122
5.5.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 122
5.6	Στελέχη τοπικής αυτοδιοίκησης.....	Κεφ. 5 - 126
5.6.1	Παρουσίαση Απόψεων.....	Κεφ. 5 - 126

## 5 Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας

Στην παρούσα ενότητα θα παρουσιαστεί η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των περιφερειακών διοικητικών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος με ιδιαίτερη αναφορά στην σχολική μονάδα, όπως προέκυψε από την έρευνα σε Διευθυντές Σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας, στελέχη διοίκησης των δομών της εκπαίδευσης, διευθυντικά στελέχη μεταδευτεροβάθμιας, στελέχη τριτοβάθμιας, συνδικαλιστικούς φορείς και στελέχη της τοπικής αυτοδιοίκησης.

### 5.1 Διευθυντές Σχολικών Μονάδων

Παρακάτω παρουσιάζονται και σχολιάζονται οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια (βλ Παραδοτέο 2, κεφάλαιο 2 Μεθοδολογία) που διανεμήθηκαν στους διευθυντές σχολικών μονάδων, απαντήθηκαν και συγκεντρώθηκαν. Ακολουθεί ανασκόπηση των σημαντικότερων συμπερασμάτων, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του συγκεντρωμένου υλικού.

#### 5.1.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

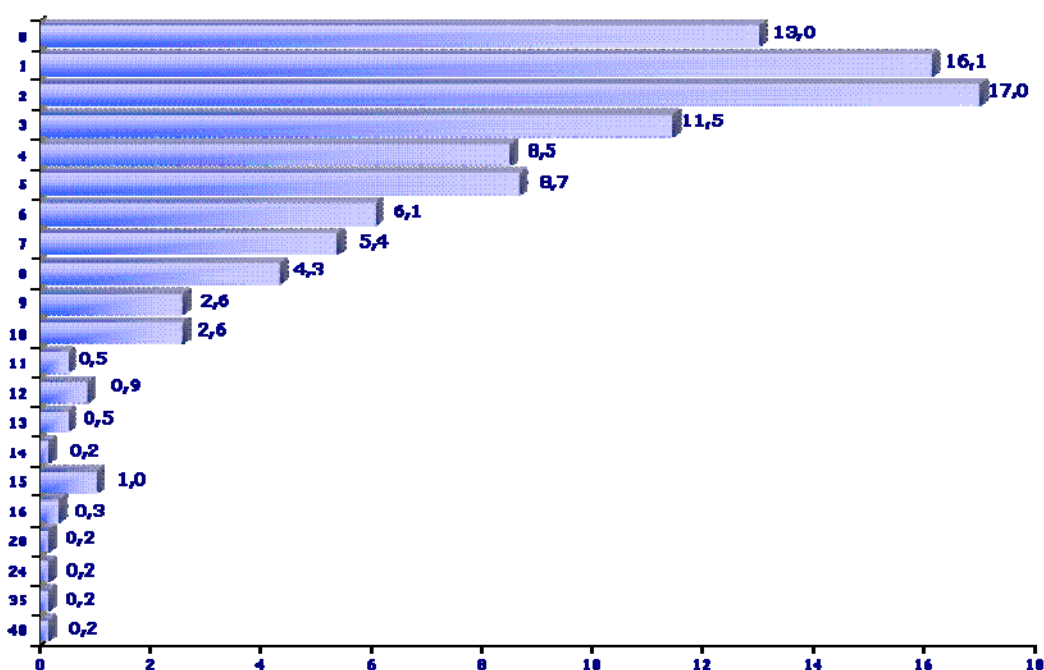
**Πίνακας 1: Ερώτηση 8. Από το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, αναφέρετε πόσοι είναι:**

Αποσπασμένοι στο σχολείο σας		
Αριθμός εκπαιδευτικών	%	Cumulative Percent
0 άτομα	13,0	0,0
1 άτομο	16,1	16,1
2 άτομα	17,0	33,2
3 άτομα	11,5	44,6
4 άτομα	8,5	53,1
5 άτομα	8,7	61,8
6 άτομα	6,1	67,9
7 άτομα	5,4	73,3



8 άτομα	4,3	77,6
9 άτομα	2,6	80,2
10 άτομα	2,6	82,8
11 άτομα	0,5	83,3
12 άτομα	0,9	84,2
13 άτομα	0,5	84,7
14 άτομα	0,2	84,9
15 άτομα	1,0	85,9
16 άτομα	0,3	86,3
20 άτομα	0,2	86,5
24 άτομα	0,2	86,6
35 άτομα	0,2	86,8
48 άτομα	0,2	87,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**Γράφημα 1: Ερώτηση 8. Από το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, αναφέρετε πόσοι είναι αποσπασμένοι στο σχολείο σας**



**Πίνακας 2: Ο Μέσος όρος των αποσπασμένων εκπαιδευτικών ανά κατηγορία σχολείου.**

Είδος σχολείου	Μέσος όρος αποσπασμένων εκπαιδευτικών στο σχολείο
----------------	---

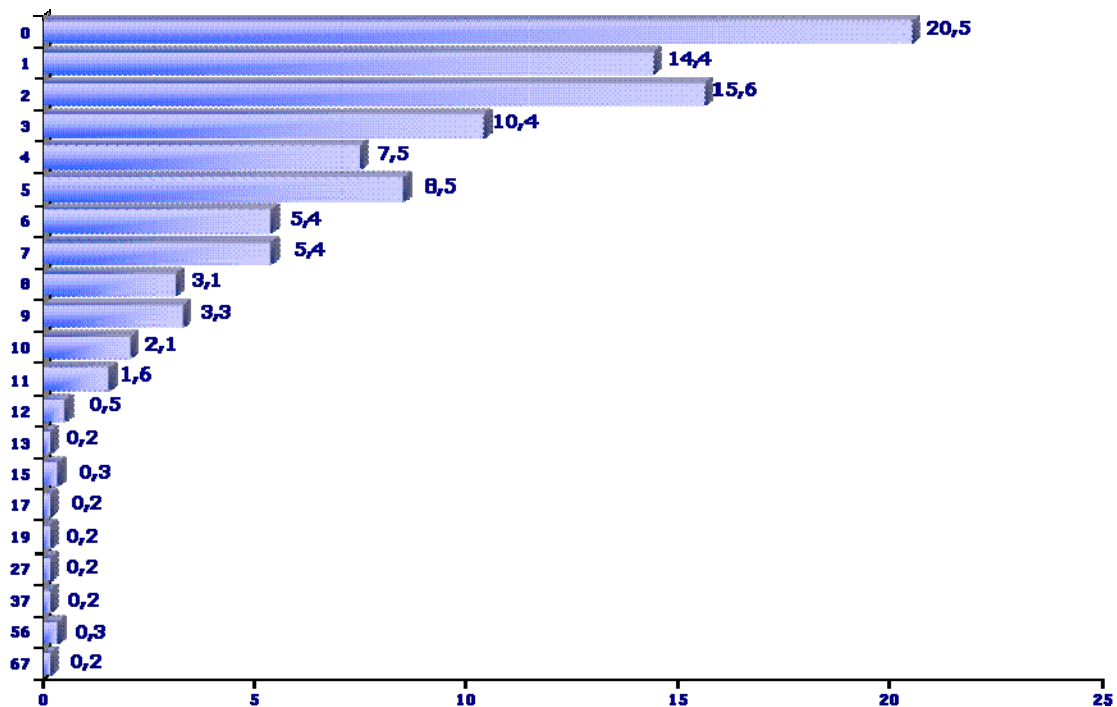
Δημοτικό	2,9
Γυμνάσιο	4,2
Λύκειο	4,9
Νηπιαγωγείο	0,0
Σύνολο	<b>3,9</b>

Παρατηρούμε ότι στη μεγάλη πλειοψηφία των Σχολικών Μονάδων εργάζονται αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί και μοναδική εξαίρεση είναι τα Νηπιαγωγεία. Αυτό δημιουργεί λειτουργικά και οργανωτικά προβλήματα στα σχολεία καθώς συχνά δεν βρίσκονται στη θέση τους στην αρχή της χρονιάς.

**Πίνακας 3: Ερώτηση 8. Από το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, αναφέρετε πόσοι είναι:**

Αναπληρωτές / Ωρομίσθιοι		
Αριθμός εκπαιδευτικών	%	Cumulative Percent
0 άτομα	20,5	0,0
1 άτομο	14,4	14,4
2 άτομα	15,6	30,0
3 άτομα	10,4	40,5
4 άτομα	7,5	47,9
5 άτομα	8,5	56,4
6 άτομα	5,4	61,8
7 άτομα	5,4	67,2
8 άτομα	3,1	70,3
9 άτομα	3,3	73,6
10 άτομα	2,1	75,7
11 άτομα	1,6	77,3
12 άτομα	0,5	77,8
13 άτομα	0,2	78,0
15 άτομα	0,3	78,3
17 άτομα	0,2	78,5
19 άτομα	0,2	78,6
27 άτομα	0,2	78,8
37 άτομα	0,2	79,0
56 άτομα	0,3	79,3
67 άτομα	0,2	<b>79,5</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

**Γράφημα 2: Ερώτηση 8. Από το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, αναφέρετε πόσοι είναι: Αναπληρωτές / Ωρομίσθιοι**



Πίνακας 3: στο 56% των σχολείων της έρευνας, ο σύλλογος των καθηγητών συμπληρώνεται από 1 μέχρι και 5 αναπληρωτές η ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς. Αυτό σημαίνει ότι: Δεν έχει ο διευθυντής από την αρχή της σχολικής χρονιάς το σύνολο των εκπαιδευτικών που απαιτούνται για την καλύτερη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Με δεδομένη την καθυστερημένη πρόσληψη εκπαιδευτικών ως αναπληρωτές και στη συνέχεια ως ωρομίσθιοι (πρέπει πρώτα να εγκριθούν κονδύλια μέσω προϋπολογισμού από το ΥΠΟΙΟ πριν ξεκινήσει η όλη διαδικασία πρόσληψης), παρατηρούνται δυσλειτουργίες στις σχολικές μονάδες μέχρι και το μέσο της σχολικής χρονιάς. Τα μεγαλύτερα προβλήματα, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 4, παρατηρούνται στα δημοτικά σχολεία, όπου ο μ.ο. αναπληρωτών πλησιάζει τους 5.

**Πίνακας 4: Μέσος όρος Αναπληρωτών / Ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στο σχολείο**

Είδος σχολείου	Μέσος όρος Αναπληρωτών / Ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στο σχολείο
Δημοτικό	4,8
Γυμνάσιο	3,4
Λύκειο	2,7
Νηπιαγωγείο	0,5
<b>Σύνολο</b>	<b>3,7</b>

Σχεδόν αντίστοιχη με αυτή των αποσπάσεων είναι και η εικόνα του αριθμού των υπηρετούντων αναπληρωτών καθηγητών στις Σχολικές Μονάδες.

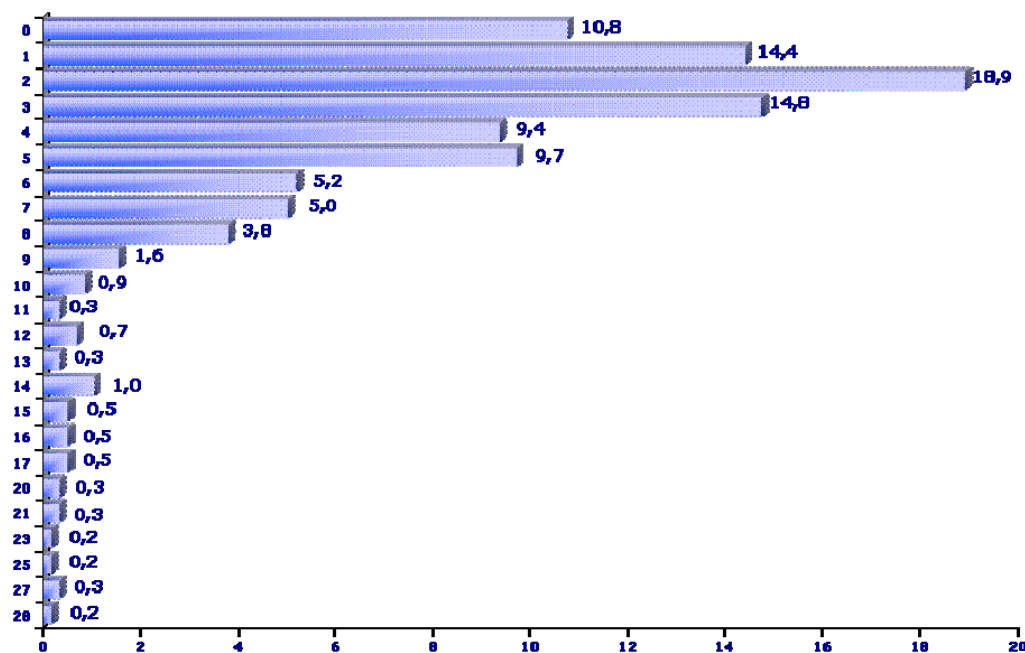
**Πίνακας 5: Ερώτηση 9. Πόσοι εκπαιδευτικοί με οργανική θέση στο δικό σας σχολείο είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση ;**

Αριθμός εκπαιδευτικών	%	Cumulative Percent
0 άτομα	10,8	0,0
1 άτομο	14,4	14,4
2 άτομα	18,9	33,3
3 άτομα	14,8	48,1
4 άτομα	9,4	57,5
5 άτομα	9,7	67,2
6 άτομα	5,2	72,4
7 άτομα	5,0	77,4
8 άτομα	3,8	81,3
9 άτομα	1,6	82,8
10 άτομα	0,9	83,7
11 άτομα	0,3	84,0
12 άτομα	0,7	84,7
13 άτομα	0,3	85,1
14 άτομα	1,0	86,1
15 άτομα	0,5	86,6
16 άτομα	0,5	87,2
17 άτομα	0,5	87,7
20 άτομα	0,3	88,0
21 άτομα	0,3	88,4
23 άτομα	0,2	88,5
25 άτομα	0,2	88,7
27 άτομα	0,3	89,1
28 άτομα	0,2	<b>89,2</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Πίνακας 5: στο 67% των σχολείων της έρευνας, οι εκπαιδευτικοί που είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση εκτός σχολείου, έχοντας οργανική θέση στο συγκεκριμένο σχολείο, είναι από 1-5 άτομα. Αυτό σημαίνει ότι: Δεν έχει ο διευθυντής από την αρχή της σχολικής χρονιάς το σύνολο των εκπαιδευτικών που απαιτούνται για την καλύτερη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Δεδομένης της μεγάλης καθυστέρησης πρόσληψης αναπληρωτών και ωρομισθίων οι σχολικές μονάδες υπολειτουργούν συνήθως μέχρι τα μέσα της σχολικής χρονιάς. Αυτό δημιουργεί σημαντικά προβλήματα για τους μαθητές, όπως η μη κάλυψη της διδακτικής ύλης, η συμπίεση του απαιτούμενου χρόνου εκμάθησης της ύλης που μειώνει τη δυνατότητα. Τα μεγαλύτερα προβλήματα, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 5, παρατηρούνται στα λύκεια, όπου ο

μ.ο. των αποσπασμένων έχοντας οργανική θέση στο συγκεκριμένο σχολείο, ξεπερνάει τους 5.

**Γράφημα 3: Ερώτηση 9. Πόσοι εκπαιδευτικοί με οργανική θέση στο δικό σας σχολείο είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση ;**



**Πίνακας 6: Μέσος όρος εκπαιδευτικών με οργανική θέση στο σχολείο, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση;**

Είδος σχολείου	Μέσος όρος εκπαιδευτικών με οργανική θέση στο σχολείο, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση
Δημοτικό	2,5
Γυμνάσιο	4,6
Λύκειο	5,3
Νηπιαγωγείο	0,5
<b>Σύνολο</b>	<b>4,0</b>

Πρέπει εδώ να παρατηρήσουμε ότι οι μέσοι όροι των αποσπασμένων από το σχολείο εκπαιδευτικών σε άλλη θέση, είναι σχεδόν ταυτόσημοι με το μέσο όρο των αποσπασμένων που υπηρετούν στις Σχολικές μονάδες.

**Πίνακας 7: Ερώτηση 10. Υπηρετούν στο σχολείο σας εκπαιδευτικοί και αν ναι πόσοι με εκπαιδευτική άδεια;**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 15 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 15 ημερών
Ναι	1 άτομο	0,5	33,3

	2 άτομα	0,7	44,4
	3 άτομα	0,3	22,2
	Σύνολο ναι	<b>1,6</b>	100,0
Όχι	0 άτομα	<b>98,4</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 8: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 30 ημέρες**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 30 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 30 ημερών
Ναι	1 άτομο	0,0	0,0
	Σύνολο ναι	<b>0,0</b>	0,0
Όχι	0 άτομα	<b>100,0</b>	
Σύνολο		100,0	

**Πίνακας 9: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 60 ημέρες**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 60 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 60 ημερών
Ναι	1 άτομο	0,7	100,0
	Σύνολο ναι	<b>0,7</b>	100,0
Όχι	0 άτομα	<b>99,3</b>	
Σύνολο		100,0	

**Πίνακας 10: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 180 ημέρες**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 180 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 180 ημερών
Ναι	1 άτομο	0,7	100,0
	Σύνολο ναι	<b>0,7</b>	100,0
Όχι	0 άτομα	<b>99,3</b>	
Σύνολο		100,0	

**Πίνακας 11: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 1 χρόνο**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 1 χρόνο	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 1 χρόνο
Ναι	1 άτομο	5,9	85,0
	2 άτομα	0,9	12,5

	3 άτομα	0,2	2,5
	Σύνολο ναι	<b>6,9</b>	100,0
Όχι	0 άτομα	<b>93,1</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 12: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 2 χρόνια**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 2 χρόνια	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια έως 2 χρόνια
Ναι	1 άτομο	6,4	82,2
	2 άτομα	1,0	13,3
	3 άτομα	0,3	4,5
	Σύνολο ναι	<b>7,8</b>	100,0
Όχι	0 άτομα	<b>92,2</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 13: Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια πάνω από 2 χρόνια**

	Αριθμός ατόμων με εκπαιδευτική άδεια πάνω από 2 χρόνια	%	% αριθμού ατόμων με εκπαιδευτική άδεια πάνω από 2 χρόνια
Ναι	1 άτομο	2,8	88,9
	2 άτομα	0,2	5,6
	8 άτομα	0,2	5,6
	Σύνολο ναι	<b>3,1</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>96,9</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

Στον τομέα των εκπαιδευτικών αδειών παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία όσων εκπαιδευτικών κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματός τους, το κάνουν για χρονικό διάστημα από ένα χρόνο και πάνω.

**Πίνακας 14: Συνοπτικός πίνακας αριθμού εκπαιδευτικών με εκπαιδευτική άδεια**

Μέσος όρος αριθμού εκπαιδευτικών με εκπαιδευτική άδεια :							
Είδος σχολείου	Έως 15 ημέρες	Έως 30 ημέρες	Έως 60 ημέρες	Έως 180 ημέρες	Έως 1 χρόνο	Έως 2 χρόνια	Πάνω από 2 χρόνια
Δημοτικό	3,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,2	3,3
Γυμνάσιο	1,8	0,0	1,0		1,1	1,2	1,2
Λύκειο	1,8	0,0	1,0	1,0	1,3	1,3	1,0
<b>Σύνολο</b>	<b>1,9</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>1,4</b>

Πίνακας 14: Σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο) παρατηρείται το φαινόμενο απουσίας ενός έως τριών εκπαιδευτικών ανά σχολική μονάδα για 1 έως 5 χρόνια (Διδακτορική διατριβή συνήθως). Αυτό σημαίνει ότι: Δεν έχει ο διευθυντής από την αρχή της σχολικής χρονιάς το σύνολο των εκπαιδευτικών που απαιτούνται για την καλύτερη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Με δεδομένη την καθυστερημένη πρόσληψη εκπαιδευτικών ως αναπληρωτές και στη συνέχεια ως ωρομίσθιοι (πρέπει πρώτα να εγκριθούν κονδύλια μέσω προϋπολογισμού από το ΥΠΠΟΙΟ πριν ξεκινήσει η όλη διαδικασία πρόσληψης), παρατηρούνται δυσλειτουργίες στις σχολικές μονάδες μέχρι και το μέσο της σχολικής χρονιάς. Τα μεγαλύτερα προβλήματα, όπως φαίνεται και από τον πίνακα 50, παρατηρούνται στα δημοτικά σχολεία, όπου ο μ.ο. των δασκάλων με εκπαιδευτική άδεια πλησιάζει του 4

**Πίνακας 15: Ερώτηση 10. Υπηρετούν στο σχολείο σας εκπαιδευτικοί και αν ναι πόσοι με άδεια για λόγους ασθένειας / εγκυμοσύνης;**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας / εγκυμοσύνης έως 30 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 30 ημέρες
Ναι	1 άτομο	5,4	81,6
	2 άτομα	0,9	13,2
	3 άτομα	0,3	5,3
	Σύνολο ναι	<b>6,6</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>93,4</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 16: Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 60 ημέρες**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 60 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 60 ημέρες
Ναι	1 άτομο	8,7	83,3
	2 άτομα	1,4	13,3
	3 άτομα	0,2	1,7
	4 άτομα	0,2	1,7
	Σύνολο ναι	<b>10,4</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>89,6</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	



**Πίνακας 17: Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 180 ημέρες**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 180 ημέρες	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 180 ημέρες
Ναι	1 άτομο	9,0	75,4
	2 άτομα	2,4	20,3
	3 άτομα	0,5	4,3
	Σύνολο ναι	<b>12,0</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>88,0</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 18: Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 1 χρόνο**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 1 χρόνο	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 1 χρόνο
Ναι	1 άτομο	16,0	71,3
	2 άτομα	4,5	20,2
	3 άτομα	1,2	5,4
	4 άτομα	0,3	1,6
	5 άτομα	0,2	0,8
	6 άτομα	0,2	0,8
	Σύνολο ναι	<b>22,4</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>77,6</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 19: Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 2 χρόνια**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 2 χρόνια	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 2 χρόνια
Ναι	1 άτομο	2,1	66,7
	2 άτομα	0,5	16,7
	3 άτομα	0,5	16,7
	Σύνολο ναι	<b>3,1</b>	100
Όχι	0 άτομα	<b>96,9</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 20: Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 3 χρόνια**

	Αριθμός ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 3 χρόνια	%	% αριθμού ατόμων με άδεια για λόγους ασθένειας/ εγκυμοσύνης έως 3 χρόνια
Ναι	1 άτομο	0,9	83,3
	3 άτομα	0,2	16,7
	Σύνολο ναι	1,0	100
Όχι	0 άτομα	99,0	
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 21: Συνοπτικός πίνακας αριθμού εκπαιδευτικών με άδεια για λόγους ασθένειας / εγκυμοσύνης**

Είδος σχολείου	Μέσος όρος αριθμού εκπαιδευτικών με άδεια για λόγους ασθένειας / εγκυμοσύνης :						
	Έως 15 ημέρες	Έως 30 ημέρες	Έως 60 ημέρες	Έως 180 ημέρες	Έως 1 χρόνο	Έως 2 χρόνια	Έως 3 χρόνια
Δημοτικό	2,7	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0
Γυμνάσιο	3,0	1,1	1,2	1,3	1,5	1,5	1,0
Λύκειο	4,5	1,5	1,4	1,4	1,6	2,0	1,5
<b>Σύνολο</b>	<b>3,7</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>1,3</b>

**Πίνακας 22: Ερώτηση 11. Στην έναρξη της φετινής σχολικής περιόδου, ο αριθμός των εκπαιδευτικών που ήταν διαθέσιμοι για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών του σχολείου σας, επαρκούσαν;**

Επάρκεια εκπαιδευτικών στην αρχή της σχολικής χρονιάς	%
Επαρκούσαν πλήρως	41,7
Υπήρχαν μεγάλα κενά, τα οποία καλύφθηκαν με καθυστέρηση από αναπληρωτές	29,6
Υπήρχαν λίγα κενά τα οποία κάλυψα εγώ προσωπικά	14,8
Για την κάλυψη του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου, απασχολήθηκαν υπερωριακά ορισμένοι εκπαιδευτικοί	13,9
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**Γράφημα 4: Ερώτηση 11. Στην έναρξη της φετινής σχολικής περιόδου, ο αριθμός των εκπαιδευτικών που ήταν διαθέσιμοι για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών του σχολείου σας, επαρκούσαν;**



**Πίνακας 23: Ερώτηση 11. Επάρκεια εκπαιδευτικών στην αρχή της σχολικής χρονιάς, ανά κατηγορία σχολείου**

Επάρκεια εκπαιδευτικών στην αρχή της σχολικής χρονιάς, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Επαρκούσαν πλήρως	44,7	41,3	37,7	50,0	41,7
Υπήρχαν μεγάλα κενά, τα οποία καλύφθηκαν με καθυστέρηση από αναπληρωτές	21,5	34,1	35,8	50,0	29,6
Για την κάλυψη του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου, απασχολήθηκαν υπερωριακά ορισμένοι εκπαιδευτικοί	14,2	16,2	11,3	0,0	13,9
Υπήρχαν λίγα κενά τα οποία κάλυψα εγώ προσωπικά	19,6	8,4	15,1	0,0	14,8
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Είναι εμφανές ότι μόνο σε 2 από τις 5 σχολικές μονάδες της χώρας δεν υπήρξαν μικρά ή μεγάλα προβλήματα στη στελέχωσή τους σε εκπαιδευτικό προσωπικό κατά την έναρξη της φετινής σχολικής περιόδου.

Το στοιχείο αυτό δείχνει ότι υπάρχει πρόβλημα στις διαδικασίες έγκαιρης στελέχωσης των σχολικών μονάδων και τα μεγαλύτερα προβλήματα εντοπίζονται στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί στα Λύκεια της χώρας επαρκούσαν πλήρως μόνο στο 37% των σχολικών μονάδων όταν ο μέσος όρος επάρκειας των εκπαιδευτικών όλως των σχολείων ήταν 41%. Μεγάλο πρόβλημα επίσης υπήρξε στο 34% των Γυμνασίων και 35% των Λυκείων, που καλύφθηκαν τα κενά των εκπαιδευτικών με αναπληρωτές καθυστερημένα.

**Πίνακας 24: Ερώτηση 12. Το σχολείο σας διαθέτει :**

Βοηθητικό προσωπικό	Ναι	Όχι	Σύνολο
Προσωπικό καθαριότητας	97,2	2,8	100,0
Σχολικό φύλακα	30,1	69,9	100,0
Σχολικό τροχονόμο	20,2	79,8	100,0
Προσωπικό γραμματειακής υποστήριξης	16,6	83,4	100,0
Επιστάτη	12,4	87,6	100,0

**Πίνακας 25: Βοηθητικό προσωπικό, ανά κατηγορία σχολείου**

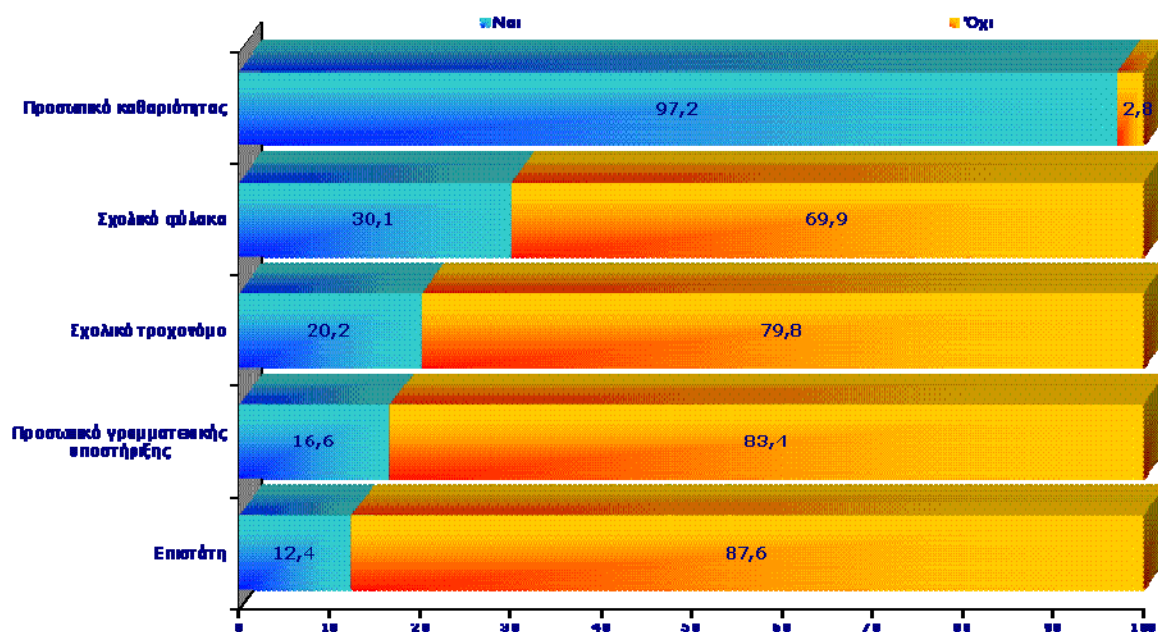
Βοηθητικό προσωπικό, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό		Γυμνάσιο		Λύκειο		Νηπιαγωγείο	
	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι	Ναι	Όχι
Επιστάτη	2,6	97,4	21,5	78,5	15,0	85,0	0,0	100,0
Προσωπικό καθαριότητας	97,3	2,7	97,0	3,0	97,0	3,0	100,0	0,0
Σχολικό φύλακα	14,1	85,9	31,3	68,8	47,8	52,2	0,0	100,0
Σχολικό τροχονόμο	46,3	53,7	0,7	99,3	1,5	98,5	50,0	50,0
Προσωπικό γραμματειακής υποστήριξης	0,5	99,5	19,5	80,5	33,1	66,9	0,0	100,0

Από τα στοιχεία αυτής της ερώτησης προκύπτει το συμπέρασμα ότι υπάρχει έντονο πρόβλημα έλλειψης βοηθητικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες.

Μόνο το θέμα του προσωπικού καθαριότητας αντιμετωπίζεται σωστά μέχρι στιγμής στα σχολεία και σχεδόν το 50% των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και των νηπιαγωγείων διαθέτει σχολικό τροχονόμο.

Σε όλους τους άλλους τομείς βοηθητικού προσωπικού των σχολείων υπάρχουν πάρα πολύ μεγάλα κενά που είναι πιθανό να δημιουργούν σημαντικά λειτουργικά προβλήματα. Το πιο έντονο πρόβλημα παρατηρείται στο προσωπικό γραμματειακής υποστήριξης, όπου στο σχεδόν απόλυτο 100% των δημοτικών, στο 81% των γυμνασίων και 67% των λυκείων δεν υπάρχουν γραμματείς.

**Γράφημα 5: Ερώτηση 12. Το σχολείο σας διαθέτει βοηθητικό προσωπικό;**



**Πίνακας 26: Ερώτηση 13. Πόσος είναι ο μαθητικός πληθυσμός που υπάρχει στο σχολείο σας;**

Αριθμός μαθητικού πληθυσμού	%
Έως 10 μαθητές	0,9
11-20 μαθητές	3,3
21-30 μαθητές	2,4
31-50 μαθητές	7,8
51-100 μαθητές	19,7
101-150 μαθητές	20,6
151-200 μαθητές	11,3
201-250 μαθητές	13,8
251-300 μαθητές	10,1
301-350 μαθητές	5,7

351-400 μαθητές	2,1
401-450 μαθητές	0,9
451-500 μαθητές	1,0
500 μαθητές +	0,3
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**Πίνακας 27: Αριθμός μαθητικού πληθυσμού ανά είδος σχολείου**

Αριθμός μαθητικού πληθυσμού ανά είδος σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Έως 10 μαθητές	0,9	1,1	0,6	0,0	0,9
11-20 μαθητές	4,8	1,7	1,8	100,0	3,3
21-30 μαθητές	3,5	1,7	1,8	0,0	2,4
31-50 μαθητές	6,1	10,9	7,1	0,0	7,8
51-100 μαθητές	22,6	19,0	16,7	0,0	19,7
101-150 μαθητές	23,0	19,5	18,5	0,0	20,6
151-200 μαθητές	10,4	12,6	11,3	0,0	11,3
201-250 μαθητές	14,3	9,8	17,3	0,0	13,8
251-300 μαθητές	11,3	9,8	8,9	0,0	10,1
301-350 μαθητές	2,6	10,9	4,8	0,0	5,7
351-400 μαθητές	0,4	1,1	5,4	0,0	2,1
401-450 μαθητές	0,0	1,1	1,8	0,0	0,9
451-500 μαθητές	0,0	0,6	3,0	0,0	1,0
500 μαθητές +	0,0	0,0	1,2	0,0	0,3

**Πίνακας 28: Μέσος όρος μαθητών ανά είδος σχολείου**

Είδος σχολείου	Μέσος όρος μαθητών ανά είδος σχολείου
Δημοτικό	140,6
Γυμνάσιο	161,0
Λύκειο	186,3
Νηπιαγωγείο	16,5
<b>Σύνολο</b>	<b>159,8</b>

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει το συμπέρασμα ότι στα Γυμνάσια και στα Λύκεια της χώρας υπάρχει ο μεγαλύτερος μέσος όρος μαθητών ενώ στα Νηπιαγωγεία ο μέσος όρος είναι σχεδόν υποδεκαπλάσιος αυτών.

**Πίνακας 29: Ερώτηση 14. Σε πόσα τμήματα είναι κατανομημένος ο μαθητικός πληθυσμός;**

Αριθμός Τμημάτων	%	Cumulative Percent
1	0,9	0,9
2	2,3	3,1
3	8,7	11,8
4	5,6	17,4
5	3,7	21,1

6	22,5	43,6
7	6,8	50,3
8	3,3	53,7
9	6,1	59,8
10	7,0	66,7
11	4,5	71,3
12	12,9	84,1
13	4,4	88,5
14	3,0	91,5
15	3,5	94,9
16	1,0	96,0
17	0,9	96,9
18	1,2	98,1
19	0,2	98,3
20	0,2	98,4
21	0,5	99,0
22	0,2	99,1
23	0,3	99,5
24	0,2	99,7
25	0,3	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

*Πίνακας 30: Μέσος όρος τμημάτων που είναι κατανομημένοι ο μαθητικός πληθυσμός ανά είδος σχολείου*

Είδος σχολείου	Μέσος όρος τμημάτων που είναι κατανομημένοι ο μαθητικός πληθυσμός ανά είδος σχολείου
Δημοτικό	8,0
Γυμνάσιο	7,8
Λύκειο	10,1
Νηπιαγωγείο	1,0
<b>Σύνολο</b>	<b>8,6</b>

*Πίνακας 31: Υπολογισμός του Μέσου όρου των μαθητών ανά τμήμα και κατηγορία σχολείου*

Υπολογισμός του Μέσου όρου των μαθητών ανά τμήμα και κατηγορία σχολείου			
Είδος σχολείου	Μέσος όρος μαθητών ανά είδος σχολείου	Μέσος όρος τμημάτων που είναι κατανομημένοι ο μαθητικός πληθυσμός ανά είδος σχολείου	Μέσος όρος μαθητών, ανά τμήμα
Δημοτικό	140,6	8	17,6
Γυμνάσιο	161	7,8	20,6
Λύκειο	186,3	10,1	18,4
Νηπιαγωγείο	16,5	1	16,5
<b>Σύνολο</b>	<b>159,8</b>	<b>8,6</b>	<b>18,6</b>

Το βασικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι ο μέσος όρος των μαθητών ανά σχολικό τμήμα είναι κατά πολύ μικρότερος του προβλεπόμενου αριθμού των 30 μαθητών που θεωρείται ανώτατο όριο με βάση το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο.

**Πίνακας 32: Ερώτηση 15. Στο σχολείο σας λειτουργούν τμήματα με αριθμό μαθητών άνω των 30 και αν ναι πόσα ;**

	Αριθμός τμημάτων με αριθμό μαθητών άνω των 30	%	% αριθμού τμημάτων με αριθμό μαθητών άνω των 30
Ναι	1 τμήμα	0,3	40
	2 τμήματα	0,2	20
	3 τμήματα	0,2	20
	5 τμήματα	0,2	20
	Σύνολο σχολείων με τμήματα άνω των 30 μαθητών	<b>0,9</b>	100
Όχι	0 τμήματα με αριθμό μαθητών άνω των 30	<b>99,1</b>	
<b>Σύνολο</b>		<b>100</b>	

**Πίνακας 33: Ερώτηση 15. Στο σχολείο σας λειτουργούν τμήματα με αριθμό μαθητών άνω των 30 και αν ναι πόσα ;**

Αριθμός τμημάτων με αριθμό μαθητών άνω των 30	Συνολικός αριθμός τμημάτων των σχολείων που δήλωσαν ότι διαθέτουν τμήματα με αριθμό μαθητών που υπερβαίνουν τα 30 άτομα				Σύνολο
	4	9	17	25	
1		50		100	40
2	100				20
3		50			20
5			100		20
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Σήμερα σχεδόν το σύνολο των σχολικών μονάδων της χώρας μας μπορεί και λειτουργεί με τμήματα μαθητών που δεν αριθμούν περισσότερους από τριάντα μαθητές το κάθε ένα. Το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς αποδεικνύει ότι ένα σημαντικό θέμα που υπήρχε παλαιότερα και αφορούσε την έλλειψη υποδομών και την υπερ-συγκέντρωση μαθητών σε τμήματα, δεν υφίσταται πλέον. Ο μέσος όρος των μαθητών ανά τμήμα είναι κάτω από 20 σε όλους τους τύπους σχολείων. Πρώτα έρχονται τα Νηπιαγωγεία με 16 μαθητές στο τμήμα, τα Δημοτικά με 17, τα Γυμνάσια με 20 και τα Λύκεια με 18.



**Πίνακας 34: Ερώτηση 16. Στο σχολείο σας λειτουργεί Σχολική Επιτροπή ;**

Λειτουργεί Σχολική Επιτροπή	%
ΝΑΙ	97,6
ΌΧΙ	2,4
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**Πίνακας 35: Ακριβείς φράσεις, όσων δήλωσαν ότι στο σχολείο τους δεν λειτουργεί Σχολική Επιτροπή:**

Ανήκει στο Λύκειο
Γιατί είναι ενιαία με το Γυμνάσιο
Δεν προβλέπεται λόγω Σιβιτανίδειου
Είναι ενιαία με έδρα το Δήμο
Είναι ενιαία με άλλα σχολεία
Έτσι το θέλει η Δημοτική Αρχή
Λειτουργεί ενιαία σχολική επιτροπή με Λύκειο – Γυμνάσιο
Μη ευέλικτος αριθμός μελών
Συστέγαση με άλλο σχολείο
Την ενιαία σχολική επιτροπή Γυμνασίου – Λυκείου Γερακίου, τη διαχειρίζεται το Γενικό Λύκειο

Είναι εμφανές το γεγονός ότι οι σχολικές επιτροπές λειτουργούν σχεδόν στο σύνολο των σχολικών μονάδων και ακόμη και στις περιπτώσεις όπου αναφέρεται ότι δεν λειτουργεί αυτό οφείλεται κυρίως σε παράγοντες που έχουν να κάνουν με τη παράλληλη λειτουργία πολλών σχολικών μονάδων στον ίδιο χώρο.

**Πίνακας 36: Ερώτηση 18. Το σχολείο σας, διαθέτει μηχανοργάνωση για την υποστήριξη του διοικητικού έργου;**

Διαθέτει μηχανοργάνωση	%
ΝΑΙ	76,8
ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	7,0
ΌΧΙ	16,2
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

**Πίνακας 37: Ανά κατηγορία σχολείου**

Διαθέτει μηχανοργάνωση	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
ΝΑΙ	73,0	79,3	79,8	50,0	76,8
ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	9,6	4,6	6,0		7,0

της					
ΟΧΙ	17,4	16,1	14,3	50,0	16,2
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Από τα στοιχεία της ερώτησης αυτής προκύπτει το συμπέρασμα ότι 4 στις 5 σχολικές μονάδες διαθέτουν μηχανοργάνωση, με καλύτερο ποσοστό 80%, στα Γυμνάσια και τα Λύκεια. Τα Νηπιαγωγεία όμως μόνο 1 στα 2 έχουν μηχανογραφηθεί, αλλά όπως έχει αναφερθεί το ποσοστό τους είναι μικρό στην έρευνα. Γεγονός είναι ότι οι διευκολύνσεις που παρέχει η μηχανοργάνωση στη διοικητική λειτουργία μίας σχολικής μονάδας σίγουρα πρέπει να οδηγήσει σε εγκατάσταση συστημάτων σε όλες τις σχολικές μονάδες της χώρας άμεσα.

Στην Τρίτη ενότητα των ερωτήσεων οι Διευθυντές κλήθηκαν να διατυπώσουν τις απόψεις τους για θέματα που αφορούν τη λειτουργία και την οργάνωση των σχολικών μονάδων.

Κατέθεσαν τις απόψεις τους για το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο σε σχέση με το ρόλο και τις αρμοδιότητες των Διευθυντών και τη λειτουργία των σχολείων, για τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων και τις θέσεις τους για προτάσεις που έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί για αλλαγές στο σύστημα αυτό. Επίσης κλήθηκαν να καταθέσουν τις απόψεις τους σχετικά με τις δυσκολίες άσκησης των καθηκόντων τους, αλλαγές που μπορούν να βοηθήσουν στην αντιμετώπισή τους καθώς επίσης και τις ανάγκες που θεωρούν απαραίτητο να καλυφθούν προκειμένου να γίνεται πιο αποτελεσματικό το έργο τους.

**Πίνακας 38: Ερώτηση 19. Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ;**

Βαθμός ικανοποίησης	%		Βαθμός ικανοποίησης	%
Πολύ	6,6		Πολύ και αρκετά	50,6
Αρκετά	44,0		Λίγο και Καθόλου	49,4
Λίγο	39,0		Σύνολο	100,0
Καθόλου	10,4			
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>			

**Πίνακας 39: Βαθμός ικανοποίησης / σχολείο**

Βαθμός ικανοποίησης	Είδος σχολείου				Σύνολο
	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	
Πολύ	6,1	4,6	9,5		6,6
Αρκετά	44,8	43,7	43,2	50,0	44,0
Λίγο	37,0	42,0	38,5	50,0	39,0
Καθόλου	12,2	9,8	8,9		10,4
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Οι Διευθυντές εμφανίζονται διχασμένοι στο θέμα του βαθμού ικανοποίησής τους από το ισχύον σύστημα των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων. Το 50% και των 2 βαθμίδων της εκπαίδευσης είναι ικανοποιημένοι «πολύ (6,6%) και αρκετά (44%)», και το άλλο 50% είναι ικανοποιημένο «λίγο (39%) και καθόλου (10,4%)».

Η «εικόνα» αυτή σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στην έναρξη της σχολικής χρονιάς υπήρχαν έντονα προβλήματα στελέχωσης, όπως φάνηκε στην προηγούμενη ενότητα, αποδεικνύουν ότι το σύστημα που ισχύει είναι αρκετά προβληματικό και χρειάζεται αλλαγές προκειμένου να είναι πιο αποδοτικό.

**Πίνακας 40: Ερώτηση 20. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

Κυριότερα προβλήματα στις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων - (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)	%
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	<b>68,1</b>
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	<b>45,4</b>
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπεΠΘ	<b>38,6</b>
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	<b>33,2</b>
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	<b>27,0</b>
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥπεΠΘ	<b>21,6</b>
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	<b>16,7</b>
Άλλο	<b>3,5</b>

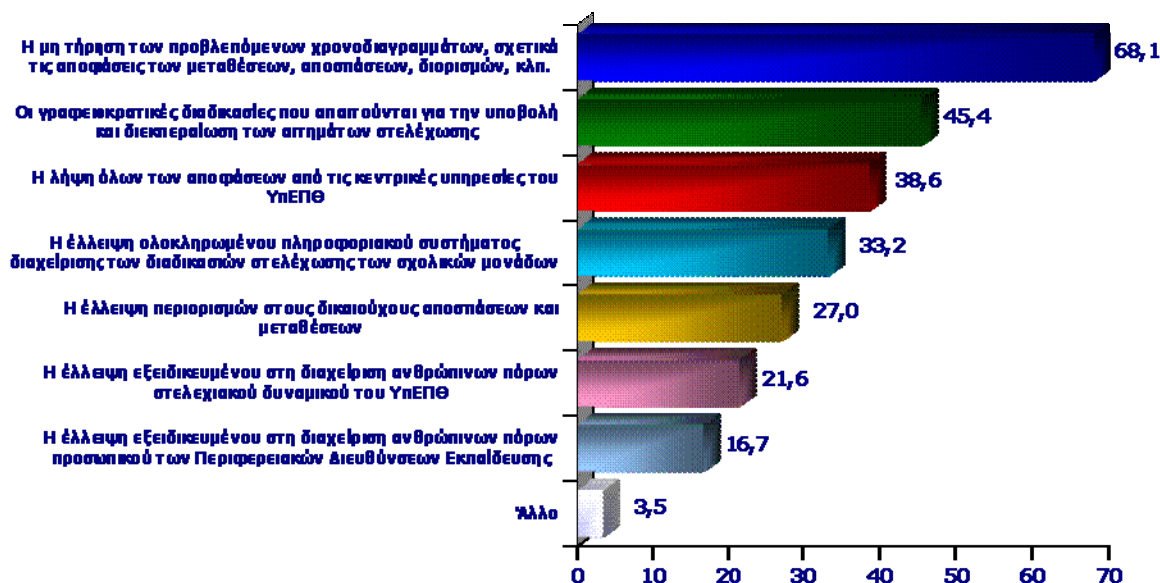
Το βασικότερο πρόβλημα που εντοπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων στο σύστημα στελέχωσης των σχολείων, (κατά 68%,) είναι η μη τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων γεγονός που δείχνει ότι οι διαδικασίες γίνονται με λάθος προγραμματισμό σε σχέση με το τι έχει προβλεφθεί. Η διαδικασία των μεταθέσεων, διορισμών, αποσπάσεων, κ.α. γίνεται χωρίς προγραμματισμό με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο το Ιούλιο να υπάρχουν στα κατά τόπους ΠΥΣΠΕ και ΠΥΣΔΕ πλεονάζοντες εκπαιδευτικοί ενώ το Σεπτέμβριο στα ίδια Υπηρεσιακά όργανα να υπάρχουν κενά εκπαιδευτικών, καθώς κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού ανακοινώνονται ακόμη αποσπάσεις και εκπαιδευτικές άδειες .

Το επόμενο σημαντικό πρόβλημα που εντοπίζουν οι Διευθυντές (κατά 46%) είναι οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης των σχολικών μονάδων. Η διαδικασία αυτή είναι τόσο χρονοβόρα και γραφειοκρατική που για να φτάσει μια αναφορά κενού εκπαιδευτικού και μετά το αίτημα αναπλήρωσής του από το σχολείο στο Υπουργείο περνά από δεκάδες χέρια και γραφεία.

Σημαντικό επίσης μειονέκτημα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό για τους Διευθυντές (κατά 40%) είναι η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπεΠΘ, και ακολουθεί το πρόβλημα της έλλειψης ολοκληρωμένου

πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων (κατά 34%).

**Γράφημα 6: Ερώτηση 20. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



Ο πίνακας που ακολουθεί, παρουσιάζει την ανάλυση των προβλημάτων που εντοπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων στο σύστημα στελέχωσης με εκπαιδευτικό προσωπικό, με τα ποσοστά που συγκεντρώνει η κάθε απάντηση ανάλογα με βαθμίδα στην οποία υπηρετεί ο Διευθυντής.

**Πίνακας 41: Κυριότερα προβλήματα στις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων, ανά είδος σχολικής μονάδας**

Κυριότερα προβλήματα στις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων, ανά είδος σχολικής μονάδας	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	73,2	69,6	60,4	0,0	<b>68,1</b>
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	46,1	40,9	48,5	100,0	<b>45,4</b>
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	43,9	33,9	36,7	0,0	<b>38,6</b>
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	36,0	34,5	27,2	100,0	<b>33,2</b>
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	22,8	32,2	27,2	50,0	<b>27,0</b>
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	21,9	20,5	22,5	0,0	<b>21,6</b>
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση	14,0	17,0	20,1	0,0	<b>16,7</b>

ανθρώπινων προσωπικού Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	πόρων των					
Άλλο		2,2	4,7	4,1	0,0	<b>3,5</b>

Από τον προηγούμενο πίνακα παρατηρείται μια μικρή απόκλιση στα ποσοστά των διευθυντών του δημοτικού από το μέσο όρο. Πιο συγκεκριμένα για του διευθυντές των δημοτικών σχολείων είναι πρόβλημα: α. Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, για το 73,2% όταν ο μ.ο. είναι 68,1%. β. Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης, για το 46,1% όταν ο μ.ο. είναι 45,4%. γ. Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπΕΠΘ για το 43,9% όταν ο μ.ο. είναι 38,6%. δ. Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων για το 36,0% όταν ο μ.ο. είναι 33,2%.

Οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές διότι το δείγμα δεν είναι ασφαλές για να μας δώσει ολοκληρωμένα συμπεράσματα.

**Πίνακας 42: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις :**

Πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω φράσεις	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Ο προγραμματισμός των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και η τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες να γίνεται μέσω μηχανογραφικού συστήματος	80,5	12,6	6,9
Σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς	74,9	13,9	11,2
Απαγόρευση αποσπάσεων ή μεταθέσεων σε νεοδιοριζόμενους για δύο τουλάχιστον χρόνια	57,3	19,3	23,5
Να αποκεντρωθεί το σύνολο των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Διευθύνσεις Περιφερειακής Εκπαίδευσης	52,7	18,9	28,4
Η υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από τις σχολικές μονάδες να γίνεται απευθείας στο ΥΠΕΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών τους	27,2	20,3	52,5
Να αυξηθούν οι ώρες υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών	5,1	8,7	86,2

Σε πολύ μεγάλο ποσοστό 80,5% οι Διευθυντές σχολείων πιστεύουν ότι αποτελεί πρόβλημα η έλλειψη μηχανογραφικού συστήματος για τον προγραμματισμό των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και την τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες. Η αυτοματοποίηση τέτοιων διαδικασιών βοηθάει σημαντικά σε θέματα σωστής και άμεσης ενημέρωσης του ΥΠΕΠΘ, έγκαιρου προγραμματισμού, μειώνει δραστικά τη γραφειοκρατία και τις καθυστερήσεις που οφείλονται σε ανθρώπινη καθυστέρηση και αναληψία, και άρα συμβάλει ουσιαστικά στην επίλυση σημαντικών θεμάτων προσωπικού και στελέχωσης μονάδων. Επίσης σε ποσοστό 75% οι διευθυντές πιστεύουν ότι η συνεχής στελέχωση των διαφόρων υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του, καθώς και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς αποτελεί τροχοπέδη για μια πιο αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του εκπαιδευτικού συστήματος. Δημιουργεί κενά, δυσκολίες στον προγραμματισμό, και τελικά προβλήματα στους μαθητές της



χώρας. Αποτελεί δε μια πρακτική η οποία σε άλλες Ευρωπαϊκές που ερευνήθηκαν δεν υφίσταται καθόλου και για κανένα λόγο, αφού τέτοιες μεταθέσεις θα σήμαιναν αυτόματα και αλλαγή καριέρας για τον εκπαιδευτικό. Το σύστημα αποσπάσεων και μεταθέσεων αξιολογείται προβληματικό από το 57% των ερωτηθέντων, ειδικά δε αφού την ίδια αντιμετώπιση έχουν και οι πρώτο-διορισμένοι εκπαιδευτικοί, δυσχεραίνοντας ακόμα περισσότερο την υφιστάμενη κατάσταση.

Η συγκέντρωση των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων από το ΥΠΕΠΘ θεωρείται από το 52% των ερωτηθέντων σαν ένας ακόμα λόγος που υπάρχουν δυσκολίες στο σύστημα. Αντίθετα, οι ερωτηθέντες δεν είναι τόσο σίγουροι όσον αφορά τις διαδικασίες υποβολής των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού, που σήμερα γίνονται από τις σχολικές μονάδες στις Προϊστάμενες αρχές τους και κατόπιν στο ΥΠΕΠΘ. Σε ποσοστό 52% δεν επιθυμούν αλλαγή αυτής της διαδικασίας και την αξιολογούν σωστή, υπάρχει όμως ένα σημαντικό ποσοστό 27% που την αξιολογεί αρνητικά, ενώ ένα 20% δεν εμφανίζεται σίγουρο. Άρα το συγκεκριμένο θέμα χρίζει περαιτέρω συζήτησης, σκέψης και αξιολόγησης.

Τέλος, όσον αφορά θέματα διδακτικών ωραρίων, η συντριπτική πλειοψηφία 86% πιστεύει ότι δεν πρέπει να αυξηθούν.

**Γράφημα 7: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις :**



Οι επόμενοι τέσσερις πίνακες παρουσιάζουν την άποψη των Διευθυντών ανά εκπαιδευτική βαθμίδα σχετικά με το θέμα της βελτίωση του συστήματος της στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ο λεπτομερής έλεγχος αυτών δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το σύνολο των απαντήσεων. Πιο συγκεκριμένα όμως θα μπορούσαμε να κάνουμε τις εξής παρατηρήσεις:

- Ενώ ο μέσος όρος των Διευθυντών εμφανίζεται θετικός στη μηχανογράφηση του συστήματος (με 81%), οι Διευθυντές των Δημοτικών είναι θετικοί κατά 85% και οι των Λυκείων κατά 75%.
- Ενώ οι Διευθυντές στο σύνολό τους εμφανίζονται ιδιαίτερα θετικοί στη σταδιακή κατάργηση των αποσπάσεων εκπαιδευτικών σε υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ (με 75%), οι των Λυκείων κατά 67%.
- Ιδιαίτερα θετικοί είναι οι Διευθυντές των Λυκείων σχετικά με τη θεσμοθέτηση περιορισμού δύο ετών υπηρεσίας για την απόκτηση του δικαιώματος απόσπασης ή μετάθεσης κατά 65% όταν ο μέσος όρος όλων των Διευθυντών είναι 57%.
- Στη πρόταση για την αποκέντρωση του συστήματος των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Περιφερειακές Διευθύνσεις, οι Διευθυντές Δημοτικών Γυμνασίων και Λυκείων συμφωνούν κατά 47,5% όταν ο μέσος όρος είναι 53%.
- Οι Διευθυντές τέλος των Δημοτικών είναι αρνητικοί στην αύξηση των ωρών υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών κατά 91% και των Γυμνασίων κατά 80% όταν ο μέσος όρος είναι 86%.
- Οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές διότι το δείγμα δεν είναι ασφαλές για να μας δώσει ολοκληρωμένα συμπεράσματα

**Πίνακας 43: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / Δημοτικό**

Πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω φράσεις ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό		
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Ο προγραμματισμών των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και η τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες να γίνεται μέσω μηχανογραφικού συστήματος	85,46	8,37	6,17
Σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς	76,92	11,76	11,31
Να αποκεντρωθεί το σύνολο των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Διευθύνσεις Περιφερειακής Εκπαίδευσης	58,33	17,54	24,12
Απαγόρευση αποσπάσεων ή μεταθέσεων σε νεοδιοριζόμενους για δύο τουλάχιστον χρόνια	47,35	20,35	32,30
Η υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από τις σχολικές μονάδες να γίνεται απευθείας στο ΥΠΕΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών τους	27,23	21,88	50,89
Να αυξηθούν οι ώρες υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών	3,11	5,78	91,11

**Πίνακας 44: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / Γυμνάσιο**

Πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω φράσεις ανά κατηγορία σχολείου	Γυμνάσιο		
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης υπηρεσιών του ΥπεΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς	80,72	11,45	7,83
Ο προγραμματισμών των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και η τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες να γίνεται μέσω μηχανογραφικού συστήματος	78,24	15,88	5,88
Απαγόρευση αποσπάσεων ή μεταθέσεων σε νεοδιοριζόμενους για δύο τουλάχιστον χρόνια	59,77	22,99	17,24
Να αποκεντρωθεί το σύνολο των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Διευθύνσεις Περιφερειακής Εκπαίδευσης	48,84	18,60	32,56
Η υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από τις σχολικές μονάδες να γίνεται απευθείας στο ΥπεΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών τους	28,90	17,34	53,76
Να αυξηθούν οι ώρες υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών	6,40	12,79	80,81

**Πίνακας 45: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / Λύκειο**

Πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω φράσεις ανά κατηγορία σχολείου	Λύκειο		
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Ο προγραμματισμών των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και η τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες να γίνεται μέσω μηχανογραφικού συστήματος	75,61	15,24	9,15
Απαγόρευση αποσπάσεων ή μεταθέσεων σε νεοδιοριζόμενους για δύο τουλάχιστον χρόνια	67,46	14,20	18,34
Σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς	65,61	19,75	14,65
Να αποκεντρωθεί το σύνολο των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Διευθύνσεις Περιφερειακής Εκπαίδευσης	48,80	21,08	30,12
Η υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από τις σχολικές μονάδες να γίνεται απευθείας στο ΥΠΕΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών τους	25,75	20,96	53,29
Να αυξηθούν οι ώρες υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών	6,63	8,43	84,94

**Πίνακας 46: Ερώτηση 21. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / Νηπιαγωγείο**

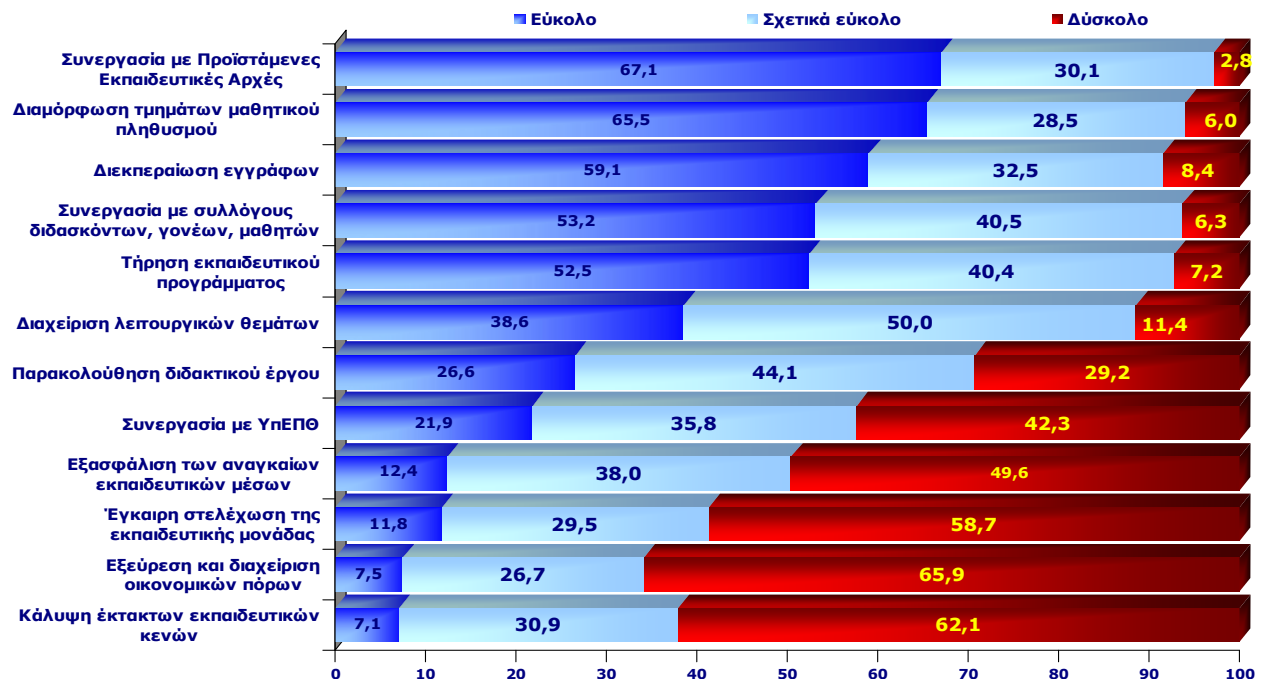
Πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω φράσεις ανά κατηγορία σχολείου	Νηπιαγωγείο		
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Απαγόρευση αποσπάσεων ή μεταθέσεων σε νεοδιοριζόμενους για δύο τουλάχιστον χρόνια	100,00	0,0	
Σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ και των εποπτευόμενων φορέων του και λοιπών δομών του εκπαιδευτικού συστήματος από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς	100,00	0,0	
Να αποκεντρωθεί το σύνολο των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Διευθύνσεις Περιφερειακής Εκπαίδευσης	100,00	0,0	
Ο προγραμματισμών των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό και η τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες να γίνεται μέσω μηχανογραφικού συστήματος	100,00	0,0	
Η υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από τις σχολικές μονάδες να γίνεται απευθείας στο ΥΠΕΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών τους	0,00	50,00	50,00
Να αυξηθούν οι ώρες υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών	0,00	0,0	100,00

**Πίνακας 47: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων;**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας σε αντικείμενα εργασιών των Διευθυντών	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο	Σύνολο
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	67,1	30,1	2,8	100,0
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	65,5	28,5	6,0	100,0
Διεκπεραίωση εγγράφων	59,1	32,5	8,4	100,0
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών	53,2	40,5	6,3	100,0
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	52,5	40,4	7,2	100,0
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	38,6	50,0	11,4	100,0
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	26,6	44,1	29,2	100,0
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	21,9	35,8	42,3	100,0
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	12,4	38,0	49,6	100,0
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	11,8	29,5	58,7	100,0
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	7,5	26,7	65,9	100,0
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	7,1	30,9	62,1	100,0



**Γράφημα 8: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων;**



Οι Διευθυντές των σχολείων ως ιδιαίτερης δυσκολίας αντικείμενα στην άσκηση των καθηκόντων τους θεωρούν: την εξεύρεση και τη διαχείριση των οικονομικών πόρων (κατά 66%), την κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών (κατά 62%), την έγκαιρη στελέχωση του σχολείου (κατά 59%), την εξασφάλιση των απαραίτητων εκπαιδευτικών μέσων (κατά 50%) και τέλος τη συνεργασία με το ΥΠΕΠΘ (κατά 43%). Δυσκολεύονται δηλαδή κυρίως στη στελέχωση και στα οικονομικά των σχολείων τους.

Τα καθήκοντα που έχουν να κάνουν με διοίκηση και συνεργασία με τοπικούς και υπηρεσιακούς φορείς κρίνονται από τους Διευθυντές εύκολα ή σχετικά εύκολα, όπως: η συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές (κατά 67%), η διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού (κατά 65%), η διεκπεραίωση εγγράφων (κατά 60%), η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών (κατά 53%), και η τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος (κατά 52%). Με εμφανώς πιο προβληματικό θέμα τη διαχείριση των λειτουργικών θεμάτων (38% εύκολο και 50% σχετικά εύκολο).

Αντίστοιχα είναι τα αποτελέσματα και στην ανάλυση των απαντήσεων ανά εκπαιδευτική βαθμίδα στην οποία υπηρετούν οι Διευθυντές, καθώς ο λεπτομερής έλεγχος αυτών δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το σύνολο

των απαντήσεων. Για κάποια όμως σημεία θα μπορούσαμε να τονίσουμε τα ακόλουθα:

- Η συνεργασία με τις Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές είναι εύκολο για τους Διευθυντές των Λυκείων κατά 75% όταν ο μ.ο. είναι κατά 67%.
- Η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών είναι εύκολο για τους Διευθυντές των Δημοτικών κατά 57,5% όταν ο μ.ο. είναι κατά 53%.
- Για τους Διευθυντές των Δημοτικών δεν είναι η διαχείριση των λειτουργικών θεμάτων τόσο προβληματικό θέμα, καθώς για το 41% είναι εύκολο και το 46% σχετικά εύκολο, όταν ο μ.ο. είναι 38% εύκολο και 50% σχετικά εύκολο.
- Μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις στο ζήτημα της παρακολούθησης του διδακτικού έργου για τους Διευθυντές των Λυκείων (31% εύκολο, 35% σχετικά εύκολο, 32% δύσκολο), όταν ο μ.ο. είναι 26% εύκολο, 44% σχετικά εύκολο, 29% δύσκολο
- Τη συνεργασία με το ΥπεΠΘ ενώ ο μ.ο. των Διευθυντών τη θεωρεί δύσκολη κατά 43%, οι Διευθυντές των Λυκείων δυσκολεύονται κατά 25%.
- Η εξασφάλιση των απαραίτητων εκπαιδευτικών μέσων είναι δύσκολη για τους Διευθυντές των Δημοτικών κατά 64% ενώ ο μ.ο. είναι 50%). Αντίθετα με την έγκαιρη στελέχωση του σχολείου οι Διευθυντές των Δημοτικών δυσκολεύονται κατά 49% όταν ο μ.ο. είναι 59%.
- Οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

**Πίνακας 48: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων; / Δημοτικό**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας σε αντικείμενα εργασιών των Διευθυντών	Δημοτικό		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	65,1	29,3	5,7
Διεκπεραίωση εγγράφων	63,9	29,1	7,0
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	62,7	31,1	6,1
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	57,5	36,0	6,6
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών	56,3	37,6	6,1
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	41,2	46,9	11,8
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	25,8	41,9	32,3
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	16,3	37,9	45,8
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	12,9	22,2	64,9
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	11,3	39,6	49,1
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	8,7	24,3	67,0
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	6,1	31,1	62,7

**Πίνακας 49: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων; / Γυμνάσιο**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας σε αντικείμενα εργασιών των Διευθυντών	Γυμνάσιο		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	65,7	28,5	5,8
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	65,1	33,7	1,2
Διεκπεραίωση εγγράφων	55,7	36,2	8,0
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών	51,7	40,8	7,5
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	48,0	41,0	11,0
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	36,0	52,9	11,0
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	26,7	44,8	28,5
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	20,0	32,9	47,1
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	12,1	39,9	48,0
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	9,8	33,9	56,3
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	6,9	25,9	67,2
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	6,5	31,2	62,4

**Πίνακας 50: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων; / Λύκειο**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας σε αντικείμενα εργασιών των Διευθυντών	Λύκειο		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	75,3	24,7	0,0
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	66,1	27,3	6,7
Διεκπεραίωση εγγράφων	56,0	33,7	10,2
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών	51,2	43,5	5,4
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	50,3	45,5	4,2
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	38,1	50,6	11,3
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	31,5	35,7	32,7
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	28,0	46,4	25,6
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	14,3	33,9	51,8
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	12,5	35,1	52,4
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	9,0	30,5	60,5
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	6,5	30,4	63,1

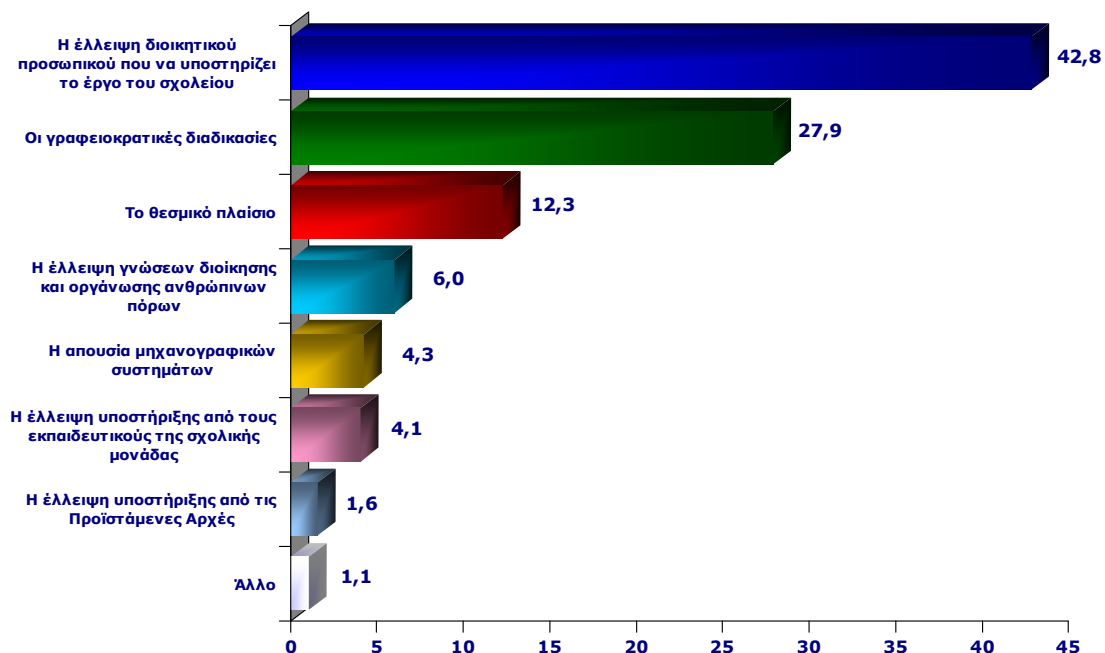
**Πίνακας 51: Ερώτηση 23. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων; / Νηπιαγωγείο**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας σε αντικείμενα εργασιών των Διευθυντών	Νηπιαγωγείο		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	50,0	50,0	0,0
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	50,0	50,0	0,0
Διεκπεραίωση εγγράφων	50,0	0,0	50,0
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	50,0	50,0	0,0
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών	0,0	100,0	0,0
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	0,0	100,0	0,0
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	0,0	50,0	50,0
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	0,0	50,0	50,0
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	0,0	50,0	50,0
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	0,0	0,0	100,0
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	0,0	0,0	100,0
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	0,0	50,0	50,0

**Πίνακας 52: Ερώτηση 24. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζετε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ;**

Παράγοντες που ευθύνονται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους	%
Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού που να υποστηρίζει το έργο του σχολείου	42,8
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες	27,9
Το θεσμικό πλαίσιο	12,3
Η έλλειψη γνώσεων διοίκησης και οργάνωσης ανθρώπινων πόρων	6,0
Η απουσία μηχανογραφικών συστημάτων	4,3
Η έλλειψη υποστήριξης από τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας	4,1
Η έλλειψη υποστήριξης από τις Προϊστάμενες Αρχές	1,6
Άλλο. Τι ;	1,1

**Γράφημα 9: Ερώτηση 24. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζετε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ;**



**Ακριβείς φράσεις όσων δήλωσαν κάτι άλλο :**

- ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΚΑΛΥΨΗΣ ΤΩΝ ΟΠΩΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΕΝΩΝ ΕΓΚΑΙΡΑ ΣΕ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΜΕ ΤΗΝ ΚΥΡΙΑΡΧΟΥΣΑ ΑΠΟ ΕΤΗ ΛΑΝΘΑΣΜΕΝΗ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΟΤΙ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ "ΕΙΜΑΣΤΕ ΜΟΝΟ ΟΤΑΝ ΕΧΟΥΜΕ ΜΑΘΗΜΑ" ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΑΝΤΕΛΗ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.

- ΕΝ ΜΕΡΕΙ Η ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ, ΟΠΟΥ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ Η ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΜΑΣ ΑΡΧΗ
- Η ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ, ΣΥΣΤΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΜΕΣΩ ΔΗΜΩΝ
- ΟΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ
- ΦΩΤΟΤΥΠΙΚΑ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΑ

Η έλλειψη υποστηρικτικού διοικητικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες, γεγονός που πιστοποιήθηκε και στη διαδικασία αποτύπωσης του προφίλ των σχολικών μονάδων, αποτελεί το πιο σοβαρό πρόβλημα που δημιουργεί δυσκολίες στους Διευθυντές στη διαδικασία άσκησης των καθηκόντων τους (43%). Το μεγαλύτερο πρόβλημα παρουσιάζεται στα Γυμνάσια και στα Λύκεια με το 50% των πρώτων και το 46% των δεύτερων Διευθυντών να αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

Σημαντικό, βέβαια, πρόβλημα παραμένει και η γραφειοκρατία στις διαδικασίες που ακολουθούνται (28%). Για το 12% επίσης των διευθυντών υπάρχει πρόβλημα με το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του ΥΠΕΠΘ στα ζητήματα στελέχωσης των σχολικών μονάδων.

Προκύπτει επίσης σημαντικό θέμα κάλυψης των αναγκών των σχολικών μονάδων με προσωπικό υποστήριξης των διαδικασιών λειτουργίας και οργάνωσής τους, αλλά και τη δημιουργία ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου.

**Πίνακας 53: Ερώτηση 24. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζετε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ; / Κατηγορία σχολείου**

Παράγοντες που ευθύνονται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Το θεσμικό πλαίσιο	13,1	13,3	10,2	0,0	12,3
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες	30,8	23,7	28,7	0,0	27,9
Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού που να υποστηρίζει το έργο του σχολείου	34,4	50,3	46,1	50,0	42,8
Η έλλειψη υποστήριξης από τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας	3,2	3,5	6,0	0,0	4,1
Η έλλειψη υποστήριξης από τις Προϊστάμενες Αρχές	2,3	1,2	1,2	0,0	1,6
Η έλλειψη γνώσεων διοίκησης και οργάνωσης ανθρώπινων πόρων	9,5	4,0	3,6	0,0	6,0
Η απουσία μηχανογραφικών συστημάτων	5,9	4,0	1,8	50,0	4,3
Άλλο. Τι ;	0,9	0,0	2,4	0,0	1,1

**Πίνακας 54: Ερώτηση 25. Στον τομέα των αρμοδιοτήτων σας που σχετίζεται με το συντονισμό, επάρκεια και βελτίωση του παρεχόμενου, από τη σχολική σας μονάδα, εκπαιδευτικού έργου, σε ποιες αρμοδιότητες αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

<b>Αρμοδιότητες στις οποίες οι Διευθυντές σχολικών μονάδων, αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)</b>	<b>%</b>
Οργάνωση και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων για το προσωπικό	52,4
Πρώθηση θεμάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυμένου ωραρίου, Ολοήμερου σχολείου και των λοιπών εκπαιδευτικών καινοτομιών	44,5
Διευθέτηση τροποποιήσεων ημερήσιου προγράμματος διδασκαλίας	24,6
Εξασφάλιση επάρκειας και διανομή διδακτικού υλικού	23,5
Σύνταξη ωρολογίου προγράμματος	22,1
Διοργάνωση μορφωτικών και πολιτιστικών επισκέψεων	21,0
Παρακολούθηση της τήρησης του προγράμματος διδασκαλίας από όλους τους εκπαιδευτικούς	18,3
Ενημέρωση διδασκόντων για τα καθήκοντά τους στην εκτέλεση του εκπαιδευτικού τους έργου	13,3
Συνεργασία με Εκπαιδευτικούς Συμβούλους	5,6
Συγκρότηση των τμημάτων κάθε τάξης και κατανομή του μαθητικού πληθυσμού σε αυτά	2,3
Συντονισμός της διαδικασίας, της διεξαγωγής και της έκδοσης αποτελεσμάτων των εξετάσεων	0,5
Άλλη	2,3



**Γράφημα 10: Ερώτηση 25. Στον τομέα των αρμοδιοτήτων σας που σχετίζεται με το συντονισμό, επάρκεια και βελτίωση του παρεχόμενου, από τη σχολική σας μονάδα, εκπαιδευτικού έργου, σε ποιες αρμοδιότητες αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



**Ακριβείς φράσεις όσων δήλωσαν κάτι άλλο :**

- ΑΝΥΠΑΡΚΤΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
- ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΣΕ ΠΟΛΛΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- ΔΥΟ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΑΙΤΙΕΣ ΜΗ ΣΩΣΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ Α) Η ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΑΛΥΨΗ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΝΕΧΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ. Β) Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ,
- ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΦΥΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ
- ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ,ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
- ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΝΟΜΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΥΚΛΙΩΝ
- Η ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΑΝΟΜΟΙΟΓΕΝΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΣΤΟ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟ

- Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΠΕ04 ΚΑΤΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ, ΕΤΣΙ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΤΕΠΕΞΕΡΧΟΝΤΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΣΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ.
- ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ
- ΜΗ ΕΓΚΑΙΡΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΑΠΟ ΕΚΠ/ΚΟ, ΕΙΔΙΚΟ ΕΚΠ/ΚΟ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΟ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ
- ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΕΩΝ
- ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

Στα θέματα που αφορούν το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο των σχολικών μονάδων και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες των Διευθυντών και σε θέματα συντονισμού, επάρκειας και βελτίωσής του, οι Διευθυντές θεωρούν ότι τα κυριότερα προβλήματα τα αντιμετωπίζουν στην οργάνωση και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων (52%), και στην προώθηση θεμάτων που αφορούν τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυμένου ωραρίου, ολοήμερου σχολείου και λοιπών εκπαιδευτικών καινοτομιών (44,5%). Φαίνεται δηλαδή ότι ενώ είναι απαραίτητη η επιμόρφωση ως παιδαγωγικό εργαλείο και οι εκπαιδευτικοί την επιζητούν, δεν υπάρχει ένα σύστημα αναπλήρωσης αυτών που επιμορφώνονται ώστε να μην παρουσιάζεται πρόβλημα στη σχολική μονάδα, και να μην πιέζεται ο Διευθυντής να βρει λύση. Ένα άλλο πρόβλημα που προκύπτει από τα παραπάνω είναι ότι το μεγάλο αίτημα των Διευθυντών για διοικητικό προσωπικό το οποίο είναι απαραίτητο για τη λειτουργία των παράλληλων σχολικών τμημάτων (ΠΔΣ, Ενισχυτική, Ολοήμερο), καθώς μέχρι σήμερα ο διευθυντής είναι αναγκασμένος να «ψαρεύει» εκπαιδευτικούς γι' αυτές τις υποχρεώσεις του σχολείου.

Σημαντικά προβλήματα αντιμετωπίζουν και στα θέματα του προγράμματος διδασκαλίας (24,6%), της εξασφάλισης επαρκούς διδακτικού υλικού (23,5%), τη σύνταξη του σχολικού προγράμματος (22%), και της διοργάνωσης μορφωτικών και πολιτιστικών επισκέψεων (21%), αλλά το μέγεθος του προβλήματος σε αυτά τα θέματα κρίνεται πολύ μικρότερο, είναι όμως υπαρκτό και προσθέτει δυσκολίες και προβληματισμούς.

**Πίνακας 55: Αρμοδιότητες που σχετίζεται με το συντονισμό, επάρκεια και βελτίωση του παρεχόμενου, από τη σχολική μονάδα εκπαιδευτικού έργου στις οποίες οι Διευθυντές σχολικών μονάδων, αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα / κατηγορία σχολείου**

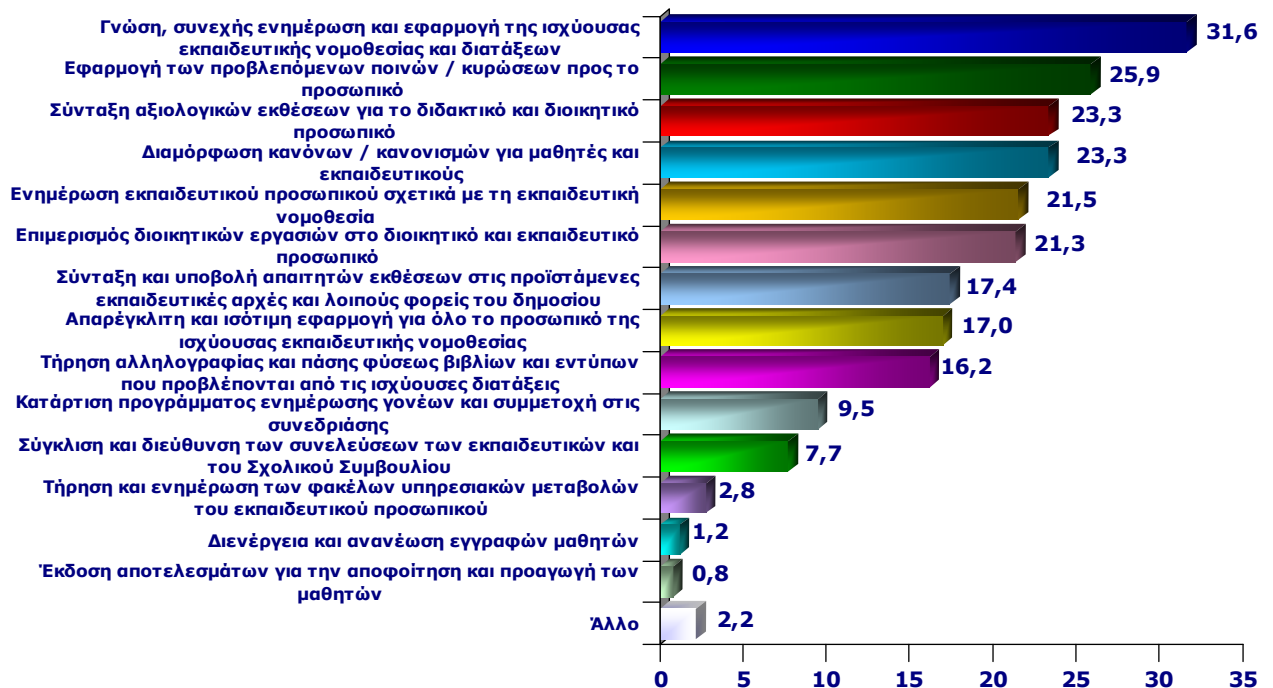
Αρμοδιότητες στις οποίες οι Διευθυντές σχολικών μονάδων, αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Συγκρότηση των τμημάτων κάθε τάξης και κατανομή του μαθητικού πληθυσμού σε αυτά	1,3	1,2	4,8	0,0	2,3
Σύνταξη ωρολογίου προγράμματος	28,7	19,8	15,7	0,0	22,1
Διευθέτηση τροποποιήσεων ημερήσιου προγράμματος διδασκαλίας	26,9	22,2	24,1	0,0	24,6
Ενημέρωση διδασκόντων για τα καθήκοντά τους στην εκτέλεση του εκπαιδευτικού τους έργου	14,8	9,0	15,7	0,0	13,3
Παρακολούθηση της τήρησης του προγράμματος διδασκαλίας από όλους τους εκπαιδευτικούς	15,7	17,4	22,9	0,0	18,3
Οργάνωση και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων για το προσωπικό	48,4	55,1	54,8	100,0	52,4
Πρωώθηση θεμάτων που σχετίζονται με τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυμένου ωραρίου, Ολοήμερου σχολείου και των λοιπών	51,6	46,7	33,1	0,0	44,5

εκπαιδευτικών καινοτομιών						
Διοργάνωση μορφωτικών πολιτιστικών επισκέψεων και	14,3	22,8	27,7	100,0	21,0	
Συνεργασία Εκπαιδευτικούς Συμβούλους με	4,0	6,0	7,2	0,0	5,6	
Συντονισμός διαδικασίας, διεξαγωγής και της έκδοσης αποτελεσμάτων των εξετάσεων της	0,0	1,2	0,6	0,0	0,5	
Εξασφάλιση επάρκειας και διανομή διδακτικού υλικού	30,9	17,4	19,9	0,0	23,5	
Άλλη	0,9	3,6	3,0	0,0	2,3	

**Πίνακας 56: Ερώτηση 27. Σε ότι αφορά στα διοικητικά σας καθήκοντα, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

Προβλήματα των Διευθυντών σχολικών μονάδων, όσον αφορά στο διοικητικό τους έργο (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)	%
Γνώση, συνεχής ενημέρωση και εφαρμογή της ισχύουσας εκπαιδευτικής νομοθεσίας και διατάξεων	31,6
Εφαρμογή των προβλεπόμενων ποινών / κυρώσεων προς το προσωπικό	25,9
Σύνταξη αξιολογικών εκθέσεων για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό	23,3
Διαμόρφωση κανόνων / κανονισμών για μαθητές και εκπαιδευτικούς	23,3
Ενημέρωση εκπαιδευτικού προσωπικού σχετικά με τη εκπαιδευτική νομοθεσία	21,5
Επιμερισμός διοικητικών εργασιών στο διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό	21,3
Σύνταξη και υποβολή απαιτητών εκθέσεων στις προϊστάμενες εκπαιδευτικές αρχές και λοιπούς φορείς του δημοσίου	17,4
Απαρέγκλιτη και ισότιμη εφαρμογή για όλο το προσωπικό της ισχύουσας εκπαιδευτικής νομοθεσίας	17,0
Τήρηση αλληλογραφίας και πάσης φύσεως βιβλίων και εντύπων που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις	16,2
Κατάρτιση προγράμματος ενημέρωσης γονέων και συμμετοχή στις συνεδριάσεις	9,5
Σύγκλιση και διεύθυνση των συνελεύσεων των εκπαιδευτικών και του Σχολικού Συμβουλίου	7,7
Τήρηση και ενημέρωση των φακέλων υπηρεσιακών μεταβολών του εκπαιδευτικού προσωπικού	2,8
Διενέργεια και ανανέωση εγγραφών μαθητών	1,2
Έκδοση αποτελεσμάτων για την αποφοίτηση και προαγωγή των μαθητών	0,8
Άλλο	2,2

**Γράφημα 11: Ερώτηση 27. Σε ότι αφορά στα διοικητικά σας καθήκοντα, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



Στο θέμα της εκτέλεσης των Διοικητικών τους καθηκόντων, οι Διευθυντές εντοπίζουν προβλήματα στην έλλειψη συνεχούς ενημέρωσης για την ισχύουσα νομοθεσία (31,6%), στην εφαρμογή των προβλεπόμενων από το νόμο κυρώσεων προς το προσωπικό (26%), στη διαμόρφωση κανόνων για εκπαιδευτικούς και μαθητές (23%), στη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης (23%), στην ενημέρωση των εκπαιδευτικών σχετικά με τη νομοθεσία (21%), και στον επιμερισμό εργασιών σε διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό (21%). Βλέπουμε ότι οι Διευθυντές αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα στα θέματα της εκπαιδευτικής νομοθεσίας, να τη γνωρίσουν οι ίδιοι και να την κάνουν κτήμα στους εκπαιδευτικούς που συνεργάζονται. Υπάρχει επίσης μεγάλο έλλειμμα κανόνων στις σχολικές μονάδες για την καλύτερη λειτουργία και οργάνωσή τους.

Σίγουρα υπάρχουν προβλήματα και στους άλλους τομείς αλλά αυτά κρίνονται μικρότερης σημασίας σε σύγκριση με αυτά που προαναφέρθηκαν.

Αντίστοιχη είναι η κατάσταση και στην ανάλυση των απαντήσεων ανά τύπο εκπαιδευτικής μονάδας που υπηρετούν οι Διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα.

**Πίνακας 57: Ερώτηση 27. Σε ότι αφορά στα διοικητικά σας καθήκοντα, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; / κατηγορία σχολείου**

Προβλήματα των Διευθυντών σχολικών μονάδων, όσον αφορά στο διοικητικό τους έργο, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Γνώση, ενημέρωση και εφαρμογή της ισχύουσας εκπαιδευτικής νομοθεσίας και διατάξεων	31,2	35,9	27,6	50,0	31,6
Ενημέρωση εκπαιδευτικού προσωπικού σχετικά με τη εκπαιδευτική νομοθεσία	16,1	30,1	20,4	0,0	21,5
Απαρέγκλιτη και ισότιμη εφαρμογή για όλο το προσωπικό της ισχύουσας εκπαιδευτικής νομοθεσίας	16,1	17,6	17,8	0,0	17,0
Σύνταξη αξιολογικών εκθέσεων για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό	29,6	19,6	19,1	0,0	23,3
Τήρηση και ενημέρωση των φακέλων υπηρεσιακών μεταβολών του εκπαιδευτικού προσωπικού	2,5	2,0	3,9	0,0	2,8
Σύγκλιση και διεύθυνση των συνελεύσεων των εκπαιδευτικών και του Σχολικού Συμβουλίου	6,5	8,5	8,6	0,0	7,7
Τήρηση αλληλογραφίας και πάσης φύσεως βιβλίων και εντύπων που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις	14,6	17,0	17,1	50,0	16,2
Κατάρτιση προγράμματος ενημέρωσης γονέων και συμμετοχή στις συνεδριάσεις	5,5	9,2	15,1	0,0	9,5
Εφαρμογή των προβλεπόμενων ποινών / κυρώσεων προς το	26,6	23,5	27,6	0,0	25,9

προσωπικό					
Έκδοση αποτελεσμάτων για την αποφοίτηση και προαγωγή των μαθητών	1,0	0,7	0,7	0,0	0,8
Διαμόρφωση κανόνων / κανονισμών για μαθητές και εκπαιδευτικούς	20,6	18,3	32,2	0,0	23,3
Επιμερισμός διοικητικών εργασιών στο διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό	20,1	24,2	20,4	0,0	21,3
Διενέργεια και ανανέωση εγγραφών μαθητών	1,5	0,0	2,0	0,0	1,2
Σύνταξη και υποβολή απαιτητών εκθέσεων στις προϊστάμενες εκπαιδευτικές αρχές και λοιπούς φορείς του δημοσίου	22,1	14,4	14,5	0,0	17,4
Άλλο	2,0	1,3	3,3	0,0	2,2

Και στο θέμα αυτό δόθηκε η δυνατότητα ελεύθερης κατάθεσης απόψεων και προτάσεων και αυτές παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια.

Η κοινή συνισταμένη όλων των απόψεων και των προτάσεων είναι η πρόσληψη προσωπικού Διοικητικής Υποστήριξης στα σχολεία και η πρόσληψη και λοιπού βοηθητικού προσωπικού.

**Πίνακας 58: Ερώτηση 29. Σε ότι αφορά στα καθήκοντα σας που άπτονται της εύρυθμης λειτουργίας της σχολικής μονάδας την οποία διευθύνετε, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων, σχετικά με την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων τους (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)	%
Θέματα συντήρησης κτιριακών υποδομών	73,6
Εξεύρεση οικονομικών πόρων για τη λειτουργία του σχολείου	62,2
Θέματα απόκτησης και συντήρησης τεχνολογικού εξοπλισμού (πχ. εποπτικό υλικό, Η/Υ, κλπ)	49,3
Στελέχωση του σχολείου με βοηθητικό προσωπικό (επόπτη, συνεργείο καθαρισμού, κλπ)	37,6
Σύνταξη προϋπολογισμού κάλυψης οικονομικών αναγκών	7,2
Επόπτευση της λειτουργίας του κυλικείου	6,8
Διαχείριση οικονομικών πόρων	4,5
Άλλο	1,3

**Γράφημα 12: Ερώτηση 29. Σε ότι αφορά στα καθήκοντα σας που άπτονται της εύρυθμης λειτουργίας της σχολικής μονάδας την οποία διευθύνετε, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



**Ακριβείς φράσεις όσων δήλωσαν κάτι άλλο :**

- ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑ Η ΜΗ ΥΠΑΡΞΗ ΕΠΙΣΤΑΤΗ - ΦΥΛΑΚΑ
- ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ
- ΛΙΓΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ. ΤΟ ΕΝΟΙΚΙΟ ΑΠΟ ΤΟ ΚΥΛΙΚΕΙΟ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΤΑΘΕΡΟ ΟΥΤΕ ΣΙΓΟΥΡΟ
- ΛΟΓΩ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΙΓΙΝΑ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΔΡΟΜΟΛΟΓΙΩΝ ΤΩΝ ΠΛΟΙΩΝ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΑΠΑΓΟΡΕΥΤΙΚΩΝ ΑΠΟΠΛΟΥ, ΧΑΘΗΚΑΝ ΠΟΛΛΕΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΩΡΕΣ.
- ΝΑ ΔΙΑΣΠΑΣΤΕΙ Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΕΝΙΑΙΑ ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΕΝΤΕ (5) ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
- ΦΥΛΑΞΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
- ΦΥΛΑΞΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΤΗ ΝΥΧΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΣΑΒΒΑΤΟΚΥΡΙΑΚΑ - ΑΠΟΦΥΓΗ ΖΗΜΙΩΝ ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑ Η ΜΗ ΥΠΑΡΞΗ ΕΠΙΣΤΑΤΗ - ΦΥΛΑΚΑ

Στον τομέα αρμοδιοτήτων των Διευθυντών που άπτεται της εύρυθμης λειτουργίας των σχολικών μονάδων τα θέματα της συντήρησης των υποδομών (73%), της ανάγκης για εξεύρεση πόρων για τη λειτουργία του σχολείου (62%), της απόκτησης και



συντήρησης του αναγκαίου εξοπλισμού (50%) και της έλλειψης βοηθητικού προσωπικού (37,6%), προβάλλουν ως τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Προβλήματα τα οποία είναι κοινά σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και σε όλους τους τύπους σχολικών μονάδων όπως φαίνεται και στη συνέχεια, αλλά δεν θα έπρεπε να απασχολούν τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας. Οι αρμοδιότητες του Διευθυντή θα έπρεπε να ξεκινούν και να σταματούν στη καλή διοίκηση του σχολείου και την παραγωγή καλύτερου εκπαιδευτικού έργου και όχι η συντήρηση και το βοηθητικό προσωπικό. Γενικά, στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, αντίστοιχα θέματα βρίσκουν σχετικά εύκολες λύσεις και δεν απασχολούν τους διευθυντές των σχολείων στο βαθμό που γίνεται στη χώρα μας. Επίσης, το γεγονός ότι στο εξωτερικό λύνονται αρκετά γρήγορα, σημαίνει ότι τα προβλήματα δεν στοιβάζονται, περιμένοντας να βρουν λύση, και άρα ο Διευθυντής έχει το χρόνο και το «καθαρό μυαλό» να ασχοληθεί σοβαρά και συγκεντρωμένα στο καθαρά εκπαιδευτικό του έργο, που είναι βέβαια το ζητούμενο από όλους.

**Πίνακας 59: Ερώτηση 29. Σε ότι αφορά στα καθήκοντα σας που άπτονται της εύρυθμης λειτουργίας της σχολικής μονάδας την οποία διευθύνετε, σε ποια από αυτά αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα; / κατηγορία σχολείου**

Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων, σχετικά με την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων τους, ανά κατηγορία σχολείου	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Νηπιαγωγείο	Σύνολο
Σύνταξη προϋπολογισμού κάλυψης οικονομικών αναγκών	7,4	7,0	7,2	0,0	7,2
Εξεύρεση οικονομικών πόρων για τη λειτουργία του σχολείου	68,2	59,6	56,6	100,0	62,2
Διαχείριση οικονομικών πόρων	4,1	4,1	5,4	0,0	4,5
Θέματα συντήρησης κτιριακών υποδομών	77,9	69,6	72,9	0,0	73,6
Θέματα απόκτησης και συντήρησης τεχνολογικού εξοπλισμού (πχ. εποπτικό υλικό, Η/Υ, κλπ)	50,2	48,5	48,8	50,0	49,3
Στελέχωση του σχολείου με βοηθητικό προσωπικό (επόπτη, συνεργείο καθαρισμού, κλπ)	30,9	40,4	44,0	0,0	37,6
Επόπτευση της λειτουργίας του κυλικείου	4,6	7,0	9,6	0,0	6,8
Άλλο	0,5	1,8	1,8	0,0	1,3

**Πίνακας 60: Ερώτηση 32. Επικοινωνείτε με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας ;**

Επικοινωνία με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	%
ΝΑΙ	22,7
ΟΧΙ	77,3

Διαπιστώνεται ότι οι Διευθυντές των σχολείων δεν επικοινωνούν με τις περιφέρειες εκπαίδευσης κατά 77%, αλλά όταν επικοινωνούν για διάφορα εκπαιδευτικά ζητήματα ο βαθμός ικανοποίησης φτάνει το 95% (58,6% ναι και 36% τις περισσότερες φορές). Τίθεται λοιπόν ζήτημα διαδικασιών επικοινωνίας, ή ακόμα «διευκόλυνσης» και «ανοίγματος» διαύλων επικοινωνίας μεταξύ Διευθυντών και Περιφερειών εκπαίδευσης, αφού το επίπεδο ικανοποίησης επικοινωνίας είναι τόσο υψηλό. Τα αντικείμενα επικοινωνίας με τις περιφέρειες, για τα οποία οι Διευθυντές είναι απόλυτα ικανοποιημένοι (όταν επικοινωνούν), είναι τα θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων (κατά 84,6%), τα εκπαιδευτικά και παιδαγωγικά θέματα (κατά 80,6%), τα θέματα προσωπικού (κατά 62,5%), και τα επιμορφωτικά προγράμματα/ σεμινάρια/ ημερίδες (κατά 56%). Στα ζητήματα, όπως η οργάνωση του εκπαιδευτικού προγράμματος, τα διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών, οι εκδηλώσεις/ εκδρομές, και τα ατυχήματα/ ασφάλεια των μαθητών, ο βαθμός επικοινωνίας είναι μέτριος (50%).

**Πίνακας 61: Ερώτηση 32. Επικοινωνείτε με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας; / κατηγορία σχολείου**

<b>Επικοινωνία με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης</b>		
<b>Είδος σχολείου</b>	<b>ΝΑΙ</b>	<b>ΟΧΙ</b>
Λύκειο	28,8	71,2
Γυμνάσιο	25,9	74,1
Δημοτικό	16,1	83,9
Νηπιαγωγείο	0,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>22,7</b>	<b>77,3</b>

**Πίνακας 62: Ερώτηση 34. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας ;**

<b>Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης</b>	<b>%</b>
Ναι	58,6
Τις περισσότερες φορές	35,9
Ορισμένες φορές	4,7
Σπάνια	0,8

**Πίνακας 63: Ερώτηση 34. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας; / θεματικό αντικείμενο**

Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό επικοινωνίας Περιφερειακές Εκπαίδευσης αντικείμενο με τις Διευθύνσεις	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια
Θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων	84,6	15,4	0,0	0,0
Εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα	80,6	16,1	3,2	0,0
Θέματα προσωπικού	62,5	33,3	4,2	
Σύνολο	56,5	38,3	4,3	0,9
Επιμορφωτικά προγράμματα/ Σεμινάρια/ Ημερίδες	55,6	42,2	2,2	0,0
Οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος	50,0	50,0	0,0	0,0
Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών	50,0	41,7	6,3	2,1
Εκδηλώσεις/ εκδρομές	50,0	43,8	6,3	0,0
Ατυχήματα/ Ασφάλεια μαθητών	50,0	0,0	50,0	0,0
Θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας	47,4	52,6	0,0	0,0
Οικονομικά θέματα	35,7	64,3	0,0	0,0
Αποστολή στατιστικών στοιχείων	33,3	58,3	8,3	0,0
Πλήρωση κενών θέσεων	25,0	65,0	5,0	5,0

**Πίνακας 64: Ερώτηση 34. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας;</> κατηγορία σχολείου**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης, ανά κατηγορία σχολείου				
Είδος σχολείου	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια
Γυμνάσιο	65,9	29,5	4,5	0,0
Λύκειο	57,4	36,2	4,3	2,1
Δημοτικό	51,4	43,2	5,4	0,0
Σύνολο	58,6	35,9	4,7	0,8

**Πίνακας 65: Ερώτηση 37. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων	%
Ναι	64,6
Τις περισσότερες φορές	29,3
Ορισμένες φορές	4,8
Σπάνια	1,1
Καθόλου	0,2

Οι Διευθυντές των σχολείων είναι ικανοποιημένοι με την επικοινωνία τους με τους προϊσταμένους διευθύνσεων κατά 64,6% (με το μεγαλύτερο ποσοστό 74% να εμφανίζεται στα γυμνάσια και το μικρότερο στα δημοτικά 53%), ενώ με τις περιφέρειες κατά 58,6%. Τα αντικείμενα επικοινωνίας με τους προϊσταμένους διευθύνσεων για τα οποία οι Διευθυντές είναι απόλυτα ικανοποιημένοι, είναι τα θέματα που αφορούν παιδαγωγικά ζητήματα (η οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος 75,4%, τα εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα 66,5%) και την καθημερινή λειτουργία της σχολικής μονάδας (τα θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας 70,4%, οι εκδηλώσεις/ εκδρομές 69%, τα ατυχήματα/ ασφάλεια μαθητών 67%, τα διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών 66%), τα οποία στην επικοινωνία τους με τις περιφέρειες δεν ήταν στην πρώτη τους προτεραιότητα.

**Πίνακας 66: Ερώτηση 37. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων ; / θεματικό αντικείμενο**

Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό αντικείμενο επικοινωνίας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια	Καθόλου
Οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος	75,4	19,7	3,3	1,6	0,0
Θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας	70,4	25,5	3,1	0,0	1,0
Εκδηλώσεις/ εκδρομές	68,8	27,1	4,2	0,0	0,0
Ατυχήματα/ Ασφάλεια μαθητών	66,7	33,3	0,0	0,0	0,0

Εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα	66,5	29,9	3,0	0,6	0,0
Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών	66,3	28,4	4,3	1,0	0,0
Οικονομικά θέματα	64,8	31,8	3,4		0,0
Θέματα προσωπικού	64,0	32,0	3,0	1,0	0,0
Θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων	62,5	37,5	0,0	0,0	0,0
Επιμορφωτικά προγράμματα/ Σεμινάρια/ Ημερίδες	61,3	35,5		3,2	0,0
Πλήρωση κενών θέσεων	57,1	35,7	5,7	1,0	0,5
Αποστολή στατιστικών στοιχείων	47,1	41,2	5,9	5,9	
Σύνολο	66,0	28,9	3,9	1,0	0,2

**Πίνακας 67: Ερώτηση 37. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων ; / Ερώτηση 37. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων, ανά κατηγορία σχολείου					
Είδος σχολείου	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια	Καθόλου
Γυμνάσιο	73,8	20,6	5,0	0,7	0,0
Λύκειο	69,5	27,0	2,8	0,7	0,0
Δημοτικό	53,4	37,9	6,3	1,7	0,6
Νηπιαγωγείο	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
<b>Σύνολο</b>	<b>64,6</b>	<b>29,3</b>	<b>4,8</b>	<b>1,1</b>	<b>0,2</b>

**Πίνακας 68: Ερώτηση 40. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Εκπαίδευσης ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τα Γραφεία Εκπαίδευσης	%
Ναι	75,2
Τις περισσότερες φορές	21,3
Ορισμένες φορές	2,5
Σπάνια	0,5
Καθόλου	0,5

Ο βαθμός επικοινωνίας των διευθυντών σχολείων βλέπουμε ότι αυξάνει όσο ο θεσμός της διοίκησης της εκπαίδευσης με τον οποίο επικοινωνούν βρίσκεται πιο κοντά στη σχολική μονάδα. Έτσι οι Διευθυντές των σχολείων είναι ικανοποιημένοι με την

επικοινωνία τους με τους προϊστάμενους γραφείων κατά 75% (όταν με τους αντίστοιχους των διευθύνσεων ήταν ικανοποιημένοι κατά 64,6% και με τις περιφέρειες κατά 58,6%). Οι διευθυντές των λυκείων είναι περισσότερο ικανοποιημένοι κατά 83,5% και οι των δημοτικών λιγότερο 70,5%. Ο αντίστοιχος βαθμός ικανοποίησης από την άμεση και πιο οικεία πλέον επικοινωνία είναι σε υψηλό επίπεδο όσον αφορά θέματα όπως: επιμορφωτικά προγράμματα/ σεμινάρια/ ημερίδες (84%), θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας (84%), οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος (80%), εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα (79%), Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών (77%).

**Πίνακας 69: Ερώτηση 40. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Εκπαίδευσης ; / θεματικό αντικείμενο**

Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό αντικείμενο επικοινωνίας με τα Γραφεία Εκπαίδευσης	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια
Επιμορφωτικά προγράμματα/ Σεμινάρια/ Ημερίδες	84,2	15,8	0,0	0,0
Θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας	83,8	14,9	1,4	0,0
Οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος	80,0	20,0	0,0	0,0
Εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα	78,9	19,5	1,5	0,0
Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών	77,3	20,0	1,8	0,9
Εκδηλώσεις/ εκδρομές	76,6	21,3	1,1	1,1
Θέματα προσωπικού	75,4	23,2	1,0	0,5
Οικονομικά θέματα	74,7	24,1	1,1	0,0
Πλήρωση κενών θέσεων	73,2	25,4	0,7	0,7
Ατυχήματα/ Ασφάλεια μαθητών	66,7	33,3	0,0	0,0
Αποστολή στατιστικών στοιχείων	63,1	36,9	0,0	0,0
Θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων	33,3	66,7	0,0	0,0
<b>Σύνολο</b>	<b>76,2</b>	<b>21,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,6</b>

**Πίνακας 70: Ερώτηση 40. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Εκπαίδευσης ; / κατηγορία σχολείου**

<b>Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τα Γραφεία Εκπαίδευσης, ανά κατηγορία σχολείου</b>					
<b>Είδος σχολείου</b>	<b>Ναι</b>	<b>Τις περισσότερες φορές</b>	<b>Ορισμένες φορές</b>	<b>Σπάνια</b>	<b>Καθόλου</b>
Λύκειο	83,5	13,2	2,5	0,0	0,8
Γυμνάσιο	75,0	23,1	1,9	0,0	0,0
Δημοτικό	70,5	25,0	2,8	1,1	0,6
Νηπιαγωγείο	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Σύνολο	75,2	21,3	2,5	0,5	0,5

**Πίνακας 71: Ερώτηση 43. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Σχολικούς Συμβούλους ;**

<b>Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Σχολικούς Συμβούλους</b>	<b>%</b>
Ναι	56,9
Τις περισσότερες φορές	29,9
Ορισμένες φορές	12,6
Σπάνια	0,6
Καθόλου	0,0

Ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία των διευθυντών σχολείων με τους Σχολικούς Συμβούλους είναι σε χαμηλότερο επίπεδο (57%) σε σχέση με τους ανθρώπους της διοίκησης της εκπαίδευσης. Οι διευθυντές των δημοτικών είναι περισσότερο ικανοποιημένοι κατά 68,5% και οι των γυμνασίων λιγότερο 48%. Η επικοινωνία περιστρέφεται περισσότερο σε θέματα διοικητικά (κατά 62,5%) και προσωπικού (κατά 62%) και λιγότερο σε θέματα που άπτονται του ρόλου των σχολικών συμβούλων όπως επιμορφωτικά (κατά 57%) και εκπαιδευτικά (κατά 56%).



**Πίνακας 72: Πίνακας 73: Ερώτηση 43. Είστε ικανοποιημένοι από τη συνεργασία σας με τους Σχολικούς Συμβούλους ; / θεματικό αντικείμενο**

Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό αντικείμενο επικοινωνίας με τους Σχολικούς Συμβούλους	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια
Θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων	66,7	17,9	15,4	0,0
Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών	62,5	37,5		0,0
Θέματα προσωπικού	61,9	19,0	19,0	0,0
Οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος	59,3	29,6	9,9	1,2
Επιμορφωτικά προγράμματα/ Σεμινάρια/ Ημερίδες	57,6	23,5	18,8	0,0
Εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα	56,1	31,6	12,2	0,0
Πλήρωση κενών θέσεων	50,0	50,0	0,0	0,0
Εκδηλώσεις/ εκδρομές	50,0	50,0		0,0
Θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας	37,5	12,5	50,0	0,0
<b>Σύνολο</b>	<b>56,3</b>	<b>29,1</b>	<b>13,9</b>	<b>0,7</b>

**Πίνακας 74: Πίνακας 75: Ερώτηση 43. Είστε ικανοποιημένοι από τη συνεργασία σας με τους Σχολικούς Συμβούλους ; / κατηγορία σχολείου**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Σχολικούς Συμβούλους, ανά κατηγορία σχολείου					
Είδος σχολείου	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια	Καθόλου
Δημοτικό	68,5	23,3	6,8	1,4	0,0
Λύκειο	48,9	31,9	19,1	0,0	0,0
Γυμνάσιο	47,8	37,0	15,2	0,0	0,0
Νηπιαγωγείο	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
<b>Σύνολο</b>	<b>56,9</b>	<b>29,9</b>	<b>12,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,0</b>

**Πίνακας 76: Ερώτηση 46. Είστε ικανοποιημένοι από τη συνεργασία σας με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με το ΥΠΕΠΘ ή φορείς του	%
Ναι	44,5
Τις περισσότερες φορές	34,6
Ορισμένες φορές	14,7
Σπάνια	4,2
Καθόλου	2,1

Οι διευθυντές των σχολείων επικοινωνούν απ' ευθείας με το Υπουργείο Παιδείας και τους φορείς του, όπου αυτό είναι αναγκαίο, και είναι ικανοποιημένοι από αυτή την επικοινωνία σε ποσοστό 44,5% (το χαμηλότερο ποσοστό επικοινωνίας). Το εύρημα αυτό είναι σημαντικό και πρέπει να προβληματίσει το ΥΠΕΠΘ, το οποίο πρέπει να μάθει τους ακριβείς λόγους αυτής της έλλειψης ικανοποίησης και να βρει τρόπους να τη βελτιώσει ουσιαστικά. Η σωστή επικοινωνία όχι μόνο βοηθάει στην εξεύρεση λύσεων, επιτρέπει επίσης στους εκπαιδευτικούς να αισθάνονται ότι το υπουργείο τους ακούει, τους συμπαραστέκεται και επιζητεί την επικοινωνία μαζί τους, την οποία την θεωρεί και ιδιαίτερα σημαντική.

Οι διευθυντές των λυκείων είναι περισσότερο ικανοποιημένοι κατά 50% και οι των δημοτικών λιγότερο 38%. Η μέτρια (το ποσοστό κυμαίνεται στο 50%) αυτή επικοινωνία αφορά κυρίως: διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών, εκδηλώσεις/ εκδρομές και ατυχήματα/ ασφάλεια των μαθητών.

**Πίνακας 77: Ερώτηση 46. Είστε ικανοποιημένοι από τη συνεργασία σας με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του ; / θεματικό αντικείμενο**

Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό αντικείμενο επικοινωνίας με το ΥΠΕΠΘ ή φορείς του	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές	Σπάνια	Καθόλου
Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών	51,6	35,5	9,7	1,6	1,6
Εκδηλώσεις/ εκδρομές	50,0	30,0	20,0	0,0	0,0
Ατυχήματα/ Ασφάλεια μαθητών	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Πλήρωση κενών θέσεων	44,4	11,1	33,3	11,1	0,0
Εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα	43,5	34,8	18,8	2,9	0,0
Οικονομικά θέματα	42,9	42,9	9,5	4,8	0,0

Επιμορφωτικά προγράμματα/ Σεμινάρια/ Ημερίδες	39,6	37,7	17,0	1,9	3,8
Θέματα προσωπικού	38,0	34,0	20,0	8,0	0,0
Θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας	28,9	40,0	24,4	0,0	6,7
Αποστολή στατιστικών στοιχείων	15,4	61,5	23,1	0,0	0,0
Οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος	9,1	54,5	18,2	18,2	0,0
Θέματα επιτροπών και σχολικών συμβούλων	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
<b>Σύνολο</b>	<b>43,2</b>	<b>35,8</b>	<b>14,8</b>	<b>4,0</b>	<b>2,3</b>

**Πίνακας 78: Ερώτηση 46. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του ; / κατηγορία σχολείου**

<b>Βαθμός ικανοποίησης, ανά θεματικό αντικείμενο επικοινωνίας με το ΥΠΕΠΘ ή φορείς του, ανά κατηγορία σχολείου</b>					
<b>Είδος σχολείου</b>	<b>Ναι</b>	<b>Τις περισσότερες φορές</b>	<b>Ορισμένες φορές</b>	<b>Σπάνια</b>	<b>Καθόλου</b>
Νηπιαγωγείο	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Λύκειο	50,0	33,7	10,5	4,7	1,2
Γυμνάσιο	40,0	35,0	18,3	3,3	3,3
Δημοτικό	38,6	36,4	18,2	4,5	2,3
<b>Σύνολο</b>	<b>44,5</b>	<b>34,6</b>	<b>14,7</b>	<b>4,2</b>	<b>2,1</b>

**Πίνακας 79: Συγκεντρωτικά ποσοστά Διευθυντών σχολικών μονάδων που επικοινωνούν με τις Προϊστάμενες Αρχές, ανά Προϊστάμενη Αρχή και κατηγορία σχολείου**

<b>Συγκεντρωτικά ποσοστά Διευθυντών σχολικών μονάδων που επικοινωνούν με τις Προϊστάμενες Αρχές, ανά Προϊστάμενη Αρχή και κατηγορία σχολείου</b>				
<b>Είδος σχολείου</b>	<b>Διευθύνσεις Εκπαίδευσης</b>	<b>Γραφεία Εκπαίδευσης</b>	<b>Σχολικοί Σύμβουλοι</b>	<b>Το ΥΠΕΠΘ ή φορείς του</b>
Λύκειο	83,5	72,9	88,2	50,6
Γυμνάσιο	82,2	60,9	90,8	35,6
Δημοτικό	75,7	80,9	93,9	20,9
Νηπιαγωγείο	50,0	100	100	50
<b>Σύνολο</b>	<b>79,9</b>	<b>72,6</b>	<b>91,3</b>	<b>34,2</b>

Γενικά θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων έχουν επικοινωνία με τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες της εκπαίδευσης η οποία αυξάνεται όσο μειώνεται η απόστασή τους από αυτές.

Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο τα μεγαλύτερα και σχεδόν καθολικά ποσοστά επικοινωνίας είναι με τα Γραφεία Εκπαίδευσης και τους σχολικούς Συμβούλους.

Η θεματολογία της επικοινωνίας είναι παραπλήσια και αφορά θέματα προσωπικού, πληροφόρησης, κάλυψης κενών θέσεων και θέματα εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος.

Το συμπέρασμα που μπορεί εδώ να εξαχθεί είναι ότι η διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης λειτουργεί και λειτουργεί ικανοποιητικά σύμφωνα με την άποψη των Διευθυντών των σχολικών μονάδων, όχι όμως και σε επίπεδο ΥΠΕΠΘ, το οποίο είναι πολύ σημαντικό να βελτιωθεί.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν σημαντικά προβλήματα τα οποία ήδη έχουν εντοπισθεί από τις απαντήσεις στις προηγούμενες ενότητες και για τα οποία έχουν καταγραφεί και οι απόψεις των Διευθυντών.

Η ικανοποίηση της συνεργασίας που εμφανίζεται σχετίζεται πάντοτε με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και εκφράζεται πάντοτε με αυτό το δεδομένο.

### **5.1.2 Ανασκόπηση**

Στη μεγάλη πλειοψηφία των Σχολικών Μονάδων εργάζονται αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί και μοναδική εξαίρεση είναι τα Νηπιαγωγεία. Αυτό δημιουργεί λειτουργικά και οργανωτικά προβλήματα στα σχολεία καθώς συχνά δεν βρίσκονται στη θέση τους στην αρχή της χρονιάς.

Στο 56% των σχολείων της έρευνας, ο σύλλογος των καθηγητών συμπληρώνεται από 1 μέχρι και 5 αναπληρωτές η ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς. Αυτό σημαίνει ότι: δεν είναι όλοι οι εκπαιδευτικοί στο σχολείο τους, με δεδομένη την καθυστερημένη πρόσληψη εκπαιδευτικών ως αναπληρωτές και στη συνέχεια ως ωρομίσθιοι παρατηρούνται δυσλειτουργίες στις σχολικές μονάδες μέχρι και το μέσο της σχολικής χρονιάς, τα

μεγαλύτερα προβλήματα παρατηρούνται στα δημοτικά σχολεία, όπου ο μ.ο. αναπληρωτών πλησιάζει τους 5.

Στο 67% των σχολείων της έρευνας, οι εκπαιδευτικοί που είναι αποσπασμένοι σε άλλη θέση εκτός σχολείου, έχοντας οργανική θέση στο συγκεκριμένο σχολείο, είναι από 1-5 άτομα. Αυτό σημαίνει ότι: δεν έχει ο διευθυντής από την αρχή της σχολικής χρονιάς το σύνολο των εκπαιδευτικών που απαιτούνται για την καλύτερη λειτουργία της σχολικής μονάδας, οι σχολικές μονάδες υπολειτουργούν συνήθως μέχρι τα μέσα της σχολικής χρονιάς. Αυτό δημιουργεί σημαντικά προβλήματα για τους μαθητές, όπως η μη κάλυψη της διδακτικής ύλης, και η συμπίεση του απαιτούμενου χρόνου εκμάθησης της ύλης. Τα μεγαλύτερα προβλήματα παρατηρούνται στα λύκεια, όπου ο μ.ο. των αποσπασμένων έχοντας οργανική θέση στο συγκεκριμένο σχολείο, ξεπερνάει τους 5.

Σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια) παρατηρείται το φαινόμενο απουσίας ενός έως τριών εκπαιδευτικών ανά σχολική μονάδα για 1 έως 5 χρόνια (μεταπτυχιακό και διδακτορική διατριβή). Αυτό σημαίνει ότι: λείπουν κάποιοι εκπαιδευτικοί και δεν έχει ο διευθυντής από την αρχή της σχολικής χρονιάς το σύνολο των εκπαιδευτικών που απαιτούνται για την καλύτερη λειτουργία της σχολικής μονάδας, παρατηρούνται δυσλειτουργίες στις σχολικές μονάδες μέχρι και το μέσο της σχολικής χρονιάς. Τα μεγαλύτερα προβλήματα, παρατηρούνται στα δημοτικά σχολεία, όπου ο μ.ο. των δασκάλων με εκπαιδευτική άδεια πλησιάζει του 4.

Κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου 2007-2008, μόνο σε 2 από τις 5 σχολικές μονάδες της χώρας δεν υπήρξαν μικρά ή μεγάλα προβλήματα στη στελέχωσή τους σε εκπαιδευτικό προσωπικό.

Το στοιχείο αυτό δείχνει ότι υπάρχει πρόβλημα στις διαδικασίες έγκαιρης στελέχωσης των σχολικών μονάδων και τα μεγαλύτερα προβλήματα εντοπίζονται στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί στα Λύκεια της χώρας επαρκούσαν πλήρως μόνο στο 37% των σχολικών μονάδων όταν ο μέσος όρος επάρκειας των εκπαιδευτικών όλως των σχολείων ήταν 41%. Μεγάλο πρόβλημα επίσης υπήρξε στο 34% των Γυμνασίων και 35% των Λυκείων, που καλύφθηκαν τα κενά των εκπαιδευτικών με αναπληρωτές καθυστερημένα.

Υπάρχει έντονο επίσης πρόβλημα έλλειψης βοηθητικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες. Μόνο το θέμα του προσωπικού καθαριότητας αντιμετωπίζεται σωστά μέχρι στιγμής στα σχολεία και σχεδόν το 50% των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και των νηπιαγωγείων διαθέτει σχολικό τροχονόμο.

Σε όλους τους άλλους τομείς βοηθητικού προσωπικού των σχολείων υπάρχουν πάρα πολύ μεγάλα κενά που είναι πιθανό να δημιουργούν σημαντικά λειτουργικά προβλήματα. Το πιο έντονο πρόβλημα παρατηρείται στο προσωπικό γραμματειακής υποστήριξης, όπου στο σχεδόν απόλυτο 100% των δημοτικών, στο 81% των γυμνασίων και 67% των λυκείων δεν υπάρχουν γραμματείς.

Σήμερα σχεδόν το σύνολο των σχολικών μονάδων της χώρας μας μπορεί και λειτουργεί με τμήματα μαθητών που δεν αριθμούν περισσότερους από τριάντα μαθητές το κάθε ένα. Το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς αποδεικνύει ότι ένα σημαντικό θέμα που υπήρχε παλαιότερα και αφορούσε την έλλειψη υποδομών και την υπερ-συγκέντρωση μαθητών σε τμήματα, δεν υφίσταται πλέον. Ο μέσος όρος των μαθητών ανά τμήμα είναι κάτω από 20 σε όλους τους τύπους σχολείων. Πρώτα έρχονται τα Νηπιαγωγεία με 16 μαθητές στο τμήμα, τα Δημοτικά με 17, τα Γυμνάσια με 20 και τα Λύκεια με 18.

Οι σχολικές επιτροπές λειτουργούν σχεδόν στο σύνολο των σχολικών μονάδων και ακόμη και στις περιπτώσεις όπου αναφέρεται ότι δεν λειτουργεί αυτό οφείλεται κυρίως σε παράγοντες που έχουν να κάνουν με τη παράλληλη λειτουργία πολλών σχολικών μονάδων στον ίδιο χώρο.

Από το σύνολο των σχολικών μονάδων της χώρας 4 στις 5 διαθέτουν μηχανοργάνωση, με καλύτερο ποσοστό 80%, στα Γυμνάσια και τα Λύκεια. Τα Νηπιαγωγεία όμως μόνο 1 στα 2 έχουν μηχανογραφηθεί. Το έντονο πρόβλημα έλλειψης μηχανοργάνωσης που υπάρχει στα Νηπιαγωγεία και βέβαια οι διευκολύνσεις που παρέχει η μηχανοργάνωση στη διοικητική λειτουργία μίας σχολικής μονάδας σίγουρα πρέπει να οδηγήσουν σε εγκατάσταση συστημάτων σε όλες τις σχολικές μονάδες.

Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί στο σημείο αυτό είναι ότι εκτός από τη μηχανοργάνωση όλων των σχολείων είναι απαραίτητη και η σύνδεση μέσω ενός

ειδικού υπολογιστικού προγράμματος, των σχολείων μεταξύ τους αλλά και με τα Γραφεία, τις Διευθύνσεις, τις Περιφέρειες και το ίδιο το Υπουργείο.

Οι Διευθυντές εμφανίζονται διχασμένοι στο θέμα του βαθμού ικανοποίησής τους από το ισχύον σύστημα των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων. Το 50% και των 2 βαθμίδων της εκπαίδευσης είναι ικανοποιημένοι «πολύ (6,6%) και αρκετά (44%)», και το άλλο 50% είναι ικανοποιημένο «λίγο (39%) και καθόλου (10,4%)». Η «εικόνα» αυτή σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στην έναρξη της σχολικής χρονιάς υπήρχαν έντονα προβλήματα στελέχωσης, όπως φάνηκε στις προηγούμενες παραγράφους, αποδεικνύουν ότι το σύστημα που ισχύει είναι αρκετά προβληματικό και χρειάζεται αλλαγές προκειμένου να είναι πιο αποδοτικό.

Το βασικότερο πρόβλημα που εντοπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων στο σύστημα στελέχωσης των σχολείων, (κατά 68%,) είναι η μη τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων γεγονός που δείχνει ότι οι διαδικασίες γίνονται με λάθος προγραμματισμό σε σχέση με το τι έχει προβλεφθεί. Η διαδικασία των μεταθέσεων, διορισμών, αποσπάσεων, κ.α. γίνεται χωρίς προγραμματισμό με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο το Ιούνιο να υπάρχουν στα κατά τόπους ΠΥΣΠΕ και ΠΥΣΔΕ πλεονάζοντες εκπαιδευτικοί ενώ το Σεπτέμβριο στα ίδια Υπηρεσιακά όργανα να υπάρχουν κενά εκπαιδευτικών, καθώς κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού ανακοινώνονται ακόμη αποσπάσεις και εκπαιδευτικές άδειες.

Το επόμενο σημαντικό πρόβλημα που εντοπίζουν οι Διευθυντές (κατά 46%) είναι οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης των σχολικών μονάδων. Η διαδικασία αυτή είναι τόσο χρονοβόρα και γραφειοκρατική που για να φτάσει μια αναφορά για κενό εκπαιδευτικού και μετά το αίτημα αναπλήρωσής του από το σχολείο στο Υπουργείο περνά από δεκάδες χέρια και γραφεία. Χαρακτηριστικά τα αιτήματα φεύγουν από τις σχολικές μονάδες με διαβιβαστικό προς τα Γραφεία εκπαίδευσης. Στη συνέχεια αυτά συγκεντρώνουν όλα τα αιτήματα των σχολείων της περιφέρειάς τους και τα διαβιβάζουν στις Διευθύνσεις εκπαίδευσης. Εκεί συνεδριάζει το υπηρεσιακό όργανο ΠΥΣΠΕ ή ΠΥΣΔΕ, για να δει την έκταση του προβλήματος και διαβιβάζει και αυτό με τη σειρά του τα αιτήματα συνολικά της Διεύθυνσης στις Περιφέρειες εκπαίδευσης. Τα αιτήματα στη συνέχεια περνούν από διάφορα γραφεία εντός ΥΠΕΠΘ για να φτάσουν τελικά στο γραφείο του Υπουργού από όπου θα αποφασιστεί ο ακριβής αριθμός των

εκπαιδευτικών που θα αποσπαστούν και θα ζητηθεί έγκριση κονδυλίων από το Υπουργείο Οικονομικών για διορισμό αναπληρωτών και ωρομισθίων μέσω αποσπάσεων. Σημαντικά βέβαια θέματα υπάρχουν και σε σχέση με την ύπαρξη μεγάλης γραφειοκρατίας και το συγκεντρωτισμό που επικρατεί στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων.

Σημαντικό επίσης μειονέκτημα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό για τους Διευθυντές (κατά 40%) είναι η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ, και ακολουθεί το πρόβλημα της έλλειψης ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων (κατά 34%).

Σχετικά με τα προβλήματα που εντοπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων στο σύστημα στελέχωσης με εκπαιδευτικό προσωπικό, υπάρχει μια μικρή απόκλιση στα ποσοστά των διευθυντών του δημοτικού από το μέσο όρο. Πιο συγκεκριμένα για του διευθυντές των δημοτικών σχολείων είναι πρόβλημα:

1. Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, για το 73,2% όταν ο μ.ο. είναι 68,1%
2. Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης, για το 46,1% όταν ο μ.ο. είναι 45,4%
3. Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ για το 43,9% όταν ο μ.ο. είναι 38,6%
4. Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων για το 36,0% όταν ο μ.ο. είναι 33,2%.

Σημειώνεται ότι οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές διότι το δείγμα δεν είναι ασφαλές για να μας δώσει ολοκληρωμένα συμπεράσματα.

Όσον αφορά στις προτάσεις που έχουν διατυπωθεί στην κατεύθυνση της βελτίωσης του συστήματος στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό, οι Διευθυντές εμφανίζονται ιδιαίτερα θετικοί στη μηχανογράφηση του συστήματος (με 81%) και στη σταδιακή κατάργηση των αποσπάσεων εκπαιδευτικών σε υπηρεσίες του



ΥΠΕΠΘ (με 75%). Επίσης στην πλειοψηφία τους οι Διευθυντές συμφωνούν με τη θεσμοθέτηση περιορισμού δύο ετών υπηρεσίας για την απόκτηση του δικαιώματος απόσπασης ή μετάθεσης (με 57%) και στην αποκέντρωση του συστήματος των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Περιφερειακές Διευθύνσεις (με 53%).

Παράλληλα οι Διευθυντές είναι αντίθετοι στην υποβολή των αιτημάτων κάλυψης κενών θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού από της σχολικές μονάδες απευθείας στο ΥΠΕΠΘ, χωρίς τη μεσολάβηση των Προϊσταμένων Αρχών της (με 53%). Οι Διευθυντές είναι τέλος αρνητικοί σε κάθε σκέψη για αύξηση των ωρών υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών (με 86%).

Σχετικά με τις προτάσεις των Διευθυντών ανά εκπαιδευτική βαθμίδα δεν υπάρχουν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το σύνολο των απαντήσεων. Πιο συγκεκριμένα όμως θα μπορούσαμε να κάνουμε τις εξής παρατηρήσεις: Ενώ ο μέσος όρος των Διευθυντών εμφανίζεται θετικός στη μηχανογράφηση του συστήματος (με 81%), οι Διευθυντές των Δημοτικών είναι θετικοί κατά 85% και οι των Λυκείων κατά 75%. Ενώ οι Διευθυντές στο σύνολό τους εμφανίζονται ιδιαίτερα θετικοί στη σταδιακή κατάργηση των αποσπάσεων εκπαιδευτικών σε υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ (με 75%), οι των Λυκείων κατά 67%. Ιδιαίτερα θετικοί είναι οι Διευθυντές των Λυκείων σχετικά με τη θεσμοθέτηση περιορισμού δύο ετών υπηρεσίας για την απόκτηση του δικαιώματος απόσπασης ή μετάθεσης κατά 65% όταν ο μέσος όρος όλων των Διευθυντών είναι 57%. Στη πρόταση για την αποκέντρωση του συστήματος των διαδικασιών διορισμού, μεταθέσεων και αποσπάσεων στις Περιφερειακές Διευθύνσεις, οι Διευθυντές Δημοτικών Γυμνασίων και Λυκείων συμφωνούν κατά 47,5% όταν ο μέσος όρος είναι 53%. Οι Διευθυντές τέλος των Δημοτικών είναι αρνητικοί στην αύξηση των ωρών υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών κατά 91% και των Γυμνασίων κατά 80% όταν ο μέσος όρος είναι 86%. Οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές διότι το δείγμα δεν είναι ασφαλές για να μας δώσει ολοκληρωμένα συμπεράσματα.

Ως ιδιαίτερης δυσκολίας αντικείμενα στην άσκηση των καθηκόντων τους ως Διευθυντές των σχολείων, θεωρούν: την εξεύρεση και τη διαχείριση των οικονομικών πόρων (κατά 66%), την κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών (κατά 62%), την έγκαιρη στελέχωση του σχολείου (κατά 59%), την εξασφάλιση των απαραίτητων εκπαιδευτικών μέσων

(κατά 50%) και τέλος τη συνεργασία με το ΥΠΕΠΘ (κατά 43%). Δυσκολεύονται δηλαδή κυρίως στη στελέχωση και στα οικονομικά των σχολείων τους.

Τα καθήκοντα που έχουν να κάνουν με διοίκηση και συνεργασία με τοπικούς και υπηρεσιακούς φορείς κρίνονται από τους Διευθυντές εύκολα ή σχετικά εύκολα, όπως: η συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές (κατά 67%), η διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού (κατά 65%), η διεκπεραίωση εγγράφων (κατά 60%), η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών (κατά 53%), και η τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος (κατά 52%). Με εμφανώς πιο προβληματικό θέμα τη διαχείριση των λειτουργικών θεμάτων (38% εύκολο και 50% σχετικά εύκολο).

Αντίστοιχα είναι τα αποτελέσματα και στην ανάλυση των απαντήσεων ανά εκπαιδευτική βαθμίδα στην οποία υπηρετούν οι Διευθυντές, καθώς ο λεπτομερής έλεγχος αυτών δεν παρουσιάζει ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σε σχέση με το σύνολο των απαντήσεων. Για κάποια όμως σημεία θα μπορούσαμε να τονίσουμε τα ακόλουθα: Η συνεργασία με τις Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές είναι εύκολο για τους Διευθυντές των Λυκείων κατά 75% όταν ο μ.ο. είναι κατά 67%. Η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων, μαθητών είναι εύκολο για τους Διευθυντές των Δημοτικών κατά 57,5% όταν ο μ.ο. είναι κατά 53%. Για τους Διευθυντές των Δημοτικών δεν είναι η διαχείριση των λειτουργικών θεμάτων τόσο προβληματικό θέμα, καθώς για το 41% είναι εύκολο και το 46% σχετικά εύκολο, όταν ο μ.ο. είναι 38% εύκολο και 50% σχετικά εύκολο. Μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις στο ζήτημα της παρακολούθησης του διδακτικού έργου για τους Διευθυντές των Λυκείων (31% εύκολο, 35% σχετικά εύκολο, 32% δύσκολο), όταν ο μ.ο. είναι 26% εύκολο, 44% σχετικά εύκολο, 29% δύσκολο. Τη συνεργασία με το ΥΠΕΠΘ ενώ ο μ.ο. των Διευθυντών τη θεωρεί δύσκολη κατά 43%, οι Διευθυντές των Λυκείων δυσκολεύονται κατά 25%. Η εξασφάλιση των απαραίτητων εκπαιδευτικών μέσων είναι δύσκολη για τους Διευθυντές των Δημοτικών κατά 64% ενώ ο μ.ο. είναι 50%). Αντίθετα με την έγκαιρη στελέχωση του σχολείου οι Διευθυντές των Δημοτικών δυσκολεύονται κατά 49% όταν ο μ.ο. είναι 59%. Οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται στους Διευθυντές των Νηπιαγωγείων δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικές.

Η έλλειψη υποστηρικτικού διοικητικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες, γεγονός που πιστοποιήθηκε και στη διαδικασία αποτύπωσης του προφίλ των σχολικών μονάδων, αποτελεί το πιο σοβαρό πρόβλημα που δημιουργεί δυσκολίες στους

Διευθυντές στη διαδικασία άσκησης των καθηκόντων τους (43%). Το μεγαλύτερο πρόβλημα παρουσιάζεται στα Γυμνάσια και στα Λύκεια με το 50% των πρώτων και το 46% των δεύτερων Διευθυντών να αντιμετωπίζουν δυσκολίες.

Σημαντικό, βέβαια, πρόβλημα είναι και η γραφειοκρατία στις διαδικασίες που ακολουθούνται (28%). Για το 12% επίσης των διευθυντών υπάρχει πρόβλημα με το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του ΥπεΠΘ στα ζητήματα στελέχωσης των σχολικών μονάδων.

Προκύπτει σημαντικό θέμα κάλυψης των αναγκών των σχολικών μονάδων με προσωπικό υποστήριξης των διαδικασιών λειτουργίας και οργάνωσής τους, αλλά και τη δημιουργία ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου.

Στα θέματα που αφορούν το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο των σχολικών μονάδων και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες των Διευθυντών και σε θέματα συντονισμού, επάρκειας και βελτίωσής του, οι Διευθυντές θεωρούν ότι τα κυριότερα προβλήματα τα αντιμετωπίζουν στην οργάνωση και παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων (52%), και στην προώθηση θεμάτων που αφορούν τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυμένου ωραρίου, ολοήμερου σχολείου και λοιπών εκπαιδευτικών καινοτομιών (44,5%). Είναι σημαντικό ότι ενώ φαίνεται να είναι απαραίτητη η επιμόρφωση, ως παιδαγωγικό εργαλείο και οι εκπαιδευτικοί την επιζητούν, δεν υπάρχει ένα σύστημα αναπλήρωσης αυτών που επιμορφώνονται ώστε να μην παρουσιάζεται πρόβλημα στη σχολική μονάδα και να πιέζεται ο Διευθυντής να βρει λύση. Ένα άλλο πρόβλημα που προκύπτει από τα παραπάνω είναι ότι το μεγάλο αίτημα των Διευθυντών για διοικητικό προσωπικό το οποίο είναι απαραίτητο για τη λειτουργία των παράλληλων σχολικών τμημάτων (ΠΔΣ, Ενισχυτική, Ολοήμερο), καθώς μέχρι σήμερα ο διευθυντής είναι αναγκασμένος να «ψαρεύει» εκπαιδευτικούς γι' αυτές τις υποχρεώσεις του σχολείου.

Σημαντικά προβλήματα αντιμετωπίζουν και στα θέματα του προγράμματος διδασκαλίας (24,6%), της εξασφάλισης επαρκούς διδακτικού υλικού (23,5%), τη σύνταξη του σχολικού προγράμματος (22%), και της διοργάνωσης μορφωτικών και πολιτιστικών επισκέψεων (21%), αλλά το μέγεθος του προβλήματος σε αυτά τα θέματα κρίνεται πολύ μικρότερο.

Στο θέμα της εκτέλεσης των διοικητικών τους καθηκόντων, οι Διευθυντές εντοπίζουν προβλήματα στην ενημέρωση για την ισχύουσα νομοθεσία (31,6%), στην εφαρμογή κυρώσεων προς το προσωπικό (26%), στη διαμόρφωση κανόνων για εκπαιδευτικούς και μαθητές (23%), στη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης (23%), στην ενημέρωση των εκπαιδευτικών σχετικά με τη νομοθεσία (21%), και στον επιμερισμό εργασιών σε διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό (21%). Βλέπουμε ότι οι Διευθυντές αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα στα θέματα της εκπαιδευτικής νομοθεσίας, να τη γνωρίσουν οι ίδιοι και να την κάνουν κτήμα στους εκπαιδευτικούς που συνεργάζονται. Υπάρχει επίσης μεγάλο έλλειμμα κανόνων στις σχολικές μονάδες για την καλύτερη λειτουργία και οργάνωσή τους.

Σίγουρα υπάρχουν προβλήματα και στους άλλους τομείς αλλά αυτά κρίνονται μικρότερης σημασίας σε σύγκριση με αυτά που προαναφέρθηκαν.

Αντίστοιχη είναι η κατάσταση και στην ανάλυση των απαντήσεων ανά τύπο εκπαιδευτικής μονάδας που υπηρετούν οι Διευθυντές που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στον τομέα αρμοδιοτήτων των Διευθυντών που άπτεται της εύρυθμης λειτουργίας των σχολικών μονάδων τα θέματα της συντήρησης των υποδομών (73%), της ανάγκης για εξεύρεση πόρων για τη λειτουργία του σχολείου (62%), της απόκτησης και συντήρησης του αναγκαίου εξοπλισμού (50%) και της έλλειψης βοηθητικού προσωπικού (37,6%), προβάλλουν ως τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Προβλήματα τα οποία είναι κοινά σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και σε όλους τους τύπους σχολικών μονάδων όπως φαίνεται και στη συνέχεια, αλλά δεν θα έπρεπε να απασχολούν τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας. Οι αρμοδιότητες του Διευθυντή θα έπρεπε να ξεκινούν και να σταματούν στη καλή διοίκηση του σχολείου και την παραγωγή καλύτερου εκπαιδευτικού έργου και όχι η συντήρηση και το βοηθητικό προσωπικό.

Οι διευθυντές των σχολείων δεν επικοινωνούν με τις περιφέρειες εκπαίδευσης κατά 77%, αλλά όταν επικοινωνούν για διάφορα εκπαιδευτικά ζητήματα ο βαθμός ικανοποίησης φτάνει το 95% (58,6% ναι και 36% τις περισσότερες φορές). Τα αντικείμενα επικοινωνίας με τις περιφέρειες, για τα οποία οι Διευθυντές είναι απόλυτα ικανοποιημένοι (όταν επικοινωνούν), είναι τα θέματα επιτροπών και σχολικών

συμβούλων (κατά 84,6%), τα εκπαιδευτικά και παιδαγωγικά θέματα (κατά 80,6%), τα θέματα προσωπικού (κατά 62,5%), και τα επιμορφωτικά προγράμματα/ σεμινάρια/ ημερίδες (κατά 56%). Στα ζητήματα, όπως η οργάνωση του εκπαιδευτικού προγράμματος, τα διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών, οι εκδηλώσεις/ εκδρομές, και τα ατυχήματα/ ασφάλεια των μαθητών, ο βαθμός επικοινωνίας είναι μέτριος (50%).

Σχετικά με την επικοινωνία των διευθυντών των σχολείων με τους προϊσταμένους διευθύνσεων είναι ικανοποιητική για το 64,6% (με το μεγαλύτερο ποσοστό 74% να εμφανίζεται στα γυμνάσια και το μικρότερο στα δημοτικά 53%), ενώ με τις περιφέρειες για το 58,6%. Τα αντικείμενα επικοινωνίας με τους προϊσταμένους διευθύνσεων για τα οποία οι Διευθυντές είναι απόλυτα ικανοποιημένοι, είναι τα θέματα που αφορούν παιδαγωγικά ζητήματα (η οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος 75,4%, τα εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα 66,5%) και την καθημερινή λειτουργία της σχολικής μονάδας (τα θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας 70,4%, οι εκδηλώσεις/ εκδρομές 69%, τα ατυχήματα/ ασφάλεια μαθητών 67%, τα διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών 66%), τα οποία στην επικοινωνία τους με τις περιφέρειες δεν ήταν στην πρώτη τους προτεραιότητα.

Ο βαθμός επικοινωνίας των διευθυντών σχολείων βλέπουμε ότι αυξάνει όσο ο θεσμός της διοίκησης της εκπαίδευσης βρίσκεται πιο κοντά στη σχολική μονάδα. Έτσι οι Διευθυντές των σχολείων είναι ικανοποιημένοι με την επικοινωνία τους με τους προϊσταμένους γραφείων κατά 75% (όταν με τους αντίστοιχους των διευθύνσεων ήταν ικανοποιημένοι κατά 64,6% και με τις περιφέρειες κατά 58,6%). Οι διευθυντές των λυκείων είναι περισσότερο ικανοποιημένοι κατά 83,5% και οι των δημοτικών λιγότερο 70,5%. Ο αντίστοιχος βαθμός ικανοποίησης από την άμεση και πιο οικεία πλέον επικοινωνία είναι σε υψηλό επίπεδο όσον αφορά θέματα όπως: επιμορφωτικά προγράμματα/ σεμινάρια/ ημερίδες (84%), θέματα λειτουργίας και υποδομών της σχολικής μονάδας (84%), οργάνωση και προγραμματισμός εκπαιδευτικού προγράμματος (80%), εκπαιδευτικά/ παιδαγωγικά θέματα (79%), Διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών (77%).

Ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία των διευθυντών σχολείων με τους Σχολικούς Συμβούλους είναι σε χαμηλότερο επίπεδο (57%) σε σχέση με τα στελέχη της διοίκησης της εκπαίδευσης. Οι διευθυντές των δημοτικών είναι περισσότερο

ικανοποιημένοι κατά 68,5% και οι των γυμνασίων λιγότερο 48%. Η επικοινωνία περιστρέφεται περισσότερο σε θέματα διοικητικά (κατά 62,5%) και προσωπικού (κατά 62%) και λιγότερο σε θέματα που άπτονται του ρόλου των σχολικών συμβούλων όπως επιμορφωτικά (κατά 57%) και εκπαιδευτικά (κατά 56%).

Οι διευθυντές των σχολείων επικοινωνούν απ' ευθείας με το Υπουργείο Παιδείας και τους φορείς του, όπου αυτό είναι αναγκαίο, και είναι ικανοποιημένοι από αυτή την επικοινωνία σε ποσοστό 44,5% (το χαμηλότερο ποσοστό επικοινωνίας). Οι διευθυντές των λυκείων είναι περισσότερο ικανοποιημένοι κατά 50% και οι των δημοτικών λιγότερο 38%. Η μέτρια (το ποσοστό κυμαίνεται στο 50%) αυτή επικοινωνία αφορά κυρίως: διοικητικά θέματα και παροχή πληροφοριών, εκδηλώσεις/ εκδρομές και ατυχήματα/ ασφάλεια των μαθητών.

Γενικά θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων έχουν επικοινωνία με τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες της εκπαίδευσης η οποία αυξάνεται όσο μειώνεται η απόστασή τους από αυτές.

Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο τα μεγαλύτερα και σχεδόν καθολικά ποσοστά επικοινωνίας είναι με τα Γραφεία Εκπαίδευσης και τους σχολικούς Συμβούλους. Η θεματολογία της επικοινωνίας είναι παραπλήσια και αφορά θέματα προσωπικού, πληροφόρησης, κάλυψης κενών θέσεων και θέματα εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος.

Το συμπέρασμα που μπορεί εδώ να εξαχθεί είναι ότι η διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης λειτουργεί και λειτουργεί ικανοποιητικά σύμφωνα με την άποψη των Διευθυντών των σχολικών μονάδων.

Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν σημαντικά προβλήματα τα οποία ήδη έχουν εντοπισθεί από τις απαντήσεις στις προηγούμενες ενότητες και για τα οποία έχουν καταγραφεί και οι απόψεις των Διευθυντών.

Η ικανοποίηση της συνεργασίας που εμφανίζεται σχετίζεται πάντοτε με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και εκφράζεται πάντοτε με αυτό το δεδομένο.

## 5.2 Διοικητικά Στελέχη Εκπαίδευσης

Παρακάτω παρουσιάζονται και σχολιάζονται οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια (βλ Παραδοτέο 2, κεφάλαιο 2 Μεθοδολογία) που διανεμήθηκαν σε διοικητικά στελέχη εκπαίδευσης, απαντήθηκαν και συγκεντρώθηκαν. Ακολουθεί ανασκόπηση των σημαντικότερων συμπερασμάτων, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του συγκεντρωμένου υλικού.

### 5.2.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

#### 5.2.1.1 Απαντήσεις περιφερειακών διευθυντών εκπαίδευσης

Οι απαντήσεις των περιφερειακών διευθυντών εκπαίδευσης αποτελούσαν το 23,3% του δείγματος.

**Πίνακας 80: Ερώτηση 3. Στην Διεύθυνσή σας πόσες Διευθύνσεις α'βάθμιας και β'βάθμιας εκπαίδευσης εποπτεύετε ;**

Αριθμός Διευθύνσεων εποπτεύουν	α'βάθμιων που	%	Cumulative Percent
1		20,0	20,0
2		20,0	40,0
4		60,0	100,0
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 81: β'βάθμιας**

Αριθμός Διευθύνσεων	β'βάθμιων	%	Cumulative Percent
2		25,0	25,0
4		75,0	100,0
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 82: Ερώτηση 4. Ποιος είναι ο αριθμός των Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάγονται στις Διευθύνσεις :**

Αριθμός Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάγονται στις Διευθύνσεις Π.Ε.	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
2	16,7	50,0
9	16,7	66,7
11	16,7	83,3
16	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**Πίνακας 83: Διευθύνσεις Δ.Ε.**

Αριθμός Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάγονται στις Διευθύνσεις Δ.Ε.	%	Cumulative Percent
1	25,0	25,0
9	75,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**Πίνακας 84: Ερώτηση 5. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στην Περιφέρειά σας;**

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων Π.Ε., που υπάγονται στην Περιφέρειά	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
9	16,7	50,0
13	16,7	66,7
26	16,7	83,3
30	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	



**Πίνακας 85: Αριθμός Σχολικών Συμβούλων Δ.Ε., που υπάγονται στην Περιφέρειά**

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων Δ.Ε., που υπάγονται στην Περιφέρειά	%	Cumulative Percent
16	25,0	25,0
22	25,0	50,0
28	25,0	75,0
29	25,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

**Πίνακας 86: Ερώτηση 6. Πόσα σχολεία α'βάθμιας και β'βάθμιας εκπαίδευσης εποπτεύετε ;**

Αριθμός σχολείων α'βάθμιας εκπαίδευσης που εποπτεύονται από τους Περιφερειακούς Διευθυντές	%	Cumulative Percent
1	33,3	33,3
287	16,7	50,0
434	16,7	66,7
849	16,7	83,3
1100	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**Πίνακας 87: Αριθμός σχολείων β'βάθμιας εκπαίδευσης**

Αριθμός σχολείων β'βάθμιας εκπαίδευσης που εποπτεύονται από τους Περιφερειακούς Διευθυντές	%	Cumulative Percent
1	20,0	20,0
90	20,0	40,0
151	20,0	60,0
197	20,0	80,0
290	20,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

## ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ (20,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)

### 5.2.1.2 Απαντήσεις προϊσταμένων διεύθυνσης

Οι απαντήσεις των προϊσταμένων διεύθυνσης αποτελούσαν το 20,0% του δείγματος.

**Πίνακας 88: Ερώτηση 7. Ποιος είναι ο αριθμός των Γραφείων Εκπαίδευσης που υπάγονται στη Διεύθυνσή σας;**

Αριθμός Εκπαίδευσης, που υπάγονται στη Διεύθυνσή	Γραφείων που υπάγονται	%	Cumulative Percent
0		20,0	20,0
1		20,0	40,0
2		20,0	60,0
4		40,0	100,0
<b>Σύνολο</b>		<b>100,0</b>	

**Πίνακας 89: Ερώτηση 8. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στη Διεύθυνσή σας ;**

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων που υπάγονται στη Διεύθυνσή	%	Cumulative Percent
3	33,3	33,3
7	16,7	50,0
10	16,7	66,7
17	16,7	83,3
21	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

Το 70% περίπου των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης έχει μέχρι 10 Σχολικούς Συμβούλους! Δεδομένων των δεκάδων σχολείων που εποπτεύουν αλλά και της πληθώρας των εκπαιδευτικών που εργάζονται σ' αυτά αντιλαμβανόμαστε το τεράστιο έλλειμμα Σχολικών Συμβούλων που έχουμε στον τομέα αυτό. Ο παιδαγωγικός, ο συντονιστικός και οργανωτικός ρόλος των Συμβούλων υποβαθμίζεται με το υπερβολικά λίγο αριθμό τους όταν θα πρέπει να βοηθούν εκατοντάδες εκπαιδευτικούς.

**Πίνακας 90: Ερώτηση 9. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε;**

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Προϊσταμένους Διεύθυνσης	%	Cumulative Percent
19	16,7	16,7
42	16,7	33,3
47	16,7	50,0
48	16,7	66,7
63	16,7	83,3
148	16,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

**ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΓΡΑΦΕΙΟΥ (30,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)**

**5.2.1.3 Απαντήσεις προϊσταμένων γραφείου**

Οι απαντήσεις των προϊσταμένων γραφείου αποτελούσαν το 30,0% του δείγματος.

**Πίνακας 91: Ερώτηση 10. Πόσοι Σχολικοί Σύμβουλοι υπάγονται στο Γραφείο σας;**

Αριθμός Σχολικών Συμβούλων που υπάγονται στο Γραφείο	%	Cumulative Percent
0	33,3	33,3
1	11,1	44,4
2	11,1	55,6
3	22,2	77,8
17	11,1	88,9
18	11,1	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Το 80% περίπου των Γραφείων εκπαίδευσης έχει μέχρι 3 Σχολικούς Συμβούλους! Το έλλειμμα είναι τεράστιο.

**Πίνακας 92: Ερώτηση 11. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε;**

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Προϊστάμενους Γραφείων	%	Cumulative Percent
15	11,1	11,1
16	22,2	33,3
17	22,2	55,6
19	11,1	66,7

20	22,2	88,9
23	11,1	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	

Το 90% περίπου των Προϊσταμένων Γραφείων εποπτεύουν μέχρι 20 σχολικές μονάδες. Αριθμός αρκετά ικανοποιητικός για τον επαρκή έλεγχο και την καλύτερη οργάνωση και συντονισμό αυτών.

#### 5.2.1.4 Απαντήσεις σχολικών συμβούλων

Οι απαντήσεις των σχολικών συμβούλων αποτελούσαν το 6,7% του δείγματος.

*Πίνακας 93: Ερώτηση 12. Πόσες σχολικές μονάδες εποπτεύετε ;*

Αριθμός σχολικών μονάδων που εποπτεύονται από τους Σχολικούς Συμβούλους	%	Cumulative Percent
98	50,0	50,0
103	50,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

#### 5.2.1.5 Απαντήσεις στελεχών κεντρικών υπηρεσιών ΥΠΕΠΘ

Οι απαντήσεις των στελεχών των κεντρικών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ αποτελούσαν το 20,0% του δείγματος.

*Πίνακας 94: Ερώτηση 13. Αναφέρετε τη θέση ή τις αρμοδιότητες που έχετε :*

Θέση/ αρμοδιότητα	%
Υπάλληλος Υπ.ΕΠΘ	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

## ΑΠΑΝΤΟΥΝ ΟΛΟΙ (100,0% ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ)

### 5.2.1.6 Απαντήσεις όλων των διοικητικών στελεχών

Οι παρακάτω ερωτήσεις τέθηκαν σε όλα τα διοικητικά στελέχη, αποτελούν έτσι το 100% του δείγματος.

**Πίνακας 95: Ερώτηση 14. Η δομής σας, διαθέτει μηχανοργάνωση για την υποστήριξη του διοικητικού της έργου;**

Υπαρξη μηχανοργάνωσης	%	Cumulative Percent
ΝΑΙ	90,0	90,0
ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	3,3	93,3
ΟΧΙ	6,7	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

**Πίνακας 96: Ανά Ιδιότητα**

Υπαρξη μηχανοργάνωσης ανά κατηγορία δομής	ΝΑΙ	ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	ΟΧΙ
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	100,0		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	66,7	16,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0		
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	100,0		
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0		50,0
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	100,0		
<b>Σύνολο</b>	<b>90,0</b>	<b>3,3</b>	<b>6,7</b>

Σύμφωνα με τα στοιχεία που αναφέρονται πιο πάνω, είναι σχεδόν καθολική η μηχανοργάνωση στις Διοικητικές Δομές του Υπουργείου Παιδείας και αυτό σίγουρα είναι θετικό εύρημα. Όπως στις σχολικές μονάδες έτσι και στις δομές της εκπαίδευσης η ύπαρξη μηχανοργάνωσης για την υποστήριξη του διοικητικού τους έργου αγγίζει το απόλυτο, είναι 90%. Για τις Περιφέρειες εκπαίδευσης, τα Γραφεία Π.Ε. και Δ.Ε. και το ΥΠΕΠΘ το ποσοστό είναι 100%. Αυτό που δεν υπάρχει, όμως είναι η σύνδεση όλων αυτών των δομών της εκπαίδευσης μεταξύ τους, βάσει ενός λογισμικού διαχείρισης προσωπικού, για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας και της άμεσης αντιμετώπισης των προβλημάτων στελέχωσης των σχολικών μονάδων.

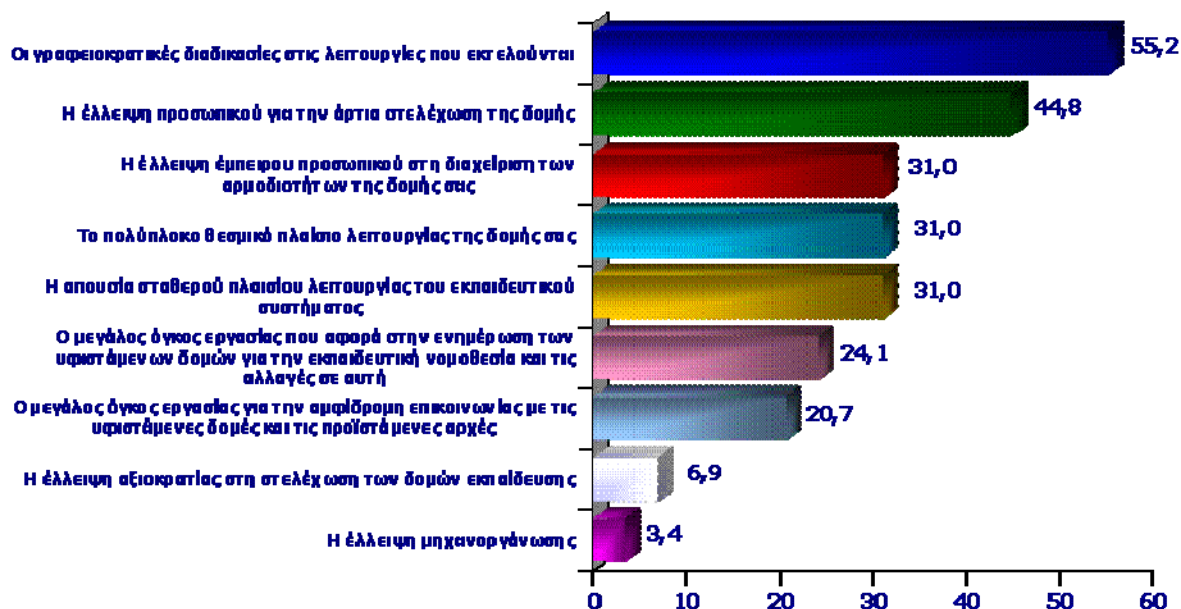
Μοναδική εξαίρεση φαίνεται να αποτελούν οι Σχολικοί Σύμβουλοι οι οποίοι εμφανίζονται να λειτουργούν με ελλειμματικό σύστημα μηχανοργάνωσης.

**Πίνακας 97: Ερώτηση 20. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζετε και επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της δομής σας ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

<b>Σημαντικότερα προβλήματα που επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης (Έως 3 επιλογές)</b>	<b>%</b>
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες στις λειτουργίες που εκτελούνται	55,2
Η έλλειψη προσωπικού για την άρτια στελέχωση της δομής	44,8
Η έλλειψη έμπειρου προσωπικού στη διαχείριση των αρμοδιοτήτων της δομής σας	31,0
Το πολύπλοκο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της δομής σας	31,0
Η απουσία σταθερού πλαισίου λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος	31,0
Ο μεγάλος όγκος εργασίας που αφορά στην ενημέρωση των υφιστάμενων δομών για την εκπαιδευτική νομοθεσία και τις αλλαγές σε αυτή	24,1
Ο μεγάλος όγκος εργασίας για την αμφίδρομη επικοινωνίας με τις υφιστάμενες δομές και τις προϊστάμενες αρχές	20,7
Η έλλειψη αξιοκρατίας στη στελέχωση των δομών εκπαίδευσης	6,9
Η έλλειψη μηχανοργάνωσης	3,4
Τα προβλήματα συνεργασίας με τις υφιστάμενες δομές	0,0
Τα προβλήματα συνεργασίας με τις προϊστάμενες αρχές	0,0

Η γραφειοκρατία και η έλλειψη προσωπικού αποτελούν τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Διοικητικές Δομές της Εκπαίδευσης και που σίγουρα η εικόνα αυτή δείχνει και τους κύριους «αντιπάλους» που έχει το ΥΠΕΠΘ στην προσπάθεια βελτίωσης του συστήματος Διοίκησης της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το σημαντικότερο πρόβλημα που επηρεάζει την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης είναι η γραφειοκρατία σε ποσοστό 55%. Άλλα προβλήματα είναι: η έλλειψη προσωπικού σε ποσοστό 45%, η έλλειψη έμπειρου προσωπικού, το πολύπλοκο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της δομής, και η απουσία σταθερού πλαισίου λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος σε ποσοστό 31%. Παρατηρούμε επίσης να ζητούν όλα τα στελέχη της εκπαίδευσης για τις δομές που υπηρετούν έμπειρο και εξειδικευμένο προσωπικό. Κάτι που δεν μπορεί να καλυφθεί από το πλήθος των εκπαιδευτικών που αποσπώνται στις υπηρεσίες αυτές, καθώς ούτε έμπειροι αλλά ούτε και εξειδικευμένοι στην δουλειά γραφείου είναι. Βρίσκονται εκεί είτε για να πάρουν τα μόρια των απομακρυσμένων περιοχών στις οποίες έχουν μετατεθεί, είτε για να βρίσκονται πιο κοντά στη διεύθυνση κατοικίας τους. Αναγκαίο είναι λοιπόν ο διορισμός διοικητικού προσωπικού, που να έχει όλα τα προσόντα που χρειάζονται αυτές οι θέσεις, για την καλύτερη και ουσιαστικότερη λειτουργία των δομών της εκπαίδευσης.

**Γράφημα 13: Ερώτηση 20. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζετε και επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της δομής σας ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



**Πίνακας 98: Ερώτηση 20. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζετε και επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της δομής σας ; / ιδιότητα**

Σημαντικότερα προβλήματα που επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης (Έως 3 επιλογές)	Ιδιότητα ερωτώμενου						Σύνολο
	Περιφ. Διευθ. Εκπ.	Προϊστ. Διεύθ. Δ.Ε.	Προϊστ. Γραφείου Π.Ε.	Προϊστ. Γραφείου Δ.Ε.	Σχ. Σύμβουλος Δ.Ε.	Στέλεχος ΥΠΕΠΘ	
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες στις λειτουργίες που εκτελούνται	42,9	50,0	100,0	42,9	50,0	80,0	55,2
Η έλλειψη προσωπικού για την άρτια στελέχωση της	42,9	50,0		71,4		40,0	44,8

δομής							
Η έλλειψη έμπειρου προσωπικού στη διαχείριση των αρμοδιοτήτων της δομής σας	14,3	50,0		42,9	50,0	20,0	31,0
Το πολύπλοκο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της δομής σας	28,6	50,0		42,9	50,0		31,0
Η απουσία σταθερού πλαισίου λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος	14,3	16,7		57,1		60,0	31,0
Ο μεγάλος όγκος εργασίας που αφορά στην ενημέρωση των υφιστάμενων δομών για την εκπαιδευτική νομοθεσία και τις αλλαγές σε αυτή	14,3	16,7	50,0	42,9	50,0		24,1
Ο μεγάλος όγκος εργασίας για την αμφίδρομη επικοινωνίας με τις υφιστάμενες δομές και τις προϊστάμενες αρχές	42,9	16,7			50,0	20,0	20,7
Η έλλειψη αξιοκρατίας στη στελέχωση των δομών εκπαίδευσης			50,0			20,0	6,9
Η έλλειψη μηχανοργάνωσης		16,7					3,4
Τα προβλήματα συνεργασίας με τις υφιστάμενες δομές							0,0
Τα προβλήματα συνεργασίας με τις προϊστάμενες αρχές							0,0

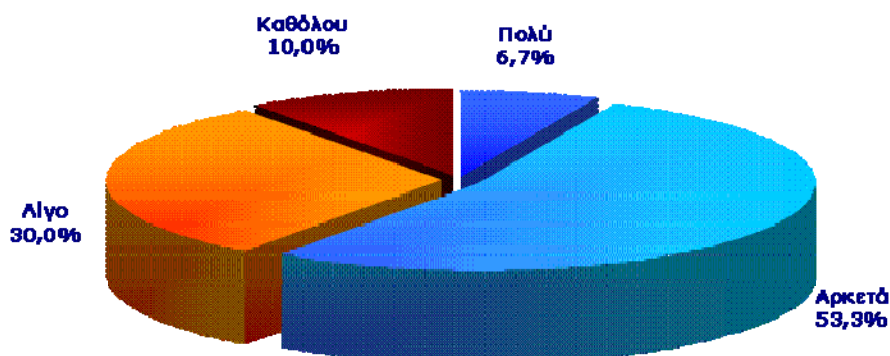


**Πίνακας 99: Ερώτηση 22. Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ;**

Βαθμός ικανοποίησης από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων	%	Cumulative Percent
Πολύ	6,7	6,7
Αρκετά	53,3	60,0
Λίγο	30,0	90,0
Καθόλου	10,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>	

Ο βαθμός ικανοποίησης των στελεχών της εκπαίδευσης από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων, είναι σχεδόν μοιρασμένος. Το 60% των στελεχών δηλώνει «πολύ & αρκετά» ικανοποιημένο, ενώ το 40% δηλώνει «λίγο & καθόλου». Οι πιο ικανοποιημένοι είναι οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. σε ποσοστό 83% και οι πιο δυσαρεστημένοι οι Προϊστάμενοι Γραφείου Δ.Ε. σε ποσοστό 86%.

**Γράφημα 14: Ερώτηση 22. Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ;**



**Πίνακας 100: Ερώτηση 22. Πόσο ικανοποιημένος είστε από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / ιδιότητα ερωτώμενου**

<b>Βαθμός ικανοποίησης από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων, ανά ιδιότητα ερωτώμενου</b>				
	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου
Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	16,7	50,0	33,3	
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	14,3	71,4	14,3	
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	0,0	83,3	16,7	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	100,0		
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	14,3	57,1	28,6
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0		50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>6,7</b>	<b>53,3</b>	<b>30,0</b>	<b>10,0</b>

**Πίνακας 101: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**

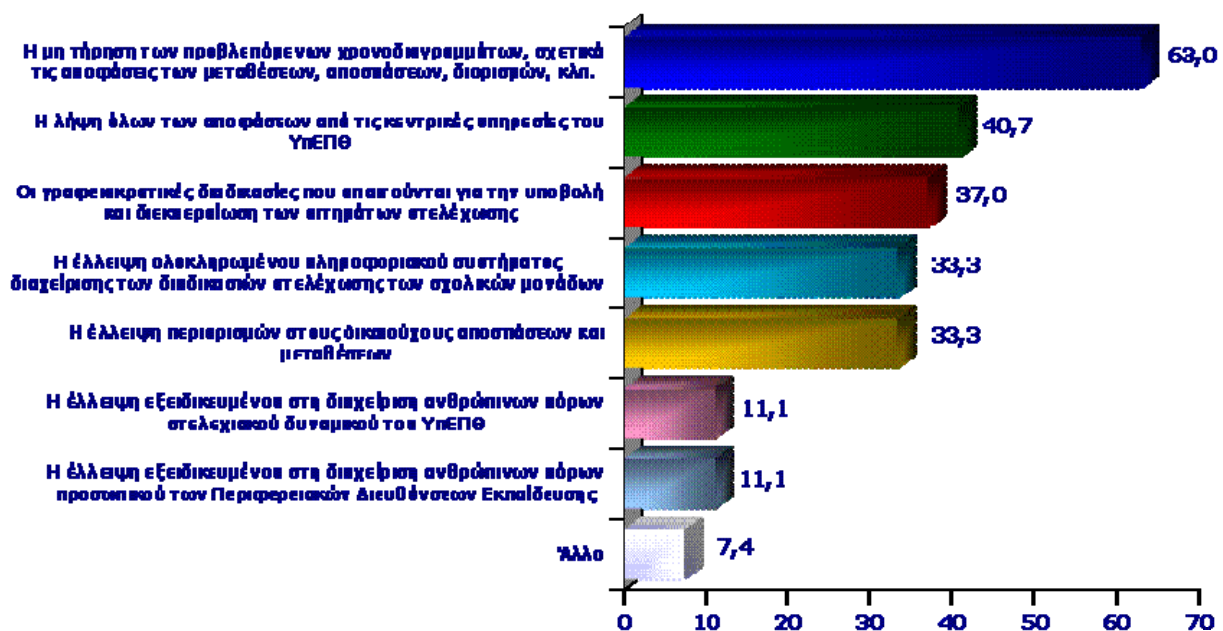
<b>Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου</b>	<b>%</b>
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	63,0
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	40,7
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	37,0
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	33,3
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	33,3
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	11,1
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	11,1
Άλλο	7,4

Το βασικό μειονέκτημα που εντοπίζεται από τα Διοικητικά Στελέχη του Εκπαιδευτικού συστήματος στο θέμα των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων,

εντοπίζεται στη μη τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων που προβλέπονται, κατά 63%. Άλλα μειονεκτήματα είναι ο συγκεντρωτισμός των αποφάσεων κατά 41%, η γραφειοκρατία κατά 37%, η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης και ο περιορισμός αποσπάσεων και μεταθέσεων κατά 33%.

Το θέμα αυτό προβάλλεται ισχυρά από όλα τα επίπεδα της Διοικητικής Πυραμίδας όπως φαίνεται στους Πίνακες που ακολουθούν και στους οποίους γίνεται ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν για το συγκεκριμένο θέμα από τους Διοικητικούς Επιτελείς ανά βαθμίδα Διοίκησης.

**Γράφημα 15: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; (ΕΩΣ 3 ΕΠΙΛΟΓΕΣ)**



**Πίνακας 102: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

<b>Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους</b>	<b>Περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης</b>
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	80,0
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	60,0
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	40,0
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	40,0
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	20,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	0,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	0,0
Άλλο.	20,0

**Πίνακας 103: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

<b>Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους</b>	<b>Προϊστάμενους Διεύθυνσης Δ.Ε.</b>
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	83,3
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	33,3
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	33,3
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	33,3
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	16,7
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	16,7
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	0,0
Άλλο.	0,0

**Πίνακας 104: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους	Προϊστάμενους Γραφείου Π.Ε.
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	100,0
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	50,0
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	50,0
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπΕΠΘ	0,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥπΕΠΘ	0,0
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	0,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	0,0
Άλλο.	0,0

**Πίνακας 105: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους	Προϊστάμενους Γραφείου Δ.Ε.
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπΕΠΘ	85,7
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	71,4
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	42,9
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	28,6
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	28,6
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥπΕΠΘ	0,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	0,0
Άλλο.	0,0

**Πίνακας 106: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους	Σχολικούς Συμβούλους Δ.Ε.
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	50,0
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	50,0
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	50,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	50,0
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	50,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	0,0
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	0,0
Άλλο.	

**Πίνακας 107: Ερώτηση 23. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κυριότερα μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ; / βαθμίδα Διοίκησης.**

Μειονεκτήματα του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου για τους	Στελέχη του ΥΠ.ΕΠΘ
Η μη τήρηση των προβλεπόμενων χρονοδιαγραμμάτων, σχετικά τις αποφάσεις των μεταθέσεων, αποσπάσεων, διορισμών, κλπ.	60,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων στελεχιακού δυναμικού του ΥΠΕΠΘ	40,0
Η λήψη όλων των αποφάσεων από τις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	20,0
Η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων	20,0
Η έλλειψη περιορισμών στους δικαιούχους αποσπάσεων και μεταθέσεων	20,0
Η έλλειψη εξειδικευμένου στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων προσωπικού των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης	20,0
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται για την υποβολή και διεκπεραίωση των αιτημάτων στελέχωσης	20,0
Άλλο.	20,0

**Πίνακας 108: Ερώτηση 26. Πόσο εύκολο ή δύσκολο θεωρείτε κάθε ένα από τα παρακάτω έργα των Διευθυντών σχολικών μονάδων ;**

	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	73,9	26,1	0,0
Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού	69,6	26,1	4,3
Διεκπεραίωση εγγράφων	60,9	39,1	0,0
Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος	47,8	47,8	4,3
Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων,	39,1	52,2	8,7
Παρακολούθηση διδακτικού έργου	30,4	56,5	13,0
Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας	17,4	47,8	34,8
Συνεργασία με ΥΠΕΠΘ	17,4	60,9	21,7
Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	17,4	82,6	0,0
Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών	13,0	52,2	34,8
Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων	13,0	43,5	43,5
Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων	8,7	30,4	60,9

Για τα στελέχη της εκπαίδευσης τα πιο εύκολα έργα για τους Διευθυντές των σχολείων είναι: η συνεργασία με τις Προϊστάμενες αρχές (κατά 74%), η διαμόρφωση μαθητικών τμημάτων (κατά 70%), η διεκπεραίωση εγγράφων (κατά 61%), η τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος (κατά 48%), η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων και γονείς (κατά 40%).

Οι Διευθυντές των σχολείων δυσκολεύονται (σύμφωνα με τα στελέχη της εκπαίδευσης) στην εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων (κατά 61%), στην εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων (κατά 43,5%), και στην κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών (κατά 35%).

Η στελέχωση των σχολικών μονάδων, ο συντονισμός του διδακτικού έργου και η εξεύρεση οικονομικών πόρων είναι τα βασικά προβλήματα που θεωρούν οι Διοικητικοί Επιτελείς του Εκπαιδευτικού μας συστήματος ότι αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων.

Είναι άλλωστε και αυτοί που έχουν την ευθύνη συνεχούς παρακολούθησης του παραγόμενου έργου στα σχολεία, έχουν συνεχή ροή επικοινωνίας και ενημέρωσης και έχουν σφαιρική εικόνα και αντίληψη των δυσλειτουργιών και των προβλημάτων που υπάρχουν και σίγουρα όσα δηλώνουν είναι προϊόν της εμπειρίας που διαθέτουν.

Στους Πίνακες που ακολουθούν, παρουσιάζεται ο βαθμός δυσκολίας που αποδίδουν σε κάθε ένα από τα προαναφερθέντα αντικείμενα ενασχόλησης των Διευθυντών των

Σχολικών Μονάδων , οι Διοικητικοί Επιτελείς ανά βαθμίδα Διοίκησης στην οποία συμμετέχουν.

**Πίνακας 109: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Έγκαιρη στελέχωση της εκπαιδευτικής μονάδας		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	28,6	42,9	28,6
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	16,7	33,3	50,0
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	16,7	66,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>17,4</b>	<b>47,8</b>	<b>34,8</b>

**Πίνακας 110: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	28,6	42,9	28,6
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	16,7	33,3	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	100,0	
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	0,0	66,7	33,3
<b>Σύνολο</b>	<b>13,0</b>	<b>52,2</b>	<b>34,8</b>

**Πίνακας 111: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Συνεργασία με Προϊστάμενες Εκπαιδευτικές Αρχές	
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	100,0	
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	83,3	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	57,1	42,9
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>73,9</b>	<b>26,1</b>



**Πίνακας 112: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Συνεργασία με ΥπεΠΘ		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	50,0	50,0	
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	16,7	66,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	71,4	28,6
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>17,4</b>	<b>60,9</b>	<b>21,7</b>

**Πίνακας 113: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Διεκπεραίωση εγγράφων	
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	83,3	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	57,1	42,9
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	33,3	66,7
<b>Σύνολο</b>	<b>60,9</b>	<b>39,1</b>

**Πίνακας 114: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	33,3	50,0	16,7
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	16,7	50,0	33,3
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	28,6	71,4
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>13,0</b>	<b>43,5</b>	<b>43,5</b>

**Πίνακας 115: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	66,7	16,7	16,7
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	50,0	50,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	28,6	71,4	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	100,0	
<b>Σύνολο</b>	<b>47,8</b>	<b>47,8</b>	<b>4,3</b>

**Πίνακας 116: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Διαμόρφωση τμημάτων μαθητικού πληθυσμού		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0		
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	85,7	14,3	
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	83,3	16,7	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0	
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	33,3	50,0	16,7
<b>Σύνολο</b>	<b>69,6</b>	<b>26,1</b>	<b>4,3</b>

**Πίνακας 117: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0		50,0
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	16,7	33,3	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	14,3	85,7
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	0,0	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>8,7</b>	<b>30,4</b>	<b>60,9</b>

**Πίνακας 118: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Διαχείριση λειτουργικών θεμάτων	
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	33,3	66,7
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	16,7	83,3
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	100,0
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	100,0
<b>Σύνολο</b>	<b>17,4</b>	<b>82,6</b>

**Πίνακας 119: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Παρακολούθηση διδακτικού έργου		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	50,0	50,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	42,9	42,9	14,3
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	16,7	66,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	100,0	
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	50,0	50,0
<b>Σύνολο</b>	<b>30,4</b>	<b>56,5</b>	<b>13,0</b>

**Πίνακας 120: Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :**

Βαθμός ευκολίας / δυσκολίας στο έργο :	Συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων, γονέων		
	Εύκολο	Σχετικά εύκολο	Δύσκολο
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	50,0	50,0	
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0		50,0
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	50,0	50,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	0,0	85,7	14,3
<b>Σύνολο</b>	<b>39,1</b>	<b>52,2</b>	<b>8,7</b>

**Πίνακας 121: Ερώτηση 27. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ;**

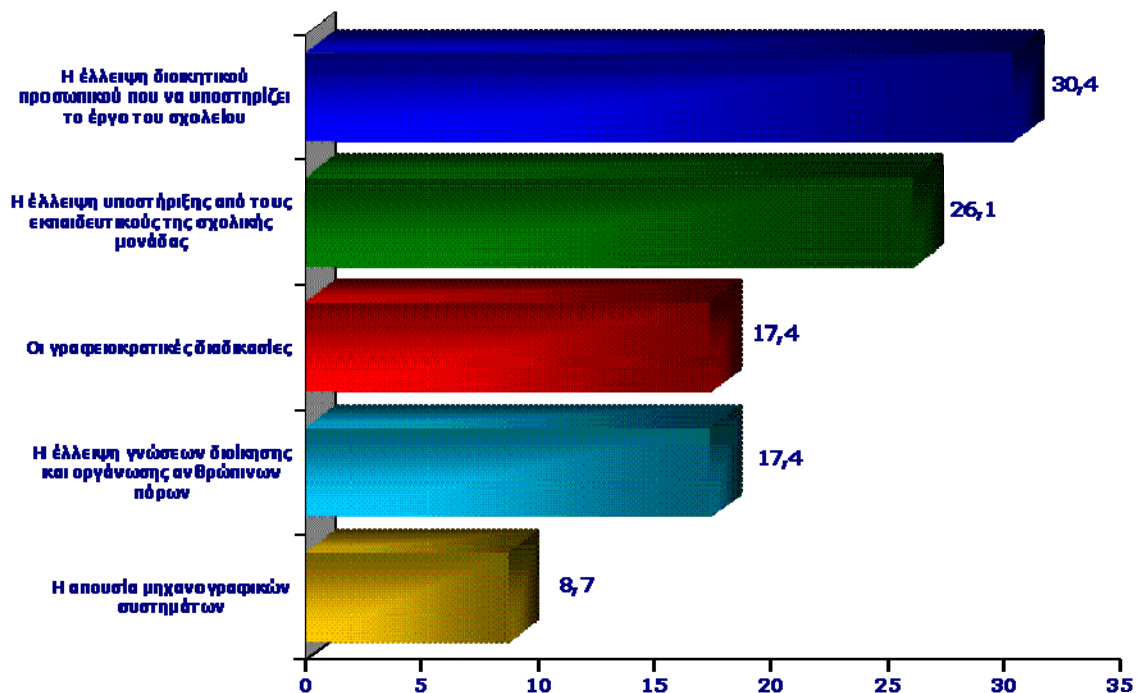
Παράγοντες που ευθύνονται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων	%
Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού που να υποστηρίζει το έργο του σχολείου	30,4
Η έλλειψη υποστήριξης από τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας	26,1
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες	17,4
Η έλλειψη γνώσεων διοίκησης και οργάνωσης ανθρώπινων πόρων	17,4
Η απουσία μηχανογραφικών συστημάτων	8,7
<b>Σύνολο</b>	<b>100,0</b>

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων οφείλονται κυρίως στην έλλειψη διοικητικού προσωπικού (κατά 30%) και στην έλλειψη βοήθειας από το εκπαιδευτικό προσωπικό (κατά 26%). Στο πρώτο συμφωνούν κυρίως οι Προϊστάμενοι Γραφείου Π.Ε., οι Σχολικοί Σύμβουλοι, και τα στελέχη του ΥπεΠΘ και στο δεύτερο οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. και οι Προϊστάμενοι Γραφείου Δ.Ε.

Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού υποστήριξης προβάλλεται και στο θέμα της λειτουργίας των σχολικών μονάδων ως το βασικό πρόβλημα στη διαδικασία άσκησης των καθηκόντων των Διευθυντών, από τα Διοικητικά Στελέχη της Εκπαίδευσης.

Πρέπει να σημειωθεί και το υψηλό ποσοστό που συγκεντρώνει το γεγονός της έλλειψης αλληλεγγύης και υποστήριξης των καθηγητών προς το έργο των Διευθυντών τους.

**Γράφημα 16: Ερώτηση 27. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ;**



Ακολουθεί Πίνακας με ανάλυση των απαντήσεων ανά βαθμίδα Διοίκησης.

**Πίνακας 122: Ερώτηση 27. Για τις δυσκολίες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες ευθύνεται περισσότερο ; / βαθμίδα διοίκησης**

Παράγοντες που ευθύνονται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων	Ιδιότητα ερωτώμενων					
	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	Σύνολο
Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες	33,3				33,3	17,4
Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού που να υποστηρίζει το		50,0	14,3	100,0	50,0	30,4

έρ...						
Η έλλειψη υποστήριξης από τους εκπαιδευτικούς της σχολική...	50,0		42,9			26,1
Η έλλειψη γνώσεων διοίκησης και οργάνωσης ανθρώπινων πόρων	16,7		28,6		16,7	17,4
Η απουσία μηχανογραφικών συστημάτων		50,0	14,3			8,7

**Πίνακας 123: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις :**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Υποστήριξη του έργου των εκπαιδευτικών δομών με διοικητικό προσωπικό	95,7	4,3	0,0
Υιοθέτηση πρωτοκόλλου ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων με τις προϊστάμενες και υφιστάμενες εκπαιδευτικές δομές / αρχές	91,3	8,7	0,0
Μηχανογράφηση όλων των διαδικασιών που εκτελούνται στις εκπαιδευτικές δομές	82,6	17,4	0,0
Απλοποίηση των διαδικασιών συνεργασίας των σχολικών μονάδων με τις προϊστάμενες εκπαιδευτικές αρχές	78,3	21,7	0,0
Πλήρης μεταφορά στην Αυτοδιοίκηση πόρων και αρμοδιοτήτων για τη δημιουργία και λειτουργία των σχολικών μονάδων	21,7	30,4	47,8
Περιορισμός των αρμοδιοτήτων των Διευθυντών σχολικών μονάδων σε θέματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό έργο	17,4	8,7	73,9
Υποχρεωτική κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Οργάνωσης και Διοίκησης σχολικών μονάδων από τους Διευθυντές όλων των διοικητικών εκπαιδευτικών δομών	13,0	56,5	30,4

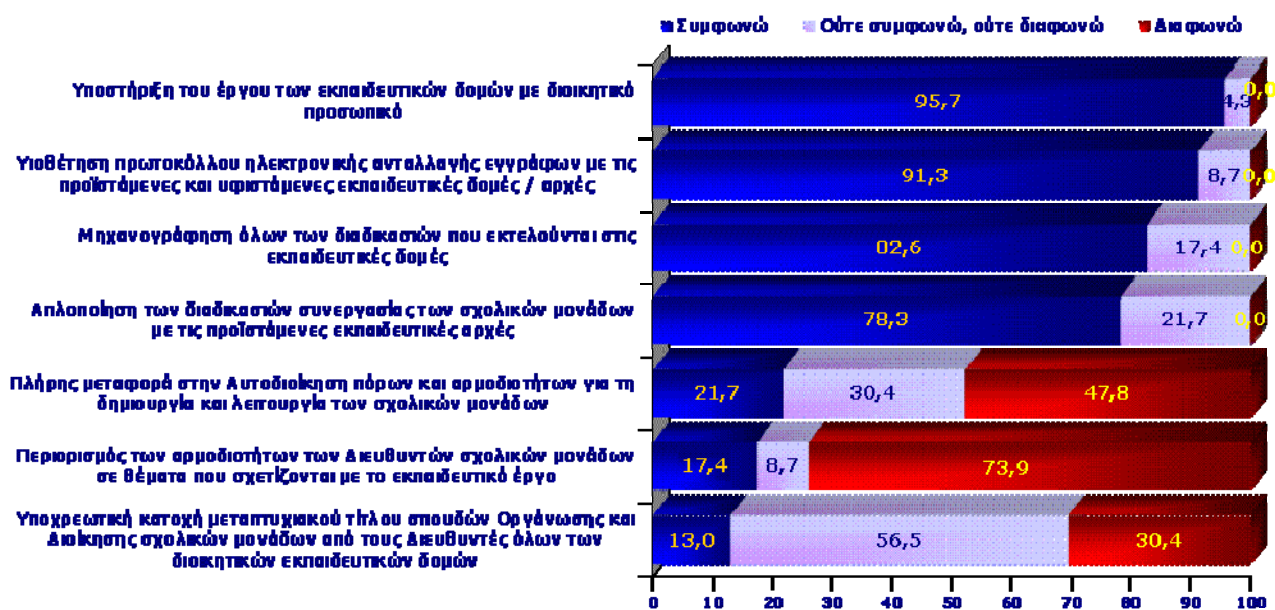
Στα σημεία που συμφωνούν σε πολύ μεγάλο βαθμό τα στελέχη της εκπαίδευσης είναι ο διορισμός διοικητικού προσωπικού στις δομές της εκπαίδευσης (κατά 96%), η ηλεκτρονική σύνδεση των υφιστάμενων εκπαιδευτικών αρχών (κατά 91%), η μηχανογράφηση όλων των διαδικασιών, (κατά 83%), και η απλοποίηση των διαδικασιών (κατά 78%). Εκεί που διαφωνούν είναι στον περιορισμό των αρμοδιοτήτων των διευθυντών μόνο στα εκπαιδευτικά (κατά 74%) και στη μεταφορά εκπαιδευτικών αρμοδιοτήτων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (κατά 48%).

Είναι εμφανές ότι τα στελέχη των Διοικητικών Δομών της εκπαίδευσης επιθυμούν κάθε πρωτοβουλία που διευκολύνει το έργο τους και σώζεται με μηχανοργάνωση, καταπολέμηση της γραφειοκρατίας και ενίσχυση των δομών με διοικητικό υποστηρικτικό προσωπικό.

Αντίθετα είναι αντίθετοι σε ενδεχόμενη αποκέντρωση των θεμάτων που αφορούν τη λειτουργία των σχολικών μονάδων και των περιορισμό των αρμοδιοτήτων των Διευθυντών των σχολείων στα θέματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό τους έργο.

Επίσης εμφανίζονται, στην πλειοψηφία τους, αδιάφοροι σε σχέση με το θέμα της υποχρεωτικής κατοχής μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Οργάνωσης και Διοίκησης σχολικών μονάδων από τους Διευθυντές όλων των διοικητικών εκπαιδευτικών δομών, αλλά πρέπει να τονισθεί το πολύ χαμηλό ποσοστό σύμφωνης γνώμης που υπάρχει στο θέμα αυτό.

**Γράφημα 17: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις :**



Στη συνέχεια γίνεται και ανάλυση των απαντήσεων σε όλες τις κατηγορίες των Διοικητικών στελεχών που ρωτήθηκαν:

**Πίνακας 124: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Περιορισμός των αρμοδιοτήτων των Διευθυντών σχολικών μονάδων σε θέματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό έργο		
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Ιδιότητα ερωτώμενου			
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.		16,7	83,3
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.			100,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	14,3		85,7
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0		50,0
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	33,3	16,7	50,0

**Πίνακας 125: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Υποστήριξη του έργου των εκπαιδευτικών δομών με διοικητικό προσωπικό	
	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
Ιδιότητα ερωτώμενου		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	100,0	
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0	
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	83,3	16,7



**Πίνακας 126: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Πλήρης μεταφορά στην Αυτοδιοίκηση πόρων και αρμοδιοτήτων για τη δημιουργία και λειτουργία των σχολικών μονάδων		
<b>Ιδιότητα ερωτώμενου</b>	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	16,7	16,7	66,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.		50,0	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	42,9	14,3	42,9
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0	50,0	
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ		50,0	50,0

**Πίνακας 127: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Υιοθέτηση πρωτοκόλλου ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων με τις προϊστάμενες και υφιστάμενες εκπαιδευτικές δομές / αρχές	
<b>Ιδιότητα ερωτώμενου</b>	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	100,0	
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0	
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	66,7	33,3

**Πίνακας 128: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Μηχανογράφηση όλων των διαδικασιών που εκτελούνται στις εκπαιδευτικές δομές	
<b>Ιδιότητα ερωτώμενου</b>	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	100,0	
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0	
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	33,3	66,7

**Πίνακας 129: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Υποχρεωτική κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Οργάνωσης και Διοίκησης σχολικών μονάδων από τους Διευθυντές όλων των διοικητικών εκπαιδευτικών δομών		
<b>Ιδιότητα ερωτώμενου</b>	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Διαφωνώ
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	50,0	16,7	33,3
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.		100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.		57,1	42,9
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.		50,0	50,0
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ		83,3	16,7

**Πίνακας 130: Ερώτηση 28. Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις / κατηγορία διοικητικών / απάντηση**

Βαθμός συμφωνίας/ διαφωνίας	Απλοποίηση των διαδικασιών συνεργασίας των σχολικών μονάδων με τις προϊστάμενες εκπαιδευτικές αρχές	
<b>Ιδιότητα</b>	Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

ερωτώμενου		
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	83,3	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	100,0	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	71,4	28,6
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0	
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ	66,7	33,3

**Πίνακας 131: Ερώτηση 31. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης της Περιφέρειάς σας ;**

Βαθμός ικανοποίησης από τη συνεργασία με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Καθόλου
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	100		
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100		
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	71,4		28,6
Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	16,7	83,3	
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0	100	
Σύνολο	60,9	30,4	8,7

Οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. και οι Σχολικοί Σύμβουλοι Δ.Ε. είναι ικανοποιημένοι απόλυτα (100%), από τη συνεργασία τους με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι είναι η μοναδική ερώτηση στην οποία δόθηκε η απάντηση «Καθόλου», παρόλο που είναι μειοψηφική και αφορά τη ικανοποίηση από τη συνεργασία Γραφείου ΔΕ με την Περιφερειακή Διεύθυνση.

**Πίνακας 132: Ερώτηση 34. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	100,0		
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	71,4	28,6	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	71,4	28,6	
Στέλεχος του ΥπεΠΘ	66,7	16,7	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0	
Σύνολο	70,8	25,0	4,2

Η ικανοποίηση από τη συνεργασία των στελεχών με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων είναι σε μεγάλο ποσοστό για τους Σχολικούς Συμβούλους Δ.Ε. (κατά 100%), τους Περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης, και τους Προϊσταμένους Γραφείου Δ.Ε. (κατά 71%).

**Πίνακας 133: Ερώτηση 35. Πόσο συχνά επικοινωνείτε με το Γραφείο Εκπαίδευσης;**

Συχνότητα επικοινωνίας με το Γραφείο Εκπαίδευσης	Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	Στέλεχος του ΥπεΠΘ	Σύνολο
Καθημερινά	42,9	33,3	50,0	16,7	33,3
2-3 φορές την εβδομάδα				16,7	4,8
Όποτε κρίνεται σκόπιμο	57,1	66,7	50,0	66,7	61,9

**Πίνακας 134: Ερώτηση 36. Για ποια θέματα επικοινωνείτε με το Γραφείο Εκπαίδευσης ; (Παρακαλώ αναφέρετε τα 5 συνηθέστερα)**

Θέματα για τα οποία επικοινωνούν	Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	Στέλεχος του ΥπΕΠΘ	Σύνολο
ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ-ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	83,3	50,0	100,0		72,7
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	66,7	100,0	50,0	100,0	72,7
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	66,7	100,0			54,5
ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ-ΚΑΛΥΨΗΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	16,7	50,0	50,0		27,3
ΝΟΜΙΚΑ-ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ	33,3	50,0			27,3
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	33,3			100,0	27,3
ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	16,7		50,0		18,2

**Πίνακας 135: Ερώτηση 37. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το Γραφείο Εκπαίδευσης ;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με το Γραφείο Εκπαίδευσης	Ναι	Τις περισσότερες φορές
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	85,7	14,3
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	50,0	50,0
Στέλεχος στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥπΕΠΘ	50,0	50,0
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	33,3	66,7
Σύνολο	57,1	42,9

Η επικοινωνία με τα Γραφεία Εκπαίδευσης γίνεται «όποτε κρίνεται σκόπιμο» για το 62% των άλλων στελεχών και «καθημερινά» για το άλλο 33%. Τα 3 πιο δημοφιλή θέματα για τα οποία επικοινωνούν είναι: τα υπηρεσιακά & διοικητικά (κατά 73%), τα οργανωτικά του σχολείου (κατά 67%), και της εκπαιδευτικής διαδικασίας (κατά 67%). Τα στελέχη της εκπαίδευσης που είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την επικοινωνία με τους Προϊσταμένους Γραφείων είναι οι Περιφερειάρχες Εκπαίδευσης κατά 86%.

**Πίνακας 136: Ερώτηση 40. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Σχολικούς Συμβούλους;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Σχολικούς Συμβούλους	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	83,3	16,7	
Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	83,3	16,7	
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	71,4	28,6	
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	42,9	14,3	42,9
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Σύνολο	64,3	21,4	14,3

Τα στελέχη της εκπαίδευσης που είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την επικοινωνία με τους Σχολικούς Συμβούλους Προϊσταμένους Γραφείων είναι οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε., και τα στελέχη του ΥΠΕΠΘ κατά 83%, Περιφερειάρχες Εκπαίδευσης κατά 71%. Βλέπουμε ότι οι άμεσοι συνεργάτες των Σχολικών Συμβούλων οι Προϊστάμενοι Γραφείου Π.Ε. & Δ.Ε. είναι οι λιγότερο ευχαριστημένοι από τη συνεργασία αυτή.

**Πίνακας 137: Ερώτηση 43. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του	Ναι	Τις περισσότερες φορές	Ορισμένες φορές
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	66,7	33,3	0,0
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	57,1	14,3	28,6
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	28,6	71,4	0,0
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	0,0	50,0	50,0
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	100,0	0,0
Σύνολο	41,7	45,8	12,5

Ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του είναι μεγάλος μόνο για τα στελέχη που βρίσκονται πιο ψηλά στην ιεραρχία της εκπαίδευσης, όπως οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. (κατά 67%) και οι Περιφερειακοί Διευθυντές (κατά 57%).

**Πίνακας 138: Ερώτηση 46. Είστε ικανοποιημένος από τη συνεργασία σας με τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων;**

Βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων	Ναι	Τις περισσότερες φορές
Προϊστάμενος Διεύθυνσης Δ.Ε.	83,3	16,7
Προϊστάμενος Γραφείου Π.Ε.	50,0	50,0
Προϊστάμενος Γραφείου Δ.Ε.	42,9	57,1
Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης	28,6	71,4
Στέλεχος του ΥΠΕΠΘ	16,7	83,3
Σχολικός Σύμβουλος Δ.Ε.	0,0	100,0
Σύνολο	40,0	60,0

Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων μικραίνει όσο τα στελέχη βρίσκονται ιεραρχικά πιο μακριά από τα σχολεία. Είναι θετικό δηλαδή ότι οι άμεσοι προϊστάμενοι των Διευθυντών των σχολείων, των Διευθύνσεων (κατά 83%) και των Γραφείων (κατά 50%) είναι ικανοποιημένοι περισσότερο από τα στελέχη που βρίσκονται σε δομές της εκπαίδευσης που δεν έχουν άμεση επικοινωνία με τα σχολεία.

### 5.2.2 Ανασκόπηση

Το 70% περίπου των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης έχει μέχρι 10 Σχολικούς Συμβούλους. Δεδομένων των δεκάδων σχολείων που εποπτεύουν αλλά και της πληθώρας των εκπαιδευτικών που εργάζονται σ' αυτά αντιλαμβανόμαστε το τεράστιο έλλειμμα Σχολικών Συμβούλων που έχουμε στον τομέα αυτό. Ο παιδαγωγικός, ο συντονιστικός και οργανωτικός ρόλος των Συμβούλων υποβαθμίζεται με το υπερβολικά λίγο αριθμό τους όταν θα πρέπει να βοηθούν εκατοντάδες εκπαιδευτικούς.

Το 80% περίπου των Γραφείων εκπαίδευσης έχει μέχρι 3 Σχολικούς Συμβούλους. Το έλλειμμα είναι τεράστιο.

Το 90% περίπου των Προϊσταμένων Γραφείων εποπτεύουν μέχρι 20 σχολικές μονάδες. Αριθμός αρκετά ικανοποιητικός για τον επαρκή έλεγχο και την καλύτερη οργάνωση και συντονισμό αυτών.

Η μηχανοργάνωση στις Διοικητικές Δομές του Υπουργείου Παιδείας είναι σχεδόν καθολική και αυτό σίγουρα είναι θετικό εύρημα. Όπως στις σχολικές μονάδες έτσι και στις δομές της εκπαίδευσης η ύπαρξη μηχανοργάνωσης για την υποστήριξη του διοικητικού τους έργου αγγίζει το απόλυτο, είναι 90%. Για τις Περιφέρειες εκπαίδευσης, τα Γραφεία Π.Ε. και Δ.Ε. και το ΥΠΕΠΘ το ποσοστό είναι 100%. Αυτό που δεν υπάρχει, όμως είναι η σύνδεση όλων αυτών των δομών της εκπαίδευσης μεταξύ τους, βάσει ενός λογισμικού διαχείρισης προσωπικού, για την εξάλειψη της γραφειοκρατίας και της άμεσης αντιμετώπισης των προβλημάτων στελέχωσης των σχολικών μονάδων. Μοναδική εξαίρεση φαίνεται να αποτελούν οι Σχολικοί Σύμβουλοι οι οποίοι εμφανίζονται να λειτουργούν με ελλειμματικό σύστημα μηχανοργάνωσης.

Η γραφειοκρατία και η έλλειψη προσωπικού αποτελούν τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι Διοικητικές Δομές της Εκπαίδευσης και που σίγουρα η εικόνα αυτή δείχνει και τους κύριους «αντιπάλους» που έχει το ΥΠΕΠΘ στην προσπάθεια βελτίωσης του συστήματος Διοίκησης της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Το σημαντικότερο πρόβλημα που επηρεάζει την εύρυθμη λειτουργία των διοικητικών δομών της εκπαίδευσης είναι η γραφειοκρατία σε ποσοστό 55%.

Άλλα προβλήματα είναι: η έλλειψη προσωπικού σε ποσοστό 45%, η έλλειψη έμπειρου προσωπικού, το πολύπλοκο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της δομής, και η απουσία σταθερού πλαισίου λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος σε ποσοστό 31%. Παρατηρούμε επίσης να ζητούν όλα τα στελέχη της εκπαίδευσης για τις δομές που υπηρετούν έμπειρο και εξειδικευμένο προσωπικό. Κάτι που δεν μπορεί να καλυφθεί από το πλήθος των εκπαιδευτικών που αποσπώνται στις υπηρεσίες αυτές, καθώς ούτε έμπειροι αλλά ούτε και εξειδικευμένοι στην δουλειά γραφείου είναι. Βρίσκονται εκεί είτε για να πάρουν τα μόρια των απομακρυσμένων περιοχών στις οποίες έχουν μετατεθεί, είτε για να βρίσκονται πιο κοντά στη διεύθυνση κατοικίας τους. Αναγκαίο είναι λοιπόν ο διορισμός διοικητικού προσωπικού, που να έχει όλα τα προσόντα που χρειάζονται αυτές οι θέσεις, για την καλύτερη και ουσιαστικότερη λειτουργία των δομών της εκπαίδευσης.

Ο βαθμός ικανοποίησης των στελεχών της εκπαίδευσης από τη λειτουργία του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων, είναι σχεδόν μοιρασμένος. Το 60% των στελεχών δηλώνει «πολύ & αρκετά» ικανοποιημένο, ενώ το 40% δηλώνει «λίγο & καθόλου». Οι πιο ικανοποιημένοι είναι οι



Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. σε ποσοστό 83% και οι πιο δυσαρεστημένοι οι Προϊστάμενοι Γραφείου Δ.Ε. σε ποσοστό 86%.

Το βασικό μειονέκτημα που εντοπίζεται από τα Διοικητικά Στελέχη του Εκπαιδευτικού μας συστήματος στο θέμα των διαδικασιών στελέχωσης των σχολικών μονάδων, εντοπίζεται στη μη τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων που προβλέπονται, κατά 63%. Άλλα μειονεκτήματα είναι ο συγκεντρωτισμός των αποφάσεων κατά 41%, η γραφειοκρατία κατά 37%, η έλλειψη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης και ο περιορισμός αποσπάσεων και μεταθέσεων κατά 33%.

Το θέμα αυτό προβάλλεται ισχυρά από όλα τα επίπεδα της Διοικητικής Πυραμίδας όπως φαίνεται στους Πίνακες που ακολουθούν και στους οποίους γίνεται ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν για το συγκεκριμένο θέμα από τους Διοικητικούς Επιτελείς ανά βαθμίδα Διοίκησης.

Για τα στελέχη της εκπαίδευσης τα πιο εύκολα έργα για τους Διευθυντές των σχολείων είναι: η συνεργασία με τις Προϊστάμενες αρχές (κατά 74%), η διαμόρφωση μαθητικών τμημάτων (κατά 70%), η διεκπεραίωση εγγράφων (κατά 61%), η τήρηση εκπαιδευτικού προγράμματος (κατά 48%), η συνεργασία με συλλόγους διδασκόντων και γονείς (κατά 40%).

Οι Διευθυντές των σχολείων δυσκολεύονται (σύμφωνα με τα στελέχη της εκπαίδευσης) στην εξεύρεση και διαχείριση οικονομικών πόρων (κατά 61%), στην εξασφάλιση των αναγκαίων εκπαιδευτικών μέσων (κατά 43,5%), και στην κάλυψη έκτακτων εκπαιδευτικών κενών (κατά 35%).

Η στελέχωση των σχολικών μονάδων, ο συντονισμός του διδακτικού έργου και η εξεύρεση οικονομικών πόρων είναι τα βασικά προβλήματα που θεωρούν οι Διοικητικοί Επιτελείς του Εκπαιδευτικού μας συστήματος ότι αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων.

Είναι άλλωστε και αυτοί που έχουν την ευθύνη συνεχούς παρακολούθησης του παραγόμενου έργου στα σχολεία, έχουν συνεχή ροή επικοινωνίας και ενημέρωσης και έχουν σφαιρική εικόνα και αντίληψη των δυσλειτουργιών και των προβλημάτων που υπάρχουν και σίγουρα όσα δηλώνουν είναι προϊόν της εμπειρίας που διαθέτουν.

Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές σχολικών μονάδων οφείλονται κυρίως στην έλλειψη διοικητικού προσωπικού (κατά 30%) και στην έλλειψη βοήθειας από το εκπαιδευτικό προσωπικό (κατά 26%). Στο πρώτο συμφωνούν κυρίως οι Προϊστάμενοι Γραφείου Π.Ε., οι Σχολικοί Σύμβουλοι, και τα στελέχη του ΥΠΕΠΘ και στο δεύτερο οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. και οι Προϊστάμενοι Γραφείου Δ.Ε.

Η έλλειψη διοικητικού προσωπικού υποστήριξης προβάλλεται και στο θέμα της λειτουργίας των σχολικών μονάδων ως το βασικό πρόβλημα στη διαδικασία άσκησης των καθηκόντων των Διευθυντών, από τα Διοικητικά Στελέχη της Εκπαίδευσης.

Πρέπει εδώ όμως να σημειωθεί και το υψηλό ποσοστό που συγκεντρώνει το γεγονός της έλλειψης αλληλεγγύης και υποστήριξης των καθηγητών προς το έργο των Διευθυντών τους.

Στα σημεία που συμφωνούν σε πολύ μεγάλο βαθμό τα στελέχη της εκπαίδευσης είναι ο διορισμός διοικητικού προσωπικού στις δομές της εκπαίδευσης (κατά 96%), η ηλεκτρονική σύνδεση των υφιστάμενων εκπαιδευτικών αρχών (κατά 91%), η μηχανογράφηση όλων των διαδικασιών, (κατά 83%), και η απλοποίηση των διαδικασιών (κατά 78%). Εκεί που διαφωνούν είναι στον περιορισμό των αρμοδιοτήτων των διευθυντών μόνο στα εκπαιδευτικά (κατά 74%) και στη μεταφορά εκπαιδευτικών αρμοδιοτήτων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (κατά 48%).

Είναι εμφανές ότι τα στελέχη των Διοικητικών Δομών της εκπαίδευσης επιθυμούν κάθε πρωτοβουλία που διευκολύνει το έργο τους και σώζεται με μηχανοργάνωση, καταπολέμηση της γραφειοκρατίας και ενίσχυση των δομών με διοικητικό υποστηρικτικό προσωπικό.

Αντίθετα είναι αρνητικοί σε ενδεχόμενη αποκέντρωση των θεμάτων που αφορούν στη λειτουργία των σχολικών μονάδων και των περιορισμό των αρμοδιοτήτων των Διευθυντών των σχολείων στα θέματα που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό τους έργο. Επίσης εμφανίζονται, στην πλειοψηφία τους, αδιάφοροι σε σχέση με το θέμα της υποχρεωτικής κατοχής μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Οργάνωσης και Διοίκησης σχολικών μονάδων από τους Διευθυντές όλων των διοικητικών εκπαιδευτικών δομών,

αλλά πρέπει να τονισθεί το πολύ χαμηλό ποσοστό σύμφωνης γνώμης που υπάρχει στο θέμα αυτό.

Οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. και οι Σχολικοί Σύμβουλοι Δ.Ε. είναι ικανοποιημένοι απόλυτα (100%), από τη συνεργασία τους με την Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι είναι η μοναδική ερώτηση στην οποία δόθηκε η απάντηση «Καθόλου», παρόλο που είναι μειοψηφική και αφορά τη ικανοποίηση από τη συνεργασία Γραφείου ΔΕ με την Περιφερειακή Διεύθυνση.

Η ικανοποίηση από τη συνεργασία των στελεχών με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων είναι σε μεγάλο ποσοστό για τους Σχολικούς Συμβούλους Δ.Ε. (κατά 100%), τους Περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης, και τους Προϊσταμένους Γραφείου Δ.Ε. (κατά 71%).

Η επικοινωνία με τα Γραφεία Εκπαίδευσης γίνεται «όποτε κρίνεται σκόπιμο» για το 62% των άλλων στελεχών και «καθημερινά» για το άλλο 33%. Τα 3 πιο δημοφιλή θέματα για τα οποία επικοινωνούν είναι: τα υπηρεσιακά & διοικητικά (κατά 73%), τα οργανωτικά του σχολείου (κατά 67%), και της εκπαιδευτικής διαδικασίας (κατά 67%). Τα στελέχη της εκπαίδευσης που είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την επικοινωνία με τους Προϊσταμένους Γραφείων είναι οι Περιφερειάρχες Εκπαίδευσης κατά 86%.

Τα στελέχη της εκπαίδευσης που είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την επικοινωνία με τους Σχολικούς Συμβούλους Προϊσταμένους Γραφείων είναι οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε., και τα στελέχη του ΥΠΕΠΘ κατά 83%, Περιφερειάρχες Εκπαίδευσης κατά 71%. Βλέπουμε ότι οι άμεσοι συνεργάτες των Σχολικών Συμβούλων οι Προϊστάμενοι Γραφείου Π.Ε. & Δ.Ε. είναι οι λιγότερο ευχαριστημένοι από τη συνεργασία αυτή.

Ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με το ΥΠΕΠΘ ή τους φορείς του είναι μεγάλος μόνο για τα στελέχη που βρίσκονται πιο ψηλά στην ιεραρχία της εκπαίδευσης, όπως οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης Δ.Ε. (κατά 67%) και οι Περιφερειακοί Διευθυντές (κατά 57%).

Παρατηρούμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης από την επικοινωνία με τους Διευθυντές των σχολικών μονάδων μικραίνει όσο τα στελέχη βρίσκονται ιεραρχικά πιο μακριά από τα σχολεία. Είναι θετικό δηλαδή ότι οι άμεσοι προϊστάμενοι των Διευθυντών των σχολείων, των Διευθύνσεων (κατά 83%) και των Γραφείων (κατά 50%) είναι ικανοποιημένοι περισσότερο από τα στελέχη που βρίσκονται σε δομές της εκπαίδευσης που δεν έχουν άμεση επικοινωνία με τα σχολεία.

### 5.3 Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας

Παρακάτω παρουσιάζονται οι απόψεις των διευθυντικών στελεχών μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο θέμα της λειτουργίας των Διοικητικών Δομών της Εκπαίδευσης, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

#### 5.3.1 Παρουσίαση Απόψεων

**Ερώτηση 3. Η δομή σας, διαθέτει μηχανοργάνωση για την υποστήριξη του διοικητικού της έργου;**

	ΣΥΝΟΛΟ
ΝΑΙ	19
ΝΑΙ, αλλά δεν υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησής της	1
ΟΧΙ	0

**Ερώτηση 7. Υπάρχουν στη δομή που υπηρετείτε αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί;**

ΝΑΙ	ΟΧΙ
20	0

Από τις απαντήσεις στο ερώτημα αυτό παρατηρούμε ότι η αμεσότερη και πιο διαδεδομένη κάλυψη των αναγκών σε διοικητικό προσωπικό στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση γίνεται μέσω των αποσπάσεων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μέσω αυτής της πρακτικής ο εποπτευόμενος φορέας του ΥπεΠΘ δεν προχωρά σε προσλήψεις διοικητικών υπαλλήλων, οι οποίες είναι και αναγκαίες, αλλά προβαίνει στην εύκολη λύση των αποσπασμένων εκπαιδευτικών.

**Ερώτηση 8. Πόσοι είναι οι αποσπασμένοι στη δομή σας;**

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
1-3	1
4-10	17
Περισσότεροι από 10	2 (12, 19)

**Ερώτηση 9. Είναι αρκετοί οι αποσπασμένοι στη δομή που υπηρετείται**

ΝΑΙ	ΟΧΙ
11	9

Παρατηρούμε από τις δύο προηγούμενες ερωτήσεις ότι: α. στο 95% των ΙΕΚ υπάρχουν από 4-19 αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί, και β. στο 55% των ΙΕΚ αυτός ο αριθμός των αποσπάσεων θεωρείται αρκετός.

Από το (α) προκύπτει το συμπέρασμα της προχειρότητας του σχεδιασμού των δομών της εκπαίδευσης όταν «σπαταλούνται - αποσπώνται» 4-19 εκπαιδευτικοί για ένα ΙΕΚ στην πρωτεύουσα ενός Νομού ενώ όλοι αυτοί θα ήταν υπεραρκετοί για τη λειτουργία ενός 6θέσιου Δημοτικού σχολείου ή ενός μικρού Γυμνασίου και Λυκείου σε οποιοδήποτε σημείο της χώρας.

Από το (β) βλέπουμε την ομολογία των ίδιων των στελεχών των ΙΕΚ ότι οι αποσπασμένοι από την εκπαίδευση είναι αρκετοί, άρα θα μπορούσαν να λειτουργήσουν με λιγότερο προσωπικό με αποτέλεσμα λιγότερες αποσπάσεις και περισσότερο προσωπικό στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, η στελέχωση των ΙΕΚ με 1-2 μόνιμα έμπειρα διοικητικά στελέχη ενδεχομένως να επέτρεπε την εύρυθμη λειτουργία τους με ακόμα λιγότερους αποσπασμένους εκπαιδευτικούς.

**Ερώτηση 10. Πότε αποσπώνται οι εκπαιδευτικοί;**

Πριν την έναρξη της σχολικής χρονιάς	Μετά την έναρξη της σχολικής χρονιάς
20	0

**Ερώτηση 11. Πόση είναι η διάρκεια της απόσπασης;**

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
1 ΕΤΟΣ	20
2 ΕΤΗ	0
ΑΛΛΟ	0

Από τις απαντήσεις τους φαίνεται ότι η στελέχωση γίνεται νωρίς. Θα δούμε όμως παρακάτω ότι η εύρυθμη λειτουργία των ΙΕΚ απαιτεί να γίνονται οι στελεχωσεις 1-2 εβδομάδες πριν την έναρξη ώστε να προλαβαίνουν να εγκλιματίζονται στο νέο τους περιβάλλον και να περάσουν μια περίοδο προσαρμογής πριν αρχίσει η χρονιά και οι απαιτήσεις που υπάρχουν.

Η διάρκεια της απόσπασης είναι μονοετής δημιουργώντας έτσι πολλά προβλήματα όπως για παράδειγμα την συνεχή ετήσια εναλλαγή αποσπώμενων εκπαιδευτικών η οποία επιβάλλει την εκ νέου και συνεχή ενημέρωση των νέων συναδέλφων που αποσπώνται κάθε χρόνο. Χάνεται επίσης η χημεία που δημιουργείται μεταξύ συναδέλφων, καθώς και όποιες συνεννοήσεις μπορεί να έχουν γίνει με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας του ΙΕΚ.

**Ερώτηση 12. Είναι απαραίτητα κάποια προσόντα για την απόσπαση αυτή (όπως γνώση Η/Υ);**

ΝΑΙ	ΟΧΙ
7	13

Φαίνεται ότι οι Διευθυντές μεταδευτεροβάθμιας δεν είναι σίγουροι τι ισχύει σε αυτές τις περιπτώσεις.

Οι εγκύκλιοι του ΥΠΕΠΘ και του ΟΕΕΚ ορίζουν τις προϋποθέσεις για απόσπαση στις δομές αυτές αλλά δεν είναι ξεκάθαρο αν τα επιπλέον προσόντα είναι απαραίτητα ή επιθυμητά, και κατά πόσο βαρύνουν τις τελικές αποφάσεις, όπως φαίνεται και από το παρακάτω απόσπασμα:

*«Παράλληλα με την καταχώριση της αίτησής τους στο ενιαίο ηλεκτρονικό σύστημα διαχείρισης αποσπάσεων, οι εκπαιδευτικοί καταθέτουν σύντομο βιογραφικό σημείωμα (όχι παραπάνω από 500 λέξεις) στο οποίο αναφέρονται τα τυχόν πρόσθετα τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και εργασίες, μελέτες, εμπειρία στη χρήση νέων τεχνολογιών) και ο συνολικός χρόνος απόσπασης εκτός οργανικής θέσης».*

**Ερώτηση 13. Ποιοι αποφασίζουν για τις αποσπάσεις αυτές των εκπαιδευτικών;**

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΕΕΚ	10
ΥπεΠΘ	8
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ	2

Από τη στιγμή που δεν υπάρχουν κάποια ιδιαίτερα προσόντα για την απόσπαση των εκπαιδευτικών που θα επανδρώσουν την δομή αυτή της εκπαίδευσης δεν έχει κάποια ιδιαίτερη σημασία ο φορέας που θα αποφασίσει για την απόσπαση αυτή. Γι' αυτό και κανένα στέλεχος των ΙΕΚ δεν γνωρίζει με σαφήνεια ποιος είναι υπεύθυνος για τις αποσπάσεις αυτές. Από την στιγμή που δεν καθορίζονται οι προϋποθέσεις απόσπασης οι επιλογές των εκπαιδευτικών γίνονται αυθαίρετα με άλλα κριτήρια και προτεραιότητες.

**Ερώτηση 14. Πώς γίνεται η επιλογή των μαθητών? Από ποιον?**

Η επιλογή των μαθητών γίνεται από τον ΟΕΕΚ. Οι αιτήσεις γίνονται στα κατά τόπους ΙΕΚ, ανάλογα με τις ειδικότητες που διδάσκονται στα ΙΕΚ της διοικητικής περιφέρειας του υποψηφίου. Η αίτηση πηγαίνει ηλεκτρονικά μέσω email στον ΟΕΕΚ, γίνεται η μοριοδότηση του υποψηφίου βάσει ηλικίας, βαθμολογίας λυκείου, πολυτεκνίας, πιστοποιητικά γλωσσομάθειας αγγλικής γλώσσας ή άλλης οριζόμενης γλώσσας, και προϋπηρεσίας σχετική με το αντικείμενο σπουδών. Γενικά οι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι λειτουργεί σωστά το σύστημα επιλογής μαθητών.

**Ερώτηση 15. Ποιος είναι υπεύθυνος για τη δημιουργία τμημάτων?**

Υπεύθυνος για τη δημιουργία τμημάτων είναι η κεντρική υπηρεσία του ΟΕΕΚ με κάποια συνεργασία με το διευθυντή του ΙΕΚ.

**Ερώτηση 16. Υπάρχει συγκεκριμένο όριο μαθητών σε κάθε τμήμα?**

Από τις απαντήσεις που κυμαίνονταν από 18 έως 30 μαθητές, με κάποιους να αναφέρουν 25, άλλους 30, και γενικά όχι ιδιαίτερη βεβαιότητα, φαίνεται ότι δεν είναι ξεκάθαρο το όριο μαθητών για τη δημιουργία τμημάτων.

**Ερώτηση 17. Ποιος είναι υπεύθυνος για τον καταρτισμό του προγράμματος σπουδών?**

Οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι υπεύθυνος για τον καταρτισμό του προγράμματος σπουδών είναι ο ΟΕΕΚ. Στο τέλος κάθε εξαμήνου εισηγείται τις προτάσεις του ο διευθυντής σχετικά με τις ειδικότητες που δείχνουν να παρουσιάζουν ζήτηση. Η πρόταση πηγαίνει σε επιτροπή φορέων, (ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, κλπ) και στη συνέχεια περνάει από το διοικητικό συμβούλιο του ΟΕΕΚ.

Βλέπουμε εδώ τη συνεργασία όλων των φορέων για την κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών των κατά τόπους ΙΕΚ. Θα πρέπει λοιπόν να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν οι εισηγήσεις των στελεχών των ΙΕΚ αλλά και των φορέων, (στις εισηγήσεις αυτές θα πρέπει να τονίζονται οι τοπικές ιδιαιτερότητες, ανάγκες, παραδόσεις, χαρακτηριστικά, κλπ), για να δημιουργούνται ειδικότητες και τμήματα κατάρτισης σύγχρονα, που καλύπτουν τις ανάγκες των νέων αλλά και της κοινωνίας και αγοράς εργασίας.

**Ερώτηση 18. Μπορεί κάποιος μαθητής να μεταγραφεί σε άλλο ΙΕΚ στη μέση της χρονιάς?**

Υπάρχει αυτή η δυνατότητα εφόσον ο μαθητής έχει ολοκληρώσει επιτυχώς το πρώτο εξάμηνο κατάρτισης και υπάρχει η αντίστοιχη ειδικότητα στο ΙΕΚ που θέλει να μεταγραφεί. Δεν μπορεί στη μέση του εξαμήνου.

### **5.3.2 Ανασκόπηση**

Από την έρευνα προκύπτει το συμπέρασμα ότι μηχανοργάνωση στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΙΕΚ) υπάρχει σε ποσοστό 100%. Αυτό που παρατηρείται όμως είναι ότι δεν υπάρχει το εξειδικευμένο προσωπικό για την καλλίτερη λειτουργία της μηχανοργάνωσης αλλά και της επικοινωνίας μέσω Η/Υ των ΙΕΚ και των δομών της εκπαίδευσης όπως ΟΕΕΚ και ΥΠΕΠΘ

Παρατηρούμε ότι η αμεσότερη και πιο διαδεδομένη κάλυψη των αναγκών σε διοικητικό προσωπικό στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση γίνεται μέσω των αποσπάσεων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μέσω αυτής της πρακτικής ο εποπτευόμενος φορέας του ΥΠΕΠΘ δεν προχωρά σε προσλήψεις διοικητικών υπαλλήλων, οι οποίες είναι και αναγκαίες, αλλά προβαίνει στην εύκολη λύση των αποσπασμένων εκπαιδευτικών.



Παρατηρούμε ότι: α. στο 95% των ΙΕΚ υπάρχουν από 4-19 αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί, και β. στο 55% των ΙΕΚ αυτός ο αριθμός των αποσπάσεων είναι αρκετός.

Από το (α) προκύπτει το συμπέρασμα της προχειρότητας του σχεδιασμού των δομών της εκπαίδευσης όταν «σπαταλούνται - αποσπώνται » 4-19 εκπαιδευτικοί για ένα ΙΕΚ στην πρωτεύουσα ενός Νομού ενώ όλοι αυτοί θα ήταν υπεραρκετοί για τη λειτουργία ενός 6θέσιου Δημοτικού σχολείου ή ενός μικρού Γυμνασίου και Λυκείου σε οποιοδήποτε σημείο της χώρας.

Από το (β) βλέπουμε την ομολογία των ίδιων των στελεχών των ΙΕΚ ότι οι αποσπασμένοι από την εκπαίδευση είναι αρκετοί, άρα θα μπορούσαν να λειτουργήσουν με λιγότερο προσωπικό με αποτέλεσμα λιγότερες αποσπάσεις και περισσότερο προσωπικό στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Η απόσπαση των εκπαιδευτικών στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση γίνεται μεν πριν την έναρξη των μαθημάτων, όχι όμως αρκετά νωρίς ώστε να έχουν προσαρμοσθεί στις απαιτήσεις της νέας δομής της εκπαίδευσης αλλά και ενημερωθεί πάνω στα νέα καθήκοντα. Η διάρκεια της απόσπασης είναι μονοετής δημιουργώντας έτσι πολλά προβλήματα όπως την συνεχή ετήσια εναλλαγή αποσπώμενων εκπαιδευτικών, πράγμα που επιβάλλει την συνεχή ενημέρωση των νέων συναδέλφων που αποσπώνται κάθε χρόνο.

Από τη στιγμή που δεν υπάρχουν κάποια ιδιαίτερα προσόντα, μια σαφής αξιολόγηση που απαιτείται για την απόσπαση των εκπαιδευτικών που θα επανδρώσουν την δομή αυτή της εκπαίδευσης δεν έχει κάποια σημασία ο φορέας που θα αποφασίσει για την απόσπαση αυτή. Γι' αυτό και κανένα στέλεχος των ΙΕΚ δεν γνωρίζει με σαφήνεια ποιος είναι υπεύθυνος για τις αποσπάσεις αυτές. Από την στιγμή που δεν καθορίζονται οι προϋποθέσεις απόσπασης οι επιλογές των εκπαιδευτικών γίνονται αυθαίρετα με άλλα κριτήρια και προτεραιότητες.

Βλέπουμε επίσης ότι δεν είναι ξεκάθαρο στους διευθυντές το αν υπάρχει συγκεκριμένο όριο μαθητών για τη δημιουργία τμημάτων ούτως ώστε να μπορεί μέσα σε αυτή την αοριστία ο διευθυντής των ΙΕΚ να κάνει την «δική του πολιτική και τις εξυπηρετήσεις»! Η μη ύπαρξη ορίων δίνει ενδεχομένως και δυνατότητα κάποιων αυθαιρεσιών στην όλη διαδικασία.

Βλέπουμε εδώ τη συνεργασία όλων των φορέων για την κατάρτιση των προγραμμάτων σπουδών των κατά τόπους ΙΕΚ. Θα πρέπει λοιπόν να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν οι εισηγήσεις των στελεχών των ΙΕΚ και φορέων ( στις εισηγήσεις αυτές θα πρέπει να τονίζονται οι τοπικές ιδιαιτερότητες, παραδόσεις και χαρακτηριστικά), για να δημιουργούνται ειδικότητες και τμήματα κατάρτισης σύγχρονα και κοντά στα τοπικά ενδιαφέροντα.

## 5.4 Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας

Παρακάτω παρουσιάζονται οι απόψεις των διευθυντικών στελεχών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο θέμα της λειτουργίας των Διοικητικών Δομών της Εκπαίδευσης, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

### 5.4.1 Παρουσίαση Απόψεων

#### ***Ερώτηση 7. Υπάρχουν στη δομή που υπηρετείται αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί;***

Από τις καταφατικές απαντήσεις όλων των στελεχών των ΑΕΙ στο ερώτημα αυτό παρατηρούμε ότι η πιο διαδεδομένη κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό στην Ανώτατη και Ανώτερη εκπαίδευση γίνεται μέσω των αποσπάσεων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μέσω αυτής της πρακτικής τα Πανεπιστήμια δεν προχωρούν σε αντίστοιχες προσλήψεις διοικητικών υπαλλήλων, οι οποίες είναι και αναγκαίες, αλλά προβαίνουν στην εύκολη λύση των αποσπασμένων εκπαιδευτικών.

#### ***Ερώτηση 8. Πόσοι είναι οι αποσπασμένοι στη δομή σας;***

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
1-3	2
4-10	5
Περισσότεροι από 10	0

Παρατηρούμε από την προηγούμενη ερώτηση ότι η πλειονότητα των στελεχών των ΑΕΙ δηλώνει ότι οι αποσπασμένοι στα πανεπιστήμια είναι από 4-10. Από τις απαντήσεις αυτές προκύπτει το συμπέρασμα ότι αποσπάται ένας σημαντικός αριθμός εκπαιδευτικών στις σχολές των Πανεπιστημίων.

**Ερώτηση 9. Είναι αρκετοί οι αποσπασμένοι στη δομή που υπηρετείται**

ΝΑΙ	ΟΧΙ
4	3

Από τις απαντήσεις βλέπουμε ότι τα στελέχη της τριτοβάθμιας είναι μοιρασμένοι όσον αφορά τον αριθμό των αποσπασμένων και κατά πόσο είναι αρκετοί. Διαφαίνεται πάντως έστω και οριακά ότι οι αποσπασμένοι από την εκπαίδευση στις σχολές τους είναι αρκετοί, άρα θα μπορούσαν να λειτουργήσουν με λιγότερο προσωπικό.

**Ερώτηση 10. Πότε αποσπώνται οι εκπαιδευτικοί;**

Οι αποσπάσεις των εκπαιδευτικών στην ανώτατη και ανώτερη εκπαίδευση γίνονται μεν πριν την έναρξη των μαθημάτων, όχι όμως αρκετά νωρίς ώστε να έχουν προσαρμοσθεί οι εκπαιδευτικοί στις απαιτήσεις της νέας δομής της εκπαίδευσης αλλά και ενημερωθεί πάνω στα νέα καθήκοντα. Αυτή η τακτική, των καθυστερημένων αποσπάσεων, δημιουργεί πρακτικά και οργανωτικά προβλήματα στις πανεπιστημιακές σχολές καθώς τις αναγκάζει να υπολειτουργούν με το ξεκίνημα της ακαδημαϊκής χρονιάς καθώς δεν έχουν το αναγκαίο προσωπικό να αντεπεξέλθουν στις γραμματειακές απαιτήσεις.

**Ερώτηση 11. Πόση η διάρκεια της απόσπασης;**

Η διάρκεια της απόσπασης είναι μονοετής. Στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς επανακρίνονται όλες οι αποσπάσεις δημιουργώντας έτσι πολλά προβλήματα στην οργάνωση και λειτουργία των Πανεπιστημιακών σχολών. Η ετήσια εναλλαγή αποσπώμενων εκπαιδευτικών επιβάλλει την συνεχή ενημέρωση των νέων συναδέλφων κάθε χρονιάς. Εάν δε οι ανανεώσεις των αποσπάσεων είναι πολύ λίγες τότε τα προβλήματα πολλαπλασιάζονται καθώς μέχρι να ενημερωθούν στα νέα καθήκοντα οι νέοι εκπαιδευτικοί, χάνεται πολύτιμος χρόνος.

**Ερώτηση 12. Είναι απαραίτητα κάποια προσόντα για την απόσπαση αυτή (όπως γνώση Η/Υ);**

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων δεν υπάρχουν κάποια ιδιαίτερα προσόντα για την απόσπαση των εκπαιδευτικών που θα επανδρώσουν γραμματειακά την ανώτατη δομή της εκπαίδευσης. Εκτός από ένα σύντομο βιογραφικό σημείωμα (όχι παραπάνω από 500 λέξεις), το οποίο καταθέτουν οι εκπαιδευτικοί και στο οποίο αναφέρονται τα τυχόν πρόσθετα τυπικά προσόντα τους (μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών

και εργασίες, μελέτες, εμπειρία στη χρήση νέων τεχνολογιών), τίποτα άλλο δεν λαμβάνεται υπόψη από την επιτροπή που κρίνει τις αποσπάσεις αυτές. Από την στιγμή που δεν καθορίζονται οι προϋποθέσεις απόσπασης οι επιλογές των εκπαιδευτικών που αποσπώνται γίνονται αυθαίρετα, χωρίς σαφή τρόπο.

***Ερώτηση 13. Ποιοι αποφασίζουν για τις αποσπάσεις αυτές των εκπαιδευτικών;***

Τα στελέχη των Πανεπιστημιακών σχολών απαντούν ότι το ΥπεΠΘ αποφασίζει για τις αποσπάσεις των εκπαιδευτικών στην ανώτατη δομή της εκπαίδευσης, έχοντας μελετήσει τις προτάσεις από τα στελέχη της τριτοβάθμιας «ύστερα από πρόταση των αρμοδίων καθ' ύλη οργάνων των νομικών αυτών προσώπων - στην πρόταση θα αναφέρεται το έργο που θα κληθούν να διεκπεραιώσουν οι υπό απόσπαση εκπαιδευτικοί». Οι προτάσεις αυτές των ΑΕΙ/ΤΕΙ δεν είναι δεσμευτικές και δεν ακολουθούνται πιστά από την αρμόδια επιτροπή του Υπουργείου Παιδείας.

***Ερώτηση 14. Περιγράψτε τις βασικές αρμοδιότητες των αποσπασμένων εκπαιδευτικών.***

- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
- ΕΡΕΥΝΑ
- ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ
- ΣΥΝΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ - ΑΝ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ, ΤΟΤΕ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΔΙΔΑΞΟΥΝ
- ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΟ ΕΡΓΟ ΤΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΩΝ ΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΤΟΜΕΩΝ
- ΣΥΝΕΠΙΚΟΥΡΙΑ ΣΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ

Σύμφωνα με εγκύκλιο του ΥπεΠΘ «Οι εκπαιδευτικοί που αποσπώνται σε Πανεπιστήμια ή ΤΕΙ ασκούν με ευθύνη των Προέδρων των Τμημάτων των Πανεπιστημίων ή των Προϊσταμένων αντίστοιχα των ΤΕΙ έργο σχετικό μόνο με υποβοήθηση των Τμημάτων σε πρακτικές και εργαστηριακές ασκήσεις των φοιτητών». Έτσι λοιπόν η εκπαίδευση και η συνεπικουρία στις διδασκαλίες είναι οι κύριες ασχολίες των αποσπασμένων εκπαιδευτικών στα ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Απαραίτητη όμως προϋπόθεση για διδασκαλία στα ΑΕΙ/ΤΕΙ είναι η κατοχή διδακτορικού διπλώματος σε «έργο σχετικό μόνο με υποβοήθηση των Τμημάτων σε πρακτικές και εργαστηριακές ασκήσεις των φοιτητών». Έτσι λοιπόν στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος τους παρέχεται η δυνατότητα της διδασκαλίας κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους στα ΑΕΙ και ΤΕΙ.

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις των στελεχών της ανώτατης και ανώτερης εκπαίδευσης όταν ο αποσπασμένος εκπαιδευτικός δεν τυγχάνει κάτοχος διδακτορικού διπλώματος η βασική του ενασχόληση στις Πανεπιστημιακές Σχολές είναι η γραμματειακή υποστήριξη. Βλέπουμε λοιπόν ότι ένα μεγάλο κομμάτι του εκπαιδευτικού δυναμικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης «αναλώνεται» στην κάλυψη γραμματειακών και διοικητικών κενών των ΑΕΙ και ΤΕΙ. Ενώ η πρέπουσα λύση θα ήταν η προκήρυξη αυτών των θέσεων και ο διορισμός διοικητικού προσωπικού με αυξημένα προσόντα και εξειδίκευση στη γραμματειακή υποστήριξη και στη διαχείριση προσωπικού, η ανώτατη εκπαίδευση καταφεύγει στην «εύκολη λύση» της απόσπασσης καθηγητών από τις κατώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Ένα άλλο κομμάτι επίσης των αποσπασμένων απασχολείται στην έρευνα που διεξάγεται στα Πανεπιστήμια και την βοήθεια προς τους φοιτητές.

#### 5.4.2 Ανασκόπηση

Από τις απαντήσεις των στελεχών των ΑΕΙ στο ερώτημα αυτό παρατηρούμε ότι η πιο διαδεδομένη κάλυψη των αναγκών σε προσωπικό στην Ανώτατη και Ανώτερη εκπαίδευση γίνεται μέσω των αποσπάσεων εκπαιδευτικών που υπηρετούν στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μέσω αυτής της πρακτικής τα Πανεπιστήμια δεν προχωρούν ά σε προσλήψεις διοικητικών υπαλλήλων, οι οποίες είναι και αναγκαίες, αλλά προβαίνουν στην εύκολη λύση των αποσπασμένων εκπαιδευτικών.

Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των στελεχών των ΑΕΙ δηλώνει ότι οι αποσπασμένοι στα πανεπιστήμια είναι από 4-10. Από τις απαντήσεις αυτές προκύπτει το συμπέρασμα ότι αποσπάται ένας σημαντικός αριθμός εκπαιδευτικών στις σχολές των Πανεπιστημίων καθώς όλοι αυτοί θα ήταν υπεραρκετοί για τη λειτουργία ενός παραμεθόριου Δημοτικού σχολείου ή ενός μικρού Γυμνασίου και Λυκείου.

Από τις απαντήσεις βλέπουμε ότι τα στελέχη της τριτοβάθμιας είναι μοιρασμένοι όσον αφορά τον αριθμό των αποσπασμένων και κατά πόσο είναι αρκετοί. Διαφαίνεται πάντως έστω και οριακά ότι οι αποσπασμένοι από την εκπαίδευση στις σχολές τους είναι αρκετοί, άρα θα μπορούσαν να λειτουργήσουν με λιγότερο προσωπικό.

Οι αποσπάσεις των εκπαιδευτικών στην ανώτατη και ανώτερη εκπαίδευση γίνονται μεν πριν την έναρξη των μαθημάτων, όχι όμως αρκετά νωρίς ώστε να έχουν

προσαρμοσθεί οι εκπαιδευτικοί στις απαιτήσεις της νέας δομής της εκπαίδευσης αλλά και ενημερωθεί πάνω στα νέα καθήκοντα. Αυτή η τακτική των καθυστερημένων αποσπάσεων, δημιουργεί πρακτικά και οργανωτικά προβλήματα στις πανεπιστημιακές σχολές καθώς τις αναγκάζει να υπολειτουργούν με το ξεκίνημα της ακαδημαϊκής χρονιάς καθώς δεν έχουν το αναγκαίο προσωπικό να αντεπεξέλθουν στις γραμματειακές απαιτήσεις.

Η διάρκεια της απόσπασης είναι μονοετής. Στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς επανακρίνονται όλες οι αποσπάσεις δημιουργώντας έτσι πολλά προβλήματα στην οργάνωση και λειτουργία των Πανεπιστημιακών σχολών. Η ετήσια εναλλαγή αποσπώμενων εκπαιδευτικών, επιβάλλει την συνεχή ενημέρωση των νέων συναδέλφων κάθε χρονιάς. Εάν δε οι ανανεώσεις των αποσπάσεων είναι πολύ λίγες τότε τα προβλήματα πολλαπλασιάζονται καθώς μέχρι να ενημερωθούν στα νέα καθήκοντα οι νέοι εκπαιδευτικοί χάνεται πολύτιμος χρόνος.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων δεν υπάρχουν κάποια ιδιαίτερα προσόντα για την απόσπαση των εκπαιδευτικών που θα επανδρώσουν γραμματειακά την ανώτατη δομή της εκπαίδευσης. Εκτός από ένα σύντομο βιογραφικό σημείωμα (όχι παραπάνω από 500 λέξεις), το οποίο καταθέτουν οι εκπαιδευτικοί και στο οποίο αναφέρονται τα τυχόν πρόσθετα τυπικά προσόντα τους (μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και εργασίες, μελέτες, εμπειρία στη χρήση νέων τεχνολογιών), τίποτα δεν λαμβάνεται υπόψη από την επιτροπή που κρίνει τις αποσπάσεις αυτές. Από την στιγμή που δεν καθορίζονται οι προϋποθέσεις απόσπασης οι επιλογές των εκπαιδευτικών που αποσπώνται γίνονται αυθαίρετα με «άλλες» σκοπιμότητες και προτεραιότητες.

Τα στελέχη των Πανεπιστημιακών σχολών απαντούν ότι το ΥΠΕΠΘ αποφασίζει για τις αποσπάσεις των εκπαιδευτικών στην ανώτατη δομή της εκπαίδευσης, «ύστερα από πρόταση των αρμοδίων καθ' ύλην οργάνων των νομικών αυτών προσώπων - στην πρόταση θα αναφέρεται το έργο που θα κληθούν να διεκπεραιώσουν οι υπό απόσπαση εκπαιδευτικοί. Οι προτάσεις αυτές των ΑΕΙ/ΤΕΙ δεν είναι δεσμευτικές και δεν ακολουθούνται πιστά από την αρμόδια επιτροπή του Υπουργείου Παιδείας».

Σύμφωνα με την εγκύκλιο του ΥΠΕΠΘ «Οι εκπαιδευτικοί που αποσπώνται σε Πανεπιστήμια ή ΤΕΙ ασκούν με ευθύνη των Προέδρων των Τμημάτων των Πανεπιστημίων ή των Προϊσταμένων αντίστοιχα των ΤΕΙ έργο σχετικό μόνο με υποβοήθηση των Τμημάτων σε πρακτικές και εργαστηριακές ασκήσεις των φοιτητών».

Έτσι λοιπόν η εκπαίδευση και η συνεπικουρία στις διδασκαλίες είναι οι κύριες ασχολίες των αποσπασμένων εκπαιδευτικών στα ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Απαραίτητη όμως προϋπόθεση για διδασκαλία στις Πανεπιστημιακές Σχολές είναι η κατοχή διδακτορικού διπλώματος σε «έργο σχετικό μόνο με υποβοήθηση των Τμημάτων σε πρακτικές και εργαστηριακές ασκήσεις των φοιτητών».

Έτσι λοιπόν στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος τους παρέχεται η δυνατότητα της διδασκαλίας κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους στα ΑΕΙ και ΤΕΙ.

Όπως βλέπουμε από τις απαντήσεις των στελεχών της Ανώτατης και Ανώτερης εκπαίδευσης όταν ο αποσπασμένος εκπαιδευτικός δεν τυγχάνει κάτοχος διδακτορικού διπλώματος η βασική του ενασχόληση στις Πανεπιστημιακές Σχολές είναι η γραμματειακή υποστήριξη. Βλέπουμε λοιπόν ότι ένα μεγάλο κομμάτι του εκπαιδευτικού δυναμικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης «σπαταλάται» για την κάλυψη γραμματειακών και διοικητικών κενών των ΑΕΙ και ΤΕΙ. Ενώ η πρέπουσα λύση θα ήταν η προκήρυξη αυτών των θέσεων και ο διορισμός διοικητικού προσωπικού με αυξημένα προσόντα και εξειδίκευση στη γραμματειακή υποστήριξη και στη διαχείριση προσωπικού η Ανώτατη εκπαίδευση καταφεύγει στην «εύκολη λύση» της απόσπασσης καθηγητών από τις κατώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Ένα άλλο κομμάτι επίσης των αποσπασμένων απασχολείται στην έρευνα που διεξάγεται στα Πανεπιστήμια και την βοήθεια προς τους φοιτητές.

## **5.5 Συνδικαλιστικοί φορείς**

Παρακάτω παρουσιάζονται οι απόψεις των συνδικαλιστικών φορέων στο θέμα της λειτουργίας των Διοικητικών Δομών της Εκπαίδευσης, με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

### **5.5.1 Παρουσίαση Απόψεων**

Οι φορείς δεν εμφανίστηκαν ούτε ιδιαίτερα θετικοί αλλά ούτε και ιδιαίτερα αρνητικοί απέναντι στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, οργάνωσης και Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων. Θεωρούν όμως ότι το ισχύον πλαίσιο είναι συγκεντρωτικό καθώς πιστεύουν ότι όλη η διαδικασία κινείται αποκλειστικά και μόνο από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. ενώ ταυτόχρονα το Υπουργείο δεν διαθέτει το απαιτούμενο εξειδικευμένο προσωπικό

προκειμένου να μπορεί να τηρήσει και να εφαρμόσει όλα τα θέματα που περιλαμβάνονται στο ισχύον πλαίσιο.

Έχοντας την συνεχή δυνατότητα παρακολούθησης των εξελίξεων στο χώρο της εκπαίδευσης λόγω της ενασχόλησής τους με αυτόν συνδικαλιστικά, αυτά είναι τα δύο βασικά σημεία που αξιολογούν ως μεγάλες αδυναμίες του ισχύοντος συστήματος .

Κατά τη συζήτηση τέθηκαν και θέματα όπως η μη τήρηση χρονοδιαγραμμάτων στις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων και η έλλειψη ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων αλλά με μικρότερη ένταση και με υποβάθμισή τους, σε αντίθεση με την εικόνα που έχουμε αποκομίσει σε έρευνες που έχουμε διεξάγει σε άλλα κοινά που σχετίζονται με το χώρο της εκπαίδευσης στα πλαίσια της συγκεκριμένης Μελέτης.

Προβλήματα πιστεύουν ότι παρουσιάζονται λόγω της έλλειψης ενός κεντρικού συστήματος μηχανογράφησης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης και η μη αποκέντρωση διαδικασιών από το Υπουργείο προς την Αυτοδιοίκηση και την Περιφερειακή Διοίκηση.

Παράλληλα , όμως ήταν συνολική και σχεδόν καθολική η αντίδραση όταν τέθηκε το θέμα της αύξησης των ωρών υποχρεωτικής διδασκαλίας των εκπαιδευτικών με βασικό επιχείρημα ότι ο εκπαιδευτικός «πρέπει να δαπανά αρκετό χρόνο στην προετοιμασία του για το διδακτικό έργο και ότι η προσφορά του δεν μετριέται με ώρες αλλά με την απόδοση στην αποστολή του»

Θέματα όπως η θέσπιση κατώτερου χρονικού περιορισμού θητείας του εκπαιδευτικού στην πρώτη οργανική θέση που καταλαμβάνει προκειμένου να αποκτήσει δικαίωμα απόσπασης ή μετάθεσης και η σταδιακή κατάργηση της στελέχωσης του ΥΠ.Ε.Π.Θ. με εκπαιδευτικούς , αντιμετωπίστηκαν περισσότερο συνδικαλιστικά με τρόπο όπου δεν έπαιρναν θέση επί της ουσίας αλλά διατύπωναν γενικώς την άποψη ότι είναι θέματα που «πρέπει να συζητηθούν» και «δεν μπορούν να διατυπώνονται προτάσεις χωρίς μελέτη και τεκμηρίωση καθώς μπορεί να δημιουργούν αντί να επιλύουν προβλήματα».

Αποκομίσαμε την αίσθηση ότι για τα δύο προαναφερθέντα ζητήματα και αισθάνονται ότι δεν θίγονται άδικα και χρήζουν παρατήρησης και βελτίωσης, αλλά και ως



συνδικαλιστές δεν θέλουν να ταυτισθούν με απόψεις που μπορεί να προκαλέσουν την όποια αντίδραση.

Δεν τέθηκαν με τόσο μεγάλη ένταση θέματα διαχείρισης προσωπικού, η παρακολούθηση του διδακτικού έργου και τα θέματα γραφειοκρατίας, τα οποία αν και αποτέλεσαν αντικείμενο συζήτησης δεν αξιολογήθηκαν στις τοποθετήσεις των συνδικαλιστών ως ιδιαίτερως σημαντικά.

Όλοι συμφώνησαν ότι η κύρια αιτία των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι Διευθυντές των σχολείων είναι η έλλειψη προσωπικού Διοικητικής υποστήριξης. Οι τοποθετήσεις στο θέμα αυτό, σε όλα τα groups ήταν στην κατεύθυνση ότι «εάν δεν προσληφθεί μόνιμο διοικητικό προσωπικό στα σχολεία, δεν μπορεί να υπάρξει λειτουργικότητα και σίγουρα οι Διευθυντές δεν θα μπορούν να ασκούν με πλήρη επάρκεια τα καθήκοντά τους».

Από τη συζήτηση αυτή προέκυψε ως βασικό θέμα η αναγκαιότητα ύπαρξης ολοκληρωμένου μηχανογραφικού συστήματος τόσο για τη συνεργασία μεταξύ των φορέων της Εκπαίδευσης όσο και για θέματα που σχετίζονται με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Τονίσθηκε πως είναι «απαραίτητη η σύνδεση τεχνολογίας και διοικητικής λειτουργίας της Εκπαίδευσης».

Γενικά θα λέγαμε ότι οι ομαδικές συζητήσεις με τους συνδικαλιστές εκπαιδευτικούς, στην ενότητα αυτή ανέδειξαν περισσότερο θέματα που δε σχετίζονται με αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της Διοικητικής πυραμίδας στο χώρο της Εκπαίδευσης αλλά έχουν να κάνουν με θέματα που θεωρούν ότι μπορούν να γίνουν με αύξηση πόρων και έργα εκσυγχρονισμού υποδομών.

Αντιθέτως, διαβλέψαμε από τις συνομιλίες, μία σχετική έλλειψη επικοινωνίας με τις Περιφερειακές Διευθύνσεις και τις υπηρεσίες του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Η βασική αιτία είναι ότι με τις βαθμίδες που συνεργάζονται σε συνεχή βάση «έχουν πιο άμεση σχέση και γνωριμία καθώς είναι στελεχωμένες με συναδέλφους τους οποίους γνωρίζουν» έχοντας κοινή επαγγελματική πορεία στην περιοχή τους.

Το βασικό ζήτημα που τέθηκε από το σύνολο των συνδικαλιστών σε σχέση με τη λειτουργία των Διοικητικών Δομών της Εκπαίδευσης, παρόλο που θεωρούν ότι

«κάνουν καλή δουλειά με βάση τις δυνατότητες που τους παρέχονται», είναι ότι υπάρχει ανάγκη ενίσχυσής τους από διοικητικό προσωπικό.

## **5.6 Στελέχη τοπικής αυτοδιοίκησης**

Παρακάτω παρουσιάζονται οι απόψεις των φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης.

### **5.6.1 Παρουσίαση Απόψεων**

Η εικόνα που αποκομίσαμε από τη συζήτηση είναι ότι οι Επιτροπές Παιδείας της Αυτοδιοίκησης παρουσιάζουν συνεχή μεταβολή σύνθεσης κυρίως σε σχέση με τους συμμετέχοντες αιρετούς εκπροσώπους των φορέων της Αυτοδιοίκησης.

Το θέμα αυτό παρουσιάζει και θετικές και αρνητικές όψεις καθώς από τη μία δεν υπάρχει συνέχεια εφόσον οι αλλαγές είναι τακτικές αλλά σίγουρα υπάρχουν και διαδικασίες ανανέωσης σε επίπεδο θέλησης προσφοράς και συνεχούς ενασχόλησης με το αντικείμενο της επιτροπής.

Οι συνομιλητές μας δεν εμφανίστηκαν ιδιαίτερα θετικοί απέναντι στο ισχύον θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας, οργάνωσης και Διοίκησης των Σχολικών Μονάδων, αξιολογώντας το ως ιδιαίτερα συγκεντρωτικό καθώς εκτιμούν ότι όλη η διαδικασία κινείται αποκλειστικά και μόνο από το ΥΠ.Ε.Π.Θ..

Έχοντας την εμπειρία της συμμετοχής τους στην Επιτροπή Παιδείας θεωρούν ότι το κύριο πρόβλημα του σημερινού συστήματος είναι η ελλιπής χρηματοδότηση του χώρου της εκπαίδευσης σε ότι αφορά τη λειτουργία των σχολικών μονάδων.

Το θέμα αυτό είναι το πρώτο που έβαλαν στη συζήτηση όλοι οι συνομιλητές έστω και εάν δεν εμπίπτει στο θεσμικό πλαίσιο. Ήταν εμφανές ότι το θέμα της χρηματοδότησης των σχολικών μονάδων είναι το βασικό ζήτημα που τους απασχολεί στα πλαίσια της συμμετοχής τους στην Επιτροπή Παιδείας.

Σε δεύτερο επίπεδο τέθηκαν τα θέματα της μεγάλης γραφειοκρατίας που υπάρχει στις διοικητικές διαδικασίες στο χώρο της εκπαίδευσης και της έλλειψης ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, χαρακτηρίζοντάς τα ως σημαντικά θέματα που θα μπορούσαν, εφόσον αντιμετωπισθούν, να

δημιουργήσουν συνθήκες καλύτερης και πιο εύρυθμης λειτουργίας των Σχολικών Μονάδων.

Γενικά οι συζητήσεις στο επίπεδο της διατύπωσης απόψεων και θέσεων που θεωρούν ότι μπορούν να βελτιώσουν τη Διοικητική λειτουργία του Εκπαιδευτικού μας Συστήματος, θα μπορούσε να συνοψισθεί στο γεγονός ότι θεωρούν ότι καμία νομοθετική πρωτοβουλία που αφορά θέματα διαδικαστικά ή υπηρεσιακά (καθιέρωση ελάχιστου ορίου προϋπηρεσίας σε σχολείο προκειμένου να μπορεί ένας εκπαιδευτικός να κάνει χρήση απόσπασης ή μετάθεσης, καθιέρωση μηχανογραφημένου συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, απλοποίηση διαδικασιών κλπ.) δεν θα βελτιώσει την κατάσταση και δεν θα λύσει προβλήματα , εάν δεν υπάρχει αύξηση των πόρων για τη λειτουργία των Σχολικών Μονάδων.