



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

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Π.3

«Διατύπωση προτάσεων

διοικητικής ανάπτυξης»

Αθήνα 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή.....	Κεφ 1 – 3
1.1	Σκοπός Έργου.....	Κεφ 1 – 3
1.2	Συσκέψεις – επαφές.....	Κεφ 1 – 4
1.3	Λεξικό Όρων.....	Κεφ 1 – 5
1.4	Δομή και περιεχόμενο Παραδοτέου 3.....	Κεφ 1 – 6
2	Προτάσεις για θεσμικό πλαίσιο.....	Κεφ 2 – 3
2.1	Εισαγωγή.....	Κεφ 2 – 3
2.2	Διευθυντές Σχολικών Μονάδων.....	Κεφ 2 – 6
2.2.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 6
2.2.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 16
2.3	Διοικητικά Στελέχη.....	Κεφ 2 – 18
2.3.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 18
2.3.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 19
2.4	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας.....	Κεφ 2 – 21
2.4.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 21
2.4.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 22
2.5	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας.....	Κεφ 2 – 24
2.5.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 24
2.5.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 24
2.6	Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης.....	Κεφ 2 – 26
2.6.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 26
2.6.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 27
2.7	Συνδικαλιστικοί Φορείς.....	Κεφ 2 – 30
2.7.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	Κεφ 2 – 30
2.7.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 30
3	Προτάσεις Εφαρμογής Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 4
3.1	Στόχοι του Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 5
3.2	Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης στην Εκπαίδευση.....	Κεφ 3 – 5
3.3	Υφιστάμενη Κατάσταση.....	Κεφ 3 – 6
3.3.1	Ροή Πληροφορίας.....	Κεφ 3 – 7
3.3.2	Φύση της πληροφορίας.....	Κεφ 3 – 11
3.4	Τεχνικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 12
3.4.1	Ασφάλεια.....	Κεφ 3 – 12
3.4.2	Επεκτασιμότητα.....	Κεφ 3 – 14
3.4.3	Κλιμάκωση.....	Κεφ 3 – 14
3.4.4	Διαθεσιμότητα.....	Κεφ 3 – 15
3.4.5	Προσβασιμότητα.....	Κεφ 3 – 15
3.4.6	Διασυνδεσιμότητα και Διαλειτουργικότητα.....	Κεφ 3 – 15
3.4.7	Σχεδιασμός πολλαπλών επιπέδων.....	Κεφ 3 – 18
3.4.8	Εξοπλισμός.....	Κεφ 3 – 18
3.4.9	Τοπολογία.....	Κεφ 3 – 21
3.5	Λειτουργικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 23
3.5.1	Αρχιτεκτονική Συστήματος.....	Κεφ 3 – 23
3.5.2	Διαθέσιμες αρχιτεκτονικές επιλογές.....	Κεφ 3 – 27
3.5.3	Βασικά Υποσυστήματα (modules).....	Κεφ 3 – 30
3.6	Λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 37
3.6.1	Καταχώριση της πληροφορίας.....	Κεφ 3 – 38
3.7	Μεθοδολογίες Υλοποίησης & Διαχείρισης Έργου Πληροφοριακού Συστήματος.....	Κεφ 3 – 38
3.7.1	Μεθοδολογική Προσέγγιση Υλοποίησης Έργου.....	Κεφ 3 – 38
3.7.2	Πλεονεκτήματα Μεθοδολογικής Προσέγγισης.....	Κεφ 3 – 40
3.7.3	Παράδειγμα Μεθοδολογίας Υλοποίησης: MSF.....	Κεφ 3 – 41
3.7.4	Παράδειγμα Μεθοδολογίας Παρακολούθησης & Διαχείρισης Έργων: PRINCE2.....	Κεφ 3 – 50
3.7.5	Σύστημα Διαχείρισης Έργου.....	Κεφ 3 – 52
3.7.6	Διαχείριση Ποιότητας Παραδοτέων.....	Κεφ 3 – 54
3.7.7	Χρονοδιάγραμμα.....	Κεφ 3 – 54

4	Προτάσεις Αναθεώρησης - Ενίσχυσης Ρόλου Τοπικής Αυτοδιοίκησης	Κεφ 4 – 3
4.1	Υφιστάμενη Κατάσταση	Κεφ 4 – 3
4.1.1	Σχολικό Συμβούλιο	Κεφ 4 – 4
4.1.2	Σύλλογος Γονέων	Κεφ 4 – 4
4.1.3	Σχολική Επιτροπή	Κεφ 4 – 5
4.1.4	Δημοτικές Επιτροπές Παιδείας	Κεφ 4 – 6
4.2	Αναθεώρηση Ρόλου Τ.Α.	Κεφ 4 – 7
4.3	Ενίσχυση Ρόλου Τ.Α.	Κεφ 4 – 16
4.4	Σύνοψη	Κεφ 4 – 21

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

ΕΙΚΟΝΑ 1: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΚΕΦ 3 – 7
ΕΙΚΟΝΑ 2: ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΡΟΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	ΚΕΦ 3 – 9
ΕΙΚΟΝΑ 3: ΙΔΑΝΙΚΗ ΡΟΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ ΜΕ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	ΚΕΦ 3 – 10
ΕΙΚΟΝΑ 4: ΤΟΠΟΛΟΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ.....	ΚΕΦ 3 – 22
ΕΙΚΟΝΑ 5: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΟΝΤΟΤΗΤΩΝ. ΟΙ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΣΥΜΒΟΛΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	ΚΕΦ 3 – 31
ΕΙΚΟΝΑ 6: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΣΗΣ – Η ΣΧΕΣΗ ΦΟΙΤΗΣΗΣ.....	ΚΕΦ 3 – 32
ΕΙΚΟΝΑ 7: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΚΑΡΤΕΛΑ ΜΑΘΗΤΗ	ΚΕΦ 3 – 33
ΕΙΚΟΝΑ 8: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΚΑΡΤΕΛΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ	ΚΕΦ 3 – 35
ΕΙΚΟΝΑ 9: WATERFALL MODEL	ΚΕΦ 3 – 43
ΕΙΚΟΝΑ 10: MSF MODEL	ΚΕΦ 3 – 43
ΕΙΚΟΝΑ 11: ΤΥΠΙΚΕΣ ΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «ΚΑΤΑΡΑΚΤΗ».....	ΚΕΦ 3 – 44
ΕΙΚΟΝΑ 12: ΤΥΠΙΚΕΣ ΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ SPIRAL	ΚΕΦ 3 – 44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

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

1 Εισαγωγή

1.1 Σκοπός Έργου

Σκοπός του έργου 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 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 στην παγκόσμια οικονομία και στην πρόοδο της ελληνικής κοινωνίας. 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. Καταθέτει δε προτάσεις βελτίωσης όσον αφορά στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, στη δημιουργία ενός πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και προτάσεις αναβάθμισης του ρόλου της Τ.Α., 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.

Για τη διατύπωση προτάσεων σχετικά με τη βελτίωση και τροποποίηση του θεσμικού πλαισίου διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της Εκπαίδευσης, όπως και την αναθεώρηση και ενίσχυση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης, ο Τεχνικός Σύμβουλος μίλησε με διοικητικούς επιτελείς των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ, με Διευθυντές σχολικών μονάδων, με συνδικαλιστικούς φορείς, καθώς και με μέλη της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Από τις συναντήσεις αυτές και την έρευνα, καταγράφηκαν πολύ σημαντικά στοιχεία, ιδέες και προτάσεις οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά και μπορούν να βοηθήσουν τη χώρα να κάνει ακόμα περισσότερα βήματα προς τη σωστή κατεύθυνση στον τομέα της εκπαίδευσης.

1.3 Λεξικό Όρων

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

Όρος / Συνομογραφία	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 Αναπηρία
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο 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
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	Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων
ΟΕΕΚ	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΟΕΠΕΚ	Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών
ΟΟΣΑ	Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη
ΠΑΤΕΣ	Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή
ΠΕ	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης
ΠΕΚ	Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα
ΠΙ	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο
ΠΥΣΔΕ	Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΠΥΣΠΕ	Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
ΣΕΚ	Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα
ΣΕΛΕΤΕ	Σχολή 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 Κυβέρνησης

1.4 Δομή και περιεχόμενο Παραδοτέου 3

Στο παρόν παραδοτέο (Π3) διατυπώνονται προτάσεις με σκοπό τη βελτίωση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, την ενίσχυση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς και τη μελλοντική εφαρμογή ενός πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Πιο συγκεκριμένα:

Στην Ενότητα 2 – **ΒΕΛΤΙΩΣΗ-ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ**, διατυπώνονται προτάσεις για τη βελτίωση και τροποποίηση του θεσμικού πλαισίου διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της Εκπαίδευσης.

Στην Ενότητα 3 – **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ** παρουσιάζεται το πλαίσιο εφαρμογής πληροφοριακού συστήματος σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (εκπαιδευτές – εκπαιδευόμενοι).

Στην Ενότητα 4 – **ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ & ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΡΟΛΟΥ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ** διατυπώνονται προτάσεις σχετικά με την αναθεώρηση και ενίσχυση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης στο χώρο της Εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΒΕΛΤΙΩΣΗ-ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

2	Προτάσεις για θεσμικό πλαίσιο	Κεφ 2 – 3
2.1	Εισαγωγή	Κεφ 2 – 3
2.2	Διευθυντές Σχολικών Μονάδων	Κεφ 2 – 6
2.2.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 6
2.2.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 16
2.3	Διοικητικά Στελέχη.....	Κεφ 2 – 18
2.3.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 18
2.3.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 19
2.4	Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας	Κεφ 2 – 21
2.4.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 21
2.4.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 22
2.5	Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας.....	Κεφ 2 – 24
2.5.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 24
2.5.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 24
2.6	Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης	Κεφ 2 – 26
2.6.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 26
2.6.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 27
2.7	Συνδικαλιστικοί Φορείς	Κεφ 2 – 30
2.7.1	Παρουσίαση αποτελεσμάτων	Κεφ 2 – 30
2.7.2	Αξιολόγηση.....	Κεφ 2 – 30

2 Προτάσεις για θεσμικό πλαίσιο

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται οι απόψεις και προτάσεις βελτίωσης – τροποποίησης του θεσμικού πλαισίου της εκπαίδευσης, βάσει της έρευνας που διεξήχθη.

2.1 Εισαγωγή

Η εκπαίδευση είναι ένας από τους βασικότερους χώρους πολιτιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής, καθώς μέσω του σχολείου αναπτύσσονται οι δημιουργικές δυνάμεις και δυνατότητες αλλά και η κουλτούρα των νέων ανθρώπων.

Οι σημερινές κοινωνίες παγκοσμίως, χαρακτηρίζονται μεταξύ άλλων από την πολυπολιτισμική τους φύση (multicultural), την πρόκληση της ολοένα και περισσότερο αυξανόμενης και ταχύτατα διαδιδόμενης γνώσης (μέσω internet, νέων τεχνολογιών, κλπ), αλλά και από οικονομική αστάθεια καθώς και μια αυξανόμενη ένταση σχετικά με την αβεβαιότητα εργασιακής απασχόλησης. Τέλος, η τεχνολογία αποτελεί τόσο σημαντικό παράγοντα σε κάθε έκφραση της ζωής, (στην προσωπική και επαγγελματική ζωή των πολιτών, και φυσικά στην εκπαίδευση), έτσι ώστε η γνώση και η δεξιότητα στην πληροφορική να συνιστά το εκ των «ουκ άνευ». Το εκπαιδευτικό σύστημα λοιπόν, πρέπει να λάβει υπ' όψιν του αυτές τις νέες συνθήκες και να τις ενσωματώσει στους σκοπούς, στη φύση και το χαρακτήρα του.

Οι σημερινές απαιτήσεις και προσδοκίες του ανεπτυγμένου κόσμου από το εκπαιδευτικό σύστημα, είναι ιδιαίτερα υψηλές, αφού η εκπαίδευση θεωρείται ως ένα από τα βασικότερα μέσα για να αποκτήσουν οι πολίτες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων και της αβεβαιότητας που προκαλείται από την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, την συνεχή ανάπτυξη και χρήση των νέων τεχνολογιών, αλλά και την ανεργία, τη συνεχή διαφοροποίηση της απασχόλησης, τη μετανάστευση.

Οι δυνατότητες που έχει το σχολείο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις των καιρών για έναν πιο ενεργό και αναβαθμισμένο ρόλο στα κοινωνικά δρώμενα, είναι πολλές αλλά όχι εύκολα υλοποιήσιμες.

Σε επίπεδο σχολικής μονάδας, παρατηρείται ότι οι υπεύθυνοι όσον αφορά στη σχολική καθημερινότητα στερούνται σημαντικής παρεμβατικής δύναμης, και καλούνται να υλοποιούν αποφάσεις που προέρχονται από κεντρικά όργανα διοίκησης. Ως εκ τούτου, ένα σημαντικό κομμάτι σχολικών παραγόντων τηρεί ουδέτερη στάση κατά την οποία διευθυντές και Σύλλογοι διδασκόντων δε μπορούν να αντιμετωπίσουν επαρκώς τις ανάγκες της εκπαιδευτικής διαδικασίας που συνέχεια προκύπτουν. Είναι βέβαια γεγονός ότι υπάρχουν πολλοί εκπαιδευτικοί με θέληση, διάθεση και όραμα, και οι οποίοι προσπαθούν να πετύχουν παραπάνω αποτελέσματα, χωρίς όμως αυτοί να αποτελούν το κυρίαρχο στοιχείο.

Για να ανταποκριθεί το εκπαιδευτικό λειτούργημα στις καινούργιες ανάγκες και επιταγές της εποχής, θα πρέπει να λειτουργεί σε ένα αναμορφωμένο, θεσμικό πλαίσιο. Ο εκπαιδευτικός ξεφεύγοντας από το ρόλο του διεκπεραιωτή μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και να αναλάβει τις ευθύνες που του αναλογούν. Για να αναδειχθεί η σχολική μονάδα σε σημαντικό φορέα διαμόρφωσης της εκπαιδευτικής πολιτικής, θα πρέπει να αποκτήσει συμμετοχικό ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και άσκησης της εκπαιδευτικής πολιτικής, υπεύθυνο ρόλο στην υλοποίηση του προγράμματος σπουδών, και σημαντικό ρόλο στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Επιπλέον, οι σχολικές μονάδες θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν κοινωνικούς εταίρους στην υποστήριξη του εκπαιδευτικού τους έργου όπως είναι ο Σύλλογος Γονέων και Κηδεμόνων του σχολείου, οι φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς και να αναπτύξουν συνεργασίες με άλλους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (όπως είναι οι επιχειρήσεις).

Ένα άλλο σημαντικό σημείο που προκύπτει, είναι η συνεχής επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η οποία πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας. Για τη διαμόρφωση ενός τέτοιου πλαισίου απαραίτητη θεωρείται η ενεργός συμμετοχή των εκπαιδευομένων-εκπαιδευτικών στην επιμορφωτική διαδικασία και η άμεση συνεργασία με τα σχολεία.

Τέλος, η σωστή και αντικειμενική αξιολόγηση των στελεχών, θεωρείται επιτακτική. Η συνεχής αξιολόγηση και αποτίμηση του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας είναι μια αναγνωρισμένη ανάγκη και θα συμβάλει στην περαιτέρω βελτίωση και αναβάθμιση της παιδείας στην Ελλάδα. Ως μηχανισμός αποτίμησης θα μπορούσε ενδεικτικά να είναι ένας μηχανισμός, ήτοι μια αρμόδια υπηρεσία, θεσμικά

κατοχυρωμένη, με τους κατάλληλους πόρους (οικονομικούς, τεχνολογικούς και ανθρώπινους) η οποία θα πραγματοποιεί την αποτίμηση αυτή σε μόνιμη βάση.

2.2 Διευθυντές Σχολικών Μονάδων

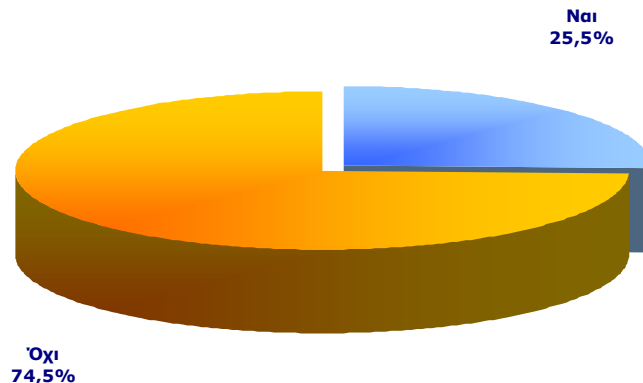
2.2.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Οι Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων, κλήθηκαν να καταθέσουν τις απόψεις και τις προτάσεις τους, που πιστεύουν ότι μπορούν να βελτιώσουν το θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ποσοστό Δ/ντών Σχολικών μονάδων που έκαναν κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων	%
Ναι	25,5
Όχι	74,5
Σύνολο	100,0

Στην ερώτηση αυτή, οι Δ/ντές Σχολικών Μονάδων στην πλειοψηφία τους (σχεδόν 3 στους 4) δεν καταθέτουν κάποια πρόταση ή θέση. Οι προτάσεις τους που παρατίθενται παρακάτω παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον.

Γράφημα 1: Έχετε να καταθέσετε κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό;



22. Έχετε να καταθέσετε κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ;

Στη συνέχεια, παρατίθενται οι ακριβείς απαντήσεις των ερωτώμενων, σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό :

- ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΑΦΟΥΣ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟΥ ΣΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ
- ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΚΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΜΕΣΗ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ
- ΓΙΑ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΕΙ ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΕΠΕΙ ΑΠΛΩΣ ΝΑ ... ΤΗΡΗΘΕΙ ΤΟ ΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΥΠΑΡΧΟΝΤΟΣ ΠΛΑΙΣΙΟΥ (Π.Χ. ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ- ΜΕΤΑΘΕΣΕΩΝ ΚΛΠ...)
- ΚΑΝΕΝΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΣ ΕΚΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Π.Χ. ΓΡΑΦΕΙΑ ΒΟΥΛΕΥΤΩΝ, ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΛΠ)
- 30 ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- 3ΕΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΘΗΤΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΕΤΑΘΕΣΗΣ ΣΕ ΝΕΟΔΙΟΡΙΖΟΜΕΝΟΥΣ
- ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

- ΑΜΕΣΗ ΑΝΑΘΕΣΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΟΠΟΙΟ ΚΕΝΟ ΠΡΟΚΥΠΤΕΙ, ΑΠΟ ΤΟΝ Δ/ΝΤΗ ΜΕ ΜΟΝΗ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ.
- ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΤΗΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΣ
- ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΟΧΙ ΚΟΜΜΑΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΜΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΛΙΣΤΑ ΒΑΣΕΙ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
- ΑΥΞΗΣΗ ΟΡΓΑΝΙΚΟΤΗΤΑΣ
- ΓΡΗΓΟΡΗ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ
- ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΚΕΝΑ
- ΔΙΚΑΙΟΤΕΡΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΚΠ/ΚΩΝ ΑΝΑ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ
- ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΩΣ ΤΕΛΟΣ ΙΟΥΝΙΟΥ
- ΔΥΣΠΡΟΣΙΤΟ ΓΙΑ 3 ΧΡΟΝΙΑ
- ΕΑΝ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΕΙΝΑΙ ΑΚΑΤΑΛΛΗΛΟ ΝΑ ΔΙΔΑΞΕΙ, ΝΑ ΑΠΟΣΥΡΕΤΑΙ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΝΑ ΑΝΤΙΚΑΘΙΣΤΑΝΤΑΙ ΑΜΕΣΑ ΜΕ ΙΚΑΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΤΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ.
- ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΑΙ ΠΛΗΡΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ
- ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΑΛΥΨΗ ΚΕΝΩΝ
- ΕΓΚΑΙΡΗ ΠΛΗΡΩΣΗ ΤΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΚΕΝΩΝ
- ΕΓΚΑΙΡΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥΣ ΘΕΡΙΝΟΥΣ ΜΗΝΕΣ ΑΠΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ, 1^η ΣΕΠΤΕΜΒΡΗ ΟΛΟΙ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥΣ. ΝΑ ΚΛΕΙΔΩΝΟΥΝ ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΧΩΡΙΣ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ , ΠΛΑΓΙΩΝ ΜΕΣΩΝ Κ.Λ.Π.
- ΕΓΚΑΙΡΑ ΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΙ ΟΙ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΔΕΙΩΝ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΣΟΒΑΡΩΝ ΛΟΓΩΝ
- ΕΓΚΑΙΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΕΝΩΝ
- ΕΓΚΑΙΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΕΤΣΙ ΩΣΤΕ ΣΤΙΣ 30 ΙΟΥΝΙΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΙ ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ.
- ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΑΔΙΑΒΛΗΤΗΣ, ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

- ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ /ΤΡΙΑΣ
- ΕΚΠ/ΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ
- ΕΚΤΟΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΟΠΩΣ ΠΕ2., ΠΕ3., ΠΕ4, ΣΤΙΣ ΑΛΛΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΟΥΝ ΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ ΟΛΟΙ ΑΝΕΞΑΙΡΕΤΩΣ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΤΟΥΣ ΣΕ 2 Η 3 ΣΧΟΛΕΙΑ. ΠΑΡΑΤΗΡΕΙΤΑΙ ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΣΕ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΕΛΛΕΙΨΗ ΩΡΩΝ ΣΕ ΑΛΛΑ
- ΕΛΕΓΧΟΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΤΗΣΙΩΣ. ΝΑ ΜΗΝ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΟΙ ΨΥΧΙΚΩΣ ΑΣΘΕΝΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ
- Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ, ΩΣΤΕ ΜΕ ΤΟ ΞΕΚΙΝΗΜΑ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΝΑ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥΣ.
- Η ΕΓΚΑΙΡΗ ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ
- Η ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ ΝΑ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 3 ΧΡΟΝΙΑ ΝΑ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΜΕΤΑΘΕΣΗ
- Η ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΘΕ ΝΟΜΟΥ
- Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ. ΝΑ ΜΗ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΜΕΣΟ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ
- Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΚΑΘΕ ΕΛΛΗΝΟΠΟΥΛΟΥ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ. ΣΧΟΛΕΙΑ ΤΩΝ ΧΩΡΙΩΝ ΚΑΙ ΣΧΟΛΕΙΑ ΤΩΝ ΚΩΜΟΠΟΛΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΛΕΩΝ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ.
- Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΟ ΔΥΝΑΤΟΝ ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ Η ΚΟΝΤΑ ΣΤΟΝ ΤΟΠΟ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΤΟΥΣ.
- ΚΑΘΕ 7 ΧΡΟΝΙΑ Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΝΕΤΑΙ ΕΠΙ ΕΝΑ ΧΡΟΝΟ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ ΤΟΥ
- ΚΑΛΥΨΗ ΚΕΝΩΝ ΜΕ ΚΑΝΟΝΙΚΟΥΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ.
- ΚΑΛΥΨΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΜΕ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
- ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΓΚΑΙΡΩΣ

- ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΚΠ/ΚΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΥΣΙΑΖΟΥΝ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ 4 ΧΡΟΝΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΤΟΥΣ ΘΕΣΗ ΠΧ ΘΕΣΗ Δ/ΝΤΗ ΣΕ ΑΛΛΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- ΚΑΝΕΙΣ ΔΕΝ ΑΠΟΣΠΑΤΑΙ ΑΠΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΧΩΡΙΣ ΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΕΤΑΙ
- ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΕΚΠ/ΚΟΥΣ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ 5ΕΤΙΑΣ
- ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ. ΣΤΑ ΚΕΝΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΔΙΟΡΙΖΟΝΤΑΙ ΜΟΝΙΜΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ.
- ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΕΝΑ ΕΚΠ/ΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΜΕΓΑΛΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΧΝΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ ΣΕ ΩΡΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΚΑΛΥΨΗΣ ΤΩΝ ΔΙΔΑΚΤΙΚΩΝ ΚΕΝΩΝ
- ΜΕΓΑΛΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ
- ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
- ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ. ΝΑ ΜΗΝ ΔΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΑΠΟ 2 ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΑ ΕΤΗ.
- ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΚΠ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
- ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΧΡΙ ΜΑΡΤΙΟ
- ΜΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΜΟΡΙΩΝ ΔΥΣΜΕΝΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΣΕ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ/ ΘΕΣΠΙΣΗ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΧΡΟΝΙΚΟΥ ΟΡΙΟΥ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ ΈΩΣ 2 ΧΡΟΝΙΑ
- ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΕ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ
- ΜΟΝΙΜΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ-ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ-ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ ΕΚΠ. ΣΕ ΓΡΑΦΕΙΑ
- ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ, ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΣΕ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΚΕΝΑ, ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΠΟΣΟΣΤΟΥ 5%-10% (ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ) ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ, ΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ
- ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ. ΔΗΛΑΔΗ ΜΕΧΡΙ 20 ΙΟΥΝΙΟΥ
- ΝΑ ΔΙΑΣΤΑΥΡΩΘΟΥΝ ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΚΕΝΑ ΜΕΣΩ ΜΙΑΣ ΣΩΣΤΗΣ ΜΗΧΑΝΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

- ΝΑ ΑΥΞΗΘΟΥΝ ΟΙ ΩΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ (ΟΧΙ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ) ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ
- ΝΑ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΣΤΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΗΜΕΡΑ ΤΟΥ ΑΓΙΑΣΜΟΥ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ
- ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΦΕΥΓΟΝΤΑΙ ΟΙ ΠΕΛΑΤΕΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ
- ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΩΝ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΔΕΙΑ ΕΠΑΠΕΙΛΟΥΜΕΝΗΣ ΚΥΗΣΗΣ
- ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΑΠΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΧΡΟΝΙΑ
- ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΠΙΟ ΣΩΣΤΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ ΜΕΧΡΙ ΤΟΝ ΙΟΥΝΙΟ. ΝΑ ΛΥΘΕΙ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΤΩΝ ΟΛΟΗΜΕΡΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ
- ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ
- ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΣΤΟΥΣ Δ/ΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΕΠΙΛΕΓΟΥΝ ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΥΣ.
- ΝΑ ΔΟΘΟΥΝ ΚΙΝΗΤΡΑ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ (ΑΜΟΙΒΕΣ) ΓΙΑ ΝΑ ΥΠΗΡΕΤΗΣΟΥΝ ΣΕ ΑΠΟΜΑΚΡΥΣΜΕΝΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- ΝΑ ΕΙΣΕΡΧΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΞΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΣΕΠ, ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΕ ΒΑΘΜΟ ΠΑΝΩ ΑΠΟ (9) ΕΝΝΕΑ.
- ΝΑ ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΘΟΥΝ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΕ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.
- ΝΑ ΕΞΑΝΤΛΟΥΝ ΟΛΟΙ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΤΟΥΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΑΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΘΕΣΕΙΣ Η ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
- ΝΑ ΕΡΩΤΑΤΑΙ ΕΑΝ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟ ΚΑΙ Ο Δ/ΝΤΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ
- ΝΑ ΕΧΕΙ ΛΟΓΟ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝ ΘΕΛΕΙ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΤΟΥ ΚΑΠΟΙΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ. ΚΑΜΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ. ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΘΕΝΤΕΣ ΝΑ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΤΑ ΜΟΡΙΑ ΜΕΤΑΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΚΑΙ ΟΧΙ ΕΚΕΙ ΠΟΥ ΑΝΗΚΟΥΝ
- ΝΑ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΠΡΩΤΑ ΤΑ ΚΕΝΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ, ΝΑ ΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΤΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΝΑ ΑΠΟΣΠΩΝΤΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΕ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ Κ.Λ.Π.

- ΝΑ ΚΑΛΥΦΘΟΥΝ ΟΛΑ ΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΚΕΝΑ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
- ΝΑ ΚΑΤΑΡΓΗΘΟΥΝ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ
- ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΥΠΟΨΗ Η ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ, ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΑΦΗ ΜΕ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ, ΕΝΩ Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΕ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΝΑ ΤΟΥΣ ΔΙΝΕΙ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΜΟΡΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΟΥΣ!
- ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΚΑΙ Η ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ Δ/ΝΤΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛ. ΜΟΝΑΔΑΣ
- ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ Π.Χ ΒΑΘΜΟΣ ΠΤΥΧΙΟΥ
- ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΚΑΙ ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
- ΝΑ ΜΕΤΡΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΤΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΟΧΙ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ. - Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ, ΤΟ ΚΥΡΟΣ ΚΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ.
- ΝΑ ΜΗ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΜΕΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΤΥΧΟΝ ΚΕΝΑ ΝΑ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΧΡΟΝΙΑΣ.
- ΝΑ ΜΗ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΑΝ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΚΕΝΑ
- ΝΑ ΜΗΝ ΕΧΟΥΜΕ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟ ΜΗΝΑ.
- ΝΑ ΜΗΝ ΦΕΥΓΟΥΝ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΘΕΝΤΕΣ ΠΡΙΝ ΝΑ ΕΡΧΕΤΑΙ Ο ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΤΗΣ.
- ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΠΙΛΕΓΕΙ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
- ΝΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΝΕΤΑΙ ΑΡΧΕΣ ΙΟΥΝΙΟΥ
- ΝΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΟΥΝ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΕΓΚΑΙΡΑ
- ΝΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΟΥΝ ΟΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΜΗΤΕΡΕΣ ΜΕ ΜΙΚΡΑ ΠΑΙΔΙΑ
- ΝΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΟΥΝ ΟΙ ΚΟΜΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΕΚΔΟΥΛΕΥΣΕΙΣ
- ΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΟΝΤΑΙ ΝΩΡΙΤΕΡΑ
- ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΟΥΝ ΟΙ ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΝΑ ΚΑΤΑΝΕΜΗΘΟΥΝ ΔΙΚΑΙΑ.
- ΝΑ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (ΕΝΤΟΠΙΟΤΗΤΑ) ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΦΕΥΓΟΝΤΑΙ ΟΙ ΤΕΡΑΣΤΙΕΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ- ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ- ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ Κ.Λ.Π ΚΥΡΙΩΣ ΑΠΟ ΑΚΡΙΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ
- ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΝΟΥΝ ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΤΟ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΟ ΤΟΥΣ ΩΡΑΡΙΟ
- ΝΑ ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ
- ΝΑ ΤΗΡΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ

- ΝΑ ΤΗΡΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΝΟΜΙΜΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ
- ΝΑ ΤΟΠΟΘΕΤΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ ΕΚ ΝΕΟΥ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΗΣ ΚΑΙ ΕΦΟΣΟΝ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΙ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΠΥΣΔΕ.
- ΝΕΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΚΠ/ΚΩΝ ΑΝΑΛΟΓΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
- Ο Δ/ΝΤΗΣ ΝΑ ΕΧΕΙ ΑΠΟΨΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΝΑ ΑΠΟΣΠΑΣΤΟΥΝ Ή ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΟΥΝ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΕΙΔΙΚΑ ΑΝ ΑΥΤΟΙ ΕΧΟΥΝ ΞΑΝΑΣΥΝΕΡΓΑΣΤΕΙ ΣΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΣΧΟΛΕΙΟ Ή ΑΛΛΟΥ ΚΑΙ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥΣ ΔΕΝ ΗΤΑΝ ΚΑΙ Η ΚΑΛΛΙΤΕΡΗ
- Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΖΗΤΕΙ ΤΗΝ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΠΛΕΟΝΑΖΟΝΤΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΗΝ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΑΙΟ
- Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΧΕΙ ΛΟΓΟ ΣΤΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΜΕ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
- ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ ΝΑ ΕΛΘΟΥΝ ΣΤΗΝ ΔΙΚΑΙΟΔΟΣΙΑ ΤΩΝ ΟΤΑ ΚΑΙ Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΣΕ ΚΑΘΕ ΟΤΑ
- ΟΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΝΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΝΟΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΚΑΘΕ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ
- ΟΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙ ΜΕ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ (21 ΙΟΥΝΙΟΥ)
- ΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΣΤΕΛΝΟΝΤΑΙ ΚΑΘΕ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ
- ΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ
- ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΝΑ ΕΞΑΝΤΛΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥΣ ΩΡΑΡΙΟ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΤΟΥΣ ΩΡΑΡΙΟΥ.
- ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΣΕ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΚΑΙ ΓΡΑΦΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ
- ΟΙ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΝΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ

- ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ Ή ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΣΕ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΣΩ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΧΩΡΙΣ ΚΑΜΙΑ ΑΛΛΗ ΠΑΡΕΜΒΟΛΗ. Β) ΝΑ ΜΗΝ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΜΙΑ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ.) ΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΕ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΑ
- ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ
- ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ, ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΝΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΝΟΝΤΑΙ ΩΣ ΤΙΣ 10 ΙΟΥΝΙΟΥ ΤΟΥ ΤΡΕΧΟΝΤΟΣ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ, ΩΣΤΕ Η ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΕΙ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΟΜΕΝΟ ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ.
- ΟΛΑ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΩΡΑ ΤΟΥΣ
- ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΜΕΧΡΙ ΤΩΝ ΙΟΥΝΙΟ. ΤΗΝ 1Η ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ ΟΛΟ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ
- ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ - ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ
- ΟΧΙ ΚΟΜΜΑΤΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΟΧΙ ΜΕ ΜΟΡΙΑ ΟΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΕΙΣ ΑΛΛΑ ΜΕ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ
- ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ
- ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ
- ΠΛΗΡΗΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗ
- ΠΛΗΡΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠ/ΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΈΩΣ ΚΑΙ 31-8/ΚΑΤ ΈΤΟΣ
- ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥΣ.
- ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΥΠΟΨΙΝ ΚΑΙ Η ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ ΜΕ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΠΑΛΛΑΓΜΕΝΟ ΑΠΟ ΚΟΜΜΑΤΙΚΕΣ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΕΣ
- ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΙΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ.
- ΣΕ ΚΑΘΕ 12/Θ ΚΑΙ ΑΝΩ ΣΧΟΛΕΙΟ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ 1 ΕΚΠ/ΚΟΣ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΓΙΑ ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΚΕΝΩΝ ΠΟΥ ΣΧΕΔΟΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΑΔΕΙΕΣ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΠΟΥΣΙΕΣ Ο ΕΚΠ/ΚΟΣ ΘΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΝΙΣΧΥΤΙΚΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ.
- ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕ ΚΑΘΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΝΑ ΠΡΟΣΜΕΤΡΩΝΤΑΙ ΤΑ ΜΟΡΙΑ ΤΗΣ ΝΕΑΣ ΘΕΣΗΣ ΚΑΙ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ ΔΥΟ ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΤΩΝ ΝΑ ΧΑΝΕΤΑΙ Η ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ Ο ΑΠΟΣΠΩΜΕΝΟΣ ΝΑ ΜΕΝΕΙ ΣΤΗ ΔΙΑΘΕΣΗ ΤΟΥ ΠΥΣΔΕ

- ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ , ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ, ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΓΝΩΣΤΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ
- ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΠΡΟΤΑΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
- ΣΤΙΣ 10 ΙΟΥΝΙΟΥ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΤΕΛΕΙΩΣΕΙ ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ - ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ. ΝΑ ΜΗ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΕΚΠ/ΚΩΝ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΠΥΣΠΕ ΠΑΡΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΥΓΕΙΑΣ.
- ΣΤΙΣ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΟΛΛΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΟΥ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΔΙΔΑΞΟΥΝ ΣΕ ΤΑΞΗ. ΑΝΤΙΘΕΤΑ ΝΕΑΡΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ, ΚΑΘ' ΟΛΑ ΙΚΑΝΟΙ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΣ ΕΙΝΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ ΚΑΙ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΜΕ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΝΑ ΥΠΟΦΕΡΟΥΝ ΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΑΠΟ ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΣΥΜΦΩΝΩ ΜΕ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ
- ΤΗΡΗΣΗ ΠΡΟΘΕΣΜΙΩΝ ΣΤΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
- ΤΗΡΗΣΗ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΤΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
- ΤΗΡΗΣΗ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΕΓΚΑΙΡΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ
- ΤΗΡΗΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΚΑΙ ΑΜΕΣΗ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΑΠΟ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ Η ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ
- ΤΟ ΔΙΛΗΜΜΑ ΥΠΕΠΘ Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΤΟΣΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΟΣΗ Η ΣΩΣΤΗ ΜΗΧΑΝΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ Η ΕΓΚΑΙΡΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ ΕΝΑ ΦΟΡΕΑ ΤΩΝ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ, ΜΕΤΑΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ ΧΩΡΙΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΕΜΠΛΟΚΗ ΠΟΛΛΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΠΕΔΩΝ
- ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΟΥ ΟΛΗΜΕΡΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ. Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΔΙΔΑΞΟΥΝ, ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΩΡΕΣ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ.
- ΤΟ ΥΠΕΠΘ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΜΕ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ "ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΑ"
- ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΓΙΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΜΕ Η/Υ
- ΥΠΑΡΞΗ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΑΥΣΤΗΡΟΥ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ

- ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΠΑΡΑΜΟΝΗ ΤΟΥ ΕΚΠ/ΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΜΕΧΡΙ ΤΗ 13.00 ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ, ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΥΠΟΔΟΜΗ ΓΙΑ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ, ΑΣΧΟΛΙΑ ΚΑΙ ΜΕ ΑΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΓΩΓΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΦΥΓΗ ΔΥΣΜΕΝΩΝ ΣΧΟΛΙΩΝ ΑΠΟ ΠΛΕΥΡΑΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΟΥ

Οι απόψεις και οι προτάσεις που κατατέθηκαν παρουσιάζονται αναλυτικά καθώς εδώ υπάρχει η δυνατότητα εντοπισμού προτάσεων με ιδιαίτερο ενδιαφέρον και σίγουρα σε μία ελεύθερη διαδικασία κατάθεσης προτάσεων δεν έχει σημασία το ποσοτικό στοιχείο όσο το ποιοτικό, ειδικά όταν προέρχεται από τους εκπαιδευτικούς εκείνους που διευθύνουν τις σχολικές μονάδες και βιώνουν άμεσα τα προβλήματα της στελέχωσής τους.

2.2.2 Αξιολόγηση

Αυτό που προκύπτει από τις προτάσεις των Διευθυντών των Σχολικών Μονάδων είναι η ανάγκη ενός σύγχρονου, ευρωπαϊκών προδιαγραφών, θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό.

Τα σημεία στα οποία οι διευθυντές δίνουν μεγάλη σημασία είναι: η έγκαιρη καταγραφή των λειτουργικών κενών, ο έγκαιρος προγραμματισμός και η κάλυψη των κενών θέσεων με βάση τις πραγματικές ανάγκες κάθε περιοχής. Θα πρέπει η στελέχωση να γίνεται με τη λήξη του σχολικού έτους, ώστε να μη γίνονται μετακινήσεις μετά την έναρξη των μαθημάτων.

Τα βασικά θέματα που τίθενται από τους διευθυντές σχετίζονται με την αυστηρή τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων, την ύπαρξη αξιοκρατίας στις μεταθέσεις όσων εκπαιδευτικών υπηρετούν για μεγάλο χρονικό διάστημα αποσπασμένοι σε χώρους ξένους προς την εκπαίδευση και την καθιέρωση ορίου χρόνων υπηρεσίας προκειμένου να αποκτά ένας εκπαιδευτικός το δικαίωμα απόσπασης ή μετάθεσης.

Οι προτάσεις των διευθυντών που έχουν αυξημένη βαρύτητα γιατί αναφέρονται από πολλούς είναι: μια ζετης αρχική υποχρεωτική θητεία χωρίς δικαίωμα μετάθεσης,

αλλά και ελαχιστοποίηση των αποσπάσεων εκπαιδευτικών σε υπηρεσίες εκτός εκπαίδευσης (Κόμματα, Βουλευτές, Οργανισμούς, κ.α.)

Υπάρχουν επίσης θέσεις αρκετών διευθυντών όπως: η κάλυψη όλων των οργανικών κενών με διορισμούς μόνιμων εκπαιδευτικών και όχι αναπληρωτών και ωρομισθίων, η συμπλήρωση από όλους τους εκπαιδευτικούς του υποχρεωτικού τους ωραρίου, ακόμα και η άμεση ανάθεση υπερωριακής απασχόλησης στους εκπαιδευτικούς του σχολείου, για οποίο κενό προκύπτει, από το διευθυντή.

Η πρόταση επίσης που τυγχάνει ιδιαίτερης αναφοράς, γιατί φαίνεται να λείπει από τις σχολικές μονάδες σήμερα, είναι μια πραγματική αξιοκρατική αξιολόγηση.

2.3 Διοικητικά Στελέχη

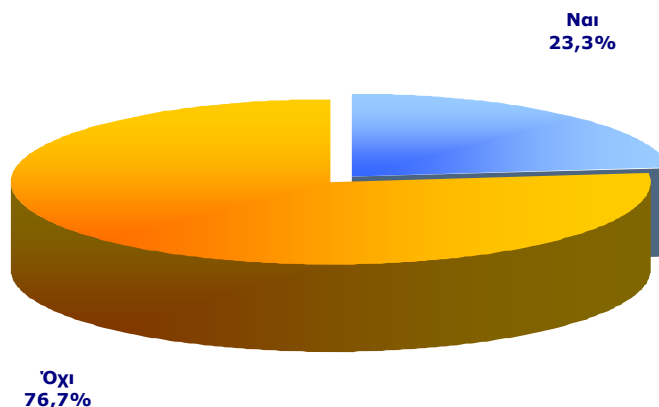
2.3.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Τα διοικητικά στελέχη κλήθηκαν να καταθέσουν τις απόψεις και τις προτάσεις τους που θεωρούν ότι μπορούν να βελτιώσουν το θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ποσοστό διοικητικών στελεχών που έκαναν κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων	%
Ναι	23,3
Όχι	76,7
Total	100,0

Στην ερώτηση αυτή, που δεν αφορά άμεσα τον εργασιακό τους χώρο, τα διοικητικά στελέχη στην πλειοψηφία τους (περισσότεροι από 3 στους 4) δεν καταθέτουν κάποια πρόταση ή θέση. Εδώ υπάρχει μία αντίθεση σε σχέση με τη στάση που τήρησαν στην ερώτηση 21, «Έχετε να κάνετε κάποιες προτάσεις σε σχέση με τη βελτίωση της λειτουργίας της δομής στην οποία εργάζεστε;», όπου το 53% είχε να κάνει κάποια πρόταση.

Γράφημα 2: Έχετε να καταθέσετε κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό;



25. Έχετε να καταθέσετε κάποια πρόταση για τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό ;

Στη συνέχεια, παρατίθενται οι ακριβείς απαντήσεις των ερωτώμενων, σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των σχολικών μονάδων με εκπαιδευτικό προσωπικό :

- ΚΑΘΕ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΕΙ ΤΟ ΔΙΚΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ
- ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ
- ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΘΕΙ ΑΠΟΛΥΤΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕ ΠΡΟΣΦΑΤΑ.
- ΝΑ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΑΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ Δ.Δ.Ε
- ΝΑ ΤΕΘΕΙ ΧΡΟΝΙΚΟ ΟΡΙΟ ΓΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΛΗΞΗ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ (ΙΟΥΝΙΟΣ)
- ΝΑ ΤΗΡΕΙΤΑΙ Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΟ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ
- ΟΙ ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΤΟΝ ΜΑΡΤΙΟ ΚΑΙ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΤΡΙΜΗΝΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΩΝ ΣΤΗΝ ΤΑΞΗ

2.3.2 Αξιολόγηση

Αυτό που προκύπτει από τις απαντήσεις των στελεχών της διοίκησης της εκπαίδευσης στις σχετικές ερωτήσεις (21 και 25) είναι η διαφορετική αντιμετώπιση του ίδιου προβλήματος. Ενώ δέχονται ότι υπάρχει πρόβλημα με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, δεν καταθέτουν κάποια πρόταση.

Η αντίθεση αυτή των στελεχών έρχεται πιθανώς να προστεθεί στη γενικότερη κριτική για το εκπαιδευτικό σύστημα και στις αλλαγές που προωθούνται αλλά δεν επιφέρουν ουσιαστικές αλλαγές στην παιδεία της χώρας. Οι επιβαλλόμενες και αναγκαίες προσπάθειες διοικητικής, και ελάχιστα παιδαγωγικής, αποκέντρωσης του εκπαιδευτικού συστήματος που επιχειρήθηκαν τα τελευταία χρόνια, ενώ σχεδιάστηκαν με σκοπό τη μείωση του γραφειοκρατικού ελέγχου και την αύξηση της αποτελεσματικότητας του συστήματος, δεν έχουν αποδώσει συνολικά τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Αντίθετα σε πολλές μάλιστα περιπτώσεις οι

γραφειοκρατικές πρακτικές ενέπλεξαν περισσότερο και κατέστησαν εξαιρετικά αναποτελεσματικό το σύστημα διαχείρισης, ελέγχου και αποφάσεων, τόσο των σχολικών μονάδων, όσο και των Διευθύνσεων και Γραφείων Εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα τη συχνή δυσλειτουργία τους.

Ακόμα και στην περίπτωση της συγκρότησης κεντρικών εκπαιδευτικών θεσμών, όπως τις Περιφέρειες, το Κ.Ε.Ε. και το Π.Ι., που σκοπό είχε την ορθολογικότερη κατανομή των αρμοδιοτήτων, η διαπλοκή της λειτουργίας των οργάνων αυτών με τις διοικητικές αρχές του ΥΠ.ΕΠ.Θ, μοιάζει να θέτει προβλήματα που επιζητούν ρυθμίσεις.

Γενικότερα και όσον αφορά στο σύστημα διοίκησης και καθοδήγησης, η τάση των μέχρι σήμερα ηγεσιών του ΥΠΕΠΘ είναι σαφής: ισχυροποίησαν το ρόλο των στελεχών διοίκησης (σώμα απόλυτα ταυτισμένο με τις γραφειοκρατίες) σε βάρος αυτού των εκπαιδευτικών θεωρώντας ότι με αυτό τον τρόπο ελέγχουν συνολικά την εκπαίδευση. Η τάση αυτή, σε συνδυασμό με την παντελή έλλειψη αυτοτελών πόρων για τις ανάγκες των Διευθύνσεων και των Γραφείων έχει οδηγήσει σε ολοσχερή επικράτηση γραφειοκρατικών αντιλήψεων στη διοίκησης της εκπαίδευσης. Αποτέλεσμα αντί η διοίκηση να υπάρχει για να στηρίζει τις παιδαγωγικές και εκπαιδευτικές ανάγκες του εκπαιδευτικού συστήματος, αυτές να υποτάσσονται στις ανάγκες της διοικητικής γραφειοκρατίας.

Επειδή στο χώρο της εκπαίδευσης οποιαδήποτε διοικητική πράξη ή παράλειψη έχει άμεσα παιδαγωγικές επιπτώσεις, τα στελέχη της εκπαίδευσης υποστηρίζουν τη συνολική αναδιοργάνωση του συστήματος διοίκησης της εκπαίδευσης και των διαδικασιών διαχείρισης του προσωπικού του προς όφελος της στήριξης των παιδαγωγικών και εκπαιδευτικών αναγκών ενός αποκεντρωμένου εκπαιδευτικού συστήματος με σχετική αυτονομία των επιμέρους θεσμών και των σχολικών μονάδων.

2.4 Διευθυντικά στελέχη Μεταδευτεροβάθμιας

2.4.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

- ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ Η/Υ ΚΑΙ ΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ.
- ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΓΝΩΜΗ ΚΑΙ Η ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΙΕΚ ΣΤΙΣ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΑΥΤΕΣ.
- ΑΠΟΣΠΑΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕ ΑΥΞΗΜΕΝΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΣΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ, ΣΤΟΥΣ Η/Υ, ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ.
- ΣΑΦΗΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΑ ΙΕΚ, ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ-ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ. ΔΗΛΑΔΗ, ΣΗΜΕΡΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΟΥΛΕΥΟΥΝ 7,5 ΩΡΕΣ ΒΑΣΕΙ ΝΟΜΟΥ, ΕΝΩ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ 12ΩΡΟ. ΑΡΑ ΠΡΕΠΕΙ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΣΥΖΗΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΠΑΦΙΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΚΑΛΗ ΤΟΥΣ ΔΙΑΘΕΣΗ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΘΟΥΝ.
- ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ, ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΣΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΤΑ ΞΕΡΟΥΝ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ, ΚΑΙ ΑΝ ΤΑ ΜΑΘΟΥΝ ΦΕΥΓΟΥΝ ΚΑΙ ΧΑΝΕΤΑΙ Η ΓΝΩΣΗ.
- ΕΠΙΣΗΣ ΝΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΙ ΚΑΙ ΕΝΑΣ ΜΟΝΙΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΓΝΩΣΕΙΣ Η/Υ ΓΙΑ ΤΟ ΧΕΙΡΙΣΜΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΑΘΗΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.
- Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ-ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΣΩ ΘΕΣΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΠΡΙΜΟΔΟΤΗΣΗΣ, ΚΑΙ ΟΧΙ ΑΥΘΑΙΡΕΤΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ.
- ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΜΙΑ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΤΗΣ ΧΡΟΝΙΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΧΡΟΝΟ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΜΕ ΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΙΕΚ.
- ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ (ΜΑΘΗΤΕΣ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ) ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ
- ΤΑ ΙΚΑΝΑ ΑΤΟΜΑ ΑΝ ΘΕΛΟΥΝ ΝΑ ΜΕΙΝΟΥΝ ΜΕΤΑ ΤΟΝ ΠΡΩΤΟ ΧΡΟΝΟ, ΚΑΙ ΜΕ ΤΗ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ, ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΜΕΝΟΥΝ ΣΙΓΟΥΡΑ ΙΣΩΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΧΡΟΝΟ

- Η ΘΗΤΕΙΑ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΤΑ ΙΕΚ ΝΑ ΓΙΝΕΙ 5ΕΤΗΣ ΟΠΩΣ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- ΝΑ ΔΟΘΟΥΝ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΓΓΡΑΦΗ ΒΙΒΛΙΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΝΑ ΥΙΟΘΕΤΗΘΕΙ ΤΟ ΠΟΛΛΑΠΛΟ ΒΙΒΛΙΟ.
- ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΤΡΙΕΤΗΣ ΓΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΑΦΟΥ ΘΑ ΕΧΟΥΝ ΜΑΘΕΙ ΠΛΕΟΝ ΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ.
- ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΝ-LINE ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ.

2.4.2 Αξιολόγηση

Σε ποσοστό 100% τα στελέχη του ΟΕΕΚ ζητούν διορισμούς γραμματέων εξειδικευμένων στους Η/Υ και τις ξένες γλώσσες. Η άμεση επικοινωνία των κατά τόπους ΙΕΚ με την κεντρική υπηρεσία του ΟΕΕΚ και το ΥπΕΠΘ όπως επίσης και οι καθημερινές γραμματειακές υποχρεώσεις απαιτούν διορισμό εξειδικευμένου προσωπικού με προσόντα πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και όχι περιστασιακή κάλυψη των διοικητικών κενών με αποσπάσεις μάχιμων εκπαιδευτικών. Στην εκπαίδευση και την κατάρτιση σήμερα επιβάλλεται η πρόσληψη προσωπικού με γνώσεις σύγχρονες στους Η/Υ και τις ξένες γλώσσες για την καλύτερη επικοινωνία στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον της παιδείας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την απόσπαση των εκπαιδευτικών θα πρέπει να είναι η γνώμη και η άποψη των Διευθυντών ΙΕΚ στις αποσπάσεις αυτές. Αυτό που ζητούν σε ποσοστό 100% τα στελέχη των ΙΕΚ είναι να έχουν σημαντικό ποσοστό επιρροής στην επιλογή των αποσπασμένων καθηγητών που θα έρθουν στις δομές που διοικούν.

Σημαντικό σε ποσοστό 100% για τα στελέχη των ΙΕΚ είναι η απόσπαση εκπαιδευτικών με αυξημένα προσόντα στα οικονομικά (π.χ. αποσπάσεις εκπαιδευτικών ΠΕ09), στους Η/Υ (π.χ. εκπαιδευτικοί ΠΕ 19 και 20), και στις ξένες γλώσσες (π.χ. εκπαιδευτικοί ΠΕ 05, 06, 07). Από την στιγμή που δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα προσλήψεων διοικητικών υπαλλήλων εξειδικευμένων θα πρέπει οι αποσπάσεις εκπαιδευτικών να γίνονται με αυστηρά κριτήρια και βάσει αυξημένων προσόντων. Φυσικά προτιμούν την πρόσληψη εξειδικευμένου μόνιμου διοικητικού προσωπικού με γνώσεις λογιστικών και χρήσης του λογιστικού προγράμματος, καθώς και ατόμου με γνώσεις χρήσης του προγράμματος διαχείρισης μαθητών. Αυτά είναι εξειδικευμένα εργαλεία τα οποία δεν τα γνωρίζουν οι

αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί. Από την άλλη, μόλις τα μάθουν, ενίοτε αποσπώνται αλλού και χάνεται η γνώση.

Από τις προτάσεις των στελεχών αυτή που τονίζεται περισσότερο είναι η καθιέρωση θεσμοθετημένης ετήσιας αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που αποσπώνται στις δομές του ΟΕΕΚ και των ΙΕΚ. Ετήσια αξιολόγηση που θα κρίνει την θετική ή την αρνητική ψήφο των Διευθυντών των δομών στην συνέχιση ή όχι της απόσπασης. Κυρίαρχο επίσης αίτημα είναι η επιλογή των αποσπασμένων εκπαιδευτικών να γίνεται με βάση τις εισηγήσεις των στελεχών του ΟΕΕΚ αλλά και των κατά τόπους διευθυντών των ΙΕΚ. Δύο σημαντικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των ΙΕΚ είναι: α. η τριετής ή τουλάχιστον διετής διάρκεια της απόσπασης των εκπαιδευτικών στις δομές του ΟΕΕΚ καθώς οι συνεχείς αλλαγές του προσωπικού μόνο οργανωτικά προβλήματα δημιουργεί, και β. η πενταετής διάρκεια της θητείας των διευθυντών και των υποδιευθυντών στα ΙΕΚ.

Μια πρόταση που βρίσκει μεγάλη απήχηση στα διευθυντικά στελέχη της μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι η θεσμοθετημένη τροποποίηση των ωρών απασχόλησης των αποσπασμένων εκπαιδευτικών στα κατά τόπους ΙΕΚ. Το πρόβλημα που προκύπτει είναι η 12ωρη λειτουργία των ΙΕΚ από τη μία και το πρωινό 8ωρο της απασχόλησης των αποσπασμένων από την άλλη! Θα πρέπει λοιπόν να τροποποιηθούν έτσι οι ώρες απασχόλησης των αποσπασμένων εκπαιδευτικών ώστε να καλύπτεται όλο το ωράριο λειτουργίας των ΙΕΚ και να μην αναγκάζονται οι διευθυντές των κατά τόπους δομών του ΟΕΕΚ να βρίσκουν λύσεις μέσω της ευαισθησίας και της καλής διάθεσης των συναδέλφων.

Μια άλλη πρόταση που θα μείωνε την γραφειοκρατία αλλά και τις ανάγκες για γραμματειακό προσωπικό είναι η οικονομική διαχείριση του προσωπικού από την κεντρική υπηρεσία του ΟΕΕΚ.

Σημαντικό τέλος είναι και η δημιουργία ενός κεντρικού πληροφοριακού συστήματος διαδραστικής λειτουργίας και επικοινωνίας των ΙΕΚ με τον ΟΕΕΚ και το ΥπεΠΘ.

2.5 Διευθυντικά στελέχη Τριτοβάθμιας

2.5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

- ΔΙΟΡΙΣΜΟΥΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ Η/Υ ΚΑΙ ΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ.
- ΟΙ ΠΡΟΚΗΡΥΞΕΙΣ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΔΕΠ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΠΟΛΥ ΝΩΡΙΤΕΡΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΜΗ ΜΕΝΕΙ ΠΟΛΛΑ ΧΡΟΝΙΑ ΚΕΝΗ Η ΘΕΣΗ.
- ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΑ ΑΕΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΙ.
- ΑΥΞΗΜΕΝΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΥΞΗΜΕΝΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΩΟΠΙΚΟ.
- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥΣ.
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ (ΕΠΙΔΟΜΑ).
- ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΓΝΩΣΕΙΣ Η/Υ
- ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ.
- 5ΕΤΗΣ ΑΠΟΣΠΑΣΗ
- ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΣΩ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
- ΑΝΩΤΕΡΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΟΡΙΟ ΑΠΟΣΠΑΣΗΣ
- ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ
- ΟΙ ΜΟΝΙΜΟΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΤΑ ΑΕΙ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ. ΤΟΥΣ ΑΝΑΘΕΤΟΥΝ ΥΨΗΛΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΜΕ ΕΥΘΥΝΗ, ΑΛΛΑ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΕΠΙΣΗΜΑ ΤΟΝ ΤΙΤΛΟ ΠΟΥ ΑΡΜΟΖΕΙ ΣΕ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΕΥΘΥΝΕΣ.

2.5.2 Αξιολόγηση

Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των στελεχών των Πανεπιστημιακών Σχολών, σε ποσοστό 100%, απαραίτητο εργαλείο για την άμεση επικοινωνία των ΑΕΙ και ΤΕΙ με το ΥπεΠΘ είναι η δημιουργία ενός σύγχρονου πληροφοριακού δικτύου για να γίνει η επικοινωνία θεσμοθετημένη. Είναι απόλυτα σημαντική η δημιουργία αυτού του διαδραστικού δικτύου που θα μειώσει τη γραφειοκρατία και το πλήθος των καθημερινών διαχειριστικών εγγράφων αλλά και θα εκσυγχρονίσει το κομμάτι της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα δεν θα καλύπτει μόνο την επικοινωνία του ΥπεΠΘ με τις Πανεπιστημιακές Σχολές αλλά την επικοινωνία των ΑΕΙ και ΤΕΙ μεταξύ τους, όπως επίσης και την διαγραμματειακή επικοινωνία ενός Πανεπιστημίου και πολλών Πανεπιστημίων παράλληλα. Θα πρέπει

να δημιουργηθεί ένα διαδραστικό πληροφοριακό σύστημα επικοινωνίας, συμπλήρωσης εγγράφων, και ανταλλαγής απόψεων και προτάσεων.

Σε ποσοστό 100% τα στελέχη της Ανώτατης και Ανώτερης εκπαίδευσης ζητούν διορισμούς γραμματέων εξειδικευμένων στους Η/Υ και τις ξένες γλώσσες. Η άμεση επικοινωνία των κατά τόπους Πανεπιστημιακών Σχολών με τις γραμματείες των τμημάτων αλλά και με την κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ απαιτούν διορισμούς εξειδικευμένου προσωπικού με προσόντα πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και όχι περιστασιακή κάλυψη των διοικητικών κενών με αποσπάσεις μάχιμων εκπαιδευτικών. Στην Πανεπιστημιακή εκπαίδευση σήμερα επιβάλλεται η πρόσληψη προσωπικού με γνώσεις σύγχρονες στους Η/Υ και τις ξένες γλώσσες για την καλύτερη επικοινωνία στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον της παιδείας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την απόσπαση των εκπαιδευτικών θα πρέπει να είναι η γνώμη και η άποψη των στελεχών των Πανεπιστημίων (Πρυτάνεων, Κοσμητόρων, Προέδρων, κ.α.) στις αποσπάσεις αυτές. Αυτό που ζητούν σε ποσοστό 100% τα στελέχη της Ανώτατης εκπαίδευσης είναι να επιλέγουν αυτοί οι ίδιοι του αποσπασμένους καθηγητές που θα έρθουν στις δομές που διοικούν. Θα πρέπει να διευκρινίσουμε εδώ ότι σε πάρα πολύ μεγάλο ποσοστό τα πρόσωπα που αποσπώνται στην Ανώτατη εκπαίδευση προτείνονται από τις ίδιες τις Σχολές αφού έχουν αξιολογηθεί από τη δουλειά τους και την παρουσία τους εκεί. Τονίζεται άλλωστε και από πολλά στελέχη των ΑΕΙ ότι υπάρχει πολύ καλή επικοινωνία και συνεννόηση με την διοίκηση του ΥΠΕΠΘ στο κομμάτι των αποσπάσεων των εκπαιδευτικών και μετράει αρκετά η γνώμη τους.

Σε ποσοστό 100% τα στελέχη των ΑΕΙ και ΤΕΙ θεωρούν σημαντική την απόσπαση εκπαιδευτικών με αυξημένα προσόντα: είτε στα οικονομικά (π.χ. αποσπάσεις εκπαιδευτικών ΠΕ09), είτε στους Η/Υ (π.χ. εκπαιδευτικοί ΠΕ 19 και 20), είτε στις ξένες γλώσσες (π.χ. εκπαιδευτικοί ΠΕ 05, 06, 07). Από τη στιγμή που δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα προσλήψεων εξειδικευμένων διοικητικών υπαλλήλων και η διαδικασία της προκήρυξης και του διορισμού είναι υπερβολικά χρονοβόρα θα πρέπει οι αποσπάσεις των εκπαιδευτικών να γίνονται με αυστηρά κριτήρια και βάση αυξημένων προσόντων.

Από τις προτάσεις των στελεχών αυτή που τονίζεται περισσότερο είναι η αξιοκρατική επιλογή των αποσπασμένων εκπαιδευτικών μέσω αυξημένων προσόντων και

εξειδικευμένων γνώσεων με πιστοποίηση στις ξένες γλώσσες και τη χρήση Η/Υ. Δύο σημαντικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των ΑΕΙ και ΤΕΙ σύμφωνα με τα στελέχη της Πανεπιστημιακής κοινότητας είναι: α. η υπηρεσιακή εξέλιξη των διοικητικών υπαλλήλων και β. η πρόωγη προκήρυξη των θέσεων ΔΕΠ πριν τη συνταξιοδότηση για έγκαιρη κάλυψη της θέσης.

Σχετικά με τις αποσπάσεις εκπαιδευτικών στα ΑΕΙ τα στελέχη των πανεπιστημίων προτείνουν: α. την πενταετή τουλάχιστον διάρκεια της απόσπασης των εκπαιδευτικών στις δομές της Ανώτατης εκπαίδευσης καθώς οι συνεχείς αλλαγές του προσωπικού μόνο οργανωτικά προβλήματα δημιουργούν και τίποτα δεν επιλύουν, β. την οικονομική ενίσχυση των αποσπασμένων με κάποιο ειδικό επίδομα, και γ. την συμμετοχή των αποσπασμένων στα πανεπιστήμια στις εκπαιδευτικές διαδικασίες (προσμέτρηση των της χρονικής διάρκειας της απόσπασης στις επιλογές για Σχολικούς Συμβούλους, Διευθυντές, Προϊσταμένους, κ.α.). Κυρίαρχο επίσης αίτημα είναι η επιλογή των αποσπασμένων εκπαιδευτικών να γίνεται με βάση τις εισηγήσεις των στελεχών των ΑΕΙ και των κατά τόπους Πανεπιστημιακών Σχολών.

2.6 Φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης

2.6.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

- ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ Η ΜΕΤΑΘΕΣΕΩΝ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΔΙΟΡΙΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΔΥΟ ΕΩΣ ΠΕΝΤΕ ΧΡΟΝΙΑ
- ΣΤΑΔΙΑΚΗ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΠΟ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ
- ΝΑ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΘΕΙ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ, ΜΕΤΑΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΣΠΑΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ (ΔΗΜΟΥΣ, ΝΟΜΑΡΧΙΕΣ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ)
- Ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΣΤΙΣ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΜΕΣΩ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

- Η ΥΠΟΒΟΛΗ ΤΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΛΥΨΗΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ (ΔΗΜΟΥΣ, ΝΟΜΑΡΧΙΕΣ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ)
- ΝΑ ΑΥΞΗΘΟΥΝ ΟΙ ΩΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
- ΠΛΗΡΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ
- ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- ΑΠΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

2.6.2 Αξιολόγηση

Η πρώτη εικόνα που διαφαίνεται από τις συναντήσεις και συνεντεύξεις 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 στο εκπαιδευτικό έργο (εφόσον οι αλλαγές είναι τακτικές), αλλά από την άλλη υπάρχουν διαδικασίες ανανέωσης σε επίπεδο θέλησης, προσφοράς και συνεχούς ενασχόλησης με το αντικείμενο της επιτροπής.

Σημαντικό στοιχείο που προέκυψε κατά τις συνεντεύξεις με τα μέλη των Επιτροπών Παιδείας είναι το γεγονός ότι παρά το ότι είναι ή αιρετοί εκπρόσωποι της Αυτοδιοίκησης είτε εκπρόσωποι σε αυτοδιοικητικό θεσμό, δεν προκρίνουν και δεν υποστηρίζουν την αποκέντρωση στους Αυτοδιοικητικούς θεσμούς και στις Περιφερειακές Διοικήσεις των θεμάτων που σχετίζονται με τη Διοίκηση και τη στελέχωση των σχολικών μονάδων.

Ο κύριος λόγος που αναφέρθηκε για αυτή τους την τοποθέτηση είναι η πεποίθηση ότι καμία αποκέντρωση αρμοδιότητας δε θα συνοδευτεί και από αποκέντρωση των απαιτούμενων πόρων, ενώ ταυτόχρονα πιστεύουν ότι δεν θα υπάρχει το

απαιτούμενο εξειδικευμένο προσωπικό, το οποίο θα μπορεί να φέρει σε πέρας τις αρμοδιότητες αυτές .

Τέλος, τέθηκε με ένταση το θέμα του τρόπου διαχείρισης των χρημάτων που προορίζονται για τις Σχολικές Μονάδες, από τους φορείς της Αυτοδιοίκησης.

Στις τοποθετήσεις τους οι συνομιλητές ανέφεραν ότι υπάρχουν «φαινόμενα μη αξιοκρατικής κατανομής των πόρων που διατίθενται με αποτέλεσμα να μην καλύπτονται οι ανάγκες κάποιων Σχολικών Μονάδων ενώ ταυτόχρονα κάποιες άλλες έχουν αναντίστοιχη οικονομική ενίσχυση σε σχέση με τις ανάγκες τους» και πολλές φορές οι «φορείς της Αυτοδιοίκησης διαθέτουν τους πόρους που προορίζονται για τις ανάγκες των σχολείων σε άλλους τομείς και δράσεις που αναπτύσσουν».

Τονίσθηκε η αναγκαιότητα θέσπισης διαδικασιών αξιοκρατικής κατανομής των πόρων που προορίζονται για τα σχολεία και απαγόρευσης, με αυστηρές ποινές, της χρήσης των πόρων αυτών για άλλους σκοπούς.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι το θέμα των πόρων για τη λειτουργία των Σχολικών Μονάδων, είναι το θέμα που κρίνουν οι πολίτες- εκπρόσωποι που συμμετέχουν στα όργανα της Αυτοδιοίκησης (με τομέα ευθύνης το χώρο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης), ως προϋπόθεση για την αντιμετώπιση των υφιστάμενων προβλημάτων.

Στο τέλος της κάθε συζήτησης θίχτηκαν θέματα που έχουν να κάνουν με τη λειτουργία των Επιτροπών Παιδείας, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και τους στόχους που πρέπει να έχουν.

Στο θέμα του πως αντιλαμβάνονται το ρόλο τους στην Επιτροπή Παιδείας και τι θεωρούν ότι αποτελεί προτεραιότητα της παρουσίας τους σε αυτή, οι συνομιλητές μας προτάσσουν τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη συνεργασία με τους φορείς της εκπαίδευσης (καθηγητές, γονείς, μαθητές).

Γενικά η αίσθηση που βγήκε από τις συζητήσεις είναι ότι πρώτη τους προτεραιότητα είναι να μπορούν να έχουν καλές σχέσεις με τους φορείς της εκπαίδευσης και να συνεισφέρουν στη διαδικασία ενσωμάτωσης της σχολικής ζωής μέσα στη συνολική ζωή της περιοχής.

Είναι εμφανές ότι από τη στιγμή που λειτουργούν σε όργανο που αναφέρεται σε συγκεκριμένη τοπική κοινωνία και αποτελούν σημείο αναφοράς, μέσω των Σχολικών Μονάδων, σε μεγάλο αριθμό νοικοκυριών της περιοχής τους, ενδιαφέρονται για τις σχέσεις με την τοπική κοινωνία.

Σε δεύτερο βαθμό θέτουν τα θέματα που σχετίζονται με την ανάγκη συνεχούς παρακολούθησης των εξελίξεων στο χώρο της Εκπαίδευσης σε επίπεδο παρακολούθησης των θεμάτων του θεσμικού πλαισίου και των διαδικασιών τις οποίες έχει την ευθύνη διαχείρισης και διεκπεραίωσης η Επιτροπή.

Αντίστοιχη είναι και η κατηγοριοποίηση των θεμάτων που προκρίνουν σε σχέση με τους στόχους που θεωρούν ότι πρέπει να έχει η επιτροπή στα πλαίσια της δράσης της.

Τέλος πρέπει να τονισθεί το γεγονός ότι τέθηκε από το σύνολο των συνομιλητών το θέμα των προσώπων που απαρτίζουν τις Επιτροπές Παιδείας καθώς τονίσθηκε ότι «λείπει σε μεγάλο βαθμό η εμπειρία και η γνώση για τις διοικητικές διαδικασίες και τις λειτουργίες στο χώρο της εκπαίδευσης από τα μέλη των Επιτροπών Παιδείας».

Αυτό το θέμα τονίσθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό στην αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των Επιτροπών παρόλο που και στην ενότητα αυτή οι συνομιλητές μας δεν παρέλειψαν και πάλι να αναφέρουν το θέμα της χρηματοδότησης ως κύρια πηγή προβλημάτων και ως φαινόμενο που «αποδεικνύει την έλλειψη στήριξης της Κεντρικής Κρατικής Διοίκησης προς την Αυτοδιοίκηση».

2.7 Συνδικαλιστικοί Φορείς

2.7.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Στα πλαίσια τη συζήτησης για τις αλλαγές που μπορούν να γίνουν στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο κατατέθηκαν ενδιαφέρουσες απόψεις από τους εκπροσώπους συνδικαλιστικών φορέων οι οποίες παρατίθενται έτσι όπως ακριβώς διατυπώθηκαν:

- ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠ' ΟΨΙΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΤΟΥΣ ΕΞΕΛΙΞΗ
- Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΥΣΤΕΡΑ ΑΠΟ ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΜΟΔΙΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ
- ΝΑ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΝΟΝΤΑΙ ΟΛΕΣ ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ (ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ- ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ- ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ- ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ) ΜΕΧΡΙ ΤΟΝ ΑΠΡΙΛΙΟ ΜΕ ΑΥΣΤΗΡΕΣ ΠΟΙΝΕΣ ΓΙΑ ΟΣΟΥΣ ΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗΣ
- ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΓΙΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΝΑ ΠΕΡΝΟΥΝ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΕΣΤ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ
- ΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΚΑΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ Δ/ΝΣΕΙΣ
- ΣΕ ΚΑΘΕ ΝΟΜΟ ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΟΣΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ. ΟΧΙ ΥΠΕΡΑΡΙΘΜΟΙ

Παρατηρήθηκε γενικά ένα κλίμα διστακτικότητας στη διατύπωση απόψεων για αλλαγές στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και μία αρνητική διάθεση υιοθέτησης προτάσεων που ανατρέπουν καθιερωμένες και παγιωμένες, εδώ και πολλά χρόνια, δομές και λειτουργίες.

2.7.2 Αξιολόγηση

Για τους συνδικαλιστές τα προβλήματα στο θεσμικό πλαίσιο είναι διαχρονικά και οφείλονται στις παθογένειες του εκπαιδευτικού συστήματος. Κάνοντας μια ιστορική

ανασκόπηση του συστήματος τονίζονται τα ακόλουθα: η διοικητική ιεραρχία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος διαχωρίστηκε στις αρχές της δεκαετίας του '80, μετά από πρόταση των εκπαιδευτικών, στο σώμα παιδαγωγικής καθοδήγησης (Σχολικοί Σύμβουλοι) και διοίκησης (Διευθυντές Διευθύνσεων και Προϊστάμενοι). Μόνο ο θεσμός του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας διατήρησε- θεωρητικά- και τις δύο αυτές όψεις ενωμένες στο ίδιο πρόσωπο.

Πρόσφατα, μια ακόμα αλλαγή της διοικητικής οργάνωσης στην οποία οι εκπαιδευτικοί είχαν επενδύσει κάποιες ελπίδες, η συγκρότηση Περιφερειακής Διεύθυνσης, ήρθε να προστεθεί στο υπάρχον σχήμα με σκοπό την αποκέντρωση και καλύτερο συντονισμό της παιδαγωγικής και διοικητικής καθοδήγησης. Οι πρώτες ενδείξεις όμως δεν είναι αισιόδοξες. Πέρα από την αύξηση της γραφειοκρατίας και τις ακατάλληλες πολλές φορές επιλογές προσώπων που επάνδρωσαν τους νέους θεσμούς, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις μείωσαν τον όγκο της εργασίας των κεντρικών υπηρεσιών του ΥΠΕΠΘ, αλλά, όπως υποστηρίζεται, δεν αποτελούν παρά ένα επιπλέον γραφειοκρατικό όργανο που δεν προσφέρει μέχρι σήμερα ουσιαστικές υπηρεσίες στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Παράλληλα, μετά τις παραπάνω αλλαγές που επιχείρησαν να εκσυγχρονίσουν στοιχειωδώς το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, μια σειρά νεότερες εκπαιδευτικές πολιτικές (διορισμοί, μεταθέσεις, αναπληρώσεις, κ.α.), αποδόθηκαν από την ηγεσία του ΥΠΕΠΘ στον έλεγχο του διοικητικού σώματος (Κ.Υ. του Υπουργείου).

Έτσι, συνολικά οι εκπαιδευτικές αλλαγές, παρά τις καινοτόμες προθέσεις των εισηγητών τους και τον αρχικά διαφαινόμενο λειτουργικό χαρακτήρα τους, δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

3	Προτάσεις Εφαρμογής Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 4
3.1	Στόχοι του Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 5
3.2	Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης στην Εκπαίδευση	Κεφ 3 – 5
3.3	Υφιστάμενη Κατάσταση	Κεφ 3 – 6
3.3.1	Ροή Πληροφορίας	Κεφ 3 – 7
3.3.2	Φύση της πληροφορίας	Κεφ 3 – 11
3.4	Τεχνικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 12
3.4.1	Ασφάλεια	Κεφ 3 – 12
3.4.2	Επεκτασιμότητα	Κεφ 3 – 14
3.4.3	Κλιμάκωση	Κεφ 3 – 14
3.4.4	Διαθεσιμότητα	Κεφ 3 – 15
3.4.5	Προσβασιμότητα	Κεφ 3 – 15
3.4.6	Διασυνδεσιμότητα και Διαλειτουργικότητα	Κεφ 3 – 15
3.4.7	Σχεδιασμός πολλαπλών επιπέδων	Κεφ 3 – 18
3.4.8	Εξοπλισμός	Κεφ 3 – 18
3.4.9	Τοπολογία	Κεφ 3 – 21
3.5	Λειτουργικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 23
3.5.1	Αρχιτεκτονική Συστήματος	Κεφ 3 – 23
3.5.2	Διαθέσιμες αρχιτεκτονικές επιλογές	Κεφ 3 – 27
3.5.3	Βασικά Υποσυστήματα (modules)	Κεφ 3 – 30
3.6	Λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 37
3.6.1	Καταχώριση της πληροφορίας	Κεφ 3 – 38
3.7	Μεθοδολογίες Υλοποίησης & Διαχείρισης Έργου Πληροφοριακού Συστήματος	Κεφ 3 – 38
3.7.1	Μεθοδολογική Προσέγγιση Υλοποίησης Έργου	Κεφ 3 – 38
3.7.2	Πλεονεκτήματα Μεθοδολογικής Προσέγγισης	Κεφ 3 – 40
3.7.3	Παράδειγμα Μεθοδολογίας Υλοποίησης: MSF	Κεφ 3 – 41
3.7.4	Παράδειγμα Μεθοδολογίας Παρακολούθησης & Διαχείρισης Έργων: PRINCE2	Κεφ 3 – 50
3.7.5	Σύστημα Διαχείρισης Έργου	Κεφ 3 – 52
3.7.6	Διαχείριση Ποιότητας Παραδοτέων	Κεφ 3 – 54
3.7.7	Χρονοδιάγραμμα	Κεφ 3 – 54

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

ΕΙΚΟΝΑ 1: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Κεφ 3 – 7
ΕΙΚΟΝΑ 2: ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΡΟΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ	Κεφ 3 – 9
ΕΙΚΟΝΑ 3: ΙΔΑΝΙΚΗ ΡΟΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ ΜΕ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ	Κεφ 3 – 10
ΕΙΚΟΝΑ 4: ΤΟΠΟΛΟΓΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ.....	Κεφ 3 – 22
ΕΙΚΟΝΑ 5: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΟΝΤΟΤΗΤΩΝ. ΟΙ ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΣΥΜΒΟΛΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	Κεφ 3 – 31
ΕΙΚΟΝΑ 6: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΧΕΣΗΣ – Η ΣΧΕΣΗ ΦΟΙΤΗΣΗΣ.....	Κεφ 3 – 32
ΕΙΚΟΝΑ 7: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΚΑΡΤΕΛΑ ΜΑΘΗΤΗ	Κεφ 3 – 33
ΕΙΚΟΝΑ 8: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΚΑΡΤΕΛΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ	Κεφ 3 – 35
ΕΙΚΟΝΑ 9: WATERFALL MODEL	Κεφ 3 – 43
ΕΙΚΟΝΑ 10: MSF MODEL	Κεφ 3 – 43
ΕΙΚΟΝΑ 11: ΤΥΠΙΚΕΣ ΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «ΚΑΤΑΡΑΚΤΗ».....	Κεφ 3 – 44
ΕΙΚΟΝΑ 12: ΤΥΠΙΚΕΣ ΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ SPIRAL	Κεφ 3 – 44

3 Προτάσεις Εφαρμογής Πληροφοριακού Συστήματος

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά ένα **σχέδιο πρότασης εφαρμογής πληροφοριακού συστήματος** σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού μαθητών πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, και εκπαιδευτικών των δύο πρώτων βαθμίδων.

Αρχικά γίνεται περιγραφή της υπάρχουσας κατάστασης η οποία, σε συνδυασμό με τα στοιχεία της έρευνας που παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, καταδεικνύει την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός τέτοιου συστήματος.

Στην συνέχεια δίνονται οι κατευθυντήριες γραμμές, έτσι ώστε οι υπεύθυνοι να έχουν στα χέρια τους έναν οδικό χάρτη (roadmap) που θα καθορίζει το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο θα πρέπει να κινηθούν ώστε να επιτύχουν την υλοποίηση του πληροφοριακού συστήματος.

Έτσι, μετά από μία γενική περιγραφή του πληροφοριακού συστήματος, υπάρχει μία παρουσίαση των τεχνικών χαρακτηριστικών που θα έπρεπε να έχει, ακολουθούμενη από τα απαιτούμενα λειτουργικά χαρακτηριστικά του. Παρουσιάζεται μία ενδεικτική αρχιτεκτονική, έτσι ώστε να γίνει καλύτερα κατανοητό το μέγεθος ενός τέτοιου συστήματος και έργου.

Τέλος παρουσιάζονται οι διεθνώς αναγνωρισμένες μεθοδολογίες υλοποίησης και διαχείρισης έργων MSF και PRINCE2 σε μία προσπάθεια να οριοθετηθούν οι κανόνες που θα πρέπει να διέπουν τη διαδικασία ανάπτυξης του πληροφοριακού συστήματος ώστε το αποτέλεσμα να έχει την απαιτούμενη ποιότητα και να μπορεί να απαντήσει στις απαιτήσεις και τις προσδοκίες του ΥΠΕΠΘ και των φορέων της εκπαίδευσης.

3.1 Στόχοι του Πληροφοριακού Συστήματος

Τα προηγούμενα κεφάλαια έδειξαν την χρησιμότητα ύπαρξης ενός πληροφοριακού συστήματος για τη συλλογή, αποθήκευση, επεξεργασία και αξιοποίηση εκπαιδευτικών δεδομένων για τη **διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού** που θα μπορεί να διευκολύνει και να υποστηρίξει αποτελεσματικά καθημερινές λειτουργίες των εκπαιδευτικών οντοτήτων αλλά και να καθοδηγήσει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν στον ευρύτερο εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

Σε κάθε εποχή η διαχείριση και αξιοποίησης της πληροφορίας αποτελεί **στρατηγικό παράγοντα χάραξης πολιτικής** σε όλα τα επίπεδα και δίνει συγκριτικά πλεονεκτήματα σε αυτόν που την έχει στη διάθεσή του έγκαιρα και αξιόπιστα. Περισσότερο δε στη σημερινή εποχή, στην οποία η πολυπλοκότητα των ζητημάτων έχει αυξηθεί σημαντικά και η έλλειψη έγκαιρης και αξιόπιστης πληροφόρησης τα καθιστά μη αντιμετωπίσιμα.

Σε ότι αφορά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα, η **αποτελεσματική αποθήκευση και επεξεργασία του τεράστιου όγκου πληροφορίας** που παράγεται σε τοπικό (σχολική μονάδα, γραφείο εκπαίδευσης) και περιφερειακό επίπεδο (διεύθυνση εκπαίδευσης, περιφέρεια εκπαίδευσης) και η διαθεσιμότητά της προς την κεντρική διοίκηση (υπουργείο), δε μπορεί παρά να αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία θα στηριχθεί η στρατηγική χάραξης εκπαιδευτικής πολιτικής ώστε να επιτευχθεί:

- Ορθολογική κατανομή πόρων ανθρώπινων και μη
- Κάλυψη ανισοροπιών του εκπαιδευτικού συστήματος
- Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών εκπαίδευσης
- Δυνατότητα απολογισμού εκπαιδευτικού έργου
- Μείωση του χρόνου απόκρισης και ικανοποίησης αιτημάτων
- Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών αναγκών της κοινωνίας

3.2 Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης στην Εκπαίδευση

Το Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων του ΥΠΕΠΘ θα πρέπει να προσεγγιστεί υπό το όραμα των Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης στην

Εκπαίδευση (Education Management Information Systems – EMIS¹) τα οποία χαρακτηρίζονται από:

- Ολοκλήρωση αποκεντρωμένων και κατανεμημένων υποσυστημάτων
- Απαιτήση για συνεργασία σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

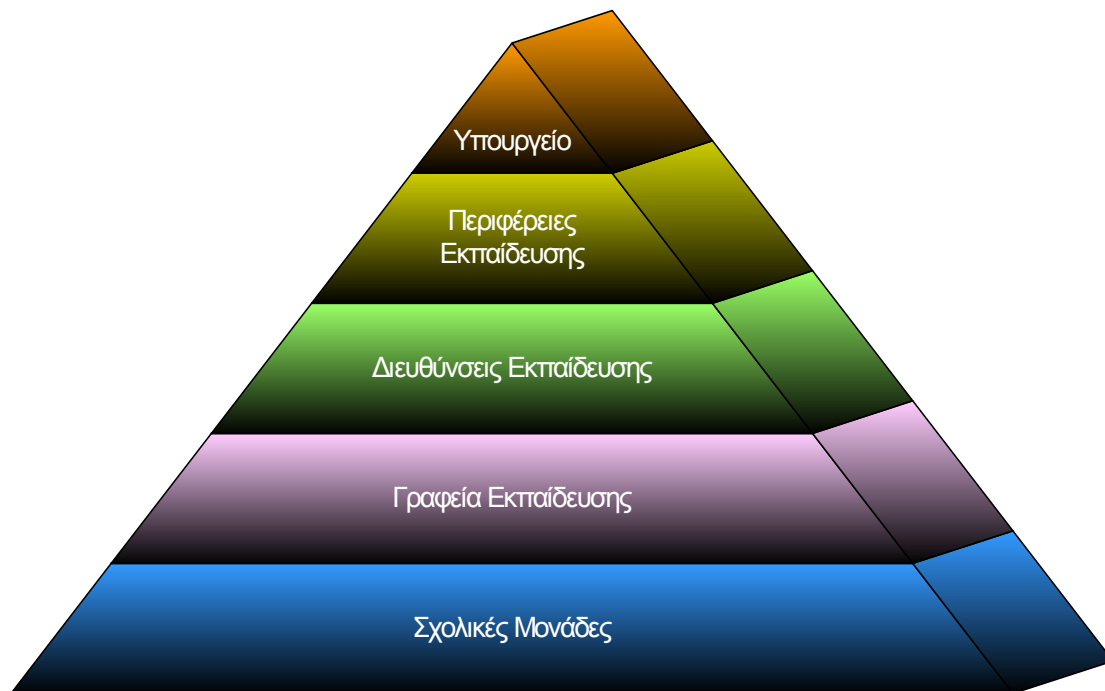
Το μοντέλο EMIS απαιτεί διαφόρων ειδών δεδομένα που συνδυάζονται και αξιολογούνται για να παράγουν αξιόπιστα στατιστικά. Βασικό σκοπό του έχει να εξυπηρετήσει τους χρήστες της πληροφορίας υπό την έννοια ότι από μόνη της η συγκέντρωση και η επεξεργασία της πληροφορίας δεν έχει νόημα. Μόνο υπό το πρίσμα της εξυπηρέτησης των χρηστών αποκτά η πληροφορία αξία. Επίσης το μοντέλο αποκτά αξία και χρησιμότητα μόνο όταν όλα τα επιμέρους υποσυστήματα δουλέψουν και συνεργαστούν αρμονικά. Ειδάλλως, σύντομα το σύστημα ατονεί και περνά σε αχρηστία.

3.3 Υφιστάμενη Κατάσταση

Στα προηγούμενα κεφάλαια καταγράφηκαν εν συντομία οι διοικητικές δομές της κεντρικής υπηρεσίας του ΥΠΕΠΘ σε συνδυασμό με τις περιφερειακές υπηρεσίες διαχείρισης Πρωτοβάθμιας, και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σχηματικά η δομή αυτή παρουσιάζεται στην ακόλουθη πυραμίδα:

¹ Βλ. Education Management Information Systems (EMIS) – An overview, November 2003, UNESCO



Εικόνα 1: Διοικητική δομή Εκπαίδευσης

Η πυραμίδα αυτή είναι ενδεικτική και του όγκου της πληροφορίας που αναμένεται να παράγεται σε κάθε επίπεδο της διοικητικής δομής του εκπαιδευτικού συστήματος.

3.3.1 Ροή Πληροφορίας

Η σχολική μονάδα γνωρίζει και καταγράφει στοιχεία και πληροφορίες για τους μαθητές της (π.χ. δημογραφικά, βαθμολογίες κλπ), το εκπαιδευτικό προσωπικό (βαθμοί εκπαιδευτικών, διδάσκοντες ανά τμήμα κλπ) και την οργάνωσή της (αριθμός τμημάτων, υποδιευθυντές κλπ).

Οι πληροφορίες αυτές εν μέρει μόνο είναι διαθέσιμες στο αμέσως ανώτερο επίπεδο διοίκησης, δηλ. το Γραφείο Εκπαίδευσης όπου ανήκει το σχολείο. Για παράδειγμα το Γραφείο Εκπαίδευσης γνωρίζει τον αριθμό των μαθητών του σχολείου, αλλά προφανώς δεν ενημερώνεται εάν υπάρξει κάποια μετεγγραφή μαθητή ή δε γνωρίζει την κατανομή των μαθητών σε τμήματα.

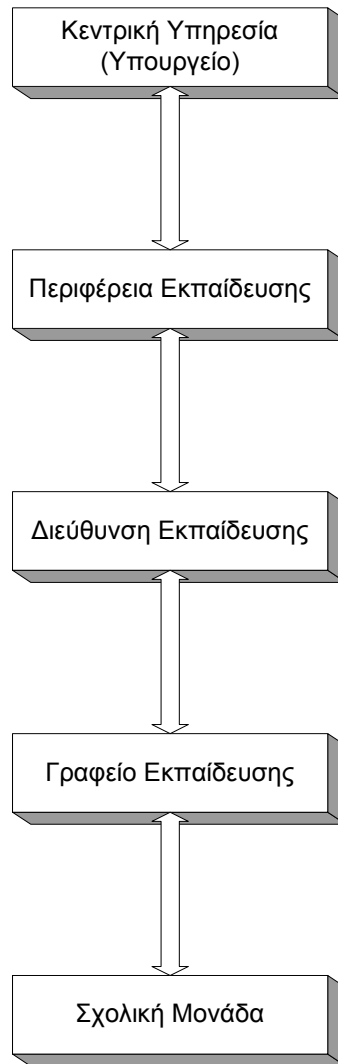
Για να πάρει μία τέτοιου είδους πληροφορία το Γραφείο Εκπαίδευσης θα πρέπει να αποστείλει σχετικό αίτημα στη Σχολική Μονάδα μέσω υπηρεσιακού σημειώματος. Την ίδια, με μεγαλύτερη όμως πολυπλοκότητα, διαδικασία θα πρέπει να ακολουθήσει

και κάθε ανώτερο κλιμάκιο της διοίκησης, διατυπώνοντας το αίτημά του προς το αμέσως κατώτερο κλιμάκιο το οποίο, αν δε μπορεί να απαντήσει, διαβιβάζει με τη σειρά του το αίτημα προς το κατώτερο κλιμάκιο κ.ο.κ. έως ότου βρεθεί η απαιτούμενη πληροφορία.

Γενικότερα η πληρότητα της ενημέρωσης ελαττώνεται όσο ανεβαίνουμε τα κλιμάκια της διοικητικής δομής καθώς **οι απαιτούμενες πληροφορίες δε μπορεί να είναι διαθέσιμες σε εύλογο χρονικό διάστημα αφού πρέπει να διασχίσουν όλα τα ενδιάμεσα κλιμάκια της διοίκησης.**

Αντίστοιχα, αιτήματα των Σχολικών Μονάδων προς τα ανώτερα κλιμάκια όπως π.χ. για κάλυψη κενών θέσεων ή για βελτίωση των υποδομών πρέπει να περάσουν από όλες τις ενδιάμεσες βαθμίδες της διοίκησης έως ότου φτάσουν στην αρμόδια βαθμίδα.

Σχηματικά η ροή της πληροφορίας εντός του διοικητικού συστήματος του ΥΠΕΠΘ παρουσιάζεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

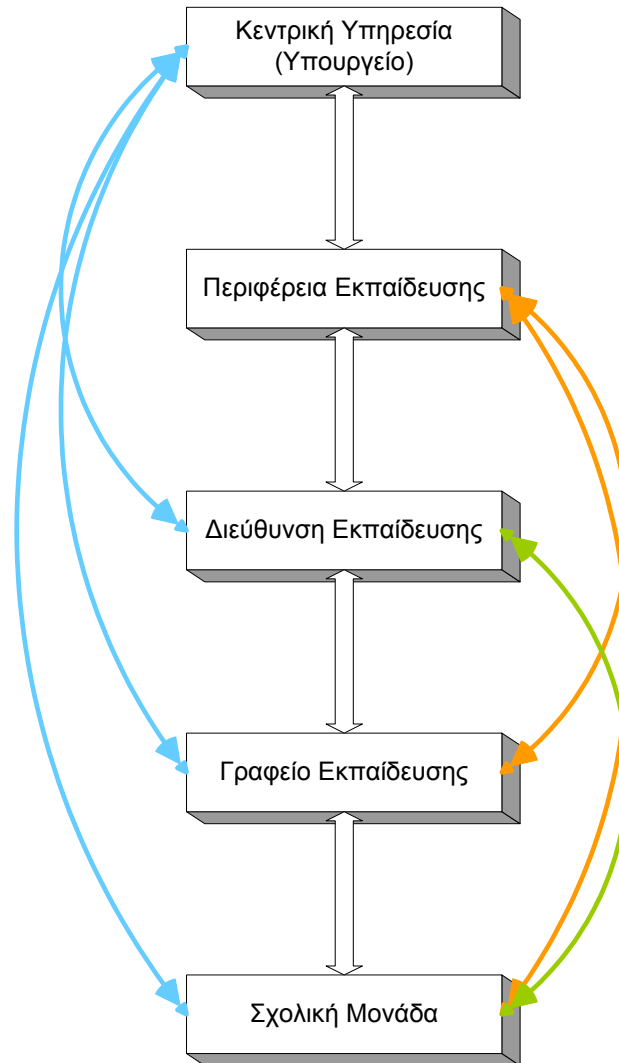


Εικόνα 2: Υπάρχουσα ροή πληροφορίας

Εν ολίγοις, το σύστημα διέπεται από σύνθετες δομές που δυσχεραίνουν τη λειτουργία του και δημιουργούν προσχώματα τόσο στο σχεδιασμό των Περιφερειών και της ηγεσίας του Υπουργείου, όσο και στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης - τόσο στους λειτουργούς της εκπαίδευσης, όσο και στους μαθητές.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτών των δυσλειτουργιών αποτελεί η συμπλήρωση των κενών θέσεων των διδασκόντων στα σχολεία η οποία, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να ολοκληρωθεί ακόμα και μετά την παρέλευση του πρώτου τριμήνου με αποτέλεσμα την αδυναμία κάλυψης των χαμένων διδακτικών ωρών.

Ιδανικά η απαιτούμενη πληροφορία θα έπρεπε να είναι διαθέσιμη προς όποιον την χρειάζεται χωρίς την παρεμβολή ενδιάμεσων κλιμακίων ώστε να είναι άμεσα αξιοποιήσιμη. Στην περίπτωση αυτή η ροή της πληροφορίας θα είναι ως ακολούθως:



Εικόνα 3: Ιδανική ροή πληροφορίας που μπορεί να επιτευχθεί με το πληροφοριακό σύστημα

Προφανώς, αν αυτό γίνει με αποστολή εγγράφων, το μοναδικό αποτέλεσμα θα είναι η αύξηση της γραφειοκρατίας. Κατά συνέπεια, μόνο με την ανάπτυξη ενός πληροφοριακού συστήματος μπορεί να επιτευχθεί η διάχυση της πληροφορίας εντός του διοικητικού συστήματος με τρόπο που να την κάνει **εγκαίρως** αξιοποιήσιμη.

Η αναγκαιότητα αυτή έχει γίνει αντιληπτή και από τους φορείς της εκπαίδευσης που έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με τα προσχώματα που δημιουργεί στη δουλειά

τους η γραφειοκρατία. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι από τους Διευθυντές σχολικών μονάδων συμφωνεί:

- Με τη μηχανογράφηση όλων των διαδικασιών που εκτελούνται στις σχολικές μονάδες, το 90,6%
- Με την απλοποίηση των διαδικασιών συνεργασίας των σχολικών μονάδων με τις προϊστάμενες εκπαιδευτικές αρχές, το 89,4%
- Με την υιοθέτηση πρωτοκόλλου ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων με τις προϊστάμενες αρχές, το 85,8%

3.3.2 Φύση της πληροφορίας

Το προτεινόμενο πληροφοριακό σύστημα θα κληθεί να διαχειριστεί πληροφορία που παράγεται σε όλα τα διαφορετικά επίπεδα της διοικητικής δομής του εκπαιδευτικού συστήματος. Πιο συγκεκριμένα:

1. **Ατομικά Στοιχεία:** δημογραφικά, εκπαιδευτικά και λοιπά δεδομένα για κάθε μαθητή και εκπαιδευτικό. Τα δεδομένα αυτά καταχωρούνται και αποτυπώνονται σε επίπεδο σχολικής μονάδας
2. **Στοιχεία ανά Σχολική Μονάδα:** συλλέγονται σε επίπεδο Γραφείου Εκπαίδευσης και αφορούν τις εποπτευόμενες από το Γραφείο σχολικές μονάδες.
3. **Στοιχεία ανά Διεύθυνση Εκπαίδευσης:** συλλέγονται σε επίπεδο Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και αφορούν τα Γραφεία Εκπαίδευσης της περιοχής ευθύνης της Διεύθυνσης.
4. **Στοιχεία ανά Περιφέρεια Εκπαίδευσης:** συλλέγονται σε επίπεδο Περιφέρειας Εκπαίδευσης και αφορούν τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης που συντονίζει η Περιφέρεια
5. **Στοιχεία Επικράτειας:** είναι το σύνολο των προηγούμενων στοιχείων, εμπλουτισμένα ή φιλτραρισμένα ώστε να παράγουν δείκτες, τάσεις, κοινωνικές, οικονομικές ή πολιτιστικές διαστρωματώσεις και να οδηγήσουν σε αποφάσεις για χάραξη πολιτικής.

3.4 Τεχνικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται το πλαίσιο των λειτουργικών και τεχνικών χαρακτηριστικών, μέσα στο οποίο θα γίνει η ανάπτυξη του συγκεκριμένου συστήματος, καθώς και οι βασικές λειτουργικές παράμετροι τις οποίες προτείνεται να ικανοποιεί.

3.4.1 Ασφάλεια

Τα δεδομένα των μαθητών και του εκπαιδευτικού προσωπικού αποτελούν κρίσιμα προσωπικά δεδομένα και θα πρέπει ο χειρισμός τους να γίνεται με την κατάλληλη προσοχή σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Παράλληλα η διαχείριση και κατανομή μαθητών και εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες, τα αιτήματα της κάθε σχολικής μονάδας, καθώς και ο γενικότερος σχεδιασμός του Υπουργείου, αποτελούν δεδομένα τα οποία απαιτούν φύλαξη και διαβαθμισμένη πρόσβαση.

3.4.1.1 Σχέδιο λειτουργιών ασφάλειας

Προκειμένου να επιτευχθεί ο μέγιστος δυνατός βαθμός προστασίας των δεδομένων, απαιτούνται κατ' ελάχιστο μία σειρά μελετών και αναγκαίων παραδοτέων οι οποίες είναι:

- Αποτίμηση Επικινδυνότητας και Ανάπτυξη Σχεδίου Ασφάλειας (Risk Assessment and Security Plan Development)
- Προστασία Προσωπικών Δεδομένων και Ιδιωτικότητας (Data Protection and Privacy)
- Τεχνικά Μέτρα Ασφάλειας (Security Safeguards-Countermeasures)
- Σχέδιο Ανάκαμψης από Καταστροφή (Disaster Recovery Plan)

3.4.1.1.1 Αποτίμηση Επικινδυνότητας και Ανάπτυξη Σχεδίου Ασφάλειας

Η ανάλυση και αποτίμηση επικινδυνότητας στηρίζεται στην εκτίμηση των απειλών (threats) που υφίσταται ένα Πληροφοριακό Σύστημα ή μια εγκατάσταση, των ευπαθειών (vulnerabilities) του πληροφοριακού συστήματος ή της εγκατάστασης αυτής, καθώς και των επιπτώσεων και των συνεπειών που θα υποστεί το σύστημα ή η εγκατάσταση σε περίπτωση περιστατικού παραβίασης της ασφάλειας. Το αποτέλεσμα της αποτίμησης επικινδυνότητας είναι ένα οργανωμένο σύνολο τεχνικό-οργανωτικών μέτρων ασφάλειας που πρέπει να ληφθούν, ώστε το πληροφοριακό σύστημα ή η εγκατάσταση να προστατεύεται επαρκώς. Η αποτίμηση επικινδυνότητας αποτελεί το θεμέλιο λίθο στον οποίο στηρίζεται η ενσωμάτωση λειτουργιών ασφάλειας σε ένα πληροφοριακό σύστημα ή σε μια εγκατάσταση. Αποτελεί, επίσης, ένα αποτελεσματικό μέσο κατανόησης (“gain the understanding”) των θεμάτων ασφάλειας.

3.4.1.1.2 Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Τα πληροφοριακά συστήματα που επεξεργάζονται προσωπικά ή ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα πρέπει να εναρμονίζονται με τις επιταγές του ισχύοντος σχετικού κανονιστικού και θεσμικού πλαισίου (κατά κύριο λόγο περιγράφονται στους Νόμους 2472/97 και 2774/99). Έτσι, πρέπει να προηγούνται συγκεκριμένες ενέργειες που έχουν καθοριστεί από το Νόμο (π.χ. αναγγελία επεξεργασίας, άδεια λειτουργίας / διασύνδεσης αρχείου / ων ευαίσθητων δεδομένων κλπ.). Αν η επεξεργασία περιλαμβάνει και ευαίσθητα δεδομένα, τότε της επεξεργασίας αυτής πρέπει να έχει, κατ’ ανάγκην, προηγηθεί αποτίμηση επικινδυνότητας του πληροφοριακού συστήματος (άρ. 10, παρ. 3, Ν. 2472/97).

3.4.1.1.3 Τεχνικά Μέτρα Ασφάλειας

Η αποτίμηση της επικινδυνότητας ενός πληροφοριακού συστήματος ή μιας εγκατάστασης καταλήγει στην περιγραφή των τεχνικών, οργανωτικών και διοικητικών μέτρων που πρέπει να ληφθούν για την επαρκή προστασία του πληροφοριακού συστήματος ή της εγκατάστασης. Η ενότητα εργασίας αυτή αποσκοπεί στην υλοποίηση των τεχνικών μόνο μέτρων (το πλήθος των οποίων ενδέχεται να

ανέρχεται σε δεκάδες), δεδομένου ότι τα οργανωτικό-διοικητικά μέτρα - στο σύνολό τους - πρέπει να υλοποιηθούν από τα αρμόδια στελέχη του ΥΠΕΠΘ.

3.4.1.1.4 Σχέδιο Ανάκαμψης από Καταστροφή (DRP)

Τα συγκεκριμένα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την ασφάλεια του πληροφοριακού συστήματος θα πρέπει να περιλαμβάνουν την εκπόνηση Σχεδίου Ανάκαμψης από Καταστροφή (Disaster Recovery Plan, DRP), μαζί με τις βασικές παραμέτρους του. Το DRP αφορά τη συνέχιση της λειτουργίας του πληροφοριακού συστήματος ειδικά και μόνο μετά από κάποια συγκεκριμένη καταστροφή (πχ. σεισμός, φωτιά κλπ.) που εκτιμάται ότι μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία του.

3.4.2 Επεκτασιμότητα

Η υιοθετούμενη αρχιτεκτονική του πληροφοριακού συστήματος θα πρέπει να εξασφαλίζει την επεκτασιμότητα, ώστε η επένδυση στο προσφερόμενο πληροφοριακό σύστημα να έχει τη δυνατότητα να ολοκληρωθεί στο άμεσο μέλλον με προσθήκη επιπλέον λειτουργικότητας χωρίς να είναι αναγκαίος ο ριζικός επανασχεδιασμός του.

3.4.3 Κλιμάκωση

Το πληροφοριακό σύστημα θα πρέπει να μπορεί να αναπτυχθεί με εύκολο τρόπο ώστε να καλύψει μεγαλύτερο όγκο πληροφοριών, χρηστών κλπ. αν αυτό απαιτηθεί από τις αυξανόμενες ανάγκες του ΥΠΕΠΘ. Πρέπει επίσης να ληφθεί μέριμνα ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί σε ένα εύλογο βάθος χρόνου χωρίς ριζική αναβάθμιση.

3.4.4 Διαθεσιμότητα

Το πληροφοριακό σύστημα θα απαιτείται να είναι διαθέσιμο τουλάχιστον τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Θα πρέπει ωστόσο να μελετηθεί κατά πόσο είναι αναγκαίο να είναι διαθέσιμο στους χρήστες σε 24x7 βάση.

3.4.5 Προσβασιμότητα

Παραδοσιακά ένα πληροφοριακό σύστημα ήταν προσβάσιμο από τους χειριστές του μέσα από το χώρο εργασίας τους. Με την ανάπτυξη του Internet και του παγκόσμιου ιστού (world wide web) αυτό άλλαξε και πλέον οι χειριστές μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ένα πληροφοριακό σύστημα απ' όπου κι αν βρίσκονται αρκεί να έχουν στη διάθεσή τους έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή ή ακόμα και ένα «έξυπνο» κινητό τηλέφωνο.

Θα πρέπει να εξεταστεί αν υπάρχει τέτοια ανάγκη για το εν λόγω πληροφοριακό σύστημα και – εάν υφίσταται – σε ποιες λειτουργίες (και σε ποιους χρήστες) θα δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης.

3.4.6 Διασυνδεσιμότητα και Διαλειτουργικότητα

Στη σημερινή εποχή είναι απαραίτητο για κάθε πληροφοριακό σύστημα να μπορεί να επικοινωνήσει και να ανταλλάξει δεδομένα με άλλα πληροφοριακά συστήματα είτε εντός του ίδιου οργανισμού είτε με πληροφοριακά συστήματα άλλων οργανισμών. Περαιτέρω το πληροφοριακό σύστημα θα πρέπει να έχει δυνατότητες ενσωμάτωσης πληροφοριών από υφιστάμενα, ετερογενή πληροφοριακά συστήματα σε ένα ενιαίο περιβάλλον.

Στο παρόν πληροφοριακό σύστημα ορίζονται:

- Διαλειτουργικότητα μεταξύ των επί μέρους πληροφοριακών υποσυστημάτων όλων των τμημάτων του έργου και συστήματος.

- Διασυνδεσιμότητα με την υφιστάμενη μηχανογραφική κατάσταση του ΥΠΕΠΘ με σκοπό την αξιοποίηση κατά το δυνατόν της υπαρκτής υποδομής σε λογισμικό και εφαρμογές.
- Διασυνδεσιμότητα με εξωτερικά συστήματα

Σύγχρονες τεχνολογικές προτάσεις, όπως η SOA (Service Oriented Architecture), δύνανται να επιταχύνουν σημαντικά τον χρόνο που θα απαιτηθεί για την υλοποίηση όλων των παραπάνω. Επίσης θα διασφαλίσουν την εύκολη διασύνδεση με άλλα πληροφοριακά συστήματα που μελλοντικά θα κληθούν σημαντικά.

Τέλος η υιοθέτηση καθιερωμένων προτύπων θα πρέπει να αποτελέσει βασική συνιστώσα της τεχνικής λύσης.

3.4.6.1 Διαλειτουργικότητα των υποσυστημάτων

Δεδομένου ότι κάθε πληροφοριακό σύστημα δίνεται να αναπτυχθεί ως σύνολο επί μέρους συστημάτων, τίθεται επιτακτικά η ανάγκη διασύνδεσης αυτών των υποσυστημάτων έτσι ώστε να γίνεται βέλτιστη αξιοποίηση πληροφορίας και λειτουργιών. Στο παρελθόν αυτό ίσως δεν ήταν πάντα εφικτό, επειδή δεν υπήρχαν οι σημερινές δυνατότητες ηλεκτρονικής επικοινωνίας, αλλά τα τελευταία χρόνια η διαλειτουργικότητα αυτή απαιτείται σε κάθε νέο έργο.

3.4.6.2 Διασυνδεσιμότητα με υφιστάμενη μηχανογραφική κατάσταση

Κατά την φάση σχεδιασμού του πληροφοριακού συστήματος, θα γίνει καταγραφή των υφιστάμενων μηχανογραφικών υποδομών και δεδομένων, καθώς και εκτίμηση κόστους / οφέλους για την αξιοποίησή τους, με προτάσεις για επίλυση ενδεχόμενων τεχνολογικών προβλημάτων.

Κάποια πεπαλαιωμένα συστήματα είναι πιθανώς ανώφελο να επιχειρηθεί να διατηρηθούν καθώς περισσότερο θα επιβαρύνουν παρά θα βοηθήσουν το νέο σύστημα.

Ο σχεδιασμός την διασύνδεσης με υφιστάμενα μηχανογραφικά συστήματα μπορεί να γίνεται βάσει SOA αρχιτεκτονικής, η οποία προσφέρει καλύτερη αξιοποίηση των λειτουργιών και μικρότερα κόστη διασύνδεσης.

3.4.6.3 Διασυνδεσιμότητα με εξωτερικά συστήματα

Στα πλαίσια του αναλυτικού σχεδιασμού του Πληροφοριακού Συστήματος, θα υπάρξει σχετικό κεφάλαιο των τεχνικών και λειτουργικών προδιαγραφών που θα εξετάζεται η ανάγκη επικοινωνίας με εξωτερικά συστήματα και πως μπορεί αυτή να επιτευχθεί.

Κατά τον σχεδιασμό των διεπαφών του συστήματος, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι προδιαγραφές που έχουν τεθεί από το «**Ελληνικό Πλαίσιο Διαλειτουργικότητας Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης – ΠΔΗΔ**»

Οι μηχανισμοί διασύνδεσης μπορούν να αναπτυχθούν με την μορφή **διαδικτυακών υπηρεσιών (web-services)** και την χρήση **Service Oriented Αρχιτεκτονικής**, και με τον κατάλληλο βαθμό παραμετρικότητας ώστε να εξασφαλίζουν ανεξαρτησία από το back-end παραγωγικό σύστημα, παρέχοντας παράλληλα και διασύνδεση και διαλειτουργικότητα του Υπουργείου με άλλους φορείς.

Ενδεικτικά, θα μπορούσε να ληφθεί μέριμνα ώστε το σύστημα να είναι σε θέση να δεχτεί δεδομένα (π.χ. λίστες υποψηφίων / επιτυχόντων του ΑΣΕΠ) ώστε να αποτελέσει ένα μητρώο, μία «δεξαμενή», από την οποία θα μπορούν να αντλούνται υποψήφιοι για κάλυψη θέσεων αναπληρωτών ή ωρομίσθιων βάσει των προσόντων και της διαθεσιμότητάς τους.

Η διαδικασία αυτή θα μειώσει σημαντικά το φόρτο εργασίας κατά την αναζήτηση και επιλογή των εν λόγω εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια το χρόνο κάλυψης των κενών θέσεων όταν αυτές προκύπτουν.

Ένα πληροφοριακό σύστημα μπορεί να κάνει τέτοιες επιλογές εντελώς αυτόματα, βασισμένο σε μία σειρά κανόνων που διέπουν και καθοδηγούν μία ροή εργασιών

(workflow) στα πλαίσια ενός συστήματος αποφάσεων (decision support system) ώστε να παραχθεί το αποτέλεσμα βάσει αντικειμενικών κριτηρίων.

3.4.7 Σχεδιασμός πολλαπλών επιπέδων

Για την τεχνική ολοκλήρωση του πληροφοριακού συστήματος θα εγκατασταθούν κεντρικοί εξυπηρετητές με όλες τις εφαρμογές και τα δεδομένα των λειτουργικών περιοχών (application, database servers κλπ). Το μοντέλο λειτουργίας που θα εφαρμοστεί δύναται να είναι το Web n-tier, όπως συνήθως εφαρμόζεται στα σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα.

Περιλαμβάνει τρία τουλάχιστον λογικά επίπεδα (tiers):

- Το επίπεδο δεδομένων (data tier), που είναι υπεύθυνο για την αποθήκευση δεδομένων.
- Το επίπεδο εφαρμογών (application tier), που ενσωματώνει τη λογική των εφαρμογών (business logic), δηλαδή όλους τους επιχειρησιακούς κανόνες (business rules) που διέπουν τη λειτουργία της κάθε εφαρμογής
- Το επίπεδο χρηστών (client tier), που είναι υπεύθυνο για την διεπαφή με τον τελικό χρήστη και την παρουσίαση των δεδομένων.

3.4.8 Εξοπλισμός

Η κατάρτιση σχετικής μελέτης αναγκών θα οδηγήσει σε εκτίμηση των προδιαγραφών του εξοπλισμού που θα απαιτηθεί για την παραγωγική λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος βάσει των λειτουργικών παραμέτρων (ενδεικτικά όγκος των πληροφοριών, αριθμός χρηστών, προφίλ χρήσης, διαθεσιμότητα κλπ).

Ο εξοπλισμός είναι άμεση συνάρτηση και της αρχιτεκτονικής του συστήματος. Για παράδειγμα, μια thin client / web εφαρμογή έχει πολύ μικρότερες απαιτήσεις σε υπολογιστικό υλικό χρηστών απ' ό τι μία παραδοσιακή client-server εφαρμογή.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη επίσης ότι το εν λόγω πληροφοριακό σύστημα θα πρέπει να ανταποκρίνεται το ίδιο καλά σε περιβάλλον τοπικού δικτύου (LAN) όσο και σε περιβάλλον δικτύου ευρείας περιοχής (WAN).

Θα πρέπει επίσης να γίνει αξιολόγηση του υφιστάμενου εξοπλισμού τόσο σε επίπεδο εξυπηρετητών (servers) όσο και σε επίπεδο υπολογιστών (clients) στις σχολικές μονάδες αλλά και σε όλες τις ενδιάμεσες βαθμίδες της διοικητικής πυραμίδας του ΥΠΕΠΘ, αλλά και τις υφιστάμενης υποδομής σε δικτυακό εξοπλισμό (ταχύτητα δικτύου, routers κλπ). Σε κάθε περίπτωση ισχύει και εδώ ότι και στη διασυνδεσιμότητα, δηλ. πως πεπαλαιωμένος εξοπλισμός τείνει να αποδειχθεί περισσότερο κόστος παρά όφελος.

3.4.8.1 Κεντρικά Υπολογιστικά Συστήματα & Κέντρο Δεδομένων

Παρόλο που δεν είναι δυνατό σε μία τέτοια πρόταση να γίνει αναλυτική αποτύπωση των αναγκών σε υπολογιστικά συστήματα, μπορούν να καταγραφούν βασικές απαιτήσεις που πρέπει να καλύπτει ο εξοπλισμός.

Θα πρέπει να προσδιοριστεί ο αριθμός των εξυπηρετητών (servers) που θα απαιτηθούν ανά τύπο (ενδεικτικά database servers, application servers, web servers, backup servers κλπ) καθώς και οι μέθοδοι για την απρόσκοπτη λειτουργία τους σε περιβάλλον υψηλής διαθεσιμότητας (ενδεικτικά αναφέρονται οι load balancing & failover clusters).

Παράλληλα θα πρέπει να υπάρχουν διαθέσιμα υποσυστήματα αποθήκευσης δεδομένων που να καλύπτουν τις αποθηκευτικές ανάγκες του πληροφοριακού συστήματος με πρόβλεψη και για κάλυψη μελλοντικών αναγκών τουλάχιστον για χρονικό ορίζοντα τριών (3) ετών, όπως επίσης σχετική υποδομή τήρησης αντιγράφων ασφαλείας (backup).

Σημειώνεται ότι για τον παραπάνω εξοπλισμό:

1. Είναι ισχυρά επιθυμητή η εξασφάλιση του μέγιστου δυνατού βαθμού ομοιογένειας των Λειτουργικών Συστημάτων τους και

2. Είναι επιθυμητή, αλλά όχι απαραίτητη, η εξασφάλιση ομοιογένειας όσον αφορά τους κατασκευαστές τους.

Όλος αυτός ο εξοπλισμός θα πρέπει να τοποθετηθεί σε προτυποποιημένα ικριώματα (racks) τα οποία με τη σειρά τους θα τοποθετηθούν σε κάποιο κέντρο δεδομένων.

3.4.8.1.1 Κέντρο δεδομένων

Θεωρείται εκ των ουκ άνευ ότι για να λειτουργήσει αποτελεσματικά ένα τέτοιο πληροφοριακό σύστημα, οι κεντρικοί εξυπηρετητές (servers) του και ο παρελκόμενος εξοπλισμός υποστήριξής τους πρέπει να τοποθετηθεί σε ένα κέντρο δεδομένων κατάλληλων προδιαγραφών.

Το κέντρο δεδομένων θα παρέχει τις υποδομές εκείνες που θα εξασφαλίσουν:

1. την αδιάλειπτη λειτουργία του συνόλου του κεντρικού υπολογιστικού εξοπλισμού όσον αφορά την παροχή ηλεκτρικής ενέργειας
2. τις απαραίτητες συνθήκες περιβάλλοντος (θερμοκρασία, υγρασία κοκ) για τη συνεχή ομαλή λειτουργία του συνόλου του κεντρικού υπολογιστικού εξοπλισμού
3. τον έλεγχο και τη συνεχή παρακολούθηση των συνθηκών λειτουργίας εντός του με την εγκατάσταση ειδικών συστημάτων (πυρανίχνευσης, πυρασφάλειας, υγρασίας κοκ)
4. την ύπαρξη συστήματος διαχείρισης του κεντρικού υπολογιστικού εξοπλισμού από τους Διαχειριστές του πληροφοριακού συστήματος, καθώς και του συνόλου του εγκατεστημένου κεντρικού εξοπλισμού (servers, backup, αποθήκευση δεδομένων κλπ) εντός και εκτός του κέντρου. Επιθυμητή είναι και η δυνατότητα τηλεδιαχείρισης των υπολογιστικών συστημάτων από απομακρυσμένα σημεία
5. συνθήκες ελεγχόμενης φυσικής πρόσβασης του προσωπικού (ανά ζώνη χρήσης) σύμφωνα με τις προδιαγραφές ασφαλείας που θα οριστούν στην

«Αποτίμηση Επικινδυνότητας και Ανάπτυξη Σχεδίου Ασφάλειας» του πληροφοριακού συστήματος.

6. διαμόρφωση των απαραίτητων δικτυακών και λοιπών τηλεπικοινωνιακών υποδομών που θα απαιτηθούν για την εύρυθμη λειτουργία και τη διασύνδεση του εξοπλισμού του πληροφοριακού συστήματος με τον υπόλοιπο υπολογιστικό εξοπλισμό, όπου αυτό απαιτείται.

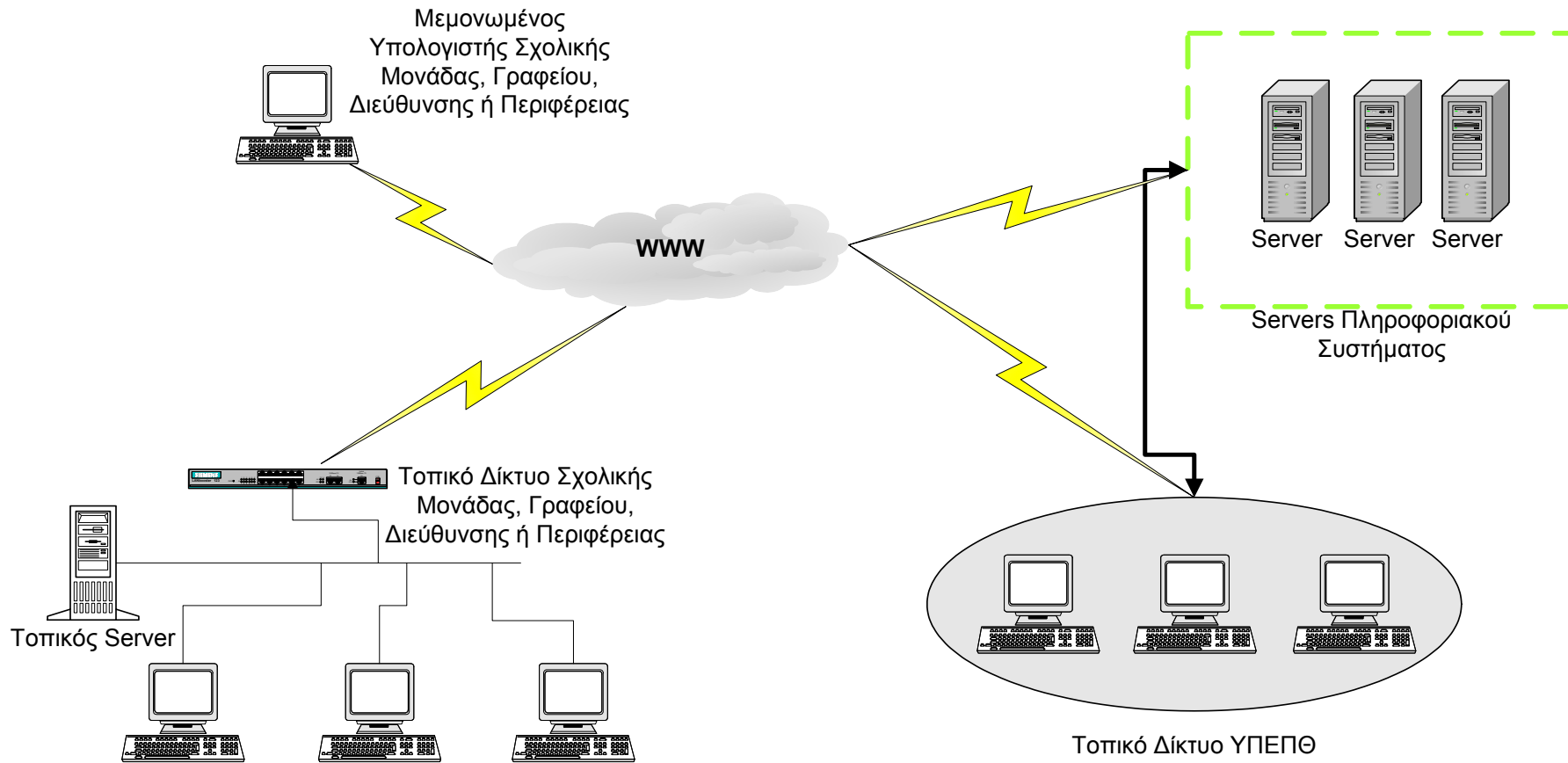
Αν δεν υπάρχει Κέντρο Δεδομένων στο ΥΠΕΠΘ ή οι υποδομές του δεν καλύπτουν τις παραπάνω απαιτήσεις, τότε θα πρέπει να αναπτυχθεί, και οι απαραίτητες εργασίες να έχουν ολοκληρωθεί πριν την εγκατάσταση του πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Εναλλακτικά, μπορεί να εξεταστεί το ενδεχόμενο φιλοξενίας του εξοπλισμού σε Κέντρο Δεδομένων του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα που παρέχει τις παραπάνω υποδομές.

3.4.8.2 Λογισμικό Συστήματος

Το λογισμικό συστήματος αποτελεί απαραίτητο συστατικό κάθε πληροφοριακού συστήματος, και σε μεγάλης κλίμακας έργα μπορεί να αποτελέσει μία σημαντική παράμετρο του κόστους του συστήματος ιδιαίτερα αν συνυπολογιστεί και το λογισμικό διαχείρισης αντιγράφων ασφαλείας (backup) και το λογισμικό διαχείρισης των κεντρικών υπολογιστικών συστημάτων (administration & management).

3.4.9 Τοπολογία

Σε υψηλό επίπεδο η τοπολογία του συστήματος θα έχει όπως στο ακόλουθο διάγραμμα:



Εικόνα 4: Τοπολογία πληροφοριακού συστήματος

3.5 Λειτουργικά Χαρακτηριστικά Πληροφοριακού Συστήματος

3.5.1 Αρχιτεκτονική Συστήματος

Η κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ θα δρα ως κόμβος – συντονιστής για την εξασφάλιση ασφαλούς πρόσβασης, ανταλλαγής και ολοκλήρωσης της πληροφορίας μεταξύ των επί μέρους βαθμίδων (σχολικών μονάδων, γραφείων εκπαίδευσης, διευθύνσεων εκπαίδευσης, περιφερειών).

Η αρχιτεκτονική του συστήματος πρέπει να επιλεγθεί έτσι ώστε να λαμβάνει υπόψη:

- Την κατανεμημένη μορφή της πρωτογενούς πληροφορίας
- Τη δυνατότητα εκμετάλλευσης υφιστάμενης υποδομής
- Τη δυνατότητα επίτευξης οικονομιών κλίμακας
- Τη διάθεση της πληροφορίας εκεί ακριβώς που είναι αναγκαία
- Την ελάχιστη, κατά το δυνατό, απαίτηση συντήρησης
- Την ελάχιστη, κατά το δυνατό, απαίτηση εκπαίδευσης του προσωπικού

3.5.1.1 Κατανεμημένη μορφή της πρωτογενούς πληροφορίας

Η πρωτογενής πληροφορία βρίσκεται βασικά κατανεμημένη στις σχολικές μονάδες (στοιχεία μαθητών, ανάγκες σε προσωπικό κλπ) και από εκεί θα πρέπει να εισάγεται στο σύστημα και να ενημερώνεται. Είναι πρακτικά αδύνατο η καταχώρηση της πληροφορίας να γίνει κεντρικά, καθώς θα έπρεπε όλες οι πληροφορίες να αποσταλούν υπηρεσιακά – σε έντυπη μορφή – και κατόπιν μία στρατιά υπαλλήλων να επιφορτιστεί με το έργο αυτό. Οι καθυστερήσεις για επιβεβαίωση στοιχείων θα ήταν τέτοιες που θα επιβάρυναν πάρα πολύ το έργο.

3.5.1.2 Εκμετάλλευση υφιστάμενης υποδομής

Αφορά κυρίως την υπάρχουσα υποδομή σε υπολογιστές – τερματικά στις σχολικές μονάδες, τα γραφεία τις διευθύνσεις και τις περιφέρειες εκπαίδευσης καθώς και τη δικτυακή υποδομή όπου αυτή υπάρχει. Επίσης δεδομένα που αφορούν το σύστημα και υπάρχουν σε (δομημένη) ηλεκτρονική μορφή είναι ευπρόσδεκτα. Άλλα πληροφοριακά συστήματα που έχουν αναπτυχθεί από το ΥΠΕΠΘ και μπορούν να

δράσουν συμπληρωματικά προς το σύστημα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (π.χ. ως πηγές δεδομένων ή συστήματα αναλυτικής επεξεργασίας ή διαχείρισης γνώσης θα πρέπει επίσης να εξεταστούν.

Για παράδειγμα, στα πλαίσια της ανάπτυξης του πληροφοριακού συστήματος ανθρώπινων πόρων θα ήταν πιθανόν χρήσιμο να επανεξεταστεί και να αξιολογηθεί και το έργο **Edubase**, το οποίο αναπτύχθηκε από το Ερευνητικό Ακαδημαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών (EAITY) σε συνεργασία με το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ). Η εμπειρία που έχει αποκτηθεί από το έργο Edubase θα είναι πάρα πολύ χρήσιμη τόσο στο σχεδιασμό όσο και στη διάγνωση των πιθανών προβλημάτων και των ρίσκων που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην αποτυχία του νέου πληροφοριακού συστήματος. Επιπλέον δεδομένα που έχουν καταχωρηθεί και επεξεργαστεί κατά το έργο Edubase μπορούν ενδεχομένως να αξιοποιηθούν.

3.5.1.3 Επίτευξη οικονομιών κλίμακας

Η οικονομία της εκπαίδευσης είναι κάτι που όλοι πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη. Κάθε ευρώ που ξοδεύεται για την εκπαίδευση πρέπει να αποδίδει το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα. Το πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων μπορεί και θα πρέπει να βοηθήσει στην κατεύθυνση αυτή.

Η συνεισφορά του έγκειται καταρχάς στην ίδια την πληροφόρηση που προσφέρει βοηθώντας στην καλύτερη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις εκπαιδευτικές μονάδες, είτε αναφερόμαστε σε μαθητές είτε – και πολύ περισσότερο – σε διδακτικό προσωπικό.

Παράλληλα, η μείωση της γραφειοκρατίας και η συνακόλουθη εξοικονόμηση ανθρώπινων πόρων αποτελούν ακόμα πιο προφανή σημεία επίτευξης οικονομιών κλίμακας τα οποία επιπλέον είναι και πιο εύκολα μετρήσιμα.

Έτσι, για την αξιολόγηση της σκοπιμότητας, αλλά και της επιτυχίας του πληροφοριακού συστήματος, θα είχε νόημα να μετρηθεί το πραγματικό κόστος το οποίο επιφέρει στην εκπαίδευση και κατ' επέκταση στον προϋπολογισμό του ΥΠΕΠΘ η γραφειοκρατική διάδοση της πληροφορίας. Με τον τρόπο αυτό θα μπορεί να

αιτιολογηθεί η ανάγκη ανάπτυξης του πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και με οικονομικούς-ποσοτικούς όρους.

3.5.1.4 Διάθεση της πληροφορίας εκεί ακριβώς που απαιτείται

Πρέπει να εξασφαλιστεί πως κάθε διοικητική βαθμίδα έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που την αφορούν και μόνο αυτές τις οποίες μπορεί να διαχειρίζεται κάτω από συγκεκριμένο πλαίσιο κανόνων. Για παράδειγμα, το γραφείο εκπαίδευσης έχει πρόσβαση μόνο στα στοιχεία που αφορούν σχολικές μονάδες της αρμοδιότητάς του, η διεύθυνση εκπαίδευσης μόνο στα στοιχεία που αφορούν τα γραφεία εκπαίδευσης που εποπτεύει κ.ο.κ.

Η τροποποίηση της πληροφορίας πρέπει να διέπεται από συγκεκριμένους επιχειρηματικούς κανόνες που θα καθορίζουν σε τι βαθμό επιτρέπονται αλλαγές. Ενδεικτικά:

- να μην επιτρέπονται εξ' ολοκλήρου διαγραφές μιας πληροφορίας αλλά η πληροφορία να παραμένει σε ειδική κατάσταση («διαγραμμένη») και να είναι διαθέσιμη σε συγκεκριμένους ρόλους χειριστών μόνο
- κάθε ρόλος χειριστή να μπορεί να κάνει αυστηρά προκαθορισμένα πράγματα σε καλά ορισμένη φάση του κύκλου ζωής της πληροφορίας (τα «ποιος», «που», «πότε» πρέπει να είναι καλά ορισμένα)

Απόπειρες παραβίασης των παραπάνω κανόνων θα πρέπει να καταγράφονται από το σύστημα το οποίο θα στέλνει ειδοποίηση στους διαχειριστές του.

3.5.1.5 Ελάχιστη απαίτηση συντήρησης

Δεδομένου του μεγάλου αριθμού των σχολικών μονάδων, χωρίς να παραβλέπουμε και τις ενδιάμεσες διοικητικές βαθμίδες, θα πρέπει το σύστημα να απαιτεί την όσο το δυνατό ελάχιστη ή και μηδενική συντήρηση σε επίπεδο σχολικών μονάδων, γραφείων, διευθύνσεων και περιφερειών εκπαίδευσης και γενικότερα στους σταθμούς εργασίας των χειριστών και να μπορεί να λειτουργήσει αξιόπιστα με συντήρηση σε κεντρικό επίπεδο.

Το ίδιο πρέπει να ισχύει και κατά την εγκατάσταση νέων εκδόσεων του λογισμικού του πληροφοριακού συστήματος, δηλ. να γίνεται με την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια και χωρίς να απαιτείται η παρουσία τεχνικού ή άλλου προσωπικού στο χώρο εργασίας των χειριστών.

3.5.1.6 Ελάχιστη απαίτηση εκπαίδευσης

Καθώς το προσωπικό που θα κληθεί να λειτουργήσει το σύστημα θα είναι μεγάλο σε αριθμό, αλλά και ετερογενές ως προς την εξοικείωση του με πληροφοριακά συστήματα και υπολογιστές εν γένει, θα ήταν επιθυμητό το περιβάλλον χρήσης (user interface) του πληροφοριακού συστήματος να είναι όσο το δυνατό πιο απλό και εργονομικό στη λειτουργία του και κατά το δυνατό προφανές (self-explained). Επιπλέον, η δυνατότητα παραμετροποίησης του περιβάλλοντος χρήσης ανάλογα με το ρόλο και το προφίλ του χρήστη θα θεωρηθεί επιπλέον προσόν.

3.5.2 Διαθέσιμες αρχιτεκτονικές επιλογές

Στην ενότητα αυτή τίθενται οι γενικές κατευθυντήριες γραμμές και τεχνολογίες που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

3.5.2.1 Τεχνολογία εξυπηρετητή πελάτη πολλαπλών επιπέδων n-tier

Πρόκειται για την αξιοποίηση των σύγχρονων δομικών στοιχείων που προσφέρονται σήμερα (database servers, application servers, web servers, transaction monitors) και των δυνατοτήτων που μπορούν να προσφέρουν τα στοιχεία αυτά (data replication, transaction processing, fail over and clustering, distributed database). Το front-end (user interface) θα παρέχει υποχρεωτικά Γραφικό Περιβάλλον Εργασίας (GUI). Παραδοσιακά πληροφοριακά συστήματα 2 επιπέδων (π.χ. βάση δεδομένων – εφαρμογές σε κοινό εξυπηρετητή ή εφαρμογές εξ ολοκλήρου εγκατεστημένες στα τερματικά) δεν θα πρέπει να προτιμηθούν λόγω της μειωμένης διαθεσιμότητας τους ή / και του αυξημένου κόστους συντήρησής τους.

3.5.2.2 Ανεξαρτησία από Σύστημα Διαχείρισης Βάσεων Δεδομένων

Θα πρέπει να εξεταστεί αν απαιτείται η υποστήριξη διαφορετικών συστημάτων διαχείρισης βάσεων δεδομένων (RDBMS) (π.χ. σε περίπτωση αξιοποίησης υφιστάμενων συστημάτων). Καλό πάντως θα ήταν να υπάρχει ενιαίο σύστημα διαχείρισης βάσεων δεδομένων σε όλον τον οργανισμό. Κατά συνέπεια, αν το

ΥΠΕΠΘ χρησιμοποιεί ήδη κάποιο RDBMS αυτό θα αποτελέσει πρώτη επιλογή, αν δε συντρέχουν άλλοι λόγοι.

3.5.2.3 Υποστήριξη διαδικασιών ροής εργασιών

Παρόλο που δεν πρέπει να αποτελεί κύρια απαίτηση, καλό θα ήταν το πληροφοριακό σύστημα να μπορεί να υποστηρίξει ροές εργασίας ώστε να μπορούν να μοντελοποιηθούν οι εργασίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων μέσω ροών εργασιών.

3.5.2.4 Υποστήριξη διαδικασιών διαχείρισης εγγράφων

Αναφερόμαστε σε βασικές διαδικασίες διαχείρισης εγγράφων (π.χ. επισύναψη ενός σκαναρισμένου κειμένου ή ηλεκτρονικού αρχείου, ή φωτογραφίας στην καρτέλα ενός μαθητή) και όχι σε ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης εγγράφων (document management system) καθώς αυτό αποτελεί από μόνο του ένα ολόκληρο και μάλιστα εντελώς εξειδικευμένο πληροφοριακό σύστημα.

Η προμήθεια ενός τέτοιου εξειδικευμένου συστήματος διαχείρισης εγγράφων θα είχε νόημα μόνο αν το ΥΠΕΠΘ σκόπευε να υιοθετήσει παράλληλα πρωτόκολλο ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων και ξεφεύγει από τα πλαίσια της παρούσας πρότασης.

3.5.2.5 Δυνατότητα Αναφορών και Data Warehousing

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί σε δύο άξονες ανάλογα με τις απαιτήσεις. Θα μπορούσε καταρχήν το πληροφοριακό σύστημα να παρέχει βασικές αναφορές και ένα πρώτο επίπεδο Data Warehousing. Περαιτέρω, για πιο εξειδικευμένες αναφορές, ειδικά εργαλεία (συστήματα επιχειρηματικής ευφυΐας) θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν. Το πληροφοριακό σύστημα στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να εξασφαλίζει την επικοινωνία (αποστολή δεδομένων) προς τέτοια συστήματα.

Σε μία τέτοια περίπτωση θα απαιτηθεί επιπλέον εξοπλισμός, ήτοι ειδικοί αποθηκευτικοί εξυπηρετητές (data warehouse servers) κατάλληλων προδιαγραφών ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν την εν λόγω λειτουργικότητα.

3.5.2.6 Ασφάλεια και προστασία δεδομένων

Ακολουθώντας τις απαιτήσεις της προστασίας προσωπικών δεδομένων που αναφέρονται στην αντίστοιχη παράγραφο, είναι σημαντική η υποστήριξη των τεχνολογιών κρυπτογράφησης και δικτυακών πρωτοκόλλων ασφαλούς επικοινωνίας καθώς και λειτουργικότητας διαφόρων δομικών στοιχείων (όπως π.χ. η βάση δεδομένων). Το πληροφοριακό σύστημα πρέπει να υιοθετεί τη διαβαθμισμένη πρόσβαση στα δεδομένα βασισμένη σε ρόλους και δικαιώματα χρήσης (roles & user rights) με συνακόλουθη διαφοροποίηση της λειτουργικότητας. Θα πρέπει κατά συνέπεια να παρέχει σχετικό υποσύστημα (module) διαχείρισης χειριστών, ρόλων και δικαιωμάτων.

Επιπλέον, το πληροφοριακό σύστημα πρέπει να έχει τη δυνατότητα παρακολούθησης των εγγραφών τουλάχιστον σε επίπεδο βάσης δεδομένων (audit trails²), ώστε να αποτρέπεται η κακόβουλη χρήση των αποθηκευμένων πληροφοριών. Τέλος τα συστήματα ασφάλειας του πρέπει να έχουν τη δυνατότητα μελλοντικής ολοκλήρωσης με ευρύτερους μηχανισμούς ασφάλειας.

Για περαιτέρω ασφάλεια, ευαίσθητα δεδομένα και ειδικότερα κωδικοί πρόσβασης θα πρέπει να καταχωρούνται κρυπτογραφημένα στη βάση δεδομένων ώστε να μη μπορούν να ανακτηθούν από μη εξουσιοδοτημένα άτομα ακόμα κι αν έχουν τις τεχνικές γνώσεις.

3.5.2.7 Ακεραιότητα

Η ακεραιότητα του πληροφοριακού συστήματος θα πρέπει να διασφαλίζεται από:

- Το σχεδιασμό του
- Την τοπολογία του
- Τα υποσυστήματα δημιουργίας αντιγράφων ασφαλείας και ανάκτησης δεδομένων
- Τους επιχειρηματικούς κανόνες που θα υλοποιηθούν σε επίπεδο λογισμικού και θα εξασφαλίζουν τη συνέχιση της λειτουργίας έπειτα από λογικά σφάλματα

² Ποιος χρήστης κάνει τι σε ποια δεδομένα

3.5.3 Βασικά Υποσυστήματα (modules)

Στα ακόλουθα θα αναφερθούμε εν συντομία στα βασικά υποσυστήματα (modules) από τα οποία θα απαρτίζεται το Πληροφοριακό Σύστημα. Τα υποσυστήματα αυτά είναι:

- Διαχείρισης Σχέσεων
- Μαθητών
- Εκπαιδευτικών
- Διαχείρισης Αιτημάτων
- Αναφορών & Στατιστικών
- Ασφαλείας
- Παραμετροποίησης και Διαμόρφωσης

Η παραπάνω λίστα των υποσυστημάτων δεν είναι σε καμία περίπτωση εξαντλητική. Περιλαμβάνει όμως τα υποσυστήματα τα οποία είναι απαραίτητα για να λειτουργήσει το σύστημα και να επιτύχει τους στόχους που έχουν τεθεί.

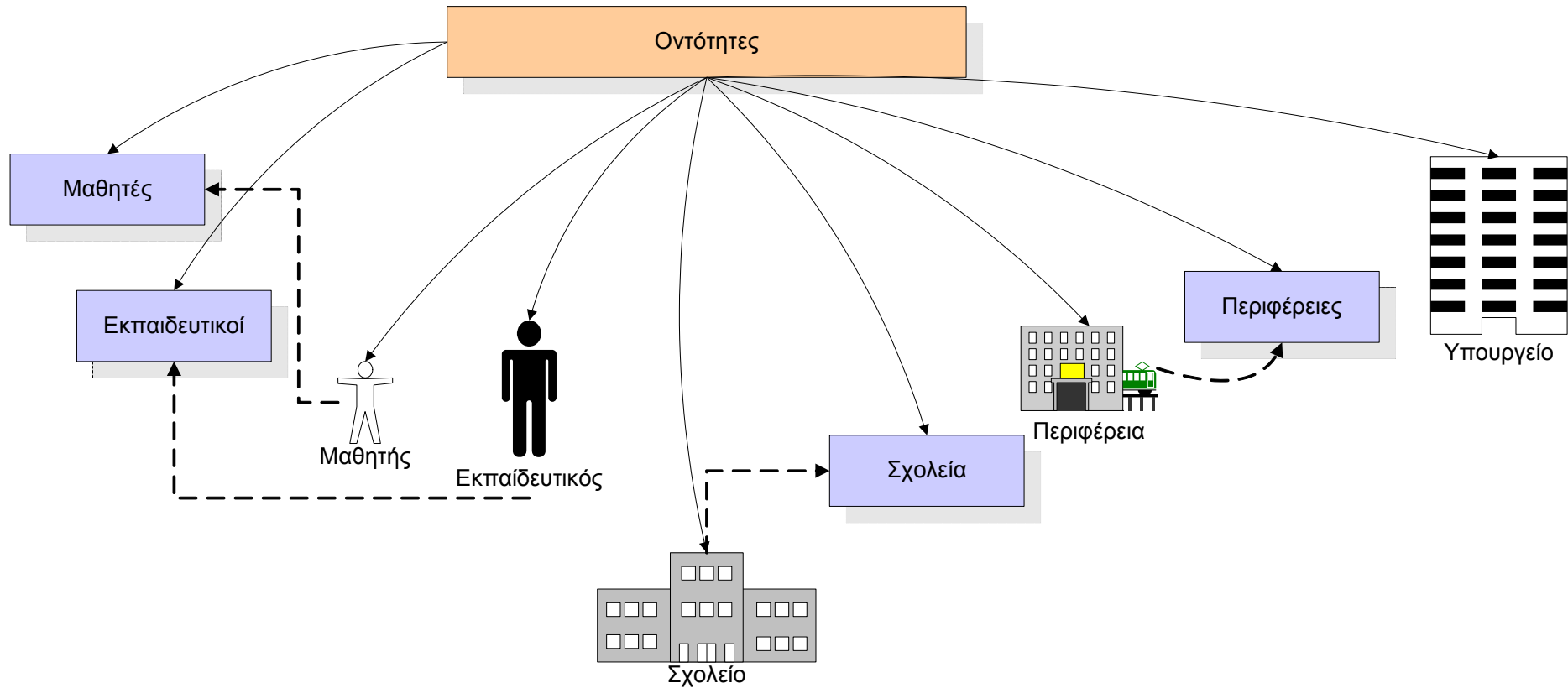
3.5.3.1 Υποσύστημα Διαχείρισης Σχέσεων

Επίκεντρο και βάση του Πληροφοριακού Συστήματος αποτελεί το υποσύστημα Διαχείρισης Σχέσεων (Relationship Management System). Το υποσύστημα αυτό διαχειρίζεται τις σχέσεις μεταξύ των οντοτήτων που μπορούν να περιγραφούν από το σύστημα.

Μία οντότητα μπορεί να είναι:

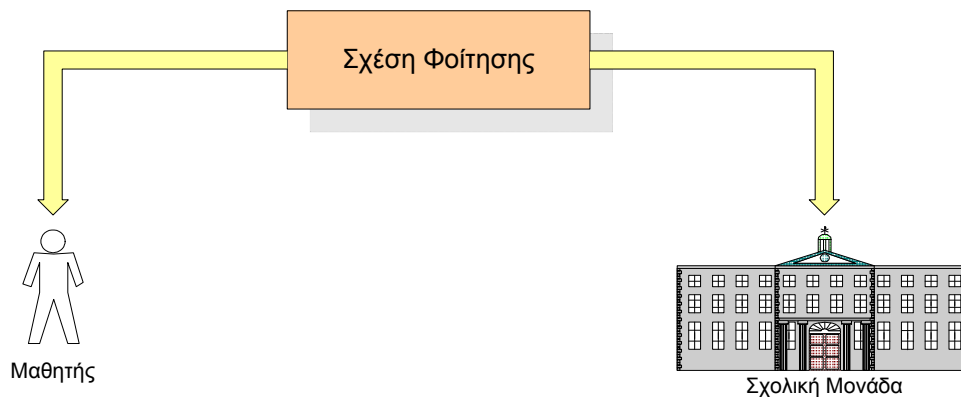
- Ένα άτομο (μαθητής, εκπαιδευτικός)
- Ένας οργανισμός (το ΥΠΕΠΘ)
- Τα τμήματα ενός οργανισμού (μία διεύθυνση, μία περιφέρεια κλπ)
- Ομάδες ομοειδών οντοτήτων (π.χ. όλες οι περιφέρειες)

Παραδείγματα οντοτήτων παρουσιάζονται στο επόμενο σχήμα:



Εικόνα 5: Παραδείγματα Οντοτήτων. Οι διακεκομμένες γραμμές συμβολίζουν τις ομαδοποιήσεις

Οι οντότητες συνδέονται μεταξύ τους με σχέσεις. Για παράδειγμα μία τυπική σχέση είναι η «Σχέση Φοίτησης» η οποία συνδέει ένα μαθητή με το σχολείο στο οποίο φοιτά:



Εικόνα 6: Παράδειγμα σχέσης – η σχέση φοίτησης

Μία σχέση χαρακτηρίζεται βασικά από τη διάρκειά της. Για παράδειγμα ένας μαθητής μπορεί να φοιτούσε στο Σχολείο Α από 1/9/2006 έως 15/6/2007 και στο Σχολείο Β από 1/9/2007 έως σήμερα.

Το υποσύστημα αυτό είναι βασικό στο να μας παρουσιάσει την «ολοκληρωμένη εικόνα» ενός μαθητή ή εκπαιδευτικού.

3.5.3.2 Υποσύστημα μαθητών

Στόχοι του υποσυστήματος διαχείρισης μαθητών είναι:

- Δημιουργία ενιαίας ηλεκτρονικής εικόνας για κάθε μαθητή («κάρτελα μαθητή»)
- Αποτύπωση των εκπαιδευτικών του δεδομένων
- Αποτύπωση των σχέσεών του με διάφορες εκπαιδευτικές μονάδες (π.χ. σχολεία στα οποία φοίτησε)

Μία ενδεικτική κάρτελα μαθητή παρουσιάζεται στο ακόλουθο σχήμα:

Καρτέλα Μαθητή [X]

Προσωπικά Στοιχεία | Εκπαιδευτικά Στοιχεία

Επώνυμο Όνομα

Όνομα πατέρα Όνομα μητέρας

Ημερ. Γέννησης

Διεύθυνση

Πόλη Τ.Κ.

Περιοχή

Τηλέφωνα

Καρτέλα Μαθητή [X]

Προσωπικά Στοιχεία | Εκπαιδευτικά Στοιχεία

Τάξη Τμήμα

Καθηγητές

Βαθμολογίες

Ιστορικά Στοιχεία

Εικόνα 7: Ενδεικτική καρτέλα μαθητή

Προφανώς η προοπτική παρουσίασης των δεδομένων θα διαφέρει σε κάθε διοικητική βαθμίδα. Για παράδειγμα, σε επίπεδο σχολείου, το σύστημα θα μπορεί να εμφανίζει λίστα των τμημάτων, τους μαθητές ανά τμήμα και, επιλέγοντας το μαθητή, την καρτέλα του μαθητή απ' όπου μπορούν να γίνουν προσθήκες ή διορθώσεις. Σε

επίπεδο π.χ. γραφείου εκπαίδευσης, το σύστημα θα παρουσιάζει λίστα των σχολείων που εποπτεύει το γραφείο, απ' όπου θα μπορεί ο χρήστης να δει την καρτέλα του σχολείου με τα επιμέρους και συγκεντρωτικά στοιχεία και τελικά να φτάσει στην καρτέλα ενός συγκεκριμένου μαθητή όπου θα μπορεί να δει αλλά όχι να μεταβάλλει τα στοιχεία³.

3.5.3.3 Υποσύστημα Εκπαιδευτικών

Στόχοι του υποσυστήματος διαχείρισης εκπαιδευτικών είναι:

- Δημιουργία ενιαίας ηλεκτρονικής εικόνας για κάθε εκπαιδευτικό («καρτέλα εκπαιδευτικού »)
- Αποτύπωση των εκπαιδευτικών του δεδομένων (σπουδές, μετεκπαίδευση, άλλα προσόντα)
- Αποτύπωση των σχέσεων του με διάφορες εκπαιδευτικές μονάδες ή οργανισμούς (π.χ. σχολεία στα οποία δίδαξε, διοικητικές θέσεις στις οποίες υπηρέτησε)

Παρουσιάζουμε αντίστοιχα μία ενδεικτική καρτέλα εκπαιδευτικού, που να αποτυπώνει τα παραπάνω στοιχεία:

³ Το παράδειγμα είναι ενδεικτικό. Τελικές αποφάσεις για τα δικαιώματα και τα επίπεδα πρόσβασης στα δεδομένα θα ληφθούν κατά το σχεδιασμό και την ανάπτυξη του συστήματος.

Καρτέλα Εκπαιδευτικού

Προσωπικά Στοιχεία | Εκπαιδευτικά Στοιχεία | Σχολεία | Αξιολόγηση

Επώνυμο Όνομα

Όνομα πατέρα Όνομα μητέρας

Ημερ. Γέννησης

Διεύθυνση

Πόλη Τ.Κ.

Περιοχή

Τηλέφωνα

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Καρτέλα Εκπαιδευτικού

Προσωπικά Στοιχεία | Εκπαιδευτικά Στοιχεία | Σχολεία | Αξιολόγηση

Τμήματα που διδάσκει

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Σχόλια

Ιστορικά Στοιχεία

Εικόνα 8: Ενδεικτική καρτέλα εκπαιδευτικού

3.5.3.4 Υποσύστημα Διαχείρισης Αιτημάτων

Στόχοι του υποσυστήματος αυτού είναι:

- Διαχείριση Αιτημάτων, π.χ. αιτήσεις απόσπασης, αδειας κλπ.

- Διαχείριση Γεγονότων, π.χ. πλήρωση κενών θέσεων, κατανομή προσωπικού κλπ.

Μέσω του υποσυστήματος αυτού ένα μεγάλο μέρος της εργασίας των διευθύνσεων και των περιφερειών θα διεκπεραιώνεται ηλεκτρονικά, συμβάλλοντας στη μείωση της γραφειοκρατίας και στην ταχύτερη εξυπηρέτηση της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Το υποσύστημα θα υποστηρίζει τις διαδικασίες αυτές μέσω μίας σειράς πρότυπων ηλεκτρονικών εγγράφων που θα αντιστοιχούν στα διάφορα έγγραφα που απαιτείται σήμερα να συμπληρώνονται χειρόγραφα. Αυτό βέβαια συνεπάγεται την καταγραφή όλων των διαδικασιών που γίνονται σήμερα για την εξυπηρέτηση ενός αιτήματος μέχρι την περαίωσή του (υπογραφές, συνημμένα, κλπ).

Για παράδειγμα, τα διάφορα έντυπα που μπορεί να βρει και να κατεβάσει από την ηλεκτρονική σελίδα του ΥΠΕΠΘ, μπορούν να ενσωματωθούν στο εν λόγω υποσύστημα ως φόρμες. Ο ενδιαφερόμενος, αφού τις συμπληρώσει θα μπορεί να τις υποβάλει και επιπλέον να παρακολουθεί την πορεία του αιτήματός του σε κάθε φάση του κύκλου ζωής του μέχρι την έγκριση ή την απόρριψη.

3.5.3.5 Υποσύστημα Αναφορών & Στατιστικών

Στόχοι υποσυστήματος αυτού είναι:

- Η παροχή πλήθος αναφορών, αναλυτικών και συγκεντρωτικών σε επίπεδο σχολικής μονάδας, γραφείου εκπαίδευσης κλπ.
- Η παροχή στατιστικών στοιχείων προς κάθε ενδιαφερόμενο σε μορφή ώστε να μπορούν να δεχθούν και περαιτέρω επεξεργασία.

Το υποσύστημα αυτό θα είναι το βασικό εργαλείο των ανώτατων κλιμακίων της ιεραρχίας ώστε να μπορέσουν να υποβάλλουν τεκμηριωμένες προτάσεις προς την ηγεσία του υπουργείου, προτάσεις που θα υποστηρίζονται από αξιόπιστα δεδομένα.

3.5.3.6 Υποσύστημα ασφαλείας

Το υποσύστημα αυτό αναλαμβάνει τη διαχείριση των ρόλων και των δικαιωμάτων πρόσβασης κάθε ρόλου στα επιμέρους τμήματα του Πληροφοριακού Συστήματος (δεδομένα, περιβάλλοντα χρήστη, λειτουργίες κλπ). Επιπλέον καταγράφει οποιαδήποτε λειτουργία ή επεξεργασία γίνεται είτε από άνθρωπο, είτε από το ίδιο το πληροφοριακό σύστημα, είτε από άλλο εξωτερικό πληροφοριακό σύστημα με το οποίο υπάρχει αλληλεπίδραση, κρατώντας τουλάχιστον τις εξής τρεις βασικές παραμέτρους:

- Ποιος (χρήστης, πληροφοριακό σύστημα)
- Τι (λειτουργία, ενέργεια, επεξεργασία)
- Πότε

3.5.3.7 Υποσύστημα Παραμετροποίησης και Διαμόρφωσης

Μέσω του υποσυστήματος αυτού θα πραγματοποιούνται οι διάφορες εργασίες διαμόρφωσης και παραμετροποίησης αλλά και η διαχείριση (administration) του πληροφοριακού συστήματος.

3.6 Λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος

Σε έναν ιδανικό κόσμο, ένα πληροφοριακό σύστημα θα έπρεπε να είναι αυτοτροφοδοτούμενο, δηλαδή να συλλέγει μόνο του τις πληροφορίες που χρειάζεται. Στον πραγματικό κόσμο όμως αυτό συμβαίνει σπανιότατα, για παράδειγμα σε συστήματα που λαμβάνουν στοιχεία από το περιβάλλον του όπως οι αυτόματοι μετεωρολογικοί σταθμοί. Τα περισσότερα πληροφοριακά συστήματα πρέπει να τροφοδοτηθούν με δεδομένα από τους ανθρώπους – χειριστές τους κι αυτή είναι μία παράμετρος που συχνά αγνοείται κατά τη λήψη της απόφασης για την υλοποίηση ή μη ενός πληροφοριακού συστήματος. Το ερώτημα όμως του ποιος θα καταχωρεί τα δεδομένα που χρειάζεται ένα πληροφοριακό σύστημα είναι κρίσιμο και πρέπει να απαντηθεί, ειδάλλως το πληροφοριακό σύστημα μπορεί πολύ εύκολα να μετατραπεί σε ένα άδαιο κέλυφος χωρίς ουσιαστική χρησιμότητα.

3.6.1 Καταχώριση της πληροφορίας

Στην περίπτωση του Πληροφοριακού Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων του ΥΠΕΠΘ, η καταχώριση της πληροφορίας θα πρέπει να γίνεται αποκεντρωμένα. Επομένως θα απαιτηθεί προσωπικό επιφορτισμένο (και) με αυτή την εργασία το οποίο βέβαια δε μπορεί να είναι το ίδιο το εκπαιδευτικό προσωπικό πωλώ δε μάλλον οι διευθυντές των σχολείων.

Για την εργασία αυτή απαιτείται να προσληφθεί στα σχολεία προσωπικό διοικητικής / γραμματειακής υποστήριξης. Άλλωστε, αυτή είναι μία ανάγκη που έχει ήδη αναδειχθεί από τα ευρήματα της έρευνας: σε ποσοστό **91,4%** οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων έχουν επισημάνει την έλλειψη αυτή.

Το προσωπικό αυτό μπορεί να προέλθει είτε από νέες προσλήψεις, είτε από μετατάξεις προσωπικού που υπηρετεί σε άλλες θέσεις (ιδίως στις Διευθύνσεις και τις Περιφέρειες εκπαίδευσης) οι οποίες αναμένεται να αποσυμφορηθούν με τη μείωση της γραφειοκρατίας που θα επιφέρει το πληροφοριακό σύστημα καθώς όλα τα στατιστικά στοιχεία θα προκύπτουν μέσα από αυτό, αλλά και πλήθος καθημερινών λειτουργιών θα διεκπεραιώνονται ηλεκτρονικά. Προφανώς το προσωπικό αυτό δε θα ασχολείται αποκλειστικά με την εισαγωγή δεδομένων στο πληροφοριακό σύστημα, αλλά και με άλλες εργασίες και κατά την άποψή μας δε χρειάζεται να υπάρχουν περισσότερα του ενός ατόμου στις περισσότερες σχολικές μονάδες εκτός από τις πολύ μεγάλες.

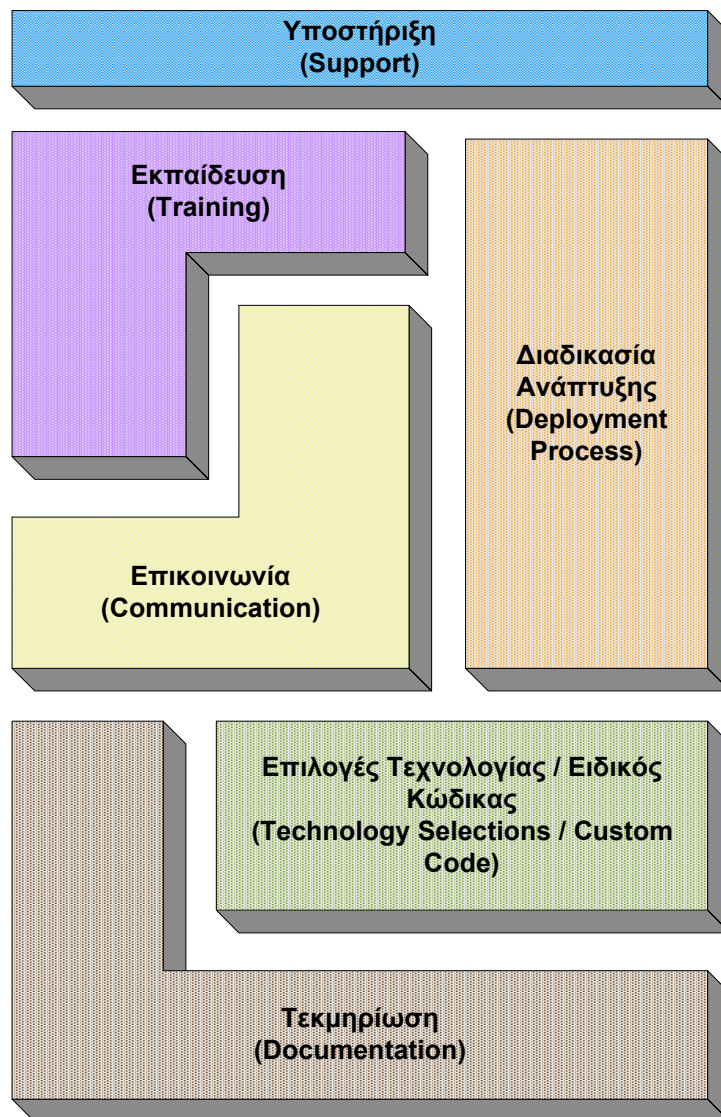
Το προσωπικό αυτό φυσικά θα πρέπει να παρακολουθήσει κάποιο κύκλο εκπαίδευσης και εννοείται ότι θα πρέπει να έχει κάποια εμπειρία στην οργάνωση γραφείου και στοιχειώδη εξοικείωση με υπολογιστικά συστήματα.

3.7 Μεθοδολογίες Υλοποίησης & Διαχείρισης Έργου Πληροφοριακού Συστήματος

3.7.1 Μεθοδολογική Προσέγγιση Υλοποίησης Έργου

Μια λύση είναι απλά μια μέθοδος ή στρατηγική για να λυθεί κάποιο πρόβλημα. Στον κλάδο της πληροφορικής σημαίνει την ενορχηστρωμένη προσπάθεια παράδοσης όλων των απαραίτητων στοιχείων (τεχνολογίες, έγγραφα, εκπαίδευση, και υποστήριξη) με σκοπό την σωστή και επιτυχημένη αντιμετώπιση ενός μοναδικού επιχειρησιακού προβλήματος του πελάτη. Μια “λύση” μπορεί να αποτελείται από ένα ή περισσότερα προϊόντα λογισμικού, η διαφορά όμως μεταξύ προϊόντων και λύσεων πρέπει να παραμείνει ξεκάθαρη.

Στο επόμενο σχήμα απεικονίζονται τα συστατικά μέρη μιας επιτυχημένης “λύσης” πληροφορικής.



Προκειμένου να περατωθεί επιτυχώς το έργο της υλοποίησης του Πληροφοριακού Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων του ΥΠΕΠΘ, θα πρέπει να προδιαγραφεί μια ακριβής μεθοδολογία, η οποία μέσα από σαφείς διαδικασίες και βήματα θα οδηγήσει στην επιτυχή ολοκλήρωση του έργου.

Θα πρέπει να επιλεγθεί ένα συγκεκριμένο σχήμα διοίκησης του έργου, το οποίο με την εφαρμογή μιας συγκεκριμένης μεθοδολογίας διοίκησης και συντονισμού, θα φροντίσει ώστε τα παραδοτέα που έχουν προδιαγραφεί, να παραχθούν έγκαιρα και με υψηλό επίπεδο ποιότητας.

Η σωστή οργάνωση και η αποτελεσματική διοίκηση του έργου αποτελεί ακρογωνιαίό λίθο στην επιτυχή διεκπεραίωση κάθε έργου. Πωλύ δε μάλλον στην περίπτωση έργων που αφορούν πληροφοριακά συστήματα τέτοιας κλίμακας. Για το λόγο αυτό ο (οι) ανάδοχος (ανάδοχοι) του έργου οφείλουν να αποδείξουν την εμπειρία τους στην ανάπτυξη έργων τέτοιας κλίμακας και ιδιαίτερα στο δημόσιο τομέα και να προτείνουν κάποια γνωστή και αποδεδειγμένα αποτελεσματική μεθοδολογία παρακολούθησης και διαχείρισης έργων (project management).

Στην συνέχεια της ενότητας παρουσιάζονται ως παραδείγματα η μεθοδολογία υλοποίησης έργων **MSF** και η μεθοδολογία παρακολούθησης και διαχείρισης έργων **PRINCE2**. Παρόλο που δεν είναι υποχρεωτικό να υιοθετηθεί κάποια από τις μεθοδολογίες αυτές, θα αποτελέσουν χρήσιμα συγκριτικά στοιχεία και στοιχεία αναφοράς ώστε να οριοθετεί το πλαίσιο αρχών μέσα στο οποίο πρέπει να κινείται οποιαδήποτε άλλη μεθοδολογία προταθεί.

3.7.2 Πλεονεκτήματα Μεθοδολογικής Προσέγγισης

Η χρήση μεθοδολογιών στην υλοποίηση ενός μεγάλου πληροφοριακού συστήματος, επιφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στην ολοκλήρωση του έργου :

Καλύτερη επικοινωνία μεταξύ όλων των εμπλεκομένων στο Έργο

- Με την τυποποίηση της επικοινωνίας και της εργασίας
- Με την χρήση διαγραμμάτων και γραφικών συμβόλων που είναι εύκολα κατανοητά

- Με τον συστηματικό προσδιορισμό των λειτουργιών από την διοίκηση και το προσωπικό

Βελτιωμένη ποιότητα

- Με την υιοθέτηση τυποποιημένων μεθόδων και προδιαγραφών τεκμηρίωσης που εξασφαλίζουν ότι κάθε βήμα της υλοποίησης ολοκληρώνεται επιτυχώς
- Με τη συστηματική καταγραφή των απαιτήσεων των χρηστών που βοηθάει στην καλύτερη κατανόησή τους
- Με την κατάρτιση σαφών προδιαγραφών συστήματος που διευκολύνουν σημαντικά τον ποιοτικό έλεγχο και τις διαδικασίες των δοκιμών (testing)
- Με την θέσπιση μεθόδων αξιολόγησης που διασφαλίζουν ότι τυχόν σφάλματα επισημαίνονται στα πρώτα στάδια της ανάπτυξης και άρα αντιμετωπίζονται ευκολότερα

Δυνατότητα προγραμματισμού και ελέγχου της πορείας του Έργου

- Με τον διαχωρισμό της διαδικασίας ανάπτυξης σε μικρά και σαφή στάδια που επιτρέπουν τον προϋπολογισμό των απαιτούμενων πόρων καθώς και τον έλεγχο της προόδου υλοποίησης.

3.7.3 Παράδειγμα Μεθοδολογίας Υλοποίησης: MSF

Για την υλοποίηση ενός συστήματος όπως το Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων του ΥΠΕΠΘ απαιτείται μια δοκιμασμένη προσέγγιση. Μία τέτοια μεθοδολογία (ή πλαίσιο) είναι η **MSF (Microsoft⁴ Solutions Framework)**. Η MSF παρέχει οδηγίες που βασίζονται σε δοκιμασμένες πρακτικές για την υλοποίηση επιτυχημένων έργων. Σε αντίθεση με κάποια ρυθμιστική (prescriptive) μεθοδολογία, η MSF παρέχει ένα ευέλικτο όσο και κλιμακωτό πλαίσιο το οποίο καλύπτει τις ανάγκες κάθε οργανισμού και ομάδας έργου ανεξαρτήτως μεγέθους. Οι οδηγίες του MSF αποτελούνται από κανόνες, μοντέλα και οδηγίες για τη βέλτιστη διαχείριση διαδικασιών και στοιχείων τεχνολογίας, όπως επίσης και των διάφορων tradeoffs που αντιμετωπίζει κάθε έργο.

⁴ Παρόλο που το όνομα της μεθοδολογίας αυτής ξεκινάει με την λέξη Microsoft, σημειώνεται ότι η προσέγγιση είναι τελείως ανεξάρτητη από οποιαδήποτε εταιρία παροχής προϊόντων και υπηρεσιών λογισμικού και μπορεί να εφαρμοστεί ανεξάρτητα από τις τεχνολογικές επιλογές για το κάθε έργο.

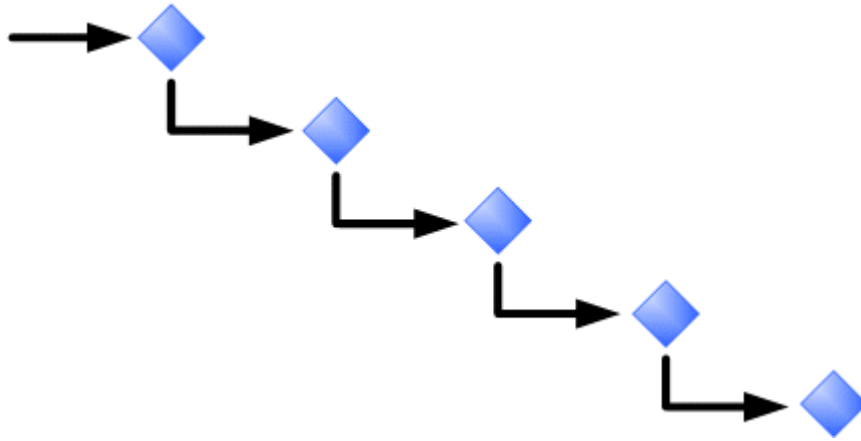
Τα μοντέλα διαδικασιών (process models) καθορίζουν την ιεράρχηση όλων των ενεργειών που σχετίζονται με κάποιο έργο. Το MSF process model δημιουργήθηκε και έχει εξελιχθεί έτσι ώστε να συνδυάζει μερικές από τις πιο σημαντικές αρχές που διέπουν άλλα δημοφιλή μοντέλα διαδικασιών σε ένα μοντέλο το οποίο μπορεί να εφαρμόζεται σε οποιοδήποτε τύπο έργου – ένα μοντέλο το οποίο βασίζεται σε διάφορες **φάσεις** (phase-based), σε **ορόσημα** (milestone-driven), και σε **επαναλαμβανόμενα παραδοτέα** (iterative model). Αυτό το μοντέλο μπορεί να εφαρμοσθεί σε κλασικά περιβάλλοντα ανάπτυξης εφαρμογών, είναι όμως εξίσου κατάλληλο για την ανάπτυξη, εγκατάσταση και λειτουργία λύσεων e-commerce, Web καθώς και άλλων εφαρμογών και τεχνολογιών.

Το MSF process model, περιγράφει μια υψηλού επιπέδου αλληλουχία ενεργειών για την ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων τεχνολογίας. Δεν περιγράφει κάποια συγκεκριμένη σειρά διαδικασιών, αντίθετα είναι τόσο ευέλικτο ώστε να προσαρμόζεται και να εξυπηρετεί ευρύ φάσμα έργων πληροφορικής. Συνδυάζει δυο καθιερωμένα μοντέλα του κλάδου της πληροφορικής: το μοντέλο **waterfall** (καταρράκτης) και το μοντέλο **spiral** (ελικοειδές).

Το μοντέλο αυτό είναι πρωτοποριακό αφού καλύπτει το κύκλο ζωής μιας εφαρμογής από τη στιγμή της έναρξης μέχρι την ολοκλήρωση της (live deployment). Αυτό βοηθάει τις ομάδες του έργου να εστιάσουν τη προσοχή τους στη προστιθέμενη αξία που θα δώσουν στην επιχείρηση του πελάτη (customer business value), αφού η πραγματική αξία δεν φαίνεται πριν την πλήρη εγκατάσταση και χρήση της εφαρμογής. Το MSF process model είναι διαδικασία που στηρίζεται σε ορόσημα (milestone-driven process). Τα milestones είναι σημεία σε ένα έργο τα οποία υποδεικνύουν πότε διάφορα σημαντικά παραδοτέα (deliverables) έχουν ολοκληρωθεί και μπορούν να αξιολογηθούν. Πολλές ερωτήσεις-κλειδιά που σχετίζονται με το έργο μπορούν να απαντηθούν όπως: Συμφωνεί η ομάδα με το φάσμα (scope) του έργου; Έχουμε προγραμματίσει σωστά ώστε να προχωρήσουμε; Έχουμε χτίσει αυτά που έχουμε συμφωνήσει;

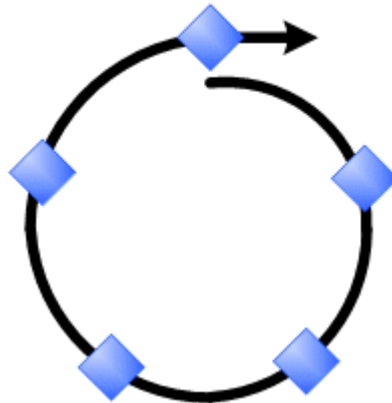
Το MSF process model έχει σχεδιαστεί ώστε να προσαρμόζεται στις διάφορες αλλαγές των προδιαγραφών ενός έργου με τη μετακίνηση των επαναλαμβανόμενων (iterations) εν μέσω μικρών κύκλων υλοποίησης και διαδοχικών (incremental) εκδόσεων της εφαρμογής.

Το επόμενο σχεδιάγραμμα παρουσιάζει το μοντέλο waterfall. Τα milestones παρουσιάζονται σαν διαμάντια και οι φάσεις σαν βέλη.



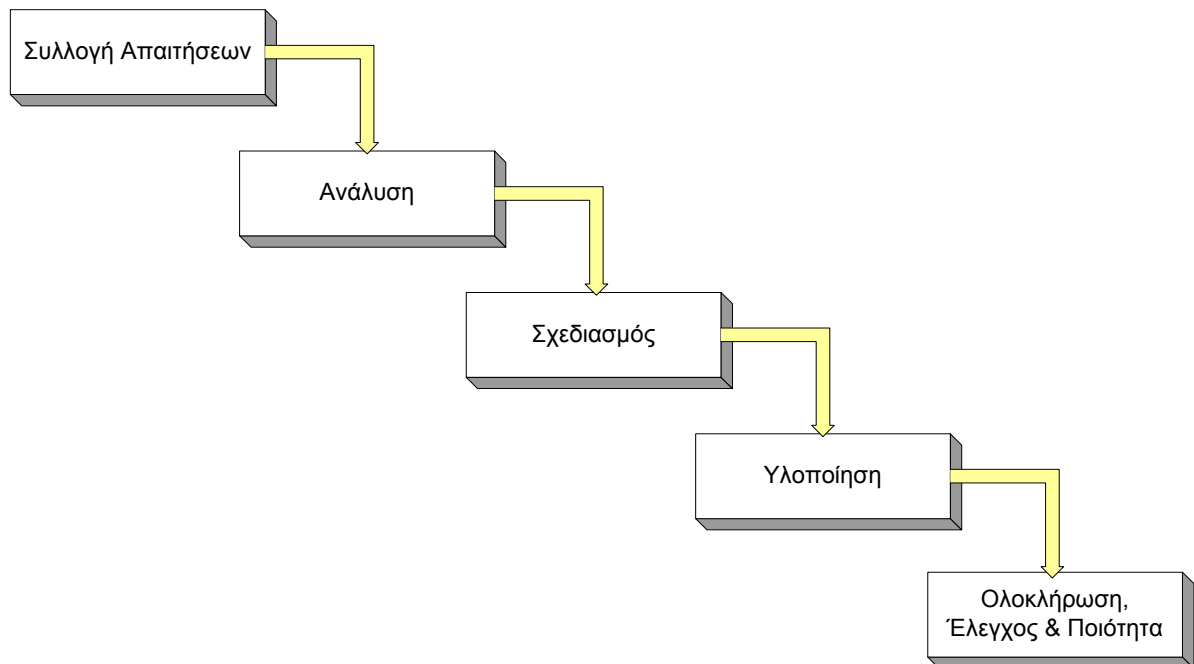
Εικόνα 9: Waterfall Model

Το μοντέλο MSF συνδυάζει τις καλύτερες αρχές (principles) από τα μοντέλα «καταρράκτη» (waterfall) και spiral. Προσφέρει τα οφέλη της “προβλεψιμότητας” (predictability) του μοντέλου waterfall, όπως επίσης τα οφέλη της ενημέρωσης (feedback) και της δημιουργικότητας από το μοντέλο spiral.



Εικόνα 10: MSF Model

Στα ακόλουθα διαγράμματα παρουσιάζονται τυπικές φάσεις των μοντέλων «καταρράκτη» και spiral:



Εικόνα 11: Τυπικές φάσεις του μοντέλου «καταράκτη»



Εικόνα 12: Τυπικές φάσεις του μοντέλου spiral

3.7.3.1 Κανόνες στην μεθοδολογία MSF

Το μοντέλο MSF σχετίζεται άμεσα με τους παρακάτω τέσσερις κανόνες (principles):

- Εργασία κάτω από ένα κοινό όραμα (Work Toward a Shared Vision)

- Ευκινησία - θα υπάρξουν σίγουρα αλλαγές (Stay Agile - Expect Things to Change)
- Επικέντρωση στην παράδοση προστιθέμενης αξίας (Focus on Delivering Business Value)
- Ανοιχτή επικοινωνία (Foster Open Communication)

3.7.3.1.1 Εργασία κάτω από ένα κοινό όραμα (Work Toward a Shared Vision)

Βασική προϋπόθεση επιτυχίας κάθε κοινής προσπάθειας είναι τα μέλη της ομάδας να έχουν ξεκάθαρη εικόνα των αντικειμενικών στόχων και επιδιώξεων που έχουν σχετικά με την εφαρμογή. Τα μέλη της ομάδας εργασίας και η αναθέτουσα αρχή-οργανισμός, έχουν πάντα τις δικές τους ξεχωριστές αντιλήψεις σχετικά με την εφαρμογή και τι θα προσφέρει στον οργανισμό. Ένα κοινό όραμα επιτρέπει σε όλες αυτές τις αντιλήψεις να παρουσιασθούν σε όλους και εξασφαλίζει ότι όλοι οι συμμετέχοντες δουλεύουν για να πετύχουν ένα κοινό στόχο. Είναι δε τόσο σημαντικό να εξασφαλιστεί η δέσμευση από όλους τους εμπλεκόμενους με το έργο, ώστε το μοντέλο MSF να ορίζει μια φάση και ένα ορόσημο γι' αυτόν ακριβώς το σκοπό.

3.7.3.1.2 Ευκινησία - θα υπάρξουν σίγουρα αλλαγές (Stay Agile - Expect Things to Change)

Οι αρχές της κλασικής Διαχείρισης Έργων και το μοντέλο waterfall έχουν σαν προϋπόθεση ότι όλες οι προδιαγραφές ενός έργου μπορούν να αποτυπωθούν ξεκάθαρα από την αρχή και ότι δεν θα έχουν σημαντικές αποκλίσεις κατά τη διάρκεια ζωής του έργου. Αντίθετα, το μοντέλο MSF έχει σαν βασική του προϋπόθεση ότι θα υπάρχει συνεχής αλλαγή η οποία θα διαχειριστεί ανάλογα.

3.7.3.1.3 Επικέντρωση στην παράδοση προστιθέμενης αξίας (Focus on Delivering Business Value)

Οι επιτυχημένες εφαρμογές πρέπει να ικανοποιούν μερικές βασικές ανάγκες και να προσφέρουν αξία στον πελάτη. Μια εφαρμογή δε προσφέρει αξία σε μια επιχείρηση – οργανισμό μέχρι να εγκατασταθεί και να ξεκινήσει να λειτουργεί (deployment & live production). Γι' αυτό το λόγο, το μοντέλο MSF περιλαμβάνει τόσο την ανάπτυξη όσο και την εγκατάσταση μιας εφαρμογής.

3.7.3.1.4 Ανοιχτή επικοινωνία (Foster Open Communication)

Συχνά η πληροφόρηση μεταφέρεται μόνο στα μέλη που αποδεδειγμένα τη χρειάζονται για να εκτελέσουν την εργασία τους. Αυτή η προσέγγιση οδηγεί σε παρανοήσεις με αποτέλεσμα την ανάπτυξη μιας όχι επιτυχημένης εφαρμογής. Το μοντέλο MSF ενισχύει την ανοιχτή επικοινωνία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων μειώνοντας τις παρεξηγήσεις και τα λάθη. Γι' αυτό το μοντέλο MSF προσφέρει σημεία ανασκόπησης. Τα παραδοτέα, τα οποία είναι καταγεγραμμένα και γνωστά, επιτρέπουν σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς να έχουν άμεση γνώση της προόδου του έργου.

Τα τρία ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του μοντέλου MSF είναι τα εξής :

1. Μέθοδος που βασίζεται σε φάσεις (phase-based) και ορόσημα (milestone-driven).
2. Μέθοδος που βασίζεται σε επαναλαμβανόμενα παραδοτέα (iterative model).
3. Ολοκληρωμένη μέθοδος (integrated approach) ανάπτυξης και εγκατάστασης εφαρμογών.

Η MSF προτείνει την επαναληπτική προσέγγιση στη διαδικασία ανάπτυξης, ελέγχου και εξάπλωσης του έργου (iterative approach), κτίζοντας αρχικά τον πυρήνα της λειτουργικότητας που απαιτείται, και προσθέτοντας σταδιακά επιπλέον χαρακτηριστικά. Η προσέγγιση αυτή συνεισφέρει στον καλύτερο έλεγχο και εξάλειψη των προβλημάτων με την δημιουργία πρωτότυπης εφαρμογής (prototyping) και την σταδιακή βελτιστοποίησή της σε επόμενες εκδόσεις (version release strategy).

3.7.3.2 Μεθοδολογία Μετάπτωσης Δεδομένων

Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του έργου θα απαιτηθεί η προετοιμασία των δεδομένων που θα χρησιμοποιηθούν από το πληροφοριακό σύστημα. Η διαδικασία γίνεται είτε σε επίπεδο μετατροπής και εισαγωγής στο νέο σύστημα αρχείων σε μορφή που μπορεί να επεξεργαστεί, είτε με απ' ευθείας καταχώρηση των απαιτούμενων στοιχείων κατά περίπτωση. Τα κριτήρια αποδοχής των δεδομένων, έχουν καθοριστεί ταυτόχρονα με αυτά του ελέγχου.

Παραδοτέα θα πρέπει να είναι:

- Μηχανογραφικά Αρχεία
- Κανόνες Επαλήθευσης Δεδομένων

Στην παράγραφο αυτή περιγράφονται οι διαδικασίες που θα πρέπει να ακολουθηθούν για τη μετάπτωση των δεδομένων από την παρούσα κατάσταση στις απαιτήσεις του νέου συστήματος, τα πιθανά προβλήματα που είναι δυνατό να προκύψουν, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισης τους.

3.7.3.2.1 Γενικές Αρχές της Μετάπτωσης Δεδομένων

Η διαδικασία μετάπτωσης δεδομένων αφορά στην καταχώριση των δεδομένων με τα οποία θα αρχίσει η λειτουργία του συστήματος στις βάσεις δεδομένων του. Τα δεδομένα αυτά προέρχονται από κατάλληλη προσαρμογή των υπαρχόντων μηχανογραφημένων δεδομένων στη μορφή και κωδικοποίηση που θα απαιτήσει το νέο σύστημα (εάν υπάρχουν υφιστάμενα ηλεκτρονικά δεδομένα) ή με την απευθείας καταχώρησή τους (στην περίπτωση αυτή θεωρούμε πως η μετάπτωση γίνεται από έντυπη μορφή σε ηλεκτρονική). Η μετάπτωση δεδομένων έπεται της μετάπτωσης της τεχνικής αρχιτεκτονικής, δηλαδή της εγκατάστασης του εξοπλισμού και λογισμικού που απαιτούνται.

α. Προετοιμασία της Μετάπτωσης Δεδομένων

Η προετοιμασία της μετάπτωσης των δεδομένων πρέπει να διεξάγεται παράλληλα με την ανάπτυξη των νέων υποσυστημάτων και να έχει ολοκληρωθεί με την ολοκλήρωση της ανάπτυξης των υποσυστημάτων.

Κατά την προετοιμασία της μετάπτωσης είναι απαραίτητο να καθορισθούν τα παρακάτω:

- Ο χρόνος υλοποίησης μετάπτωσης. Σαν χρόνος υλοποίησης της μετάπτωσης θα πρέπει να επιλεγθεί κάποιο χρονικό διάστημα κατά το οποίο υπάρχει χαμηλή επιχειρησιακή δραστηριότητα, έτσι ώστε το προσωπικό που απαιτείται να είναι διαθέσιμο.

- Τα δεδομένα που θα μεταπέσουν. Η μετάβαση σε ένα νέο πληροφοριακό σύστημα είναι η καλύτερη ευκαιρία για τη βελτίωση και εμπλουτισμό των υπαρχόντων δεδομένων. Ο προσδιορισμός των δεδομένων αυτών περιλαμβάνει:
 - Προσδιορισμό “κρίσιμων” δεδομένων, χωρίς τα οποία δεν μπορεί να ξεκινήσει η λειτουργία του συστήματος.
 - Λήψη απόφασης για την παλαιότητα των δεδομένων που θα μεταφερθούν στο νέο σύστημα. Αυτή η απόφαση εξαρτάται από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά χρήσης του κάθε υποσυστήματος (π.χ. πόσων ετών δεδομένα θα διατηρηθούν για το νέο σύστημα) και το κόστος της μετάπτωσης σε χρόνο και πόρους.
 - Προσδιορισμό διαδικασιών “απόκτησης” των δεδομένων που δεν διατηρούνται από τις υφιστάμενες εφαρμογές αλλά θα απαιτηθούν από το Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων.
 - Ανάλυση βάσει της οποίας θα προκύψουν τα δεδομένα που “αξίζουν” να μεταπέσουν. Έτσι, στην περίπτωση που η ποιότητα κάποιων από τα παλαιά δεδομένα είναι πολύ κακή, δηλαδή περιέχουν ελλείψεις, επαναλήψεις, σφάλματα πληκτρολόγησης, λογικά λάθη, κ.ο.κ., πρέπει να αποφασισθεί ποια από αυτά μπορούν να αξιοποιηθούν στο νέο σύστημα και ποια δεν “αξίζει” να μεταπέσουν.
- Ο χώρος όπου θα αποθηκευθούν τα δεδομένα. Στη φάση της προετοιμασίας της μετάπτωσης πρέπει να εξετασθεί σε ποια ακριβώς τοποθεσία της τεχνικής αρχιτεκτονικής θα πρέπει να μεταπέσουν τα διάφορα δεδομένα.

Από το σημείο αυτό, τα δεδομένα μεταφέρονται στο Πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων, όπου θα πρέπει να επιβεβαιωθεί ότι ευρίσκονται σε μία συμβατή ως προς το σύστημα κατάσταση (consistent data), διότι διαφορετικά η ασυμβατότητα θα διαιωνιστεί και στο νέο σύστημα. Σε περίπτωση αποκλίσεων, πρέπει να προϋπολογισθεί το κόστος διόρθωσης των λανθασμένων και ελλιπών δεδομένων. Εάν το κόστος αυτό είναι υψηλό, ενδεχομένως να χρειασθεί η έκδοση κάποιων διοικητικών αποφάσεων για διορθωτικές κινήσεις που θα καταστήσουν συμβατή την κείμενη κατάσταση των δεδομένων.

Τέλος θα πρέπει να έχει προβλεφθεί σχέδιο επαναφοράς στην προηγούμενη κατάσταση, σε περίπτωση λάθους κατά τη μετάπτωση (π.χ. συμπεριλαμβάνονται οι διαδικασίες back up πριν τη μετάπτωση).

Πριν από την υλοποίηση της μετάπτωσης και μετά από την οριστικοποίηση του σχεδιασμού του λογισμικού του υποσυστήματος, πρέπει οπωσδήποτε να πραγματοποιηθεί τουλάχιστον μία δοκιμή της μετάπτωσης σε πραγματικό περιβάλλον.

β. Υλοποίηση Μετάπτωσης

Η υλοποίηση της μετάπτωσης ξεκινά όταν έχει ολοκληρωθεί η προετοιμασία της. Κατά την υλοποίηση της μετάπτωσης, ακολουθούνται όλα τα παρακάτω βήματα:

- Εισάγονται στο νέο υποσύστημα και ελέγχονται οι παράμετροι (π.χ. χρήστες και ρόλοι για λόγους ασφάλειας στην πρόσβαση), κωδικοί και εγγραφές ελέγχου που πιθανώς απαιτούνται.
- Καταχωρούνται τυχόν χειρόγραφα δεδομένα στη νέα βάση δεδομένων.
- Εκτελείται το λογισμικό μετάπτωσης σύμφωνα με τις προγραμματισμένες διαδικασίες. Εκτυπώνεται μία απογραφική κατάσταση με όλα τα στοιχεία που μετέπεσαν και μία δεύτερη κατάσταση (error report) με τις εγγραφές που δε μετέπεσαν συμπεριλαμβάνοντας και την αιτία.
- Ελέγχεται η επιτυχία της μετάπτωσης δεδομένων. Τα δεδομένα που μετέπεσαν συγκρίνονται με τα πηγαία στοιχεία (ένα πρόγραμμα σύγκρισης μπορεί να χρησιμοποιηθεί για το σκοπό αυτό). Δημιουργείται μία κατάσταση με όλα τα λανθασμένα ή ελλιπή δεδομένα. Τα λανθασμένα δεδομένα διορθώνονται και επανακαταχωρούνται μαζί με εκείνα τα δεδομένα τα οποία για οποιοδήποτε λόγο δε μετέπεσαν αυτόματα. Ο έλεγχος επαναλαμβάνεται ώστε να επιβεβαιωθεί η ορθότητα των στοιχείων. Ενδεχομένως, και πάλι να απαιτηθεί η έκδοση διοικητικών αποφάσεων που να επιτρέπουν κάποιες διορθωτικές κινήσεις.

Εάν η υλοποίηση της μετάπτωσης δεδομένων εκτείνεται σε μια μεγάλη χρονική περίοδο, τότε πρέπει να διατηρείται η ακεραιότητα όλων των νέων δεδομένων που δημιουργούνται κατά τη διάρκεια υλοποίησης της μετάπτωσης καθώς επίσης και εκείνων που μετέπεσαν.

3.7.4 Παράδειγμα Μεθοδολογίας Παρακολούθησης & Διαχείρισης Έργων: PRINCE2

Μια μεθοδολογία που έχει δοκιμασθεί με επιτυχία σε έργα αναλόγου μεγέθους και πολυπλοκότητας, με συγκεκριμένη ημερομηνία ολοκλήρωσης, με δεδομένους περιορισμούς κόστους και ποιότητας, είναι η **PRINCE2 (PROjects IN Controlled Environments)** της CCTA⁵. Η PRINCE2 αποτελεί σήμερα την πλέον διαδεδομένη Μεθοδολογία Διαχείρισης Έργων, προσαρμοσμένη ειδικά για χρήση σε Κυβερνητικούς Οργανισμούς, ενώ χρησιμοποιείται επιτυχώς και από πολλές επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα.

3.7.4.1 Ιστορικό

Η PRINCE2 προέρχεται από τη μέθοδο PROMPT II, που επινοήθηκε το 1975 από την Simfact Systems Ltd. Στη συνέχεια εμπλουτίστηκε από το CCTA (Central Computer and Telecommunications Agency) της Αγγλίας και τελικά παρουσιάστηκε σαν PRINCE1 το 1989. Μια πλήρως αναθεωρημένη και ενημερωμένη έκδοση, η PRINCE2, προωθήθηκε τον Οκτώβριο του 1996. Η PRINCE2 ανήκει στο CCTA, το οποίο από την 1η Απριλίου 2001 ενσωματώθηκε στο Office of Government Commerce.

Η μεθοδολογία αυτή συνίσταται σε μια τυποποιημένη διαδικασία ανάλυσης, προγραμματισμού και εκτέλεσης οποιουδήποτε τύπου και μεγέθους έργου, που δίνει τη δυνατότητα βελτιστοποίησης της εκμετάλλευσης του χρόνου και των διαθέσιμων πόρων. Ευθυγραμμίζεται απόλυτα με τις απαιτήσεις του προτύπου ISO 9001, και παρέχει συνεχή πληροφόρηση για την εξέλιξη των έργου, ώστε να καθίσταται ευχερής ο έλεγχος και η έγκαιρη και αποτελεσματική παρέμβαση με διορθωτικές ενέργειες στα ενδιάμεσα στάδια υλοποίησης.

⁵ CCTA: The Central Computer and Telecommunications Agency.

3.7.4.2 Πλεονεκτήματα της PRINCE2

Χρησιμοποιώντας γενικότερους όρους, μπορούμε να πούμε ότι ένα έργο είναι μία διοικούμενη συλλογή δραστηριοτήτων η οποία θα επιφέρει μια επιθυμητή αλλαγή. Η PRINCE2 παρέχει ένα πλαίσιο σύμφωνα με το οποίο μπορεί να κατασκευαστεί μια γέφυρα μεταξύ της υπάρχουσας κατάστασης και της προγραμματισμένης μελλοντικής κατάστασης. Μόλις επιτευχθεί η προγραμματισμένη κατάσταση, η γέφυρα θα έχει εξυπηρετήσει το σκοπό της και μπορεί να παροπλιστεί. Έτσι, όλα τα έργα θεωρούνται ολοκληρωμένα όταν εξυπηρετήσουν τον σκοπό τους.

Συχνά, για διάφορους λόγους τα έργα δεν διαχειρίζονται καλά από την κανονική γραμμή διεύθυνσης, η οποία ενδιαφέρεται για τη διατήρηση της συνοχής. Συνεπώς, πρέπει να καθιερωθεί μια αφοσιωμένη σε αυτό το σκοπό ομάδα που θα διαχειρίζεται και θα εκτελεί κάθε φάση του έργου. Στο τέλος του έργου αυτή η ομάδα, όπως και το ίδιο το έργο, παύουν να υπάρχουν.

Αν και κάθε έργο με κάποιο τρόπο είναι τεχνικά μοναδικό, όλα τα έργα αντιμετωπίζουν τα ίδια διοικητικά θέματα και προβλήματα. Μία κοινή προσέγγιση της διοίκησης έργου, δηλ. μία μεθοδολογία διοίκησης έργου, αναιρεί την ανάγκη επινόησης ειδικής προσέγγισης για κάθε έργο.

Η PRINCE2 είναι μια μεθοδολογία για τη διοίκηση οποιασδήποτε μορφής και είδους έργου. Προσαρμόζεται εύκολα και βασίζεται στην κοινή λογική. Οι βασικές αρχές της μπορούν να εφαρμοστούν ακόμα και στα πιο μικρά αλλά και στα πιο μεγάλα έργα. Εστιάζει την προσοχή περισσότερο στα προϊόντα παρά στις ενέργειες, εξασφαλίζοντας ότι ο οργανισμός θα πάρει αυτό που θέλει, παρέχοντας πιο αξιόπιστες εκτιμήσεις κόστους και χρόνου και συνεπώς πιο ρεαλιστικές και αντικειμενικές κρίσεις της προόδου.

Η ποιότητα αντιμετωπίζεται σαν απαραίτητο και αναπόσπαστο συστατικό του έργου. Οι προσδοκίες για την ποιότητα καθορίζονται κατά την έναρξη και καθώς προσδιορίζεται η ανάγκη για ένα προϊόν, καθορίζονται τα κριτήρια από τα οποία η ποιότητα αυτού του προϊόντος θα κριθεί. Τα πρότυπα που χρησιμοποιούνται στην

κατασκευή προϊόντων, οι μέθοδοι επιθεώρησης και οι ευθύνες είναι ένα αναπόσπαστο τμήμα των πλάνων σε όλα τα επίπεδα.

Μια όψη της ποιότητας είναι η αξία του τελικού προϊόντος ενός έργου για τον οργανισμό. Η PRINCE2 παρέχει ένα πλαίσιο στο οποίο οι ανάγκες του οργανισμού δεν αγνοούνται ποτέ. Ειδικότερα, η PRINCE2 απαιτεί την ανάπτυξη μιας βιώσιμης επιχειρησιακής κατάστασης, στην έναρξη του, και εξασφαλίζει ότι αυτή η επιχειρησιακή κατάσταση επανεξετάζεται περιοδικά καθ' όλη την διάρκεια ανάπτυξης.

Η PRINCE2 αναγνωρίζει ότι η διαχείριση κινδύνου είναι ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία της διαχείρισης έργου και το ενσωματώνει μέσα στα βασικά γεγονότα κατά τη συνολική διάρκεια του έργου.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι τα εξής:

- Ελεγχόμενη διαχείριση επιχειρησιακής αλλαγής από άποψη επένδυσης και επιστροφής της επένδυσης.
- Ενεργή συμμετοχή των χρηστών του τελικού προϊόντος καθ' όλη τη διάρκεια της ανάπτυξής του, για να εξασφαλιστεί ότι καλύπτει τις λειτουργικές, περιβαλλοντικές, υποστηρικτικές και διαχειριστικές απαιτήσεις των χρηστών.
- Ελεγχόμενη και οργανωμένη αρχή, μέση και τέλος.
- Αποδοτικότερο έλεγχο των πόρων ανάπτυξης.
- Ξεκάθαρη οργανωτική δομή για την ομάδα έργου.
- Προγραμματισμός βασισμένος στα προϊόντα.
- Καλή επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.
- Αυτόματος διοικητικός έλεγχος οποιασδήποτε απόκλισης από το σχέδιο έργου.
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα σε οποιοδήποτε έργο.

3.7.5 Σύστημα Διαχείρισης Έργου

Προκειμένου να διευκολυνθεί η διοίκηση του έργου της ανάπτυξης του πληροφοριακού συστήματος απαιτείται η χρήση ενός συστήματος διαχείρισης έργων. Για να είμαστε πιο ακριβείς, στη σημερινή εποχή δε νοείται η ανάληψη έργου ανάπτυξης ενός πληροφοριακού (και όχι μόνο) συστήματος, ακόμα και της

μικρότερης κλίμακας, που δεν θα υποστηρίζεται από ένα τέτοιο σύστημα διαχείρισης. Δεν αρκεί λοιπόν πλέον η απλή καταγραφή των θεμάτων σε ένα φύλλο χαρτί ή μία σελίδα ενός λογιστικού φύλλου.

Μέσω του συστήματος αυτού θα γίνεται η αναφορά και η παρακολούθηση των θεμάτων και προβλημάτων (issues management and tracking system), και κατά συνέπεια η παρακολούθηση της εξέλιξης του έργου από όλους τους εμπλεκόμενους.

Τα χαρακτηριστικά ενός τέτοιου συστήματος θα πρέπει να είναι:

- Παρακολούθηση σε επίπεδο χρήστη, ομάδας εργασίας και έργου των απαιτούμενων ενεργειών και εργασιών (tasks), θεμάτων προς επίλυση (issues), παραδοτέων και χρόνων υλοποίησης.
- Προσωποποίηση (personalisation) σε επίπεδο χρήστη
- Ασφάλεια
- Άμεση και αποτελεσματική ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων
- Ανοικτή αρχιτεκτονική (προτιμητέα, αλλά όχι απαραίτητα η ύπαρξη σχεσιακής βάσης δεδομένων και HTML περιβάλλον χρήστη ανεξάρτητο από λειτουργικό σύστημα)

Αναλυτικά, ο κάθε χρήστης θα πρέπει να έχει στη διάθεσή του όλα ουσιώδη στοιχεία (vital signals) που αφορούν το ρόλο του στο αμέσως επόμενο διάστημα και πρόσβαση σε όλα τα θέματα που τον αφορούν στο πλαίσιο του έργου. Παραδείγματος χάρη, ουσιώδη στοιχεία είναι οι εργασίες που έχει να εκτελέσει και μέχρι πότε πρέπει να ολοκληρωθούν, εργασίες που έχουν καθυστερήσει, νέα κείμενα που πρέπει να μελετήσει, θέματα που προκύπτουν και παραμένουν ανοικτά, ή η ανάγκη να συμπληρώσει timesheets. Παράλληλα το σύστημα θα πρέπει να αποθηκεύει όλο το ιστορικό των αποκρίσεων / λύσεων που δίνονται στα διάφορα θέματα, προβλήματα ή δυσλειτουργίες που παρουσιάζονται κατά την υλοποίηση ώστε να παρακολουθείται η πορεία τους.

Ο **Υπεύθυνος Έργου** (project manager) θα πρέπει να μπορεί μέσω του συστήματος αυτού να πληροφορείται κάθε στιγμή για το τι καθήκοντα έχει το κάθε μέλος της ομάδας έργου, ποιες εργασίες εκτελούνται γρηγορότερα από το σχεδιασμό και ποιες έχουν καθυστερήσει, τι προβλήματα υπάρχουν, ποια είναι τα άμεσα παραδοτέα κλπ. Άρα θα πρέπει να έχει στη διάθεσή του πλήθος αναφορών. Τα θέματα προς επίλυση

και τα προβλήματα θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από κάποιο βαθμό σπουδαιότητας ώστε να είναι σε θέση να δίνει τις κατάλληλες προτεραιότητες. Θα είναι σε θέση έτσι να εκτιμά εγκαίρως αν χρειάζεται επαναπρογραμματισμός ή ανακατανομή κάποιων εργασιών.

3.7.6 Διαχείριση Ποιότητας Παραδοτέων

Το τελικό παραδοτέο (πληροφοριακό σύστημα) και οι υπηρεσίες που θα διατεθούν στα πλαίσια του έργου ανάπτυξής του θα πρέπει να υπακούουν σε συγκεκριμένες προδιαγραφές ποιότητας οι οποίες πρέπει να καθοριστούν κατά την προκήρυξη του έργου. Ο τρόπος με τον οποίο θα εφαρμοστούν οι προδιαγραφές αυτές στα παραδοτέα του έργου, γίνεται μέσω σύστασης μιας επιτροπής που θα ασχολείται μόνο με την ποιότητα των παραδοτέων, με γνώμονα πρωτίστως το συμφέρον του ΥΠΕΠΘ.

Η **Επιτροπή Ποιότητας** είναι δικλείδα διασφάλισης της ποιότητας των παραδοτέων του έργου. Η Επιτροπή θα εκδώσει στην αρχή του έργου το **Πλάνο Διασφάλισης Ποιότητας** (Quality Assurance Plan), στο οποίο θα περιγράφονται οι κανόνες που πρέπει να ακολουθούνται προκειμένου τα παραδοτέα του έργου (καθώς και οι υπόλοιπες δραστηριότητες του έργου π.χ. Διοίκηση Έργου, Συναντήσεις) να έχουν ένα συγκεκριμένο επίπεδο ποιότητας. Στην επιτροπή αυτή θα υποβάλλεται κάθε παραδοτέο του έργου πριν την τελική του έκδοση προκειμένου η επιτροπή να γνωμοδοτήσει για την ποιότητά του.

3.7.7 Χρονοδιάγραμμα

Για την ασφαλή παράδοση του έργου σε εύλογο χρονικό διάστημα απαιτείται από την αρχή να υπάρξει ένα αναλυτικό χρονοδιάγραμμα που να προβλέπει τις φάσεις του έργου και τα παραδοτέα κάθε φάσης. Πιθανότερο είναι ότι θα γίνονται τμηματικές παραδόσεις οι οποίες θα ταυτίζονται με συγκεκριμένα ορόσημα (milestones). Σίγουρο πάντως είναι ότι θα πρέπει να προβλεφτεί μία πιλοτική περίοδος λειτουργίας του συστήματος.

Είναι σχεδόν σίγουρο ότι θα υπάρξουν αποκλίσεις από το χρονοδιάγραμμα αυτό, οι οποίες όμως πρέπει πάντα να αιτιολογούνται επαρκώς και να γίνεται ανακατανομή των διαθέσιμων πόρων ώστε να επηρεάζεται όσο το δυνατό λιγότερο το η ομαλή εκτέλεση του έργου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ & ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΡΟΛΟΥ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

4	Προτάσεις Αναθεώρησης - Ενίσχυσης Ρόλου Τοπικής Αυτοδιοίκησης ...	Κεφ 4 – 3
4.1	Υφιστάμενη Κατάσταση.....	Κεφ 4 – 3
4.1.1	Σχολικό Συμβούλιο.....	Κεφ 4 – 4
4.1.2	Σύλλογος Γονέων.....	Κεφ 4 – 4
4.1.3	Σχολική Επιτροπή.....	Κεφ 4 – 5
4.1.4	Δημοτικές Επιτροπές Παιδείας.....	Κεφ 4 – 6
4.2	Αναθεώρηση Ρόλου Τ.Α.....	Κεφ 4 – 7
4.3	Ενίσχυση Ρόλου Τ.Α.....	Κεφ 4 – 16
4.4	Σύνοψη.....	Κεφ 4 – 21

4 Προτάσεις Αναθεώρησης - Ενίσχυσης Ρόλου Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται οι προτάσεις για την αναθεώρηση και ενίσχυση του ρόλου της τοπικής αυτοδιοίκησης, όπως προέκυψαν από την έρευνα και τις συνεντεύξεις με μέλη της Τ.Α.

Τα προβλήματα και οι δυσλειτουργίες στο χώρο της παιδείας δεν δύναται να αντιμετωπιστούν χωρίς την ουσιαστική παρέμβαση και τον ενεργό ρόλο των δυνάμεων της τοπικής κοινωνίας και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ζητούμενο της κοινωνίας σήμερα είναι η δημιουργία ενός σχολείου το οποίο είναι ανοιχτό στην κοινωνία και επικοινωνεί μαζί της, αφουγκράζεται τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και προσαρμόζεται σ' αυτές, ένα σχολείο που παρακολουθεί τις σύγχρονες παγκόσμιες εξελίξεις, ένα σχολείο που αξιοποιεί το δυναμικό της τοπικής κοινωνίας και τις όποιες άλλες ευκαιρίες παρέχει.

Προκύπτει έτσι μια ανάγκη για την σταδιακή αποσυγκέντρωση της λήψης των αποφάσεων και για τη διασφάλιση της συμμετοχής όλων των επιπέδων της διοίκησης και όλων των εμπλεκόμενων (εκπαιδευτικών, γονέων, μαθητών, Τ.Α., αλλά ακόμα και των επιχειρήσεων) στη λήψη αυτών των αποφάσεων.

4.1 Υφιστάμενη Κατάσταση

Τα τελευταία χρόνια η Ελλάδα κινήθηκε προς αυτή τη σταδιακή αποσυγκέντρωση μέσω νόμων κατά κύριο λόγο, (Ν.1566/85) και νομοθετημάτων¹:

- Μεταβιβάστηκε στην Τ.Α. η ακίνητη και κινητή περιουσία των σχολείων.
- Μεταβιβάστηκε σε δήμους και κοινότητες η αρμοδιότητα επισκευής και συντήρησης των σχολικών κτιρίων και η κατανομή των πιστώσεων για την αντιμετώπιση των λειτουργικών δαπανών των σχολείων.

¹ Ευρυδίκη Μπέσιλα-Βήκα, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου Αθηνών, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

- Συστάθηκαν διάφορα συλλογικά όργανα όπως το Σχολικό Συμβούλιο, ο Σύλλογος Γονέων, η Σχολική Επιτροπή και η Επιτροπή Παιδείας του Δήμου.

Σήμερα, η πολιτεία, με όραμα προσαρμοσμένο στην ελληνική πραγματικότητα, καλείται να προωθήσει τις απαραίτητες θεσμικές μεταρρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό και την πρόοδο του εκπαιδευτικού συστήματος με κύριους άξονες τη στήριξη και τη διεύρυνση της αποκέντρωσης της κεντρικής εξουσίας σε ισχυρούς, ανεξάρτητους και αυτοτελείς, διοικητικά και οικονομικά οργανισμούς αυτοδιοίκησης όλων των βαθμίδων, αλλά και σχολικούς οργανισμούς. Μιας αποκέντρωσης, η οποία θα έχει γνώμονα την κάλυψη της κοινωνικής ζήτησης και των αναγκών, αλλά ταυτόχρονα, ιδιαίτερα σε ευαίσθητους τομείς όπως η παιδεία, θα έχει την έννοια της ενεργοποίησης και ενδυνάμωσης των τοπικών κοινωνικών δυνάμεων και της σφυρηλάτησης των κοινοτικών αξιών της αλληλεγγύης, της συνεργασίας και της συνυπευθυνότητας

Ακολουθεί μια συνοπτική παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου που αφορά τα συλλογικά όργανα που έχουν θεσμοθετηθεί στο τοπικό επίπεδο.

4.1.1 Σχολικό Συμβούλιο

Το Σχολικό Συμβούλιο έχει υποστηρικτικό ρόλο σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Αποτελείται από το Σύλλογο των Διδασκόντων, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Συλλόγου Γονέων και τον εκπρόσωπο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη Σχολική Επιτροπή και λειτουργεί νόμιμα με όσα μέλη του είναι παρόντα, υπό την προεδρία του διευθυντή του σχολείου. Σκοπός του είναι μεταξύ άλλων η εξασφάλιση και υποστήριξη της ομαλής λειτουργίας του σχολείου, η επικοινωνία μεταξύ διδασκόντων και οικογενειών των μαθητών, όπως επίσης και η εξασφάλιση της υγιεινής των μαθητών και του σχολικού περιβάλλοντος.

4.1.2 Σύλλογος Γονέων

Δημιουργήθηκε με σκοπό να εξασφαλιστεί η εκπροσώπηση και η συμμετοχή των γονέων σε όλα τα συλλογικά όργανα του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Ο εκπρόσωπος της συνομοσπονδίας γονέων συμμετέχει στο Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ο εκπρόσωπος της ομοσπονδίας γονέων κάθε νομού συμμετέχει στη

Νομαρχιακή Επιτροπή Παιδείας και ο εκπρόσωπος της ένωσης γονέων κάθε δήμου συμμετέχει στην Δημοτική Επιτροπή Παιδείας.

Στο επίπεδο της σχολικής μονάδας, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου του συλλόγου γονέων του σχολείου συμμετέχουν στο Σχολικό Συμβούλιο, ενώ στη Σχολική Επιτροπή συμμετέχει ένας εκπρόσωπος του συλλόγου γονέων του σχολείου. Η επιλογή των εκπροσώπων των γονέων στα συλλογικά όργανα γίνεται με απόφαση των γενικών συνελεύσεων των γονέων του εκάστοτε σχολείου.

4.1.3 Σχολική Επιτροπή

Η Σχολική Επιτροπή αποτελεί αυτοτελές δημοτικό ή κοινοτικό νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Η σύστασή της γίνεται με πράξη του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, που δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως, ύστερα από απόφαση του δημοτικού συμβουλίου, στην οποία ορίζονται το όνομα, ο σκοπός, η περιουσία και οι πόροι της επιτροπής. Η σύσταση Σχολικής Επιτροπής είναι υποχρεωτική για όλους τους δήμους, στην περιφέρεια των οποίων λειτουργεί σχολείο. Κάθε Σχολική Επιτροπή καλύπτει ένα ή περισσότερα δημόσια σχολεία (νηπιαγωγεία, δημοτικά, γυμνάσια, λύκεια), ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες, όπως αυτές εκτιμώνται από τον αντίστοιχο ΟΤΑ.

Ανάλογα με τον αριθμό των σχολείων που καλύπτει μια Σχολική Επιτροπή, το διοικητικό της συμβούλιο μπορεί να αποτελείται από 5 έως 15 μέλη. Σε αυτό συμμετέχουν υποχρεωτικά οι διευθυντές των αντίστοιχων σχολείων, από ένας εκπρόσωπος των αντίστοιχων συλλόγων γονέων και κηδεμόνων και ένας εκπρόσωπος των μαθητικών κοινοτήτων των σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα υπόλοιπα μέλη, που για μια 5μελή επιτροπή είναι δύο, τα ορίζει το δημοτικό συμβούλιο και μπορεί να είναι δημοτικοί σύμβουλοι ή άλλοι πολίτες. Με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου ορίζεται επίσης ο πρόεδρος της επιτροπής που μπορεί να είναι δημοτικός σύμβουλος ή ο διευθυντής του σχολείου ή άλλο πρόσωπο.

Έργο της Σχολικής Επιτροπής μεταξύ άλλων είναι η διαχείριση των πιστώσεων που διατίθενται για τη κάλυψη των δαπανών λειτουργίας των αντίστοιχων σχολείων (π.χ. τα γενικά έξοδα, έξοδα καθαριότητας, έξοδα θέρμανσης, οι προμήθειες εποπτικών μέσων, επίπλων και σκευών, μηχανών γραφείου, βιβλίων για τον εμπλουτισμό των σχολικών βιβλιοθηκών, γραφικής ύλης και φαρμακευτικού υλικού), η διαχείριση

πιστώσεων που διατίθενται για την κάλυψη των δαπανών που αφορούν την εκτέλεση έργων επισκευής και συντήρησης των σχολικών κτιρίων, η διαχείριση και αξιοποίηση των εσόδων από ενδεχόμενη εκμετάλλευση των κυλικείων και η εξεύρεση άλλων πόρων για την κάλυψη των αναγκών του σχολείου.

4.1.4 Δημοτικές Επιτροπές Παιδείας

Η Δημοτική ή Κοινοτική Επιτροπή Παιδείας είναι μια θεσμοθετημένη επιτροπή του δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου, η οποία σύμφωνα με το νόμο αποτελείται από έναν αιρετό (δήμαρχο ή δημοτικό σύμβουλο) ως πρόεδρο, έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Γονέων, δύο Διευθυντές σχολείων (Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης), οι οποίοι ορίζονται από τους προϊστάμενους των αρμόδιων γραφείων εκπαίδευσης, έως δύο εκπροσώπους των παραγωγικών τάξεων, που ορίζονται από το δημοτικό συμβούλιο και έναν εκπρόσωπο των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών. Η Επιτροπή, η οποία συγκροτείται με απόφαση του δημάρχου και έχει διετή θητεία, μπορεί δια του προέδρου της να αλληλογραφεί με κάθε δημόσια αρχή ή άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο και διαθέτει δική της σφραγίδα.

Η Επιτροπή Παιδείας είναι φορέας σχεδιασμού και διαχείρισης της εκπαίδευσης σε τοπικό επίπεδο. Μεταξύ άλλων εισηγείται στα αιρετά όργανα των ΤΑ σχετικά με κάθε θέμα που αφορά στην καλύτερη οργάνωση και λειτουργία των σχολείων, στην ίδρυση, κατάργηση και συγχώνευσή τους, στο έργο των σχολικών επιτροπών, στην ανέγερση, επισκευή και συντήρηση σχολικών κτιρίων κ.λπ. Παράλληλα, εγκρίνει τις αποφάσεις των σχολικών επιτροπών που αναφέρονται στην προμήθεια ειδών εξοπλισμού και εποπτικών μέσων για τα σχολεία. Γνωμοδοτεί και υποβάλλει προτάσεις προς τη νομαρχία σχετικά με τον καθορισμό της χρήσης των διδακτηρίων από τα σχολεία και την αξιοποίησή τους για άλλες χρήσεις κοινής ωφέλειας.

4.2 Αναθεώρηση Ρόλου Τ.Α.

Στα πλαίσια της έρευνας σχετικά με την αναθεώρηση του ρόλου της Τ.Α. αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα, ζητήθηκε να καταθέσουν τις απόψεις τους μέλη της τοπικής αυτοδιοίκησης και εκπαιδευτικοί.

1. **Σε κάποιες χώρες του εξωτερικού η λειτουργία και οργάνωση των σχολείων έχει περάσει στην τοπική αυτοδιοίκηση (Σουηδία, Φινλανδία κλπ). Συμφωνείτε να γίνει κάτι ανάλογο και στην Ελλάδα?**
 - ΟΧΙ ΓΙΑΤΙ Η ΤΑ ΜΑΣΤΙΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΑΤΑΣΘΑΛΙΕΣ, ΚΑΤΑΧΡΗΣΕΙΣ ΧΡΗΜΑΤΟΣ. ΣΑΝ ΙΔΕΑ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΗ ΓΙΑΤΙ Η ΤΑ ΒΡΙΣΚΕΤΑΙ ΚΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ, ΑΛΛΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΔΕ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΗΣΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ.
 - ΌΧΙ ΑΦΟΥ ΟΙ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΣΤΙΣ ΕΚΛΟΓΕΣ ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΑ ΕΚΛΕΓΟΝΤΑΙ ΟΧΙ ΟΙ ΚΑΛΥΤΕΡΟΙ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΔΩΣΟΥΝ ΚΑΤΙ ΤΟ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟ. ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΕΤΑΙ Η ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ.
 - ΌΧΙ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΥΠΟΔΟΜΕΣ, ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ, ΣΩΣΤΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ
 - ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΜΟΝΟ ΑΝ ΓΙΝΟΥΜΕ ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ ΣΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ, ΠΑΙΔΕΙΑ, ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ, ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ. ΑΛΛΙΩΣ ΟΧΙ.
 - ΌΧΙ, Η ΤΑ ΕΙΝΑΙ ΑΚΟΜΑ ΣΕ ΠΕΙΡΑΜΑΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ. ΝΑ ΔΟΥΜΕ ΠΡΩΤΑ ΤΟΝ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑ 2, ΝΟΜΟΥΣ, ΠΛΑΙΣΙΟ, ΚΛΠ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΝΑ ΔΟΘΟΥΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟΥΣ ΔΗΜΑΡΧΟΥΣ. ΑΛΛΙΩΣ ΘΑ ΠΑΡΑΤΗΡΗΘΟΥΝ ΦΑΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕ ΒΟΛΕΜΑΤΑ, ΑΔΙΑΦΑΝΕΙΑ, ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ, ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΛΠ

Από τις απαντήσεις είναι φανερό ότι κανείς από τους ερωτηθέντες δεν θεωρεί βιώσιμη και αποδεκτή λύση να περάσει η λειτουργία και οργάνωση των σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην αρμοδιότητα των Δήμων και Νομαρχιών της χώρας όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες του εξωτερικού. Οι απαντήσεις είναι τόσο απόλυτα αρνητικές που δεν μπορούν να υπάρξουν

παρερμηνείες των λόγων τους. Οι αιτίες των αρνητικών αυτών απαντήσεων είναι η διαφθορά, η αναξιοκρατία και η αδιαφάνεια που οι ερωτηθέντες πιστεύουν ότι επικρατεί στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

2. **Θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να γίνουν οι διορισμοί και Πληρωμές των εκπαιδευτικών από την Τ.Α.;**

- ΟΧΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ ΠΑΡΑΠΑΝΩ.
- ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ, ΑΛΛΑ ΟΧΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ ΠΑΡΑΠΑΝΩ.
- ΕΠΙΣΗΣ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΠΟΥ ΜΑΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΝ ΣΥΧΝΑ ΔΙΑΛΕΓΟΥΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΧΑΜΗΛΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΓΙΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.
- Η ΤΑ ΑΔΥΝΑΤΕΙ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΙ ΜΕΓΑΛΑ ΕΡΓΑ.
- ΟΧΙ ΚΑΤΗΓΟΡΗΜΑΤΙΚΑ, ΤΑ ΧΡΗΜΑΤΑ ΘΑ ΠΗΓΑΙΝΟΥΝ ΑΛΛΟΥ, ΓΙΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΑΛΛΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ Τ.Α.
- ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΜΟΝΟ ΑΝ ΓΙΝΟΥΜΕ ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ ΣΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ, ΠΑΙΔΕΙΑ, ΣΟΒΑΡΟΤΗΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ, ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ. ΑΛΛΙΩΣ ΟΧΙ
- ΟΧΙ ΠΡΙΝ ΦΤΑΣΟΥΜΕ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΜΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΜΕ ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε νομαρχιακές και δημοτικές επιτροπές παιδείας σχετικά με τον διορισμό και την πληρωμή των εκπαιδευτικών από τη Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι αρνητικές. Όσον αφορά στην συγκεκριμένη ερώτηση, θεωρούν ότι κάτι τέτοιο δεν μπορεί να γίνει, διότι υπάρχει τέτοια ασυνεννοησία και ενίοτε διαφθορά στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, που οι πόροι που θα δίνονταν για διορισμούς και πληρωμές για τους εκπαιδευτικούς θα χρηματοδοτούσαν άλλες ανάγκες και πρωτοβουλίες των Δήμων και όχι για το σκοπό που αυτοί δόθηκαν από το κράτος.

3. **Τυχόν αυξημένοι οικονομικοί πόροι προς την ΤΑ θα βοηθούσαν ώστε να αναλάβει την συντήρηση-διαχείριση των σχολείων?**

- ΑΥΤΟ ΓΙΝΕΤΑΙ ΗΔΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΑ, ΑΛΛΑ ΕΠΕΙΔΗ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΤΟΝ ΚΑΘΡΕΦΤΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΜΑΣ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ

ΕΙΜΑΣΤΕ ΠΟΛΥ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΙ, ΚΑΛΟ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΑΥΞΗΘΟΥΝ. ΓΕΝΙΚΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΧΡΗΜΑΤΑ ΑΛΛΑ ΕΝΙΟΤΕ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΚΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥΣ. ΓΙΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ, ΜΠΟΡΕΙ ΓΙΑ ΦΥΛΑΞΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΤΩΝ €10.000 ΣΕ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΑ ΝΑ ΠΛΗΡΩΝΟΥΝ ΤΕΛΙΚΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΗΜΑΤΑ.

- ΝΑΙ, ΑΛΛΑ ΜΟΝΟ ΑΝ ΥΠΑΡΞΕΙ ΑΔΙΑΒΛΗΤΟΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ.
- ΌΧΙ ΑΦΟΥ ΣΥΧΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΗΜΑΤΟΣ (ΕΝΙΟΤΕ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ) ΚΑΙ ΚΑΛΥΨΗ ΑΛΛΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΕ ΤΑ ΧΡΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΙΔΕΙΑ.
- ΜΟΝΟ ΑΝ Ο ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΕΙΝΑΙ ΣΟΒΑΡΟΣ ΚΑΙ ΠΙΣΤΕΥΕΙ ΣΤΟ ΡΟΛΟ ΤΗΣ ΤΑ ΣΤΗΝ ΠΑΙΔΕΙΑ, ΑΛΛΙΩΣ ΤΑ ΚΟΝΔΥΛΙΑ ΠΗΓΑΙΝΟΥΝ ΑΛΛΟΥ. ΓΕΝΙΚΑ ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ.
- ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΘΕΜΑ ΠΟΡΩΝ ΑΛΛΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ, ΣΤΕΛΕΧΩΝ, ΕΛΕΓΧΩΝ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ
- ΝΑΙ ΓΙΑΤΙ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΕΓΑΛΕΣ. ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΑΝΑΛΑΒΕΙ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ
- ΌΧΙ

Όλοι οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα των Δήμων και των Νομαρχιών ζητούν αυξημένους οικονομικούς πόρους για τη διαχείριση και λειτουργία των σχολικών μονάδων. Παράλληλα όμως ζητούν και μεγαλύτερους και ουσιαστικότερους διαχειριστικούς ελέγχους των οικονομικών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Γιατί όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, χρήματα δίνονται στους Δήμους αλλά η διαχείριση δεν είναι η σωστή με αποτέλεσμα τα κονδύλια που προορίζονται για τις σχολικές μονάδες συχνά να πηγαίνουν για να καλύψουν άλλες ανάγκες. Ζητείται επίσης η ανάληψη πρωτοβουλιών από την Τοπική Αυτοδιοίκηση για την δημιουργία εργαστηρίων και άλλων υποδομών στις σχολικές μονάδες που έχουν στην αρμοδιότητά τους.

4. Ποιες αρμοδιότητες θα μπορούσε να έχει η ΤΑ σχετικά με την εκπαίδευση?

- ΌΧΙ ΠΟΛΛΕΣ ΑΛΛΕΣ ΑΠΟ ΑΥΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΗΜΕΡΑ. Η ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΑΥΤΩΝ ΠΟΥ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΥΤΗΣ

ΠΟΥ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΕΙΝΑΙ ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΜΕΓΑΛΗ. ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΥΧΝΑ ΜΙΑ ΠΕΛΑΤΕΙΑΚΗ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ ΕΝΙΟΤΕ ΚΑΙ ΚΟΜΜΑΤΙΚΗ ΕΞΑΡΤΗΣΗ. ΔΕΝ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΥΧΝΑ ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΕΡΟΙ ΑΛΛΑ ΑΥΤΟΙ ΠΟΥ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΑΛΛΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ.

- ΠΡΕΠΕΙ Ο ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΛΗ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΛΟΓΟ ΚΑΙ ΔΥΝΑΜΙΣΜΟ.
- ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗΣ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.
- ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
- ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ, ΙΔΙΩΣ ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ
- ΌΛΑ ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΝΑ ΤΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ, ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
- ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΚΤΙΡΙΩΝ ΑΝΤΙ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΣΚ. ΘΑ ΕΙΧΑΝΕ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΓΙΑ ΝΑ ΒΡΟΥΝ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ
- ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΘΕΣΗΣ ΓΙΑ ΝΕΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΑΦΟΥ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΤΟΥΣ. ΑΛΛΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΤΕΛΙΚΑ ΝΑ ΓΙΝΟΝΤΑΝ ΜΟΧΛΟΣ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑΣ, ΑΝΑΒΑΘΜΙΖΟΝΤΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΒΑΘΜΙΖΟΝΤΑΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΑ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ ΤΟΥΣ.
- ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΤΙΡΙΩΝ ΑΛΛΑ ΣΩΣΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΑ, ΟΧΙ ΟΠΩΣ ΣΗΜΕΡΑ ΠΟΥ ΑΝ ΕΧΕΙ ΥΔΡΑΥΛΙΚΟ ΣΟΥ ΤΟΝ ΣΤΕΛΝΕΙ ΑΛΛΙΩΣ ΠΕΡΙΜΕΝΕΙΣ. ΝΑ ΕΧΕΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΛΕΓΧΕΤΑΙ ΓΙΑ ΑΥΤΕΣ.
- ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ ΚΤΙΡΙΩΝ, ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΧΩΡΩΝ, ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ, ΣΤΕΓΑΣΤΡΑ ΚΛΠ
- ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΘΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙΤΑΙ.
- ΑΝΤΙΣΕΙΣΜΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ, - ΞΕΝΟΚΡΑΤΗΣ. ΣΗΜΕΡΑ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΧΑΟΣ, ΚΑΝΕΙΣ ΔΕ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΧΕΙ ΣΕ ΕΝΑ ΤΟΣΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΘΕΜΑ ΟΠΩΣ Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΜΑΘΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.
- ΜΠΑΡΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

- ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ
- ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ, ΠΥΡΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΑΝΑΓΟΜΩΣΕΙΣ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΗΡΩΝ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΑΥΣΤΗΡΩΝ
- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΟΛΑ ΑΥΤΑ.
- ΤΥΠΩΜΑ ΒΙΒΛΙΩΝ
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ
- ΚΤΙΡΙΑΚΑ
- ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ
- ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ
- ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Σχετικά με τις αρμοδιότητες που θα μπορούσε η Τοπική Αυτοδιοίκηση να έχει όσον αφορά στην εκπαίδευση, από τις απαντήσεις προτείνονται: η οργάνωση και ο εξοπλισμός σχολικών εργαστηρίων (ιδίως στην επαγγελματική εκπαίδευση), η δημιουργία αθλητικών χώρων και η αντισεισμική προστασία των σχολικών μονάδων, όπως βέβαια και το θέμα της ασφάλειας γενικότερα. Από τις προτάσεις αυτές παρατηρείται ότι οι ερωτώμενοι δεν ζητούν να αυξηθούν οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σχετικά με την εκπαίδευση διότι υπάρχουν οι γνωστές ενστάσεις σχετικά με τη διαφάνεια. Παρατηρείται επίσης ότι προτείνονται στους Δήμους πρωτοβουλίες που έχουν να κάνουν κυρίως με πολιτιστικά, περιβαλλοντικά και αθλητικά γεγονότα σε συνεργασία με τις σχολικές μονάδες των περιοχών τους. Οι τελευταίες προτάσεις έχουν να κάνουν με το άνοιγμα που χρειάζονται τα σχολεία στις τοπικές κοινωνίες.

5. **Θα μπορούσαν οι σχολικές επιτροπές και επιτροπές παιδείας να έχουν περισσότερες αρμοδιότητες και αν ναι ποιες?**

- ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΔΕ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ, ΑΠΛΑ ΝΑ ΤΗΡΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΝΟΜΟΙ ΩΣΤΕ ΝΑ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ. ΣΗΜΕΡΑ, ΑΝ ΕΧΟΥΝ ΧΡΗΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΚΑΛΑ, ΑΛΛΙΩΣ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑ.
- ΌΧΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ 1-2.

- ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ, ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΚΑΛΑ ΓΙΑΤΙ ΕΛΕΓΧΟΥΝ ΜΙΚΡΟΠΟΣΑ, ΦΩΣ, ΝΕΡΟ ΤΗΛΕΦΩΝΟ. ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΝ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΕΥΡΟΣ ΕΞΟΔΩΝ ΟΠΩΣ Π.Χ. ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΚΛΕΙΔΑΡΙΕΣ, ΑΝ ΠΑΡΟΥΝ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ.
- ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ, ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΧΩΡΩΝ ΣΧΟΛΕΙΟΥ, ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΑΝΟΙΓΜΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.
- ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΜΠΑΧΑΛΟ. ΕΙΣΗΓΟΥΝΤΑΙ ΚΑΤΙ ΣΤΟ ΔΗΜΟ, ΚΑΙ ΤΕΛΙΚΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΤΙ ΑΛΛΟ. ΧΑΜΕΝΟΣ ΧΡΟΝΟΣ. ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΠΙΟ ΕΠΙΣΗΜΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥΣ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΔΕΣΜΕΥΤΙΚΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΓΙΑ ΤΟ ΚΑΘΕ ΔΗΜΟ.
- ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΠΙΟ ΜΕΓΑΛΗ ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΧΡΗΜΑΤΩΝ
- ΜΟΝΟ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΤΙΡΙΩΝ, ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ ΝΑ ΦΥΓΟΥΝ ΑΠΟ ΟΣΚ.
- ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ, ΝΑΙ ΣΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΡΩΝ. ΣΗΜΕΡΑ ΠΛΗΡΩΝΟΥΝ ΜΟΝΟ ΤΙΣ ΣΥΜΒΑΣΙΟΥΧΕΣ ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ. ΦΥΣΙΚΑ ΧΡΕΙΑΖΟΝΤΑΙ ΣΩΣΤΕΣ ΔΟΜΕΣ, ΕΛΕΓΧΟΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ, ΙΣΟ.
- ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ.
- ΠΡΩΤΑ ΝΑ ΣΤΕΛΕΧΩΘΟΥΝ ΜΕ ΤΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΠΡΟΣΩΠΑ. ΜΕΤΑ ΝΑ ΓΙΝΟΥΜΕ ΟΠΩΣ ΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΟΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΠΛΗΡΗΣ ΕΛΕΓΧΟΣ.
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ.
- ΚΥΛΙΚΕΙΑ.

Οι αρμοδιότητες που ζητούν οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα αφορούν κυρίως στη διαχείριση των οικονομικών πόρων των Δήμων και των Νομαρχιών για τις σχολικές μονάδες. Στην παρούσα φάση διαχειρίζονται μόνο μικροποσά που αφορά την καθημερινή λειτουργία των σχολείων ενώ θα μπορούσαν να αναλάβουν από την διαμόρφωση των χώρων μέχρι και την απόφαση για τη δημιουργία αλλά και την κατασκευή των σχολείων.

Χαρακτηριστικό επίσης είναι το πρόβλημα να παίρνουν οι Επιτροπές Παιδείας διάφορες αποφάσεις και να γίνονται στο τέλος άλλα με εντολή των Δημάρχων και

Νομαρχών. Θα πρέπει λοιπόν να λαμβάνονται υπόψη των Δημοτικών και Νομαρχιακών συμβουλίων όλα αυτά που συζητούνται και αποφασίζονται στις Επιτροπές Παιδείας. Θεωρείται απαραίτητο τέλος για την καλύτερη λειτουργία των Σχολικών Επιτροπών και των Επιτροπών Παιδείας η στελέχωση αυτών από κατάλληλα εξειδικευμένο προσωπικό ώστε να επιτύχουν στο ρόλο και στην αποστολή τους.

6. **Θα μπορούσαν οι αιτήσεις για διορισμούς μεταθέσεις να γίνονται απευθείας στα όργανα της Τ.Α.;**

- ΟΧΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΜΕ ΠΑΡΑΠΑΝΩ.
- ΝΑΙ ΑΛΛΑ ΜΟΝΟ ΕΦΟΣΟΝ ΙΣΧΥΣΟΥΝ ΟΙ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΙΠΑΜΕ, ΠΟΥ ΔΕΝ ΦΑΙΝΕΤΑΙ ΣΤΟΝ ΟΡΙΖΟΝΤΑ

Οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα έχουν ήδη ξεκαθαρίσει ότι δεν θεωρούν απαραίτητο να αυξηθούν οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στα θέματα της παιδείας από αυτές που έχουν μέχρι σήμερα, οι οποίες είναι αυτές της συντήρησης και της λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Έχουν απαντήσει επίσης αρνητικά στην προοπτική να διορίζουν και να πληρώνουν οι Δήμοι και οι Νομαρχίες τους εκπαιδευτικούς εξαιτίας της αδιαφάνειας και της διαφθοράς στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Έτσι λοιπόν και η συγκεκριμένη άποψη να γίνονται οι αιτήσεις για διορισμούς και μεταθέσεις των εκπαιδευτικών απευθείας στα όργανα της Τ.Α. μόνο αρνητική αντιμετώπιση θα μπορούσε να έχει.

Οι αιτήσεις για τον διορισμό και τη μετάθεση των εκπαιδευτικών απευθείας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση θα έδιναν λύση στο μεγάλο πρόβλημα της γραφειοκρατικής διαδικασίας μέσω του Υπουργείου Παιδείας και των δομών του, αλλά δεν θεωρείται από τους συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας η ιδανικότερη επιλογή καθώς είναι πολλά τα προβλήματα αδιαφάνειας και δυσλειτουργίας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

7. **Τι θα μπορούσε να αναλάβει η Τ.Α. σχετικά με την οργάνωση και διαχείριση των σχολείων και τι να κρατήσει κεντρικά το ΥΠΕΠΘ-Κράτος?**

- ΤΙΠΟΤΕ ΑΛΛΟ, ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕΙ Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ.
- Η Τ.Α. ΝΑ ΕΠΕΛΕΓΕ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ ΣΕ ΕΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΓΙΑ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ. ΠΙΟ ΑΜΕΣΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΣΩ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ.

- Ο ΤΡΟΠΟΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΕΙ ΣΗΜΕΡΑ ΔΕΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΑΛΑΒΕΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ. ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΜΕ ΚΑΙΝΟΥΡΓΙΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΟΡΟΥΣ. ΒΕΒΑΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 20 ΧΡΟΝΙΑ ΕΧΟΥΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΙ ΠΟΛΛΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ, ΜΕ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΑ ΕΡΓΑ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.
- ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΝΑ ΧΑΡΑΧΘΟΥΝ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ, ΚΑΙ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΜΕ ΑΡΓΑ ΒΗΜΑΤΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΚΑΤΙ.
- ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΛΛΗ ΔΕΝ ΠΡΟΧΩΡΑΕΙ.
- Η Τ.Α. ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΟΠΙΚΑ ΤΟ ΕΜΨΥΧΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ, ΠΟΙΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΒΟΗΘΗΣΕΙ ΚΑΙ ΠΟΥ, ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ. ΑΡΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ PART-TIME ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ.
- ΑΝΟΙΓΜΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΤΟΠΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΩΝ.
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΛΕΚΟΝΤΑΙ ΜΕ ΜΕΤΡΗΣΙΜΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ. ΓΙΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ, ΣΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΤΙΚΗ ΟΠΟΥ Η ΠΑΡΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ, ΒΛΕΠΕΙΣ ΑΝ Ο ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΡΑΤΗΣΕΙ ΤΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ.
- Τ.Α.: ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΙ ΚΤΙΡΙΩΝ, ΟΠΩΣ ΘΡΑΝΙΑ, ΚΑΡΕΚΛΕΣ, ΒΙΒΛΙΑ, ΕΞΟΠΛΙΣΜΟ, ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ (ΓΙΝΕΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ)
- ΥΠΕΠΘ: ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ
- Τ.Α. : ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ-ΚΤΙΡΙΑΚΑ-ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ-ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ-ΣΧ. ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ-ΠΕΡΙΒΑΝΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ – ΚΥΛΙΚΕΙΑ – ΣΧ. ΠΑΡΕΛΑΣΕΙΣ - ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΕΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΚΤΟΣ ΔΗΜΟΥ.

- ΥΠΕΠΘ-ΚΡΑΤΟΣ: ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ, ΜΕΤΑΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟΣΠΑΣΕΙΣ, ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ, ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ, ΑΜΟΙΒΕΣ, ΠΛΗΡΩΜΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ, ΒΙΒΛΙΑ, ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ Κ.Ο.Κ.

Στην ερώτηση σχετικά με τις αρμοδιότητες που θα πρέπει να μοιραστούν στην Τ.Α. και στο ΥΠΕΠΘ για τα θέματα της παιδείας, αυτό που τονίζεται αρχικά είναι η διασφάλιση του δημόσιου χαρακτήρα της παιδείας. Είναι κατανοητό ότι το ζήτημα της παιδείας είναι ένα πολύ ευαίσθητο και σοβαρό θέμα και αντιμετωπίζεται ως τέτοιο από τους συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα, όπως βλέπουμε και από τις απαντήσεις τους.

Υπάρχουν λοιπόν προτάσεις διαφορετικές από αυτά που ισχύουν σήμερα, όπως για εκπροσώπηση της Τ.Α. στα όργανα του ΥΠΕΠΘ, αλλά και για διοικητική μεταρρύθμιση της Τ.Α. με καινούργιες αρμοδιότητες και πόρους που θα βοηθούσαν στην εκπλήρωση των στόχων και της αποστολής της Τ.Α. στις σύγχρονες απαιτήσεις. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι το μοντέλο κεντρικής διαχείρισης του εκπαιδευτικού προσωπικού μέσα από τις διοικητικές δομές του ΥΠΕΠΘ χρήζει αλλαγών και είναι επιτακτική ανάγκη να χαραχθούν εθνικοί στόχοι και στρατηγικές. Κεντρικό σύνθημα είναι το άνοιγμα των σχολείων στην κοινωνία και η καλύτερη αξιοποίηση όλων των τοπικών φορέων για ένα σύγχρονο σχολείο σε ένα σύγχρονο αυτοδιοικητικό περιβάλλον.

Για τους συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας και τις Σχολικές Επιτροπές, η Τοπική Αυτοδιοίκηση θα πρέπει να αναλαμβάνει την οικονομική διαχείριση, τα κτιριακά ζητήματα και την συντήρηση των σχολικών μονάδων, τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές και αθλητικές δραστηριότητες των σχολείων. Παράλληλα το ΥΠΕΠΘ και το κράτος κεντρικά θα πρέπει να κρατήσουν τους διορισμούς, τις μεταθέσεις, τις αποσπάσεις, τις πανελλαδικές εξετάσεις, τη συγγραφή των αναλυτικών προγραμμάτων και των βιβλίων και τέλος την πληρωμή των εκπαιδευτικών.

4.3 Ενίσχυση Ρόλου Τ.Α.

Στα πλαίσια της έρευνας σχετικά με την ενίσχυση του ρόλου της Τ.Α. αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα, ζητήθηκε να καταθέσουν τις απόψεις τους μέλη της τοπικής αυτοδιοίκησης και εκπαιδευτικοί.

1. Νομίζετε ότι θα πρέπει η Τ.Α. να συμμετέχει ενεργά στη λήψη αποφάσεων για την παιδεία, και με ποιο τρόπο?

- ΦΥΣΙΚΑ, ΕΚΦΡΑΖΕΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΕΙ ΝΑ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ.
- ΝΑΙ ΑΛΛΑ ΟΧΙ ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΣΗΜΕΡΑ.
- ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ, ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ, ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ.
- ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΕΠΘ. ΟΧΙ DEFACTO ΓΙΑ ΟΛΗ ΤΗΝ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑ ΑΦΟΥ ΚΑΘΕ ΕΥΡΥΤΕΡΗ ΠΕΡΙΟΧΗ ΕΧΕΙ ΑΛΛΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ. ΜΕ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ, ΠΙΟ ΤΟΠΙΚΗ. ΝΑ ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΑΠΛΩΣ ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ.
- ΚΤΙΡΙΑΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ
- ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΑΡΧΟΥ ΜΕ ΣΩΣΤΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
- ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ
- ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΤΟΥ ΞΕΝΟΚΡΑΤΗ
- ΆΝΟΙΓΜΑ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ
- ΣΥΝΔΕΣΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ
- ΝΑΙ, ΓΙΑΤΙ Ο ΔΗΜΟΣ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΑ ΤΟΠΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ. ΠΑΝΤΑ ΟΜΩΣ ΜΕ ΥΠΕΡΚΟΜΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ
- ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΝΟΜΑΡΧΗ ΓΙΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ
- ΝΑΙ ΜΕ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ, ΤΑΧΥΤΕΡΗ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΝΕΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΛΠ

Σχετικά με την ενεργή συμμετοχή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη λήψη των αποφάσεων για την εκπαιδευτική πολιτική της χώρας, όλοι απάντησαν θετικά με προτάσεις για περισσότερη διαφάνεια, αξιοκρατία και ουσιαστικότερο έλεγχο. Ο προγραμματισμός θα πρέπει να γίνεται κεντρικά από το ΥΠΕΠΘ αλλά οι τοπικές κοινωνίες να εκπροσωπούνται και να έχουν λόγο στη λήψη των αποφάσεων και «να μην είναι απλά εκτελεστικά όργανα».

Η ενεργή συμμετοχή των δημοτικών και νομαρχιακών συμβούλων στο σχεδιασμό της εθνική εκπαιδευτικής πολιτικής είναι απαραίτητη διότι οι τοπικοί σύμβουλοι γνωρίζουν τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες των περιοχών που εκπροσωπούν. Ακόμη τονίζεται ειδικά ότι είναι απαραίτητος ένας περιφερειακός σχεδιασμός της εκπαίδευσης με ουσιαστικότερη συμμετοχή των προσώπων της τοπικής αυτοδιοίκησης σε αντιδιαστολή με τον κεντρικό σχεδιασμό που γίνεται σήμερα χωρίς την παραμικρή περιφερειακή παρέμβαση.

2. Με ποιο τρόπο θα μπορούσε να βελτιωθεί η επικοινωνία των οργάνων της Τ.Α. με τα όργανα του ΥΠΕΠΘ?

- ΦΥΣΙΚΑ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ. ΣΗΜΕΡΑ ΕΙΝΑΙ ΜΗΔΕΝΙΚΗ. ΜΟΝΟ ΜΕ ΤΟΝ ΟΣΚ ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΑΛΛΑ Ο ΟΣΚ ΔΕΝ ΕΚΦΡΑΖΕΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ.
- ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΓΙΑ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ.
- ΚΑΘΕ ΣΧΟΛΕΙΟ ΝΑ ΕΧΕΙ ΔΙΚΗ ΤΟΥ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΚΑΙ ΔΙΚΟΥΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΥΠΕΠΘ
- ΔΥΣΚΟΛΟ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΕΙ ΛΟΓΩ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ
- ΝΑ ΜΕΙΩΘΟΥΝ ΤΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΠΧ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ. ΓΙΑ ΚΑΠΟΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ. ΝΑ ΜΗ ΜΕΣΟΛΑΒΟΥΝ ΠΟΛΛΟΙ, ΜΙΑ ΓΕΦΥΡΑ ΜΟΝΟ
- ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΕΙ ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ/ΤΟΜΕΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΕΠΘ
- ΆΜΕΣΗ ΣΥΝΔΕΣΗ ΤΩΝ Ν.Ε.Π. ΚΑΙ Δ.Ε.Π. ΜΕ ΤΟ ΥΠΕΠΘ ΜΕΣΩ ΝΕΩΝ ΔΟΜΩΝ.

Από τις απαντήσεις στην ερώτηση αυτή γίνεται φανερό ότι δεν υπάρχει συστηματική και άμεση επικοινωνία μεταξύ των οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των δομών του ΥΠΕΠΘ. Με το μόνο εποπτεύοντα φορέα του Υπουργείου Παιδείας που επικοινωνούν τα πρόσωπα της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι ο Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων και αυτό γιατί μετά την παράδοση των σχολείων στους Δήμους, η τοπική κοινωνία αναλαμβάνει τη συντήρησή τους. Αυτή δε η επικοινωνία είναι άνευ ουσίας διότι ο Ο.Σ.Κ. δεν χαράσσει εκπαιδευτική πολιτική. Η απαισιόδοξη πλευρά της ανύπαρκτης επικοινωνίας είναι η αδυναμία βελτίωσης εξαιτίας «διαφόρων σκοπιμοτήτων και συμφερόντων», όπως ισχυρίζονται οι συμμετέχοντες στις επιτροπές παιδείας.

Ως λύση για μια άμεση επικοινωνία της τοπικής αυτοδιοίκησης με τις δομές του ΥΠΕΠΘ, προτείνεται η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου και σύγχρονου πληροφοριακού συστήματος με αμφίδρομη επικοινωνία ώστε να επιτυγχάνεται η άμεση λύση των καθημερινών προβλημάτων των σχολικών μονάδων. Άλλες λύσεις που προτείνονται είναι η απευθείας επικοινωνία Τ.Α και υπουργείου Παιδείας χωρίς τη μεσολάβηση πολλών στρωμάτων, αλλά και η δημιουργία μιας ειδικής υπηρεσίας στην κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ για άμεση επικοινωνία με τα όργανα της Τ.Α.

3. Πώς μπορεί να ενισχυθεί η ΤΑ ώστε ο ρόλος της στην εκπαίδευση να γίνει ουσιαστικότερος;

- α. Οικονομική ενίσχυση
 - β. Ηλεκτρονική δικτύωση της ΤΑ με τα σχολεία και το υπουργείο παιδείας;
 - γ. Άλλο;
- ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ.
 - ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΓΙΑ ΑΜΕΣΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ, ΙΣΤΟΡΙΚΟ, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΛΠ
 - ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΓΝΩΣΕΙΣ
 - ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΖΗΜΙΩΝ

Από τις προτάσεις για την ενίσχυση του ρόλου της Τ.Α. στην εκπαίδευση, οι κυριότερες είναι η συνεχής οικονομική στήριξη των Δήμων και των Νομαρχιών, αλλά και η δημιουργία ενός πληροφοριακού συστήματος για άμεση επικοινωνία. Η επόμενη πρόταση είναι η στελέχωση των υπηρεσιών της Τ.Α. με εξειδικευμένο προσωπικό. Η τελευταία πρόταση αποτελεί μόνιμη απαίτηση όχι μόνο των οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης, αλλά και όλων των ερωτηθέντων.

4. Μήπως οι επιτροπές παιδείας θα μπορούσαν να ενισχύονται οικονομικά απευθείας από το ΥΠΕΠΘ για την καλύτερη λειτουργία των σχολείων;

- ΝΑΙ. ΑΛΛΑ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ.
- ΣΩΣΤΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΠΟΥ ΘΑ ΓΙΝΕΤΑΙ, ΚΑΙ ΣΩΣΤΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ
- ΌΧΙ ΕΙΝΑΙ ΠΙΟ ΕΥΚΟΛΟ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΟΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΕΡΑ. ΔΕ ΓΙΝΕΤΑΙ ΝΑ ΕΛΕΓΧΘΕΙ Ο ΔΗΜΑΡΧΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΟΥ
- ΝΑΙ ΓΙΑΤΙ ΣΗΜΕΡΑ ΕΙΝΑΙ ΧΡΟΝΟΒΟΡΟ ΚΑΙ ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΟ
- ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΜΕ ΑΞΙΟΛΟΓΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΠΟΥ ΘΑ ΕΚΑΝΑΝ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ
- ΘΑ ΗΤΑΝ ΙΣΩΣ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ

Στην ερώτηση για απευθείας οικονομική ενίσχυση των επιτροπών παιδείας από το ΥΠΕΠΘ όλοι απάντησαν θετικά με παράλληλη αναμόρφωση του υπάρχοντος συστήματος χρηματοδότησης των Δήμων και των Νομαρχιών, καθώς αυτό είναι «χρονοβόρο και γραφειοκρατικό». Τα πιθανά προβλήματα της διαφθοράς και αδιαφάνειας στην άσκηση αυτοδιοικητικής πολιτικής από τους Δημάρχους και τους Νομάρχες, κάνουν τους συμμετέχοντες στις επιτροπές παιδείας να αναζητούν λύσεις άμεσης χρηματοδότησης από το Υπουργείο Παιδείας χωρίς την παρέμβαση άλλων οργάνων. Τονίζεται επίσης η έλλειψη ουσιαστικών ελέγχων της οικονομικής διαχείρισης των Δήμων αλλά και η σπατάλη των χρημάτων που προορίζονται για τις σχολικές μονάδες για άλλες αυτοδιοικητικές πρωτοβουλίες.

5. Έχετε να καταθέσετε κάποιες άλλες προτάσεις σχετικά με την αναθεώρηση και ενίσχυση του ρόλου της Τ.Α. στην εκπαίδευση?

- ΣΤΙΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΟΥ ΥΠΕΠΘ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΑ (ΕΧΕΙ ΑΝΑΦΕΡΘΕΙ ΗΔΗ), ΣΕ ΜΟΝΙΜΗ ΒΑΣΗ.
- ΈΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ
- ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΜΕ ΙΚΑΝΑ ΣΤΕΛΕΧΗ
- ΚΤΙΡΙΑΚΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ
- ΕΠΟΠΤΙΚΑ ΜΕΣΑ
- ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΙ
- ΚΕΝΤΡΙΚΟ INTERNET ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ
- ΧΡΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΚΑΙ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- ΕΣΩΤΕΡΙΚΕΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΜΑΘΗΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ
- ΑΘΛΗΤΙΚΑ
- ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΑ
- ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΚΤΙΡΙΩΝ
- ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΜΕ ΕΜΠΕΙΡΑ ΑΤΟΜΑ ΑΠΟ ΔΙΑΦΟΡΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΑ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΑΡΧΟΥ
- 5ΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΥ ΘΑ ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ ΣΑΝ ΚΕΝΤΡΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Το μόνιμο αίτημα εντός και εκτός τοπικής αυτοδιοίκησης για την ενίσχυση του ρόλου της στην εκπαίδευση είναι η στελέχωση με εξειδικευμένα και ικανά πρόσωπα. Εκείνο που προκύπτει από το αίτημα αυτό είναι η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού στις δομές της εκπαίδευσης αλλά και στα αυτοδιοικητικά όργανα. Μια σημαντική πρόταση επίσης είναι η εκπροσώπηση του Υπουργείου Παιδείας στις Δημοτικές και Νομαρχιακές επιτροπές παιδείας και αντίστοιχα της τοπικής αυτοδιοίκησης στα όργανα του ΥΠΕΠΘ. Άλλες προτάσεις είναι η ενίσχυση των σχολικών μονάδων με εποπτικά μέσα αλλά και η οργάνωση επιμορφώσεων στο εκπαιδευτικό προσωπικό.

4.4 Σύνοψη

Βάσει της συνολικής έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια του έργου, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι οι θεσμοθετημένες αρμοδιότητες των οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης σε θέματα παιδείας είναι περιορισμένες συγκρινόμενες με τις αντίστοιχες αρμοδιότητες σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην Ελλάδα ο ρόλος των οργάνων κοινωνικής συμμετοχής περιορίζεται σε θέματα λειτουργίας των σχολικών μονάδων, για τα οποία μάλιστα η δυνατότητα παρέμβασης πολλές φορές περιορίζεται στην απλή έκφραση γνώμης.

Αυτό που προέκυψε από την έρευνα όσον αφορά στο ρόλο της τοπικής αυτοδιοίκησης στην εκπαιδευτική πολιτική είναι ότι τα προβλήματα και οι προοπτικές δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν χωρίς την ουσιαστική παρέμβαση και τον ενεργό ρόλο των δυνάμεων της τοπικής κοινωνίας και αυτοδιοίκησης. Η τοπική αυτοδιοίκηση, οι γονείς, οι συνδικαλιστικές ενώσεις των εκπαιδευτικών, και οι παραγωγικές τάξεις, έχουν καταστεί μεν συμμετοχοί στην εκπαιδευτική πολιτική αλλά σε ρόλο εισηγητικό, συμβουλευτικό, μόνο για θέματα διαχείρισης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων και όχι για θέματα που άπτονται της ουσίας και του περιεχομένου της εκπαίδευσης. Η αποκέντρωση του περιεχομένου της εκπαίδευσης, με την έννοια να δοθεί στην τοπική αυτοδιοίκηση και κοινωνία η δυνατότητα να συν-διαμορφώνει με βάση τις τοπικές ιδιαιτερότητες, την ιστορία, τον πολιτισμό, την εκπαιδευτική πολιτική, παραμένει ζητούμενο.

Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι **κανείς από τους ερωτηθέντες δεν θεωρεί βιώσιμη και αποδεκτή λύση να περάσει η λειτουργία και οργάνωση των σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην αρμοδιότητα των Δήμων και Νομαρχιών της χώρας**, όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες του εξωτερικού. Οι απαντήσεις είναι τόσο απόλυτες που δεν επιδέχονται παρερμηνείες των λόγων τους. Οι αιτίες των αρνητικών αυτών απαντήσεων είναι η διαφθορά, η αναξιοκρατία και η αδιαφάνεια που οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι επικρατεί στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων σε νομαρχιακές και δημοτικές επιτροπές παιδείας σχετικά με τον διορισμό και την πληρωμή των εκπαιδευτικών από τη Τοπική

Αυτοδιοίκηση είναι αρνητικές. Οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι κάτι τέτοιο δεν μπορεί να γίνει διότι τα χρήματα που θα δίνονταν για διορισμούς και πληρωμές για τους εκπαιδευτικούς θα χρηματοδοτούσαν «άλλες πρωτοβουλίες» των Δήμων και όχι για το σκοπό που αυτά δόθηκαν από το κράτος.

Αυξημένους οικονομικούς πόρους για τη διαχείριση και λειτουργία των σχολικών μονάδων ζητούν όλοι οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα των Δήμων και των Νομαρχιών. Αυτό που ζητούν παράλληλα είναι μεγαλύτερους και ουσιαστικότερους διαχειριστικούς ελέγχους των οικονομικών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Γιατί όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, χρήματα δίνονται στους Δήμους αλλά η διαχείριση δεν είναι η σωστή, με αποτέλεσμα τα κονδύλια που προορίζονται για τις σχολικές μονάδες να «πηγαίνουν αλλού». Ζητείται επίσης η ανάληψη πρωτοβουλιών από την Τοπική Αυτοδιοίκηση για την δημιουργία εργαστηρίων και άλλων υποδομών στις σχολικές μονάδες που έχουν στην αρμοδιότητά τους.

Σχετικά με τις αρμοδιότητες που θα μπορούσε η Τοπική Αυτοδιοίκηση να έχει όσον αφορά στην εκπαίδευση, προτείνονται: η οργάνωση και ο εξοπλισμός σχολικών εργαστηρίων (ιδίως στη επαγγελματική εκπαίδευση), η δημιουργία αθλητικών χώρων και η αντισεισμική προστασία των σχολικών μονάδων, και γενικότερα η ασφάλεια μαθητών και προσωπικού. Από τις προτάσεις αυτές παρατηρούμε ότι οι ερωτώμενοι δεν ζητούν να αυξηθούν οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σχετικά με την εκπαίδευση διότι υπάρχουν οι γνωστές ενστάσεις σχετικά με τη διαφάνεια. Παρατηρούμε επίσης ότι προτείνονται στους Δήμους πρωτοβουλίες που έχουν να κάνουν κυρίως με πολιτιστικά, περιβαλλοντικά και αθλητικά γεγονότα σε συνεργασία με τις σχολικές μονάδες των περιοχών τους. Οι τελευταίες προτάσεις έχουν να κάνουν με το άνοιγμα που χρειάζονται τα σχολεία στις τοπικές κοινωνίες.

Οι αρμοδιότητες που ζητούν οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα αφορούν κυρίως στη διαχείριση των οικονομικών πόρων των Δήμων και των Νομαρχιών για τις σχολικές μονάδες. Στην παρούσα φάση διαχειρίζονται μόνο μικροποσά που αφορούν στην καθημερινή λειτουργία των σχολείων, ενώ θα μπορούσαν να αναλάβουν από την διαμόρφωση των χώρων μέχρι και την απόφαση για τη δημιουργία αλλά και την κατασκευή των σχολείων.

Χαρακτηριστικό επίσης είναι το πρόβλημα να λαμβάνουν οι Επιτροπές Παιδείας διάφορες αποφάσεις αλλά να μην υλοποιούνται από τη Νομαρχία/Δημαρχία. Προτείνεται οι αποφάσεις των Επιτροπών Παιδείας να έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Θεωρείται απαραίτητο τέλος για την καλύτερη λειτουργία των Σχολικών Επιτροπών και των Επιτροπών Παιδείας η στελέχωση τους από κατάλληλα εξειδικευμένο προσωπικό, ώστε να επιτύχουν στο ρόλο και στην αποστολή τους.

Οι συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα έχουν ήδη αναφέρει ότι δεν θεωρούν απαραίτητο να αυξηθούν οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στα θέματα της παιδείας, οι οποίες είναι αυτές της συντήρησης και της λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Έχουν απαντήσει επίσης αρνητικά στην προοπτική να διορίζουν και να πληρώνουν οι Δήμοι και οι Νομαρχίες τους εκπαιδευτικούς εξαιτίας της αδιαφάνειας και της διαφθοράς στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Έτσι λοιπόν, και η συγκεκριμένη άποψη να γίνονται οι αιτήσεις για διορισμούς και μεταθέσεις των εκπαιδευτικών απευθείας στα όργανα της Τ.Α., έχει αρνητική αντιμετώπιση.

Οι αιτήσεις για τον διορισμό και τη μετάθεση των εκπαιδευτικών απευθείας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση θα έδιναν λύση στο μεγάλο πρόβλημα της γραφειοκρατικής διαδικασίας μέσω του Υπουργείου Παιδείας και των δομών του αλλά δεν θεωρείται από τους συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας η ιδανικότερη επιλογή καθώς είναι πολλά τα προβλήματα δυσλειτουργίας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Στην ερώτηση σχετικά με τις αρμοδιότητες που θα πρέπει να μοιραστούν στην Τ.Α. και το ΥΠΕΠΘ για τα θέματα της παιδείας, αυτό που τονίζεται αρχικά είναι η **διασφάλιση του δημόσιου χαρακτήρα της παιδείας**. Είναι κατανοητό ότι το ζήτημα της παιδείας είναι ένα πολύ ευαίσθητο και σοβαρό θέμα και έτσι αντιμετωπίζεται από τους συμμετέχοντες στα αυτοδιοικητικά όργανα όπως βλέπουμε και από τις απαντήσεις τους.

Υπάρχουν λοιπόν προτάσεις διαφορετικές από αυτά που ισχύουν σήμερα, όπως για εκπροσώπηση της Τ.Α. στα όργανα του ΥΠΕΠΘ, αλλά και για διοικητική μεταρρύθμιση της Τ.Α. με καινούργιες αρμοδιότητες και πόρους που θα βοηθούσαν στην εκπλήρωση των στόχων και της αποστολής της Τ.Α. στις σύγχρονες απαιτήσεις. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι το μοντέλο κεντρικής διαχείρισης του εκπαιδευτικού προσωπικού μέσα από τις διοικητικές δομές του ΥΠΕΠΘ χρήζει

αλλαγών και είναι επιτακτική ανάγκη να χαραχθούν εθνικοί στόχοι και στρατηγικές. Κεντρικό σύνθημα είναι το άνοιγμα των σχολείων στην κοινωνία και η καλύτερη αξιοποίηση όλων των τοπικών φορέων για ένα σύγχρονο σχολείο σε ένα σύγχρονο αυτοδιοικητικό περιβάλλον.

Για τους συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας και τις Σχολικές Επιτροπές η Τοπική Αυτοδιοίκηση θα πρέπει να αναλαμβάνει την οικονομική διαχείριση, τα κτιριακά ζητήματα και την συντήρηση των σχολικών μονάδων, τις κοινωνικές, περιβαλλοντικές και αθλητικές δραστηριότητες των σχολείων. Αντίστοιχα, το ΥΠΕΠΘ και το κράτος κεντρικά θα πρέπει να κρατήσουν τους διορισμούς, τις μεταθέσεις, τις αποσπάσεις, τις πανελλαδικές εξετάσεις, τη συγγραφή των αναλυτικών προγραμμάτων και των βιβλίων και τέλος την πληρωμή των εκπαιδευτικών.

Σχετικά με την ενεργή συμμετοχή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη λήψη των αποφάσεων για την εκπαιδευτική πολιτική της χώρας όλοι απάντησαν θετικά με προτάσεις για περισσότερη διαφάνεια, αξιοκρατία και ουσιαστικότερο έλεγχο. Ο προγραμματισμός θα πρέπει να γίνεται κεντρικά από το ΥΠΕΠΘ, αλλά οι τοπικές κοινωνίες να εκπροσωπούνται και να έχουν λόγο στη λήψη των αποφάσεων και «να μην είναι απλά εκτελεστικά όργανα».

Η ενεργή συμμετοχή των δημοτικών και νομαρχιακών συμβούλων στο σχεδιασμό της εθνική εκπαιδευτικής πολιτικής είναι απαραίτητη διότι οι τοπικοί σύμβουλοι γνωρίζουν τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες των περιοχών που εκπροσωπούν. Ακόμη τονίζεται ειδικά ότι είναι απαραίτητος ένας περιφερειακός σχεδιασμός της εκπαίδευσης με ουσιαστικότερη συμμετοχή των προσώπων της τοπικής αυτοδιοίκησης, σε αντιδιαστολή με τον κεντρικό σχεδιασμό που γίνεται σήμερα χωρίς την παραμικρή περιφερειακή παρέμβαση.

Από τις απαντήσεις παρατηρείται ότι δεν υπάρχει συστηματική επικοινωνία μεταξύ των οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των δομών του ΥΠΕΠΘ. Με το μόνο εποπτεύοντα φορέα του Υπουργείου Παιδείας που επικοινωνούν τα πρόσωπα της τοπικής αυτοδιοίκησης είναι ο Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων και αυτό γιατί μετά την παράδοση των σχολείων στους Δήμους η τοπική κοινωνία αναλαμβάνει τη συντήρησή τους. Η απαισιόδοξη πλευρά της ανύπαρκτης επικοινωνίας είναι η

αδυναμία βελτίωσης εξαιτίας «διαφόρων σκοπιμοτήτων και συμφερόντων», όπως ισχυρίζονται οι συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας.

Η λύση για μια συνεχή επικοινωνία της τοπικής αυτοδιοίκησης με τις δομές του ΥΠΕΠΘ είναι η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου και σύγχρονου πληροφοριακού συστήματος με αμφίδρομη επικοινωνία ώστε να επιτυγχάνεται η άμεση λύση των καθημερινών προβλημάτων των σχολικών μονάδων. Άλλες λύσεις που προτείνονται είναι η απευθείας επικοινωνία Τ.Α και υπουργείου Παιδείας χωρίς τη μεσολάβηση πολλών στρωμάτων, αλλά και η δημιουργία μιας ειδικής υπηρεσίας στην κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ για άμεση επικοινωνία με τα όργανα της Τ.Α.

Από τις προτάσεις για την ουσιαστικότερη ενίσχυση του ρόλου της Τ.Α. στην εκπαίδευση, η συνεχής οικονομική στήριξη των Δήμων και των Νομαρχιών, αλλά και η δημιουργία ενός πληροφοριακού συστήματος για άμεση επικοινωνία είναι οι κυριότερες. Η επόμενη πρόταση είναι η στελέχωση των υπηρεσιών της Τ.Α. με εξειδικευμένο προσωπικό. Η τελευταία πρόταση αποτελεί μόνιμη απαίτηση όχι μόνο των οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης αλλά και όλων των στελεχών της εκπαίδευσης.

Σχετικά με την απευθείας οικονομική ενίσχυση των Επιτροπών Παιδείας από το ΥΠΕΠΘ όλοι απάντησαν θετικά με παράλληλη αναμόρφωση του υπάρχοντος συστήματος χρηματοδότησης των Δήμων και των Νομαρχιών, καθώς αυτό είναι «χρονοβόρο και γραφειοκρατικό». Τα προβλήματα της διαφθοράς και αδιαφάνειας στην άσκηση αυτοδιοικητικής πολιτικής από τους Δημάρχους και τους Νομάρχες κάνουν τους συμμετέχοντες στις Επιτροπές Παιδείας να αναζητούν λύσεις άμεσης χρηματοδότησης από το Υπουργείο Παιδείας χωρίς την παρέμβαση άλλων αυτοδιοικητικών οργάνων. Τονίζεται επίσης η έλλειψη ουσιαστικών ελέγχων της οικονομικής διαχείρισης των Δήμων αλλά και η εκχώρηση των χρημάτων που προορίζονται για τις σχολικές μονάδες για άλλες αυτοδιοικητικές πρωτοβουλίες.

Το μόνιμο αίτημα εντός και εκτός τοπικής αυτοδιοίκησης για την ενίσχυση του ρόλου της στην εκπαίδευση είναι η στελέχωση με εξειδικευμένα και ικανά πρόσωπα. Από αυτό το αίτημα διαφαίνεται η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού στις δομές της εκπαίδευσης αλλά και στα αυτοδιοικητικά όργανα. Μια σημαντική πρόταση επίσης είναι η εκπροσώπηση του Υπουργείου Παιδείας στις Δημοτικές και Νομαρχιακές

Επιτροπές Παιδείας και αντίστοιχα της τοπικής αυτοδιοίκησης στα όργανα του ΥΠΕΠΘ. Άλλες προτάσεις είναι η ενίσχυση των σχολικών μονάδων με εποπτικά μέσα αλλά και η οργάνωση επιμορφώσεων στο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ως επίλογος σημειώνεται ότι η τοπική αυτοδιοίκηση καλείται να παίξει έναν ιδιαίτερα καθοριστικό ρόλο όσον αφορά στην πρόοδο της παιδείας στη χώρα. Η Τ.Α. μαζί με τους τοπικούς κοινωνικούς φορείς, βρίσκεται μπροστά στην πρόκληση και την ευθύνη, αφενός να εξαντλήσουν τα υφιστάμενα περιθώρια παρέμβασης, αφετέρου να αναζητήσουν τρόπους διεύρυνσης του παρεμβατικού τους ρόλου, ώστε να συμβάλλουν στην προσαρμογή του σχολείου στις τοπικές ανάγκες και δυνατότητες και στη δημιουργία ενός αναβαθμισμένου σχολικού και τοπικού περιβάλλοντος μάθησης. Στα πλαίσια αυτά, θεωρείται απαραίτητο η τοπική αυτοδιοίκηση να αντιληφθεί την κρίσιμη σημασία του ρόλου της στην εκπαίδευση, και να ξεπεράσει τα διάφορα προβλήματα που την εγκλωβίζουν σε ένα ρόλο απλής διαχείρισης της υφιστάμενης κατάστασης, στο πλαίσιο του οποίου, πολλές φορές δεν εξαντλούνται ούτε τα παρεχόμενα από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο περιθώρια δράσης, και να προχωρήσει μπροστά με όραμα και συγκεκριμένους στόχους στην κατεύθυνση ανάπτυξης ενός σωστά επεξεργασμένου τοπικού σχεδίου δράσης για την παιδεία.