

Ο.Λ.Μ.Ε.

Ερμού & Κορνάρου 2
ΤΗΛ.: 210 32 30 073 – 32 21 255
FAX: 210 32 27 382
www.olme.gr
email: olme@otenet.gr

Αθήνα, 26/2/2010
Α.Π.:977


ΠΡΟΣ:
την Υπουργό Παιδείας
κ. Άννα Διαμαντοπούλου


ΘΕΜΑ: Αποστολή προτάσεων για: αρχική εκπαίδευση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, υπηρεσιακές μεταβολές, σύστημα επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης

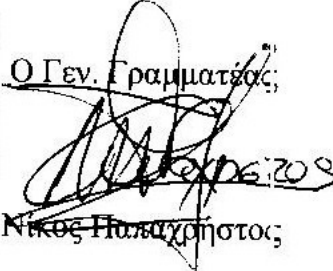
Κορία Υπουργέ,

Σε απάντηση της επιστολής σας, που μας εστάλη στις 27 Ιανουαρίου 2010 σας αποστέλλουμε τις προτάσεις της ΟΛΜΕ.

Κατόπιν τούτου, ζητούμε να ορίσετε άμεσα συνάντηση του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ μαζί σας, προκειμένου να παρουσιάσουμε αναλυτικότερα τις θέσεις μας, τόσο επί των παραπάνω θεμάτων όσο επίσης και επί του σχεδίου Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, το οποίο και σας έχουμε καταθέσει.

Ο Πρόεδρος

Δημήτριος Χατζής

Για το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ


Ο Γεν. Γραμματέας

Νίκος Παλαχριστός

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ – ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

1. Η σημασία της επιμόρφωσης

Οι εκπαιδευτικοί ασκούν ένα σύνθετο επάγγελμα που απαιτεί υψηλού επιπέδου γνώσεις και προσόντα. Η επιμόρφωσή τους ήταν και παραμένει μια βασική αναγκαιότητα για τους εξής λόγους:

- Η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης εξαρτάται άμεσα και από την κατάλληλη εκπαίδευση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.
- Οι εξελίξεις και η ανανέωση των γνώσεων σε όλους τους τομείς της γνώσης και της επιστήμης ακολουθούν επιταχυνόμενο ρυθμό.
- Στους τομείς της παιδαγωγικής και της ψυχολογίας πραγματοποιούνται διαρκώς νέες έρευνες, δοκιμάζονται νέοι τρόποι διδασκαλίας και εμπλουτίζεται διαρκώς η σύγχρονη εκπαιδευτική τεχνολογία.
- Η επιμόρφωση διαδραματίζει στρατηγικό ρόλο σε κάθε προσπάθεια για την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και στην ποιοτική ανανέωση των παιδαγωγικών πρακτικών.
- Η συντριπτική πλειονότητα των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν παρακολουθήσει περιορισμένα μαθήματα παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης κατά τη διάρκεια των βασικών τους σπουδών, γεγονός που τους οδηγεί όχι πλήρως προετοιμασμένους στο διδακτικό επάγγελμα και ενισχύει τον εμπειρισμό και την αναπαραγωγή ξεπερασμένων διδακτικών μεθόδων.
- Η σύνθεση του μαθητικού πληθυσμού μεταβάλλεται σε συνάρτηση με τη μετατροπή της Ελλάδας από χώρα αποστολής σε χώρα υποδοχής μεταναστών, με σοβαρές επιπτώσεις στο εκπαιδευτικό έργο.
- Με τη ραγδαία εξέλιξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και με την κυριαρχία της κινούμενης εικόνας στους τομείς ενημέρωσης και ψυχαγωγίας, μεταβάλλονται αντίστοιχα και οι ανάγκες που καλείται το σχολείο να καλύψει.
- Ειδικότερα για τους καθηγητές/-τριες της ΤΕΕ η επιμόρφωση είναι επιβεβλημένη και για ειδικότερους λόγους, που έχουν σχέση με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και προβλήματα αυτού του χώρου, όπως είναι οι σοβαρές ελλείψεις στα προγράμματα σπουδών, οι ραγδαίες εξελίξεις σε ποικίλους τομείς της τεχνολογίας, η απουσία διδακτικών βιβλίων, ο σημαντικός ρόλος των εργαστηρίων κ.λπ.

Η αρχική εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών πρέπει να απαντούν στις παραπάνω ανάγκες και ταυτόχρονα να καλύπτουν και τις απαιτήσεις που προκύπτουν από τις νέες ανάγκες της εκπαίδευσης και της κοινωνίας.

2. Σύντομη ιστορική αναδρομή

Το 1985 σηματοδοτεί κάποιες αλλαγές στον τομέα της επιμόρφωσης. Με την ψήφιση του Ν. 1566/85 ως σκοποί της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών ορίζονται: (α) η ενημέρωση των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών σχετικά με βασικά ζητήματα της εκπαιδευτικής πολιτικής και (β) η ενημέρωση των εκπαιδευτικών που ήδη υπηρετούν σχετικά με τις εκπαιδευτικές εξελίξεις (άρθρο 28).

Ως προς τις μορφές και τη διάρκεια των επιμορφωτικών προγραμμάτων, ο νόμος προβλέπει (α) την εισαγωγική επιμόρφωση, που είναι υποχρεωτικού χαρακτήρα, (β) την ετήσια επιμόρφωση, για τους εκπαιδευτικούς που έχουν συμπληρώσει πέντε έτη υπηρεσίας, που παρέχεται παράλληλα με την άσκηση και διδακτικού έργου που απαιτείται για την εκπλήρωση των στόχων της επιμόρφωσης,

και (γ) περιοδικές επιμορφώσεις, που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους σε περιφερειακή ή πανελλαδική κλίμακα και αφορούν την υποστήριξη αλλαγών στην εκπαίδευση.

Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 29) θεσμοθετούνται τα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ), που ορίζονται ως φορείς επιμόρφωσης μαζί με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου, τα ΠΕΚ λειτουργούν σε μεγάλες πόλεις της χώρας, ενώ μπορούν να λειτουργούν και με παραρτήματα σε μικρότερα αστικά κέντρα. Ωστόσο, η διευθέτηση των περισσότερων ζητημάτων σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία των ΠΕΚ παραπέμπεται στην έκδοση αντίστοιχων Π.Δ.

Τέλος, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών με ειδικότητες που αφορούν κυρίως τη Τεχνική –Επαγγελματική Εκπαίδευση ανατίθεται στην ΠΑΤΕΣ / ΣΕΛΕΤΕ (σήμερα ΑΣΠΑΙΤΕ).

Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 30) προβλέπεται μετεκπαίδευση των εκπαιδευτικών της προσχολικής και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα προβλέπεται και μετεκπαίδευση όλων των εκπαιδευτικών, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (πτυχιούχων ΑΕΙ ή ΤΕΙ) στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών σπουδών των ΑΕΙ και των ΤΕΙ. Ωστόσο, μόλις το 1992, με την ψήφιση και του Ν. 2009/92, το Υπ. Παιδείας έθεσε σε εφαρμογή τις διατάξεις του νόμου για την ίδρυση των ΠΕΚ και αξιοποιώντας πόρους του Ε.Κ.Τ. ίδρυσε και έθεσε σε λειτουργία τα πρώτα ΠΕΚ.

Μέχρι το 1992 λειτουργούσε η ΣΕΛΑΜΕ, στην οποία επιμορφώνονταν 800 καθηγητές κάθε χρονιά σε ετήσια προγράμματα και με απαλλαγή από τα διδακτικά καθήκοντα.

Μακροπρόθεσμα η λειτουργία των ΠΕΚ ατόνησε, καθώς μετά το 1994 σταμάτησαν τα προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης. Σήμερα ο ρόλος τους στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών είναι επουσιώδης και ουσιαστικά περιορίζεται στη λεγόμενη «εισαγωγική επιμόρφωση».

Στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ επιχειρήθηκε να εφαρμοστούν, παράλληλα με τη λειτουργία των ΠΕΚ, ευέλικτες μορφές επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, ευρείας ή περιορισμένης εμβέλειας. Στόχος τους υπήρξε η κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών και προτεραιοτήτων στο πλαίσιο της ακολουθούμενης εκπαιδευτικής πολιτικής, που προέκυπταν από την προώθηση αλλαγών στην εκπαιδευτική διαδικασία. Δεν είναι υπερβολή να λεχθεί ότι σχεδόν κάθε ενέργεια στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ που αφορούσε μια συγκεκριμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα προέβλεπε και μια επιμορφωτική διάσταση στο πλαίσιο της. Τα τρίμηνης διάρκειας επιμορφωτικά προγράμματα των ΠΕΚ αντικαταστάθηκαν από ευέλικτα επιμορφωτικά προγράμματα μέσης διάρκειας (περίπου 40 ωρών), ανάμεσα στα οποία μπορούσε να επιλέξει κάθε εκπαιδευτικός εκείνα που τον/την ενδιέφεραν.

Τελευταία, ολοένα και περισσότερο ενισχύεται ο ρόλος και η επίδραση της εκπαιδευτικής πολιτικής της ΕΕ σε όλους τους τομείς της ελληνικής εκπαίδευσης, συνεπώς και στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.

Για να συμπληρωθεί η ιστορική διάσταση της επιμορφωτικής πολιτικής των τελευταίων χρόνων στην Ελλάδα, αναφέρουμε συνοπτικά τα βασικά νομοθετικά ή άλλα σχετικά κείμενα που πρέπει να ληφθούν υπόψη:

- Οι θέσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών σχετικά με την επιμόρφωση.
- Τα πορίσματα των διαδοχικών Ομάδων Εργασίας που κατά καιρούς συγκροτήθηκαν στο πλαίσιο του ΥΠΕΠΘ.

- Τα προγραμματικά και απολογιστικά κείμενα σχετικά με την εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ, καθώς και οι αποφάσεις της Επιτροπής Παρακολούθησης του ΕΠΕΑΕΚ.
- Το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο σχετικά με την επιμόρφωση (νόμοι 1566/1985, 1824/1988, 2009/1992, 2986/02, ΠΔ 250/1992 και άλλες σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις).
- Οι κατευθύνσεις και οι προσανατολισμούς της ΕΕ σχετικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, με τους οποίους έχουμε εκφράσει την αντίθεσή μας [βλ. Απόφαση 13^{ου} Συνεδρίου της ΟΛΜΕ].

3. Η σημερινή κατάσταση

Η πολυτυπία και η έλλειψη συντονισμού και οργάνωσης χαρακτηρίζει την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στον τομέα της επιμόρφωσης. Έτσι, η επιμόρφωση παρέχεται είτε από σχετικά εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς φορείς (ΠΕΚ και Διδασκαλεία για τους εκπαιδευτικούς της ΠΕ), αλλά και από μια ποικιλία άλλων φορέων και προγραμμάτων στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ ή άλλων, χρηματοδοτούμενων και μη, εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Αντίστοιχα και η διάρκεια της επιμόρφωσης ποικίλλει, καθώς μπορεί να είναι μικρής (π.χ. προγράμματα 40 ωρών των ΠΕΚ), μέσης (π.χ. το πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας») ή μεγάλης διάρκειας (π.χ. η διετής φοίτηση στα Διδασκαλεία). Τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τη σημερινή κατάσταση και πρέπει να συζητηθούν διεξοδικά είναι:

1. Ο νέος προσανατολισμός των επιμορφωτικών προγραμμάτων σε ευρωπαϊκή κλίμακα με βάση τις κατευθύνσεις της Λισσαβόνας.
2. Η ουσιαστική απουσία γενικευμένου προγράμματος περιοδικής επιμόρφωσης ετήσιας διάρκειας που να αφορά το σύνολο των εκπαιδευτικών, να τους καλύπτει, στο σύνολό τους, σε εύλογο χρονικό διάστημα και να αφορά τις βασικές επιμορφωτικές ανάγκες τους.
3. Η σύγκυση αρμοδιοτήτων που παρατηρείται ανάμεσα στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον ΟΕΠΕΚ.
4. Η ασυμμετρία που παρατηρείται στον τομέα της μετεκπαίδευσης ανάμεσα στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς ο θεσμός των Διδασκαλείων καλύπτει μόνο τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Το στοιχείο αυτό δημιουργεί εύλογα το συναίσθημα της αδικίας ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς της Δ.Ε..
5. Η σταδιακή υποβάθμιση και εγκατάλειψη των ΠΕΚ, τα οποία κατά βάση περιορίζονται στον τομέα της «εισαγωγικής» επιμόρφωσης.
6. Η περιορισμένη, σχετικά, παρουσία των τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στον τομέα της παροχής επιμορφωτικών προγραμμάτων μέσης και μεγάλης διάρκειας. Εξάιρεση αποτελεί, ίσως, η ευκαιριακή δραστηριοποίηση, παλαιότερα, της ΑΣΠΑΙΤΕ (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) στον τομέα της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών της ΤΕΕ.
7. Η ενίσχυση της παρουσίας των λεγόμενων «ειδικών» επιμορφωτικών προγραμμάτων, που κατά βάση πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ. Τα προγράμματα αυτά παρέχονταν ευκαιριακά, ασυντόνιστα και ανοργάνωτα, με αποτέλεσμα να μην αποφεύγονται επικαλύψεις και να καλύπτονται πλημμελώς οι επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών.
8. Η σχετική ενίσχυση, σε σύγκριση με το παρελθόν, της επιμορφωτικής δραστηριότητας των συνδικαλιστικών και επιστημονικών ενώσεων των εκπαιδευτικών, που παρέχεται κυρίως με άτυπες μορφές, μέσω σεμιναρίων ή άλλου

τύπου εκδηλώσεων, προσανατολισμένων κατά βάση στις εξειδικευμένες απαιτήσεις ενός συγκεκριμένου επιστημονικού κλάδου.

9. Η σχετική αύξηση των προγραμμάτων ενδοσχολικής επιμόρφωσης. Και εδώ όμως ήταν λίγες οι φορές που αυτή η μορφή επιμόρφωσης εφαρμόστηκε σωστά, ώστε να καλύπτει επαρκώς τις επιμορφωτικές τους ανάγκες και να επιτρέπει στους ίδιους τους εκπαιδευτικούς των σχολείων να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην οργάνωση και την εφαρμογή της.

10. Η ανάπτυξη (ευκαιριακού χαρακτήρα, ωστόσο) επιμορφωτικών προγραμμάτων για την αντιμετώπιση της σχολικής αποτυχίας, για τη στήριξη της ένταξης ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στις συνήθεις τάξεις ή για την ενίσχυση παιδιών με σοβαρές μαθησιακές δυσκολίες.

11. Η ανάπτυξη, αλλά σε περιορισμένο βαθμό και με μεγάλες ελλείψεις, επιμορφωτικών προγραμμάτων σχετικών με τη διαπολιτισμική και αντιρατσιστική εκπαίδευση, την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση, την Αγωγή Υγείας κ.λπ.

12. Η απουσία ουσιαστικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών που αποσπώνται σε ελληνικά σχολεία του εξωτερικού. Κατά κανόνα οι εκπαιδευτικοί αυτοί παρακολουθούν ολιγοήμερο επιμορφωτικό σεμινάριο πρόχειρα οργανωμένο, που δεν καλύπτει τις πολλαπλές ανάγκες τους.

13. Η υποβάθμιση της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών της Τεχνικής – Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών της ΤΕΕ πραγματοποιήθηκε κυρίως μέσα από τα ΕΠΕΑΕΚ με ελλιπή και αποσπασματικό τρόπο. Ενδεικτικά, στο 1^ο ΕΠΕΑΕΚ δεν υπήρχε ιδιαίτερη πρόβλεψη για την ΤΕΕ, ενώ στο 2^ο ΕΠΕΑΕΚ αφιερώθηκε ένα μεγάλο μέρος στην ΤΕΕ και στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Όμως αυτή αφορούσε κυρίως επιμέρους προγράμματα και ενημέρωση των εκπαιδευτικών στις ασκούμενες εκπαιδευτικές πολιτικές. Ελλείπει και πάλι από τον κεντρικό σχεδιασμό, η ετήσια επιμόρφωση των εκπαιδευτικών της ΤΕΕ, ο διάλογος με την εκπαιδευτική κοινότητα και οι ανάγκες των εκπαιδευτικών.

14. Η ανάληψη εκτεταμένης επιμορφωτικής δραστηριότητας από φορείς της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, γεγονός που οδηγεί στην εκχώρηση σημαντικών λειτουργιών της δημόσιας εκπαίδευσης στη σφαίρα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Αυτή η πρακτική μάλιστα συχνά συνεπάγεται αντίστοιχη επιβάρυνση των επιμορφωμένων εκπαιδευτικών. Είναι από κάθε άποψη απαράδεκτο η επιμορφωτική διαδικασία, που αποτελεί υποχρέωση και ευθύνη της Πολιτείας, να καταλήγει τελικά να επιβαρύνει οικονομικά τους εκπαιδευτικούς, παρά τις γλίσχρες αποδοχές τους.

4. Κριτική στις μορφές επιμόρφωσης που έχουν προταθεί ή εφαρμοστεί

Το πρότυπο επιμόρφωσης για τα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (ΠΕΚ) που εφαρμόστηκε την περίοδο 1992-1993 είναι ενδεικτικό παρωχημένης νοοτροπίας και συγκεντρωτικών αντιλήψεων. Λειτουργήσε ένα συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό δίκτυο ΠΕΚ, όπου τα πάντα ελέγχονταν και ρυθμίζονταν απευθείας από την ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας, ενώ τα ΠΕΚ εκτελούσαν τις άνωθεν εντολές ομοίμορφα και ισοπεδωτικά σε όλη την επικράτεια. Ασφαλώς η κατάσταση στα ΠΕΚ επιδεινώθηκε στο βαθμό που επιχειρήθηκε να χρησιμοποιηθούν τα ΠΕΚ ως «πεδίο δοκιμής» για την καθιέρωση αυταρχικών μεθόδων ελέγχου των εκπαιδευτικών, την επαναφορά των τρόπων αξιολόγησης του παρελθόντος κ.λπ.

Ο σχεδιασμός και η οργάνωση των πρώτων ΠΕΚ ακολούθησαν τα σχολικά πρότυπα. Η τρίμηνη παρακολούθησή τους σε τρεις κύκλους κατά τη διάρκεια του έτους ήταν υποχρεωτική. Ο πρώτος κύκλος αφορούσε προγράμματα εισαγωγικής, ενώ οι άλλοι δύο προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης.

Τα πιο σημαντικά μειονεκτήματα αυτού του προτύπου ήταν τα εξής:

- Ο αυταρχικός, σχολειοποιημένος τρόπος δομής, οργάνωσης και λειτουργίας, που δεν επέτρεπε ουσιαστική συμμετοχή των επιμορφωμένων και αξιοποίηση των εμπειριών τους.
- Η απουσία της συμμετοχής των ίδιων των επιμορφωμένων εκπαιδευτικών από τις διαδικασίες οργάνωσης και λειτουργίας των επιμορφωτικών προγραμμάτων.
- Το αυταρχικό και αναχρονιστικό σύστημα αξιολόγησης των επιμορφωμένων.
- Η αναστάτωση της λειτουργίας των σχολείων κατά τη διάρκεια του έτους, καθώς η ένταξη των εκπαιδευτικών στο πρόγραμμα των ΠΕΚ σήμαινε αποσπάσεις και αντικαταστάσεις μεγάλου αριθμού εκπαιδευτικών.
- Η υποχρέωση των εκπαιδευτικών να μετακινούνται σε μεγάλες αποστάσεις, συχνά χωρίς να το επιθυμούν, για να παρακολουθήσουν τα επιμορφωτικά προγράμματα.
- Η συχνά χαμηλού επιπέδου ποιότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων, ιδίως στα περιφερειακά ΠΕΚ.
- Οι σοβαρές ελλείψεις σε υποδομή και εξοπλισμό των ΠΕΚ (π.χ. βιβλιοθήκες και εργαστήρια).

Οι αδυναμίες αυτές προκάλεσαν έντονες αντιδράσεις τόσο ανάμεσα στους επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς στα ΠΕΚ όσο και στα αντίστοιχα συνδικαλιστικά όργανα, πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια.

Τα αλληπάλγηλα κείμενα θέσεων για την επιμόρφωση που δόθηκαν την περίοδο Απρίλης 1994 - Σεπτεμβρίου 1994 εκφράζουν την αδυναμία της τότε κυβέρνησης να διαμορφώσει μια σταθερή και μακρόπονη πολιτική στο ζήτημα αυτό. Επιβεβαίωση αυτού αποτελεί και η ξαφνική και αδικαιολόγητη αναστολή της λειτουργίας των ΠΕΚ το Δεκέμβριο του 1994 με το πρόσχημα της μελέτης και αναθεώρησης του θεσμού. Ειδικότερα, το πρότυπο των 40ωρων επιμορφωτικών προγραμμάτων υπήρξε επίσης προβληματικό, καθώς οι επικαλύψεις ανάμεσα στα ποικίλα προγράμματα ήταν συνεχείς, ενώ σημαντικές επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών παρέμεναν ακάλυπτες. Το φερόμενο ως «πilotικό» πρόγραμμα επιμόρφωσης, εξάλλου, που οργανώθηκε από το Υπουργείο Παιδείας στο διάστημα Απρίλιος - Ιούνιος 1995 με αποσπασματικό τρόπο και απαράδεκτη προχειρότητα, δεν τήρησε στοιχειώδεις διαδικασίες που απαιτεί κάθε αξιόπιστη προκαταρκτική (πilotική) έρευνα, με αποτέλεσμα τα όποια συμπεράσματα προέκυψαν να είναι αναξιόπιστα. Ωστόσο, σ' αυτό το πρόγραμμα στηρίχθηκε το σύστημα επιμόρφωσης που εφαρμόστηκε μετέπειτα.

Το πρότυπο για την **εισαγωγική επιμόρφωση**, που πρότεινε το ΥΠΕΠΘ να πραγματοποιείται σε τρεις φάσεις (προτάσεις Σεπτεμβρίου 1994), δεν έλαβε υπόψη του τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος που καθιστούν την εφαρμογή του από προβληματική έως αδύνατη.

Ιδιαίτερα τονίστηκαν τα εξής σημεία:

- οι αυξημένες δυσκολίες και ελλείψεις που παρατηρούνται στα σχολεία πρώτου διορισμού των εκπαιδευτικών στην επαρχία (συχνά σε δυσπρόσιτες και απομονωμένες γεωγραφικά περιοχές)
- η έλλειψη εμπειρίας σε μορφές επιμόρφωσης στη σχολική μονάδα
- οι πελατειακές σχέσεις που διέπουν την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης
- το συγκεντρωτικό και γραφειοκρατικό πλαίσιο της διοίκησης της εκπαίδευσης

- η απουσία θεσμών στήριξης των εκπαιδευτικών στο έργο τους και οι ανεπάρκειες του θεσμού των σχολικών συμβούλων
- η τάση που παρατηρείται τελευταία αυτά τα επιμορφωτικά προγράμματα να παίρνουν ένα τυπικό, γραφειοκρατικό χαρακτήρα και να αποβλέπουν όχι τόσο στην επιμόρφωση, αλλά στην πειθάρχηση και τη χειραγώγησή του.

Ουσιαστικά, οι προτάσεις για την *ευέλικτη περιοδική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στον ελεύθερο χρόνο τους* και με προαιρετική συμμετοχή οδηγούσαν σε μια επιμόρφωση «για λίγους», χωρίς να καλύπτονται βασικές επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών.

Η μετέπειτα πολιτική στον τομέα της επιμόρφωσης, που κατά βάση συνεχίζεται ως σήμερα, υπήρξε επίσης προβληματική. Η ουσιαστική κατάργηση της μακράς διάρκειας επιμόρφωσης και η υποκατάστασή της από ανοργάνωτα, μικρής διάρκειας σεμινάρια αμφίβολης αποτελεσματικότητας, χωρίς συνοχή, ειρμό και σχεδιασμό, υπήρξε ένα από τα πιο αρνητικά στοιχεία της εκπαιδευτικής πολιτικής των κυβερνήσεων. Επίσης, έχουμε επισημάνει τη συνεχή και σταδιακή υποβάθμιση του θεσμού των ΠΕΚ, καθώς και την απεμπόληση των βασικών αρχών που διεκδίκησε το εκπαιδευτικό κίνημα για τη συγκρότηση και λειτουργία τους, όπως είναι οι αρχές της συμμετοχικότητας, της αποκέντρωσης, της διαφάνειας, των δημοκρατικών και διαφανών διαδικασιών συμμετοχής και της αξιοκρατίας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας τους.

Παράλληλα, σε μια περίοδο που οι πάντες επικαλούνται την ανάγκη της μορφωτικής αναβάθμισης των εκπαιδευτικών, έχει παγιωθεί η πρακτική να τη στερούνται εκατοντάδες εκπαιδευτικοί που έχουν υποτροφίες ή έχουν γίνει δεκτοί από το Πανεπιστήμιο για μεταπτυχιακές σπουδές, εφόσον δεν τους εγκρίνονται από τα αρμόδια όργανα οι εκπαιδευτικές άδειες που ζητούν. Γι' αυτό και είναι απαραίτητο να αυξηθούν σημαντικά οι παρεχόμενες πιστώσεις, ώστε να μην εμφανίζεται αυτό το φαινόμενο.

Σε άλλες περιπτώσεις, που αφορούν κυρίως «ευέλικτα», μικρής διάρκειας επιμορφωτικά προγράμματα, παρατηρήθηκε ότι συχνά η επιλογή ανάμεσα στους / τις υποψηφίους γίνεται με διαβλητά κριτήρια, προκειμένου να ευνοηθεί η επαγγελματική ανέλιξη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών, πέρα από κάθε έννοια αξιοκρατίας και δικαίου.

Σοβαρή είναι, επίσης, η έλλειψη φορέων μετεκπαίδευσης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που θα μπορούσε να συμβάλει ουσιαστικά στην κάλυψη της ζήτησης για υψηλότερου επιπέδου μορφωτικά εφόδια από τους συναδέλφους.

Μια άλλη σημαντική διάσταση των επιμορφωτικών προγραμμάτων αφορά τις διαδικασίες αποτίμησής τους. Όλα τα επιμορφωτικά προγράμματα, είτε παρέχονταν από τα ΠΕΚ είτε εκτός των ΠΕΚ, «αξιολογήθηκαν» με «αντικειμενικές» διαδικασίες και κρίθηκαν «επαρκή» και «αποτελεσματικά». Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση που επιχειρήθηκαν αλλαγές στον τομέα της επιμόρφωσης υπήρξαν εκθέσεις που τόνιζαν την αναποτελεσματικότητα και την ανεπάρκεια των προηγούμενων επιμορφωτικών θεσμών και πρακτικών. Αυτό συνέβη, γιατί δεν εφαρμόστηκε ποτέ κάποια ουσιαστική, επιστημονικά σχεδιασμένη και συνολικού φάσματος διαδικασία αποτίμησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων από ανεξάρτητη, αντιπροσωπευτική ομάδα αξιολόγησης με συμμετοχή και των ίδιων των εκπαιδευτικών.

Αξίζει να αναφερθούν κάποια στοιχεία και για τον Οργανισμό Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ), που έχει συστήσει η Κυβέρνηση. Η ΟΛΜΕ έχει εκτιμήσει ότι ένας οργανισμός επιμόρφωσης εξαρτημένος από την εκάστοτε

ασκούμενη εκπαιδευτική πολιτική, όπως αυτός που έχει συσταθεί, δεν μπορεί να παρακολουθεί τις εκπαιδευτικές ανάγκες και εξελίξεις και ο ρόλος του ακυρώνεται καθώς ήδη έχει μεταβληθεί σε ένα γραφειοκρατικό οργανισμό που επισωρεύει αντί να επιλύει τα προβλήματα. Εξάλλου, παρατηρείται σύγχυση αρμοδιοτήτων ανάμεσα στον ΟΕΠΕΚ και στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, που ενισχύουν τη σύγχυση και την αβεβαιότητα στο πεδίο της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Λειτουργίες όπως αυτές που αναλαμβάνει ο ΟΕΠΕΚ πρέπει να ανατεθούν σε έναν ουσιαστικά αναβαθμισμένο, δημοκρατικής δομής και λειτουργίας φορέα, ο οποίος, επιπλέον, μπορεί να ενοποιήσει το σύνολο των λειτουργιών παρακολούθησης και στήριξης του εκπαιδευτικού έργου σε όλους τους επιμέρους τομείς.

Εν πάση περιπτώσει, δεν είναι δυνατόν να αποδεχθούμε έναν επιμορφωτικό οργανισμό που επιδιώκει να διασφαλίσει την «οικονομική του αυτάρκεια μέσω προσφοράς αμειβομένου έργου». Αυτή η πρακτική δημιουργεί σοβαρά προβλήματα σε ό,τι αφορά τη φυσιογνωμία και τη λειτουργία του. Ακόμη, δεν αποδεχόμαστε την ανάληψη επιμορφωτικών δραστηριοτήτων που αφορούν τους εκπαιδευτικούς του δημοσίου από ιδιωτικούς φορείς.

Τελευταία, παρατηρείται ότι ολοένα και περισσότερο ενισχύεται ο ρόλος και η επίδραση της εκπαιδευτικής πολιτικής της ΕΕ σε όλους τους τομείς της ελληνικής εκπαίδευσης, συνεπώς και στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τους προσανατολισμούς και τις κατευθύνσεις της Λισσαβόνας. Η στρατηγική της Λισσαβόνας αποτελεί, κατά την άποψή μας, το σύγχρονο εργαλείο προώθησης των αναδιαρθρώσεων, ώστε να αποδομηθεί ό,τι απέμεινε από το κοινωνικό μοντέλο, το πρότυπο απασχόλησης καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας, και να διασφαλιστεί φτηνή εργατική δύναμη για το κεφάλαιο. Σε ό,τι αφορά ειδικά την εκπαίδευση, έχουμε εκφράσει [Απόφαση 13^{ου} Συνεδρίου] την αντίθεσή μας στην εκπαίδευση της αγοράς και των επιχειρήσεων, που προκρίνει στη θέση της μόρφωσης και της ολοκληρωμένης γνώσης την εκμάθηση δεξιοτήτων, τη συσσώρευση πληροφοριών και ασπόνδυλες γνώσεις, μετατρέποντας την εκπαίδευση σε κατάρτιση και αναπροσανατολίζοντας συνολικά το έργο του εκπαιδευτικού προς αυτή την κατεύθυνση. Τα νέα αναλυτικά προγράμματα και βιβλία καθώς και οι εκπαιδευτικές «καινοτομίες», όπως η ευέλικτη ζώνη ή η ονομαζόμενη διαθεματικότητα, με τον τρόπο που αυτές προωθούνται, είναι διαδικασίες που ευνοούν την κυριαρχία του «σχολείου της αγοράς». Απαίτησή μας είναι οι εταιρείες και οι χορηγοί να μην εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Ειδικότερα σε σχέση με το κείμενο ανακοίνωσης της ΕΕ για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών *«Βελτιώνοντας την ποιότητα της Εκπαίδευσης των Εκπαιδευτικών»* εκφράζουμε την αντίθεσή μας με την πρακτική που προτείνεται, να μην αναφέρεται συγκεκριμένα το επίπεδο και η διάρκεια της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών. Η σχετική διατύπωση του κειμένου, ότι το Συμβούλιο *«θα εξετάσει την υιοθέτηση των μέτρων που στοχεύουν στη βελτίωση του επιπέδου προσόντων και του βαθμού πρακτικής εμπειρίας που απαιτούνται για την πρόσληψη κάποιου ως εκπαιδευτικού»* είναι ανεπαρκής, κατά την εκτίμησή μας, ιδίως αν αναλογιστεί κανείς ότι ήδη από το 2002 οι υπουργοί παιδείας έχουν συμφωνήσει σε επίπεδο ΕΕ να δώσουν προτεραιότητα για τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών.

Παράλληλα, κενό γράμμα καθίσταται στο ίδιο κείμενο και η ρητορική για την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στο βαθμό που οι αναγκαίοι πρόσθετοι οικονομικοί πόροι δεν εξασφαλίζονται γι' αυτό τον σκοπό.

Καταλήγοντας, θεωρούμε ότι επιμόρφωση των εκπαιδευτικών δεν πρέπει να θεωρείται απλώς η συμμετοχή σε κάποια επιμορφωτικά προγράμματα μικρής ή μεγάλης διάρκειας, αλλά αναπόσπαστο μέρος της διαρκούς επαγγελματικής

ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, η οποία με τη σειρά της πρέπει να συνδέεται με τη συνολική διαδικασία ανάπτυξης και αλλαγής του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του.

Τόσο η μία όσο και η άλλη διαδικασία, για να έχουν επιτυχή έκβαση, προϋποθέτουν την οργάνωση και πραγματοποίηση μελετών με στόχο τη σαφή γνώση και αποτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης σε ό,τι αφορά τις γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτικών ανά επίπεδο και ειδικότητα, ταυτόχρονα όμως και σε ό,τι αφορά τις απαιτήσεις που επιβάλλει η οργάνωση ενός σύγχρονου, αποτελεσματικού, δημοκρατικού και ευαίσθητου στις κοινωνικές ανάγκες εκπαιδευτικού συστήματος.

5. Προτάσεις

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών είναι βασικός για τη βελτίωση της εκπαίδευσης. Ολοένα και περισσότερο καλούνται να εργαστούν με μια αυξανόμενη ποικιλομορφία μαθητών με διαφορετικό κοινωνικό, πολιτιστικό και εθνικό υπόβαθρο. Αναλαμβάνουν μεγαλύτερο φορτίο ευθυνών τόσο στην τάξη όσο και στο σχολικό και κοινωνικό περιβάλλον. Καλούνται να παρακολουθούν στενά τις σύγχρονες επιστημονικές, τεχνολογικές και ευρύτερες κοινωνικές εξελίξεις, όπως και τις εξελίξεις σε ό,τι αφορά τις μεθόδους διδασκαλίας/μάθησης και τις γενικότερες εξελίξεις στις επιστήμες της αγωγής. Ο ρόλος τους γίνεται πιο σύνθετος, καθώς απαιτείται να έχουν στενή επαφή με τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τους γονείς, ποικίλους φορείς του δημόσιου τομέα και της τοπικής κοινωνίας, και τους συναδέλφους τους από άλλα σχολεία από την ίδια χώρα ή το εξωτερικό. Απαιτείται να είναι ενήμεροι σχετικά με την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και των εποπτικών μέσων και εργαστηρίων. Επιπλέον, καλούνται να ασχοληθούν με σύνθετα κοινωνικά και προσωπικά προβλήματα των μαθητών και των σπουδαστών, τις συνέπειες ενός συχνά προβληματικού κοινωνικού περιβάλλοντος, που οδηγούν συχνά όχι μόνο σε μαθησιακά προβλήματα αλλά και στην παραβατική και βίαιη συμπεριφορά.

Για να μπορούν να ανταποκρίνονται σε αυτές τις σύνθετες απαιτήσεις, πρέπει να είναι ενημερωμένοι σχετικά με τις πιο πρόσφατες έρευνες στην ειδικότητά τους, καθώς επίσης να έχουν παιδαγωγικές γνώσεις, προκειμένου να εκτελέσουν υψηλής ποιότητας διδακτικό έργο. Ταυτόχρονα, είναι ουσιαστικό να υπάρξει μια σύνδεση μεταξύ των θεωρητικών διαστάσεων της εκπαίδευσής τους και της πρακτικής στην τάξη. Πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν μεταπτυχιακές σπουδές στο πανεπιστήμιο και να κάνουν έρευνα μέσα στην ειδικότητά τους ή παιδαγωγική έρευνα και σε μεταγενέστερο στάδιο να επιστρέψουν στη διδασκαλία.

Η επιμόρφωση, για να είναι αποτελεσματική, πρέπει να σχεδιάζεται από κοινού με τους άμεσα εμπλεκόμενους, δηλαδή τους επιμορφωτές/-τριες και τους/τις επιμορφούμενους/-ες. Πρέπει να θεσμοθετηθεί ένα σταθερό και εξελίξιμο σύστημα διαρκούς επιμόρφωσης, στηριγμένο στις σύγχρονες επιστημονικές αντιλήψεις και στα αντίστοιχα ερευνητικά δεδομένα.

Το περιεχόμενο της επιμόρφωσης δεν μπορεί να αναφέρεται μόνο στο γνωστικό αντικείμενο, αλλά και στην επιστημονική γνώση που αφορά την εκπαιδευτική πράξη καθώς και στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα. Η όλη διαδικασία θα πρέπει να μην περιορίζεται στην παροχή κάποιων νέων πληροφοριών, αλλά να αναδεικνύει την αναγκαιότητα και τη σημασία της αυτομόρφωσης του εκπαιδευτικού και της επαγγελματικής του ανάπτυξης.

Προσθέτουμε ότι αντίστοιχες επιμορφωτικές ανάγκες υφίστανται και για τα στελέχη της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα.

Παραθέτουμε στη συνέχεια πιο αναλυτικά τις προτάσεις της ΟΛΜΕ για την αρχική εκπαίδευση και την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.

5.1 Αρχική εκπαίδευση –Οι θέσεις της ΟΛΜΕ

Τα ζητήματα της αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών κρίνονται σημαντικά, γιατί διαμορφώνουν τη βάση πάνω στην οποία θα στηριχθεί η οποιαδήποτε μετέπειτα επιμόρφωση. Οι θέσεις της ΟΛΜΕ ως προς την αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών Δ.Ε. έχουν ως εξής:

- Ø Η επιστημονική κατάρτιση των εκπαιδευτικών να γίνεται στα οικεία Τμήματα των ΑΕΙ, όπως αυτό συμβαίνει μέχρι σήμερα, χωρίς να διαφοροποιείται από την κατάρτιση που παρέχεται σε αυτούς που ενδεχομένως δε θα σταδιοδρομήσουν στην εκπαίδευση.
- Ø Να συμπληρωθούν τα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων των ΑΕΙ με μαθήματα πάνω σε αντικείμενα που απουσιάζουν ή δε διδάσκονται επαρκώς στην Τριτοβάθμια, ενώ περιλαμβάνονται στα προγράμματα σπουδών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (π.χ., Αρχαία Ελληνικά από μετάφραση).
- Ø Να δημιουργηθούν στους τομείς Παιδαγωγικής των Φιλοσοφικών Σχολών και, όπου αυτοί δεν υπάρχουν, στα Παιδαγωγικά Τμήματα, ειδικά προγράμματα κατάρτισης των υποψήφιων εκπαιδευτικών σε θέματα Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας, Κοινωνιολογίας και Διδακτικής Μεθοδολογίας, τα οποία να οδηγούν στη χορήγηση ειδικού πιστοποιητικού παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης.
Ως εναλλακτική πρόταση σε σχέση με την προηγούμενη προτείνεται η ακόλουθη: Η Παιδαγωγική κατάρτιση είναι δυνατό να παρέχεται και στα τμήματα των επιμέρους επιστημονικών ειδικοτήτων, που λειτουργούν στα ΑΕΙ, με τη δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων (ίδρυση αντίστοιχων τομέων κ.λπ.). Αυτό μπορεί να γίνει και με τη συνεργασία των Τομέων Παιδαγωγικής των Φιλοσοφικών Σχολών και των Παιδαγωγικών Τμημάτων.
- Ø Να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην πρακτική άσκηση των εκπαιδευτικών.
- Ø Η ανάπτυξη των παραπάνω προγραμμάτων να γίνει σε συνεργασία με τα Τμήματα των επιμέρους επιστημονικών ειδικοτήτων που λειτουργούν στα ΑΕΙ και η ειδική διδακτική των διάφορων μαθημάτων να γίνεται από επιστήμονες των αντίστοιχων ειδικοτήτων, οι οποίοι πρέπει να έχουν πρόσθετη εκπαίδευση στη διδακτική και επαρκή σχετική εμπειρία.
- Ø Τα προγράμματα βασικής παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών να διαρκούν ένα τουλάχιστον ακαδημαϊκό έτος, αλλά να υπάρχει η δυνατότητα ολοκλήρωσης της παρακολούθησής τους και σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.
- Ø Να υπάρξει δυνατότητα παρακολούθησης του προγράμματος παιδαγωγικής και διδακτικής κατάρτισης τόσο κατά τη διάρκεια των βασικών σπουδών στους διάφορους τομείς επιστημονικής εξειδίκευσης όσο και μετά τη λήψη του πτυχίου.
- Ø Να υπάρξει σύστημα συνεχούς αξιολόγησης της βασικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών με βάση το οποίο θα γίνουν οι αναγκαίες βελτιώσεις στο σύστημα που προτείνεται παραπάνω.

Η επιτυχής παρακολούθηση του προγράμματος παιδαγωγικής κατάρτισης, σύμφωνα με την πρόταση της ΟΛΜΕ, πρέπει «να οδηγεί στη χορήγηση ειδικής βεβαίωσης, η οποία να θεωρείται ως απαραίτητη προϋπόθεση για το διορισμό στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, όταν δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις παροχής της κατάρτισης αυτής σε όσους το επιθυμούν».

Θεωρούμε αυτονόητο ότι η παιδαγωγική κατάρτιση και η χορήγηση ειδικής βεβαίωσης θα αφορά μόνο αυτούς που τώρα φοιτούν στα Πανεπιστήμια. Δεν θα εφαρμοστεί δηλαδή στους εκπαιδευτικούς, που εργάζονται ήδη (και αναπληρωτές και ωρομισθίους), επειδή, στη συντριπτική πλειοψηφία τους, οι υπηρετούντες εκπαιδευτικοί έχουν αυξημένες οικογενειακές ευθύνες και υποχρεώσεις και αδυνατούν, αντικειμενικά, να διακόψουν την εργασία τους προκειμένου να παρακολουθήσουν το αναφερόμενο πρόγραμμα.

5.3 Επιμόρφωση-Μορφές

Ετήσια επιμόρφωση

Ο κλάδος μας διεκδικεί την καθιέρωση περιοδικής επιμόρφωσης ετήσιας διάρκειας όλων των εκπαιδευτικών, με ταυτόχρονη απαλλαγή από τα διδακτικά τους καθήκοντα. Είναι σαφές ότι η επιμόρφωση στη χώρα μας είναι ακόμη περισσότερο αναγκαία λόγω των σοβαρών ελλείψεων στην αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών στις επιστήμες της αγωγής και κατά συνέπεια η ετήσια επιμόρφωση θα παίζει ταυτόχρονα και το ρόλο, ως ένα βαθμό, της αρχικής εκπαίδευσης για πολλούς/ές εκπαιδευτικούς.

Η απαλλαγή από τα διδακτικά καθήκοντα κατά τη διάρκεια της ετήσιας επιμόρφωσης είναι επιβεβλημένη. Η πείρα έχει δείξει ότι, όταν ο εκπαιδευτικός είναι απερίσπαστος από άλλες υποχρεώσεις, μπορεί να αφοσιωθεί στην υπόθεση της επιμόρφωσής του.

Την ευθύνη όλων των επιμορφωτικών προγραμμάτων των εκπαιδευτικών την έχει ο Οργανισμός Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτικών (Ο.ΕΠ.ΕΚ.) του ΥΠΕΠΘ.

Τα επιμορφωτικά προγράμματα να οργανώνονται από τα ΠΕΚ με τη συνεργασία των ΑΕΙ, με δημοκρατική οργάνωση και ενεργό συμμετοχή των ίδιων των επιμορφωμένων. Σε ετήσια βάση προτείνουμε να επιμορφώνονται τουλάχιστον 5.000 καθηγητές/-τριες, ώστε σε σύντομο χρονικό διάστημα να επιμορφωθούν το σύνολο των εκπαιδευτικών Δ.Ε. Οι ταχείς ρυθμοί κάλυψης των επιμορφωτικών αναγκών όλων των εκπαιδευτικών Δ.Ε. επιβάλλονται, ώστε να καταστεί δυνατό να επιμορφώνεται κάθε εκπαιδευτικός τουλάχιστον μια φορά κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του.

Ένταξη – εισαγωγική επιμόρφωση νεοδιοριστών

Αναφέρθηκε ήδη ότι βασική θέση της ΟΛΜΕ είναι η εξασφάλιση ουσιαστικής εισαγωγικής επιμόρφωσης, που πρέπει να παρέχεται μετά το διορισμό στην εκπαίδευση και να πραγματοποιείται με ανάλογους όρους όπως και οι άλλες μορφές επιμόρφωσης. Η υποστήριξη και η συστηματική καθοδήγησή των νεοδιοριστών εκπαιδευτικών σε αυτή τη φάση έχει κρίσιμες επιπτώσεις στην επόμενη επαγγελματική ενασχόλησή τους.

Τα προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης πρέπει να πραγματοποιούνται, κατά την άποψή μας, μετά το διορισμό, που πρέπει να γίνεται από τον Μάρτιο του προηγούμενου διδακτικού έτους, σε στενή συνεργασία ανάμεσα στον/την εκπαιδευτικό, το χώρο εργασίας του σχολείου και το ίδρυμα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Η συνεργασία μεταξύ των ιδρυμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτικών και των σχολείων είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματικότητα των σχετικών προγραμμάτων. Στη διάρκεια αυτής της επιμορφωτικής διαδικασίας θα έχει την ευκαιρία να παρακολουθεί μαθήματα πιο

έμπειρων συναδέλφων του, ενώ η επιμόρφωσή του δεν θα συνδέεται με διαδικασίες αξιολόγησής του.

Πέρα από την εισαγωγική επιμόρφωση, η φάση ένταξης είναι σκόπιμο να διαρκεί μεγαλύτερο διάστημα (π.χ. ενός σχολικού έτους) και να επιτρέπει στους νέους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν τις πρόσφατα αποκτημένες γνώσεις και ικανότητές τους με:

- διδασκαλία με μειωμένο ωράριο χωρίς μείωση στην αμοιβή,
- την παρακολούθηση ενός προγράμματος καθοδήγησης,
- την υποστήριξη από τους συμβούλους και άλλους συναδέλφους στις καθημερινές δραστηριότητές τους,
- πρόσβαση στις κατάλληλες πηγές υποστήριξης στις καθημερινές δραστηριότητές τους, και

την ευκαιρία για σύνδεση θεωρίας και πράξης με ένα συστηματικό τρόπο.

Βραχύχρονα προγράμματα

Καθιέρωση βραχύχρονων προγραμμάτων επιμόρφωσης ποικίλων μορφών, με τις ίδιες όπως παραπάνω προϋποθέσεις (συμμετοχή των ΑΕΙ, ταυτόχρονη απαλλαγή από διδακτικά καθήκοντα κ.λπ.).

Μια σκέψη είναι τα προγράμματα αυτά να πραγματοποιούνται το Σεπτέμβριο ή τον Ιούνιο, σε περίοδο που δεν γίνονται μαθήματα στα σχολεία ή να προσδιοριστούν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους «ημέρες επιμόρφωσης», όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες της Ευρώπης.

Μετεκπαίδευση – μεταπτυχιακά-εκπαιδευτικές άδειες

Διεκδικούμε, επίσης, τη θεσμοθέτηση της μετεκπαίδευσης των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και τη σύνδεσή της με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Φορέας πρέπει να είναι τα ΑΕΙ. Η επιλογή μεταξύ των υποψηφίων, όταν απαιτείται, να γίνεται με αξιοκρατικές και αδιάβλητες διαδικασίες, ενώ πρέπει να προβλέπονται κίνητρα τόσο για τους μετεκπαιδευόμενους όσο και για τους διδάσκοντες και επιβλέποντες καθηγητές. Επίσης, πρέπει να διευρυνθούν τα υφιστάμενα ηλικιακά όρια.

Γενικότερα, πρέπει να εξασφαλιστεί η δυνατότητα για μεταπτυχιακές σπουδές και να παρέχονται δυνατότητες για προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών σε επίπεδο διδακτορικού, μέσω χορήγησης εκπαιδευτικών αδειών, προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα οι εκπαιδευτικοί με Master να αναπτύξουν τις ικανότητες και τις γνώσεις τους και να βελτιώσουν το επίπεδο των προσόντων τους.

Ως προς τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, στην Ελλάδα είναι αποσπασματική και εξαιρετικά περιορισμένη. Αίτημά μας είναι όλοι οι εκπαιδευτικοί, συμπεριλαμβανομένων του επιμορφωτικού προσωπικού και των σχολικών συμβούλων, να έχουν τη δυνατότητα της επαρκούς, συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης. Το κράτος πρέπει να αναγνωρίσει την ευθύνη του για να διασφαλίσει ότι σε όλη τη σταδιοδρομία τους οι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να προσαρμόσουν και να ανανεώσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους. Η εμπειρία και η γνώση που αποκτώνται μέσω της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης πρέπει να αναγνωρίζονται επίσημα και να συνιστούν βασικό στοιχείο και στη διαδικασία επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης.

Η ΟΛΜΕ έχει επανειλημμένα διαμαρτυρηθεί για την τακτική που ακολουθεί το Υπουργείο Παιδείας σε σχέση με την έγκριση εκπαιδευτικών αδειών.

Συγκεκριμένα, σε μια περίοδο που όλοι - λόγω και της απουσίας προγραμμάτων ουσιαστικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών - επικαλούνται την ανάγκη της μορφωτικής αναβάθμισής τους, το Υπουργείο Παιδείας αρνείται να εγκρίνει αιτήσεις εκπαιδευτικών αδειών που πληρούν όλες τις προϋποθέσεις του νόμου ακολουθώντας ακατανόητες και απαράδεκτες επιλεκτικές πολιτικές. Μ' αυτή την τακτική πολλοί εκπαιδευτικοί που έχουν ήδη έχουν γίνει δεκτοί στα Τριτοβάθμια Ιδρύματα στερούνται τη δυνατότητα να πραγματοποιήσουν μεταπτυχιακές σπουδές. Αυτή η πρακτική είναι ιδιαίτερα επιζήμια για τη δημόσια εκπαίδευση και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Επειδή οι λόγοι της μη έγκρισης εκπαιδευτικών αδειών είναι οικονομικοί, εμείς, από την πλευρά μας, θεωρούμε ότι το όφελος που προκύπτει από την επιστημονική αναβάθμιση του εκπαιδευτικού δυναμικού αποτελεί σημαντική επένδυση για το μέλλον της χώρας.

Ζητούμε **να διατίθενται οι αναγκαίες πιστώσεις** για την έγκριση όλων των εκπαιδευτικών αδειών που πληρούν τις προβλεπόμενες από το Νόμο προϋποθέσεις, ώστε να μην υπάρχουν διακρίσεις και περιορισμοί.

Ζητούμε, επίσης, να **προχωρήσετε, σε συνεργασία με την ΟΛΜΕ, στη διαμόρφωση ενός λειτουργικού και σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για τις εκπαιδευτικές άδειες για τους εκπαιδευτικούς**, με πρόβλεψη δικλίδων ασφάλειας για την αξιοποίηση των μεταπτυχιακών σπουδών προς όφελος της εκπαίδευσης, το οποίο θα τεθεί σε εφαρμογή από την επόμενη σχολική χρονιά. Επίσης, πρέπει να προβλέπεται η οικονομική στήριξη του εκπαιδευτικού για την κάλυψη εξόδων που αφορούν τόσο στην αγορά των αναγκαίων υλικών από τον ίδιο, όσο και στην κάλυψη των διδάκτρων των μεταπτυχιακών σπουδών. Μόνο έτσι θα υπηρετούνται αποτελεσματικά τόσο οι γενικότερες ανάγκες της Εκπαίδευσης όσο και οι εύλογες επιδιώξεις των συναδέλφων.

Προτείνουμε, τέλος, την ουσιαστική αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου του ΙΚΥ και διεύρυνση και ενίσχυση των προγραμμάτων ανταλλαγής εκπαιδευτικών σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Η καθιέρωση ενός ειδικού κωδικού για τους εκπαιδευτικούς στις προκηρύξεις υποτροφιών του ΙΚΥ κρίνεται αναγκαία, καθώς και η πρόβλεψη προγραμμάτων σε αντιστοιχία με τις ανάγκες της εκπαίδευσης.

Καταλήγοντας, τονίζουμε ότι κάθε επιμορφωτική πρωτοβουλία, για να έχει επιτυχή έκβαση, προϋποθέτει τη στήριξη από έρευνες που γίνονται από ανεξάρτητα αξιόπιστα ιδρύματα και ΑΕΙ, με στόχο τη σαφή γνώση και αποτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης σε ό,τι αφορά τις γνώσεις και τις εμπειρίες των εκπαιδευτικών ανά επίπεδο και ειδικότητα, ταυτόχρονα όμως και σε ό,τι αφορά τις απαιτήσεις που επιβάλλει η οργάνωση ενός σύγχρονου, αποτελεσματικού, δημοκρατικού και ευαίσθητου στις κοινωνικές ανάγκες εκπαιδευτικού συστήματος.

Κλάδοι Εκπαιδευτικών με πολλές ειδικότητες

Στους κλάδους εκπαιδευτικών στους οποίους ενυπάρχουν περισσότερες ειδικότητες, όπως στους ΠΕ04, ΠΕ12, ΠΕ14, ΠΕ17, ΠΕ18 κ.ά., πρέπει να προβλεφθεί τόσο στην αρχική τους εκπαίδευση όσο και στην επιμόρφωση κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου η κατάρτιση και επιμόρφωση, **συμπληρωματικά** και στα άλλα γνωστικά αντικείμενα των ειδικοτήτων του κάθε κλάδου (π.χ. οι φυσικοί στα γνωστικά αντικείμενα των χημικών, των βιολόγων κ.λπ., και αντίστροφα). Αυτό είναι απαραίτητο τόσο για να ενισχυθεί η δυνατότητα διδασκαλίας των μαθημάτων β' ανάθεσης, όσο και για να αποφευχθεί η πολυδιάσπαση των κλάδων με όποιες αρνητικές συνέπειες έχει αυτό για το σχολείο και τον εκπαιδευτικό που θα βρίσκεται σε πολλές σχολικές μονάδες για λίγες ώρες.

Ειδική Αγωγή

Τέλος, θεωρούμε απαραίτητο να προβλεφθεί και η **επιμόρφωση των καθηγητών/-τριών στην ειδική αγωγή**, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται στις απαντήσεις της ένταξης των ΑΜΕΑ στα συνήθη σχολεία και οι σχολικές μονάδες που ανήκουν στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση να στελεχώνονται με επιμορφωμένους καθηγητές.

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

Το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ συμβάλλοντας στην προσπάθεια να αντιμετωπιστεί, καταρχήν, το σύνθετο πρόβλημα των υπηρεσιακών μεταβολών και έχοντας ως κύριο στόχο την ολοκληρωμένη λύση του προτείνει τα παρακάτω:

1. Προσλήψεις αναπληρωτών και ωρομισθίων

Κάθε πρόσληψη, αναπληρωτή ή ωρομισθίου καθηγητή/-τριας στη δημόσια δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δεν εξαιρείται, βεβαίως, η πρόσληψη ωρομισθίου για διδασκαλία στην ΠΔΣ) να πραγματοποιείται από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών (πίνακα κατάταξης με βάση την πραγματική εκπαιδευτική προϋπηρεσία σε δημόσιες σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του ΥΠΕΠΘ) και, σε περίπτωση εξάντλησής του, από πίνακα με βάση την ημερομηνία λήξης πτυχίου.

2. Αποσπάσεις σε υπηρεσίες και οργανισμούς

Τα τελευταία χρόνια ο αριθμός των εκπαιδευτικών που αποσπώνται σε μη εκπαιδευτικές υπηρεσίες και οργανισμούς έχει διευρυνθεί απαράδεκτα. Αυτό προκαλεί διαδοχικές παρενέργειες σ' όλο το εργασιακό καθεστώς των εκπαιδευτικών.

Κρίνουμε αναγκαίο τα κενά διοικητικού προσωπικού στην Κεντρική Υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ, στις περιφερειακές υπηρεσίες, στα σχολεία κ.λπ. να καλύπτονται με μόνιμους διορισμούς διοικητικών υπαλλήλων, καθώς και με εθελοντικές μετατάξεις εκπαιδευτικών. Για όσο ακόμη χρόνο θα υπάρχουν τα κενά αυτά, η ΟΛΜΕ δεν είναι καταρχήν αντίθετη με την κάλυψή τους με αποσπάσεις εκπαιδευτικών, οι οποίες θα πραγματοποιούνται έτσι, ώστε να εξασφαλίζεται κατά προτεραιότητα η εύρυθμη λειτουργία όλων των σχολείων από την 1^η του Σεπτεμβρίου.

Σχετικά, **προτείνουμε** τα παρακάτω:

α) Όλες οι αποσπάσεις να γίνονται από το ΚΥΣΔΕ, το όργανο που θα πρέπει να έχει στην ευθύνη του το σύνολο των υπηρεσιακών μεταβολών (προκειμένου να έχει τη συνολική εικόνα της κατάστασης).

β) Να θεσμοθετηθούν μοριοδοτούμενα κριτήρια για όλες τις κατηγορίες αποσπάσεων (από νομό σε νομό, από σχολείο σε σχολείο, στον ΟΕΕΚ και τα ΙΕΚ, στα ΑΕΙ-ΑΤΕΙ, σε διοικητικές θέσεις κ.λπ.).

γ) Οι αποσπάσεις των καθηγητών στις κεντρικές υπηρεσίες του ΥΠΕΠΘ, στις περιφερειακές δ/νσεις και γραφεία εκπαίδευσης, στα ΠΕΚ, στα ΙΕΚ και τους άλλους οργανισμούς, εκτός των ΑΕΙ, να γίνονται για μια τριετία και με δυνατότητα ανανέωσης για μια ακόμη διετία. Θεωρούμε ότι πρέπει να υπάρξει, στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας, καθώς και σε όλες τις περιφερειακές δομές, λεπτομερές οργανόγραμμα το οποίο θα αναφέρει τον ακριβή αριθμό αποσπασμένων εκπαιδευτικών που θα υπηρετούν.

Το Δ.Σ. της ΟΛΜΕ διεκδικεί την απόσπαση εκπαιδευτικών στην Κεντρική Υπηρεσία και στις περιφερειακές εκπαιδευτικές δομές, σε θέσεις που αφορούν καθαρά εκπαιδευτικά ζητήματα (Δ/ση Σπουδών, Δ/ση Φυσικής Αγωγής, ΣΕΠΕΔ, κ.ά.).

δ) Όλοι οι εκπαιδευτικοί να λαμβάνουν τα μόρια της περιοχής στην οποία υπηρετούν και όχι αυτά της οργανικής τους θέσης εφόσον δεν υπηρετούν σε αυτή.

Ως **κίνητρα** προτείνουμε:

- Οι αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί να αποκτούν δικαίωμα μετάθεσης με τη συμπλήρωση της τριετίας ακόμα και αν δεν έχουν υπηρετήσει ένα έτος στη νέα οργανική τους θέση.

- Οι νεοδιόριστοι να μην έχουν δικαίωμα απόσπασης σε υπηρεσίες, εκπαιδευτικές ή μη. Αποσπάσεις νεοδιοριστών να γίνονται μόνο σε περιπτώσεις υπεραριθμίας και μόνο σε σχολική μονάδα άλλου ΠΥΣΔΕ. Στην περίπτωση αυτή, για την απόσπασή τους να λαμβάνονται υπόψη τα μόρια που συγκεντρώνουν για την τοποθέτησή τους σε σχολική μονάδα.

3. Τοποθετήσεις στην περιοχή μετάθεσης

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί πολύ ο αριθμός των εκπαιδευτικών που δεν έχουν οργανική θέση σε σχολική μονάδα και βρίσκονται στη «διάθεση» των οικείων ΠΥΣΔΕ. Το ποσοστό των καθηγητών με αυτό το εργασιακό καθεστώς σε ορισμένες περιοχές υπερβαίνει το 25% του συνόλου των καθηγητών!

Συνέπεια αυτής της κατάστασης είναι κάθε χρόνο να μετακινείται συνεχώς ένας μεγάλος αριθμός καθηγητών, με ό,τι αρνητικό αυτό συνεπάγεται για την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων αλλά και για τους ίδιους τους εργαζόμενους, παρά το γεγονός ότι τα σχολεία μπορεί να έχουν τα ίδια κενά ανά ειδικότητα για πάρα πολλά χρόνια. Παρατηρείται, επίσης, κάθε Σεπτέμβρη, ενώ υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός καθηγητών στη διάθεση του ΠΥΣΔΕ, τα σχολεία να εξακολουθούν να έχουν λειτουργικά κενά, τα οποία, κατά κανόνα, καλύπτονται πολύ αργότερα, με συνέπεια την απώλεια μεγάλου αριθμού διδακτικών ωρών, οι οποίες δεν αναπληρώνονται.

Για να αντιμετωπιστεί αυτό το πρόβλημα προτείνουμε τα παρακάτω: Οι οργανικές θέσεις των αποσπασμένων για μια τριετία στις υπηρεσίες που εποπτεύει το ΥΠΕΠΘ να χαρακτηρίζονται από τα ΠΥΣΔΕ ως κενές οργανικές θέσεις, εν γνώσει αυτού που τη διεκδικεί, και να δίνονται για βελτιώσεις και τοποθετήσεις μετατιθεμένων στην περιοχή. Όταν ο αποσπασμένος επιστρέψει στην οργανική του θέση, ο συνάδελφος που κατείχε για τρία χρόνια αυτή τη θέση, εφόσον κριθεί υπεράριθμος, να μπορεί να διεκδικήσει μια νέα οργανική θέση. Επίσης, όλες οι οργανικές θέσεις καθηγητών που υπηρετούν σε θέσεις με τριετή τουλάχιστον θητεία (όπως οι προϊστάμενοι Γραφείων και εκπαιδευτικών θεμάτων, οι δ/ντές των σχολείων, οι υπεύθυνοι διάφορων τομέων όπως ΓΡΑΣΕΠ, Αγωγής Υγείας, Περιβαλλοντικής εκπαίδευσης κ.ά.) πρέπει να χαρακτηρίζονται από τα ΠΥΣΔΕ ως κενές οργανικές θέσεις για τοποθετήσεις άλλων συναδέλφων.

Με αυτό τον τρόπο εκτιμούμε ότι θα μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των εκπαιδευτικών που βρίσκονται στη διάθεση του ΠΥΣΔΕ. Φυσικά, σε καμιά περίπτωση η ρύθμιση αυτή δε θα λύσει οριστικά το πρόβλημα. Γι' αυτό προτείνουμε, επίσης, τα παρακάτω με στόχο τα σχολεία τον Σεπτέμβρη να ξεκινούν με το μέγιστο αριθμό εκπαιδευτικών και τις ελάχιστες μετακινήσεις κατά την έναρξη των μαθημάτων.

Όσοι/-ες εκπαιδευτικοί δεν είναι δυνατόν να τοποθετηθούν σε κενή οργανική θέση κατά τη διαδικασία τοποθετήσεων Μαΐου – Ιουνίου, να τοποθετούνται σε κάποιο σχολείο με **καθεστώς οιονεί οργανικής θέσης** (οι εκπαιδευτικοί αυτοί δηλαδή δεν θα αντιμετωπίζουν το φάσμα της ακούσιας μετακίνησής τους σε άλλη σχολική μονάδα με τη λήξη του διδακτικού έτους, και μάλιστα χωρίς αποχρώντα λόγο). Πρόκειται για λειτουργική σχέση, η οποία σημαίνει αντιστοίχιση σε υπαρκτό λειτουργικό κενό, σύμφωνα με σχετική εκτίμηση και απόφαση του οικείου ΠΥΣΔΕ. Εάν το Σεπτέμβριο στο σχολείο όπου έχει τοποθετηθεί με την παραπάνω διαδικασία ο/η εκπαιδευτικός διατηρείται πλήρες το λειτουργικό κενό, συνεχίζει να το καλύπτει. Σε αντίθετη περίπτωση, διατίθεται για συμπλήρωση ωραρίου σε κάποιο γειτονικό σχολείο, όπως συμβαίνει και σήμερα.

Το καθεστώς αυτό εξυπηρετεί πρωτίστως τη σχολική μονάδα και τους μαθητές και ταυτόχρονα παρέχει την αυτονόητη προστασία στους εκπαιδευτικούς ως

εργαζόμενους, οι οποίοι θα μπορούν απερίσπαστοι, κατά το δυνατόν, να επιδίδονται στο εκπαιδευτικό έργο τους. Ταυτόχρονα, με τον τρόπο αυτό περιορίζονται ουσιαστικά άσκοπες και δαπανηρές μετακινήσεις. Οι καθηγητές/-τριες που τοποθετούνται σε σχολική μονάδα σύμφωνα με την παραπάνω διαδικασία **δεν θα έχουν προτεραιότητα για την κάλυψη οργανικής θέσης που μπορεί να προκύψει στο σχολείο τους**. Το οργανικό αυτό κενό πρέπει να είναι δυνατόν να διεκδικείται από το σύνολο των καθηγητών/τριών με βάση τις διαδικασίες που προβλέπονται από τις διατάξεις περί μεταθέσεων.

- Η τοποθέτηση των καθηγητών/-τριών που βρίσκονται τώρα στη διάθεση του ΠΥΣΔΕ πρέπει να γίνει με σειρά αρχαιότητας στη περιοχή και με τα μόρια μετάθεσης που έχουν.
- Για τις εντός ΠΥΣΔΕ τοποθετήσεις προτείνουμε να προηγούνται κατά σειρά: Υπεράριθμοι εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτικοί στη διάθεση του ΠΥΣΔΕ και βελτιώσεις – νεομετατιθέμενοι.
- Οι τοποθετήσεις συναδέλφων στα λειτουργικά κενά κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς (Σεπτέμβρης) να γίνονται, κατά σειρά, ως εξής: υπεράριθμοι, εσωτερικές αποσπάσεις, αποσπάσεις από άλλα ΠΥΣΔΕ, νεοδιοριζόμενοι.

4. Τοποθετήσεις πολύτεκνων

Το θέμα των πολύτεκνων οικογενειών και ειδικότερα των πολύτεκνων εκπαιδευτικών είναι ιδιαίτερης σημασίας, αν συνδυαστεί μάλιστα με το οξύ δημογραφικό πρόβλημα. Πρωτίστως, όμως, είναι θέμα γενναίων οικονομικών και κοινωνικών κινήτρων και παροχών, που οφείλει να σχεδιάσει και να προωθήσει η Πολιτεία. **Είναι εσφαλμένη η αντιμετώπιση τέτοιων ζητημάτων με διοικητικές ρυθμίσεις που θίγουν εργασιακά δικαιώματα άλλων συναδέλφων.**

Το τελευταίο διάστημα εμφανίστηκαν σοβαρά προβλήματα, όπως:

- συνάδελφοι που υπηρετούν επί χρόνια στην περιφέρεια για να συγκεντρώσουν τα απαιτούμενα μόρια, ώστε, όταν θελήσουν, να έλθουν στο κέντρο, αδυνατούν, γιατί τυχόν οργανικά κενά καλύπτονται από νεοδιοριστούς ή μετατιθέμενους πολύτεκνους εκπαιδευτικούς, καθώς αυτοί οι συνάδελφοι τοποθετούνται κατ' απόλυτη προτεραιότητα,

- αρχαιότεροι συνάδελφοι με προσωρινή τοποθέτηση σε κάποια σχολεία δεν έχουν καμία ελπίδα να πάρουν οργανική θέση, αφού για την κατάληψή της θα προηγηθούν τυχόν πολύτεκνοι. Συνέπεια αυτού είναι εκπαιδευτικοί με πολυετή προσωρινή τοποθέτηση σε κάποιο σχολείο να έχουν καταστεί ή να κινδυνεύουν να καταστούν την επόμενη σχολική χρονιά υπεράριθμοι,

- συνάδελφοι με οργανική θέση για χρόνια σε κάποιο σχολείο κινδυνεύουν να καταστούν υπεράριθμοι, αν τυχόν τοποθετηθεί στο σχολείο τους κάποιος συνάδελφος πολύτεκνος, καθώς ο τελευταίος εξαιρείται από τη διαδικασία άρσης της υπεραριθμίας. Η περίπτωση αυτή αφορά όλους σχεδόν τους εκπαιδευτικούς.

Για την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων απαιτείται να ληφθούν υπόψη δύο βασικοί όροι:

- η διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων όλων των συναδέλφων. Η οργανικότητα αποτελεί κατάκτηση του κλάδου, διασφαλίζει την ισορροπία των εργασιακών μας σχέσεων και έχει θετικές συνέπειες στην άσκηση του έργου μας.
- η ουσιαστική οικονομική και κοινωνική στήριξη των πολύτεκνων συναδέλφων και των οικογενειών τους.

Ειδικότερα, προτείνουμε:

- Οι πολύτεκνοι εκπαιδευτικοί να προηγούνται στους διορισμούς. Εντός της περιοχής μετάθεσης, όταν καλύπτονται νέες οργανικές θέσεις, δεν πρέπει να προηγούνται έναντι όλων των συναδέλφων της αντίστοιχης ειδικότητας, εφόσον οι τελευταίοι έχουν περισσότερες μονάδες μετάθεσης.
- Η ρύθμιση της υπεραριθμίας να εφαρμόζεται με τον ίδιο τρόπο για όλους τους συναδέλφους (και τους πολύτεκνους). Για το σκοπό αυτό απαιτείται και τροποποίηση της σχετικής διάταξης που αφορά την ειδική κατηγορία πολυτέκνων, του Π.Δ. 50/96. Οι διευκολύνσεις των πολύτεκνων συναδέλφων ως προς τις εξωδιδασκτικές υποχρεώσεις τους δεν μπορεί να γίνονται σε βάρος των υπόλοιπων συναδέλφων και σε βάρος της ίδιας της λειτουργίας της σχολικής μονάδας (απαλλαγή από εξωδιδασκτικές εργασίες, εφημερίες κ.λπ.)
- Θεωρούμε, επίσης, απόλυτα αναγκαία την ενίσχυση των πολύτεκνων συναδέλφων με όλα εκείνα τα ουσιαστικά μέτρα, που θα αποδεικνύουν στην πράξη τη δέουσα ευαισθησία της πολιτείας απέναντί τους (μείωση διδακτικού ωραρίου κ.λπ.). Ανάλογες ενισχύσεις να δοθούν και στους συναδέλφους που έχουν **μονογονεϊκές οικογένειες**.

5. Καθηγητές/-τριες ΙΔΑΧ από ιδιωτικά σχολεία

Οι εκπαιδευτικοί ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου προτείνουμε να έχουν την ίδια μεταχείριση με όλους τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Να διορίζονται δηλαδή κανονικά σε περιοχές όπου γίνονται διορισμοί και με σειρά που καθορίζεται με βάση το χρόνο υπηρεσίας που έχουν συγκεντρώσει. Να υπηρετούν τουλάχιστον ένα χρόνο στη θέση διορισμού τους και κατόπιν με βάση τα μόρια μετάθεσής τους να μπορούν να μετατίθενται.

6. Υπολογισμός των κενών

Στη διαμόρφωση, από την Κεντρική υπηρεσία του ΥΠΕΠΘ, των οριστικών κενών για τις μεταθέσεις και τους διορισμούς ανά περιοχή και ειδικότητα, να μετέχουν και οι αιρετοί του ΚΥΣΔΕ.

7. Ωράριο εκπαιδευτικών και άλλες ρυθμίσεις

Είναι αναγκαίο να προωθηθούν μια σειρά από ρυθμίσεις που ικανοποιούν χρόνια αιτήματα των εκπαιδευτικών. Αυτές οι **ρυθμίσεις** πρέπει άμεσα να υλοποιηθούν και να ληφθούν υπόψη για τις υπηρεσιακές μεταβολές.

A) Να θεσπιστεί μειωμένο ωράριο για τους καθηγητές/καθηγήτριες που είναι γονείς παιδιών με αναπηρία πάνω από 67%, όπως ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στο Δημόσιο τομέα, στα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 16 του Ν. 2527/1997. Η ανωτέρω μείωση του ωραρίου να ισχύει και για τους καθηγητές/-τριες που έχουν οι ίδιοι/-ιες αναπηρία πάνω από 67% ή έχουν υποστεί έμφραγμα μυοκαρδίου, έχουν υποβληθεί σε αγγειοπλαστική ή by pass εγχείρηση.

B) Να μειώνεται το ωράριο των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων με συνυπολογισμό ολόκληρης της δημόσιας προϋπηρεσίας, εφόσον έχει προσφερθεί με το ίδιο πτυχίο, ανεξάρτητα από το αν αυτή είναι εκπαιδευτική ή όχι (ίσχυε με παλαιότερη εγκύκλιο και καταργήθηκε τα τελευταία χρόνια).

Γ) Οι 3 ώρες του μειωμένου ωραρίου των υπευθύνων εργαστηρίων σε όλους τους τύπους σχολείων να αφαιρούνται από το ωράριο που έχει ήδη ο εκπαιδευτικός σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας του.

Δ) Στις ειδικές κατηγορίες μεταθέσεων να περιληφθούν όσοι εκπαιδευτικοί ή τα παιδιά τους πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη τύπου I (ινσουλινοεξαρτώμενα άτομα).

Ε) Μείωση του ωραρίου των πολύτεκνων εκπαιδευτικών κατά 3 ώρες από το ωράριο διδασκαλίας που προβλέπεται σύμφωνα με τα χρόνια υπηρεσίας.

8. Χρονοδιάγραμμα των υπηρεσιακών μεταβολών. Χρόνος διορισμών

Προτείνουμε να **θεσμοθετηθούν** αυστηρά χρονοδιαγράμματα για όλες τις διαδικασίες των υπηρεσιακών μεταβολών, έτσι ώστε την 1^η του Σεπτεμβρίου να βρίσκονται οι καθηγητές/-τριες στις θέσεις τους. Συγκεκριμένα, όλες οι μεταθέσεις, αποσπάσεις και διορισμοί να έχουν ολοκληρωθεί μέχρι 30 Ιουνίου, και πριν την έναρξη του διδακτικού έτους να έχουν προσληφθεί αναπληρωτές σε ενδεχόμενα λειτουργικά κενά. Η εισαγωγική επιμόρφωση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών να ολοκληρώνεται, σε κάθε περίπτωση, πριν την έναρξη του διδακτικού έτους.

Για να αντιμετωπιστεί ριζικά το θέμα των έγκαιρων διορισμών των εκπαιδευτικών, αλλά και της παιδαγωγικής, οικογενειακής και ψυχολογικής προετοιμασίας των νεοδιόριστων, προτείνουμε τα εξής:

Οι διορισμοί να πραγματοποιούνται στις αρχές κάθε ημερολογιακού έτους και πάντως όχι αργότερα από την 1^η Μαρτίου. Στο διάστημα αυτό και μέχρι το τέλος Ιουνίου οι εκπαιδευτικοί αυτοί παρακολουθούν οργανωμένο πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης, εντάσσονται στην σχολική ζωή τοποθετούμενοι σε σχολείο της περιοχής στην οποία διορίζονται, συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία της τάξης παρακολουθώντας διδασκαλίες καθηγητή/-τριας ίδιας ειδικότητας του σχολείου, πραγματοποιούν πρακτικές ασκήσεις διδασκαλίας κ.λπ. Με αυτό τον τρόπο οι εκπαιδευτικοί θα είναι προετοιμασμένοι να ενταχθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία από την έναρξη της επόμενης σχολικής χρονιάς. Αυτό καθίσταται περισσότερο αναγκαίο λόγω της ελλιπούς παιδαγωγικής κατάρτισης των εκπαιδευτικών από τη βασική τους εκπαίδευση. Η πρόταση αυτή είναι ρεαλιστική και άμεσα εφαρμόσιμη.

Να σημειώσουμε ότι όλοι οι διορισμοί πρέπει να γίνονται με τα πλήρη προσόντα, που προβλέπει ο ν. 1566/85 άρθρ. 14 παρ. 8, όπως έχουμε επανειλημμένα προτείνει, και να καταργηθούν οι αντίθετες διατάξεις των ν.2834/00 άρθρο. 1 παρ. 6, ν.2909/01 άρθρ. 6 παρ. 21 και ν.3194/03 άρθρ. 8 παρ. 7. Επιμένουμε, δηλαδή, να είναι απαραίτητο προσόν για διορισμό το παιδαγωγικό πτυχίο τουλάχιστον για όσες ειδικότητες προβλέπονταν από το ν. 1566/1985.

Επίσης, προτείνουμε να συνεξετάζονται σε μια πρώτη φάση οι αιτήσεις για μετάθεση και οι αιτήσεις για απόσπαση από ΠΥΣΔΕ σε ΠΥΣΔΕ. Έτσι, όποιος δεν παίρνει μετάθεση αλλά ζητά ταυτόχρονα και απόσπαση και πληροί της προϋποθέσεις του νόμου, να παίρνει την απόσπαση. Με αυτό τον τρόπο θα ικανοποιείται και το 80% των αποσπάσεων.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Οι βασικές θέσεις της ΟΛΜΕ εδράζονται πάνω σε πάγιες δημοκρατικές αρχές και δεν παρακολουθούν τις εναλλαγές των κομμάτων εξουσίας. Εκεί ακριβώς βρίσκεται και η αξιοπιστία των θέσεών μας. Οι προτάσεις αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Τα στελέχη της εκπαίδευσης να επιλέγονται για τετραετή θητεία, η οποία θα λήγει ταυτόχρονα, για όλα τα στελέχη, στο τέλος της τετραετίας.
2. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων να διαμορφώνεται από τα μοριοδοτούμενα κριτήρια (τυπικά προσόντα), από τα συνεκτιμώμενα και από τη διαδικασία της συνέντευξης, η οποία όμως θα έχει μικρή συμβολή.
3. Για να είναι αξιόπιστη και ουσιαστική η διαδικασία της συνέντευξης, θα πρέπει να αξιολογούνται συγκεκριμένα κριτήρια με επιμέρους μοριοδότηση. Έτσι, θα περιορίζεται η αυθαίρετη και η μη ελέγξιμη υποκειμενική κρίση.
4. Να γίνεται διάκριση των μεταπτυχιακών τίτλων και των επιπλέον πτυχίων των κρινομένων, σε εκείνα που έχουν συνάφεια με τη θέση που διεκδικεί ο υποψήφιος / η υποψήφια και σε εκείνα που δεν έχουν. Για τα πρώτα να προβλέπεται ικανός αριθμός αξιολογικών μονάδων, ενώ τα άλλα να μοριοδοτούνται συμβολικά.
5. Τα Συμβούλια επιλογής ,πέρα από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συγκρότησής τους από εκπαιδευτικούς φορείς, πρέπει να είναι ανεξάρτητα και μη ελεγχόμενα από την εκάστοτε πολιτική εξουσία. Να επιλέγονται από διαδικασίες ευρύτερες και φερέγγυες ειδικότερα, στα συμβούλια επιλογής Δ/ντών και Προϊσταμένων και Σχολικών Συμβούλων να μετέχουν εκπρόσωποι του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ
6. Οι Υποδιευθυντές να τοποθετούνται σε όλες τις σχολικές μονάδες ανεξαρτήτως αριθμού τμημάτων.
7. Στα Συμβούλια Επιλογής Διευθυντών Εκπαίδευσης και Σχολικών Συμβούλων να μετέχουν εκπρόσωποι του Δ.Σ. της ΟΛΜΕ.
8. Από τους πίνακες εξαιρούνται αυτόματα και με δικαίωμα veto του συνδικαλιστικού κινήματος όσα στελέχη ελέγχονται αποδεδειγμένα για αυταρχική συμπεριφορά.
9. Να δημιουργηθεί νέο νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο να παρέχει ουσιαστικότερες αρμοδιότητες στο σύλλογο διδασκόντων κάθε σχολείου.
10. Να υπάρξει δυνατότητα δευτεροβάθμιας κρίσης.
11. Σε κάθε περίπτωση τα μοριοδοτούμενα κριτήρια (τυπικά προσόντα) να έχουν καθοριστικό βάρος στις επιλογές στελεχών.
12. Όλοι οι κλάδοι εκπαιδευτικών να έχουν δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής στην επιλογή Δ/ντών Σχολ. Μονάδων εκεί όπου διδάσκουν (άρα και οι ΤΕ1).
13. Να αναγνωρίζεται στους εκπαιδευτικούς ο χρόνος ως αναπληρωτή ή ωρομίσθιου στη βαθμολογική τους εξέλιξη, άρα και στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων.
14. Δεν μετέχει σε κανένα από τα Συμβούλια Επιλογής ως μέλος κάποιος που είναι ταυτόχρονα και υποψήφιος. Εάν τα τακτικά ή τα αναπληρωματικά αιρετά μέλη είναι ταυτόχρονα και υποψήφια, αντικαθίστανται, ειδικά για τη συγκεκριμένη διαδικασία, από τους επόμενους στον πίνακα εκλογής του ίδιου συνδυασμού (οι οποίοι δεν είναι, επίσης, υποψήφιοι).
15. Όχι σε γραπτή δοκιμασία για την επιλογή των στελεχών.
16. Σε σχέση με την προσωπική συνέντευξη:
 - α). Οργανώνεται με βάση αυστηρά προσδιορισμένους κανόνες και με κριτήρια που αποτιμώνται με συγκεκριμένο αριθμό αξιολογικών μονάδων το καθένα.

β). Αντιπροσωπεύει ένα μικρό ποσοστό του συνολικού αριθμού των μονάδων από μοριοδοτούμενα κριτήρια (σταθερών μορίων) και πάντως σε καμία περίπτωση δεν ανατρέπει ουσιαστικά και μετρήσιμα προσόντα.

γ). Οι ερωτήσεις λαμβάνονται από τράπεζα ερωτήσεων. Τόσο οι ερωτήσεις των μελών του συμβουλίου όσο και οι απαντήσεις των υποψηφίων καταγράφονται στα σχετικά πρακτικά.

17. Όσοι επιλέγονται ως Σχολικοί Σύμβουλοι ή Δ/ντές εκπαίδευσης και μετά την αποδοχή της θέσης στην οποία τοποθετούνται, διαγράφονται από τους υπόλοιπους πίνακες.
18. Τα έτη υπηρεσίας μοριοδοτούνται μόνο μία φορά. Δεν αποδεχόμαστε να μοριοδοτείται χωριστά η εκπαιδευτική και χωριστά η διδακτική υπηρεσία, όπως συμβαίνει σήμερα. Ο υποψήφιος για τη θέση του Σχολικού Συμβούλου, Δ/ντή Δ.Ε. και Προϊστάμενου Γραφείου Εκπ/σης θα πρέπει να έχει τουλάχιστον 10 χρόνια διδακτική προϋπηρεσία.
19. Να ιδρυθεί Σχολή Στελεχών της Εκπαίδευσης, το πτυχίο της οποίας θα θεωρείται απαραίτητο προσόν για να διεκδικήσει κάποιος τη θέση στελέχους της εκπαίδευσης (Δ/ντής Εκπ/σης ή Προϊστάμενος Γραφείου). Δεν δεχόμαστε καμία μεταβατική διάταξη σχετικά με τη Σχολή Στελεχών και κανένα προσωρινό ορισμό Δ/ντή Δ/σης Εκπ/σης ή Προϊσταμένου Γραφείου Εκπ/σης. Η φοίτηση στη Σχολή θα είναι διάρκειας δύο εξαμήνων, δικαίωμα φοίτησης θα έχουν μόνον οι εκπαιδευτικοί και η εισαγωγή θα γίνεται κατόπιν εξετάσεων.

Ο Πρόεδρος

Δημήτριος Ηλιτιάδης

Για το Δ.Σ. της ΟΜΕ


Ο Γεν. Γραμματέας

Νίκος Παλαγιάτος