



Αντί προλόγου

Αγαπητά μέλη,

Όπως είχα προανακοινωθεί το δελτίο που κρατάτε στα χέρια είναι αφιερωμένο στην πρόσφατη εκδήλωση του ΚΟΕΔ που είχε γίνει στις 20 Μαρτίου 2004 με θέμα «Δημόσιος διάλογος για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών της Κύπρου». Είναι γεγονός ότι η εξαιρετική αίθουσα εκδηλώσεων της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος (Κύπρου) αποδείχτηκε πολύ μικρή για να φιλοξενήσει όλα τα μέλη και φίλους του ΚΟΕΔ, αφού το ενδιαφέρον που επιδείχθηκε για συμμετοχή στην εκδήλωση ξεπέρασε κάθε προηγούμενο κάτι που χαροποιεί ιδιαίτερα τον ΚΟΕΔ. Θελήσαμε να δημοσιεύσουμε τις ομιλίες που ακούστηκαν εκείνη τη μέρα για να δώσουμε την ευκαιρία σε όλους εκείνους που δεν μπόρεσαν να παρακολουθήσουν την εκδήλωση να διαβάσουν όλα όσα οι εκλεκτοί ομιλητές επέλεξαν να συμπεριλάβουν στο λόγο τους. Με την ευκαιρία ευχαριστούμε το Χρήστο Θεοφιλίδη, Πρόεδρο της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, την Αφροδίτη Κουφτερού, Λειτουργό στο Γραφείο της Επιτρόπου Διοίκησης, τον Ανδρέα Σκοτεινό, Διευθυντή Μέσης Εκπαίδευσης, τη Ζήνα Πουλλή, Πρόεδρο Κλάδου Επιθεωρητών Μέσης, Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης, τον Ανδρέα Μακρή, Πρόεδρο της Οργάνωσης Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης, τον Πρόεδρο της ΟΕΛΜΕΚ Ανδρέα Ιωσήφ, τον Πρόεδρο της ΠΟΕΔ Σοφοκλή Χαραλαμπίδη και τον Αντιπρόεδρο της ΟΛΤΕΚ Ανδρέα Φωτιάδη για τα κείμενά τους. Διαβάστε ακόμα σ' αυτό το δελτίο το χαιρετισμό που απηύθυνε, κηρύσσοντας την έναρξη της εκδήλωσης, η αντιπρόεδρος του ΚΟΕΔ Μαρία Ηλιοφώτου Επίκουρος καθηγήτρια Εκπαιδευτικής Διοίκησης στο Πανεπιστήμιο και μια προσπάθεια κριτικής και συγκριτικής προσέγγισης των παραπάνω κειμένων από τη Μαρία Παπαϊωάννου, υποψήφια διδάκτορα Εκπαιδευτικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Κύπρου.

ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΚΥΠΡΙΟΥ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ

Κύριος θα είναι ο επόμενος πρόεδρος του Commonwealth Council for Educational Administration and Management (CCEAM). Πρόκειται για εξαιρετική διάκριση και επιτυχία του μέλους της ακαδημαϊκής κοινότητας του Πανεπιστημίου Κύπρου, Αναπληρωτή Καθηγητή Εκπαιδευτικής Διοίκησης Πέτρου Πασιαρδή, με απήχηση τόσο στο ακαδημαϊκό ίδρυμα από το οποίο προέρχεται όσο και στην Κύπρο. Πρόσφατα, ο καθηγητής Πασιαρδής στη δήλωση ενδιαφέροντος για διεκδίκηση της θέσης του Προέδρου του CCEAM ανάμεσα σε άλλα έγγραφα:

«Κατά τη διάρκεια των σπουδών μου στις Η.Π.Α. και ενόσω εργαζόμουν ως Επίκουρος Καθηγητής στο Τέξας δε γνώριζα

την ύπαρξη Εκπαιδευτικής Διοίκησης εκτός των Η.Π.Α.

Το να ανακαλύψω το CCEAM ήταν μια ευλογία και μια αποκάλυψη. Είναι αλήθεια πως ο κόσμος του επιστημονικού μας χώρου από τότε έχει αλλάξει για μένα». Χωρίς αμφιβολία η ενεργός εμπλοκή του στο CCEAM σήμανε μια στροφή στην επαγγελματική του ζωή που τον οδήγησε ύστερα από πλούσια δεκαετή δράση και προσφορά στο ανώτατο αξίωμα του CCEAM, μια διάκριση ζηλευτή στο χώρο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης διεθνώς.

Το Κοινοπολιτειακό Συμβούλιο Εκπαιδευτικής Διοίκησης και Διεύθυνσης (CCEAM) είναι ένας διεθνής οργανισμός που ιδρύθηκε το 1970 με στόχο να συνδέει επαγγελματίες στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης όπως διευθυντές εκπαιδευτικών ινστιτούτων, ακαδημαϊκούς δασκάλους και ερευνητές στο χώρο αυτό. Στοιχεί στη βελτίωση και ανάπτυξη της εκπαιδευτικής διεύθυνσης, στην εγκαθίδρυση ομίλων εκπαιδευτικής διοίκησης και στην προαγωγή δεσμών ανάμεσα στα μέλη, χώρες της Κοινοπολιτείας, μέσω εκδόσεων και συνεδρίων που διοργανώνει. Μέσα στα πλαίσια της δράσης του το CCEAM διοργανώνει σεμινάρια σε διάφορες χώρες της Κοινοπολιτείας και παρέχει υπηρεσίες συμβούλου σε εκπαιδευτικά ιδρύματα. Κορυφαίο επιστημονικό γεγονός διεθνούς εμβέλειας αποτελεί το επιστημονικό συνέδριο που το CCEAM διοργανώνει κάθε δύο χρόνια προσελκύοντας το ενδιαφέρον διακεκριμένων μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Το διοικητικό συμβούλιο του CCEAM αποτελείται από αντιπροσώπους των εθνικών ομίλων εκπαιδευτικής διοίκησης που δραστηριοποιούνται σε χώρες της Κοινοπολιτείας. Αντιπροσωπεύεται στις συνόδους των ηγετών των χωρών της Κοινοπολιτείας, καθώς και στις συνόδους των υπουργών παιδείας των χωρών αυτών. Του CCEAM ηγείται ένα πενταμελές εκτελεστικό συμβούλιο με τετραετή θητεία, το οποίο εφαρμόζει την πολιτική που καθορίζεται από το διοικητικό συμβούλιο.

Ο καθηγητής Πασιαρδής που τα τελευταία δέκα χρόνια εκπροσωπούσε τον Κυπριακό Όμιλο Εκπαιδευτικής Διοίκησης (Κ.Ο.Ε.Δ.) στο CCEAM κατείχε κατά τη τετραετία 2000-2004 τη θέση του εκτελεστικού αντιπροέδρου στο συμβούλιο αυτό. Υπό αυτή την ιδιότητά του διαπραγματεύτηκε με επιτυχία στο Λονδίνο την επίσημη επιχορήγηση του κοινοπολιτειακού ιδρύ-

συνέχεια στη σελ. 2



Η Συντακτική Επιτροπή δέχεται κείμενα (μελέτες, έρευνες, βιβλιοκριτικές κτλ.) για δημοσίευση στο Δελτίο του Ομίλου. Τα κείμενα πρέπει να είναι σύντομα (μέχρι 1500 λέξεις περίπου), σε θέμα σχετικό με την Εκπαιδευτική Διοίκηση και να αποστέλλονται σε γραπτή και ηλεκτρονική μορφή σε πρόγραμμα Word for Windows στις διευθύνσεις: Γιάννης Σαββίδης, Αρσσογού 4Α, 1048 Λευκωσία και i.savvides@cytanet.com.cy

Χαιρετισμός από την αντιπρόεδρο του ΚΟΕΔ Μαρία Ηλιοφώτου-Μένον, κατά την έναρξη της εκδήλωσης με θέμα «Δημόσιος διάλογος για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών της Κύπρου»

Προτού σας καλωσορίσω επίσημα, θα ήθελα να μεταφέρω την απολογία του προέδρου του ΚΟΕΔ, αναπληρωτή καθηγητή Πέτρου Πασιαρδή για την απουσία του από τη σημερινή εκδήλωση. Ο Πέτρος βρίσκεται στη Νότιο Αφρική, όπου έχει προσκληθεί ως Επισκέπτης Καθηγητής για να διδάξει ένα μάθημα στο πρόγραμμα Εκπαιδευτικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου της Προτόρια. Θεωρεί το θέμα της σημερινής μας εκδήλωσης πολύ σημαντικό και πάντα επίκαιρο για το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας. Εύχεται κάθε επιτυχία για γόνιμο και παραγωγικό διάλογο.

Λόγω λοιπόν της απουσίας του κυρίου Πασιαρδή, ως αντιπρόεδρος του ΚΟΕΔ, σας καλωσορίζω στη σημερινή εκδήλωση. Η ανάγκη για μια νέα προσέγγιση στο θέμα της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών της Κύπρου είναι αποδεκτή από όλους τους εμπλεκόμενους στο ισχύον σύστημα. Έρευνες έχουν δείξει ότι το σύστημα ως έχει, όχι μόνο δεν αποτελεί παράγοντα ικανοποίησης για τους εκπαιδευτικούς αλλά αντίθετα λειτουργεί ως αιτία δυσαρέσκειας. Έτσι, ως ΚΟΕΔ, κρίνουμε χρήσιμο το διάλογο για το θέμα με την ελπίδα ότι ο σχετικός προβληματισμός θα οδηγήσει σύντομα σε ριζικές αλλαγές. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει οι εισηγήσεις της σημερινής ημερίδας θα εστιάζονται σε δύο κυρίως ερωτήματα:

Πρώτον, στο βασικό σκοπό που οφείλει να ικανοποιεί ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και δεύτερον, στις κύριες αρχές που θα πρέπει να διέπουν αυτό το σύστημα.

Σ' αυτό το σημείο θα ήθελα να τονίσω ότι δεν είναι η πρώτη φορά που ο ΚΟΕΔ διοργανώνει εκδηλώσεις σχετικές με το θέμα της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών. Τα τελευταία τρία χρόνια διοργανώθηκαν τρεις εκδηλώσεις σχετικές με το θέμα. Τη φορά αυτή αποφασίστηκε από το διοικητικό συμβούλιο του ΚΟΕΔ, μετά από εισήγηση της οργανωτικής επιτροπής, να προβληθεί στην εκδήλωση μια άλλη διάσταση του θέματος καλώντας σε δημόσιο διάλογο τους άμεσα ενδιαφερομένους και εμπλεκόμενους στο σύ-

στημα αξιολόγησης. Στόχος δεν ήταν η διερεύνηση της ακαδημαϊκής - επιστημονικής πτυχής του θέματος αλλά η πληροφόρηση για τις απόψεις των εμπλεκόμενων στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και των ίδιων των εκπαιδευτικών δια των εκπροσώπων τους. Έτσι, με τη σημερινή εκδήλωση στοχεύουμε στη δημιουργία συνθηκών δημόσιου διαλόγου για το θέμα μέσα στα πλαίσια της πολυφωνίας και της δημοκρατικής συμμετοχικότητας. Ο ΚΟΕΔ στο μέλλον θα επανέλθει και με άλλες εκδηλώσεις στις οποίες θα προβάλλεται κατ' εξοχήν η ακαδημαϊκή - επιστημονική πτυχή του θέματος.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους προσκεκλημένους μας που με μεγάλη προθυμία δέχτηκαν να καταθέσουν τις απόψεις τους στη σημερινή ημερίδα. Συγκεκριμένα, θέλω να ευχαριστήσω

- τον Πρόεδρο της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας κύριο Χρήστο Θεοφιλίδη,
- την Ανώτερη Λειτουργό του Γραφείου της Επιτρόπου Διοίκησης κυρία Αφροδίτη Κουφτερού,
- το Διευθυντή Μέσης Εκπαίδευσης κύριο Ανδρέα Σκοτεινό,
- την Πρόεδρο του Κλάδου Επιθεωρητών Μέσης, Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης κυρία Ζήνα Πουλλή,
- τον Πρόεδρο της Οργάνωσης Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΟΕΔΕ) κύριο Ανδρέα Μακρή,
- τον Πρόεδρο της ΟΕΛΜΕΚ κύριο Ανδρέα Ιωσήφ,
- τον Αντιπρόεδρο της ΟΛΤΕΚ κύριο Ανδρέα Φωτιάδη και
- τον Πρόεδρο της ΠΟΕΔ κύριο Σοφοκλή Χαραλαμπίδη.

Θα ήθελα ακόμα να ευχαριστήσω τα μέλη της οργανωτικής επιτροπής της σημερινής εκδήλωσης. Ευχαριστώ επίσης θερμά τους χορηγούς και την Εθνική Τράπεζα για την παραχώρηση της αίθουσας. Τέλος, ευχαριστώ όλους όσοι βρίσκονται σήμερα μαζί μας για τη συμμετοχή και το ενδιαφέρον τους.

Το συντονισμό της σημερινής εκδή-



λωσης θα αναλάβει η μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Κύπρου και γραμματέας του ΚΟΕΔ, Μαρία Γεωργίου.

συνέχεια από τη σελ. 1

ματος προς το CCEAM γεγονός που για τον ίδιο αποτελούσε «μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις» που είχε ποτέ αφού η τότε διαφαινόμενη πρόθεση της Κοινοπολιτείας να περιοίσει τη χρηματοδότησή της προς το CCEAM θα έπρεπε να ανατραπεί από τον ίδιο. Η επιτυχία του καθηγητή Πασιαρδή έδωσε στο CCEAM τη δυνατότητα ενός φιλόδοξου στρατηγικού σχεδιασμού που ήδη εφαρμόζεται από την τελευταία πρόεδρο Jo Howse και τους συνεργάτες της ενώ αναμένεται να αναπτυχθεί πλήρως κατά την επόμενη τετραετία.

Στην πρόσφατη ψηφοφορία που διεξήχθη τον περασμένο Απρίλιο μεταξύ των αντιπροσώπων των χωρών μελών του CCEAM, για πρώτη φορά από της ίδρυσής του και μετά από προέδρους από μεγάλες χώρες της Κοινοπολιτείας όπως η Αυστραλία, ο Καναδάς, η Μεγάλη Βρετανία και η Νέα Ζηλανδία αναδείχθηκε πρόεδρος προερχόμενος από την Κύπρο γεγονός που καθιστά την εκλογή αυτή ιδιαίτερα σημαντική.

Στο προσεχές διεθνές συνέδριο του CCEAM που διοργανώνεται στο Hong Kong τον Οκτώβρη του 2004, ο καθηγητής Πασιαρδής θα αναλάβει επίσημα τα καθήκοντά του και η διοίκηση της γραμματείας του CCEAM θα μεταφερθεί και θα ασκείται από την Κύπρο για τα επόμενα τέσσερα χρόνια.

Το διοικητικό συμβούλιο του ΚΟΕΔ αισθάνεται ιδιαίτερα περήφανο για την επιτυχία του καθηγητή Πασιαρδή, σημερινό Πρόεδρο του Ομίλου, και εκφράζει, μαζί με τα συγχαρητήριά του, ετοιμότητα να συνεργαστεί μαζί του.

Η Εκδοτική Επιτροπή

Η Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών

από το Χρήστο Θεοφιλίδη, Πρόεδρο της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας
(διαφάνειες που προβλήθηκαν κατά την παρουσίαση)

Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Διάσταση Προθέσεων και
Πρακτικής
από το Χρήστο Θεοφιλίδη
Πρόεδρος Επιτροπής
Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας

1

Η λογική της αξιολόγησης

- Απαραίτητο στοιχείο έλλογης δράσης
- Μηχανισμός βελτίωσης διαδικασιών και αποτελεσμάτων



- Στοχούμενα και μη στοχούμενα αποτελέσματα

4

Διαφορετικοί άνθρωποι χρησιμοποιώντας
διαφορετικά κριτήρια και διαφορετικά
επίπεδα για κάθε κριτήριο αξιολογούν
διαφορετικούς ανθρώπους για τον ίδιο σκοπό
(προαγωγή) ο οποίος δεν είναι και η ουσία
της αξιολόγησης.

2

Αντικείμενα αξιολόγησης

- Διδασκαλία-μάθημα
- Διδακτικό εγχειρίδιο
- Καινοτομία-πρόγραμμα
- Προσωπικό

5

Έχουμε ένα σύστημα αξιολόγησης που
δείχνει σχεδόν όλους τους εκπαιδευτικούς
εξαιρετικούς. Τα αποτελέσματα διεθνών
αξιολογήσεων ωστόσο δεν μας βρίσκουν
εξαιρετικούς.

Η απόδοση στις συνεντεύξεις που διενεργεί η
Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας ως
μέρος της διαδικασίας προαγωγών έχει τη
μορφή κανονικής κατανομής. Με βάση τις
αξιολογήσεις όμως έπρεπε αυτή η κατανομή
να είναι λοξή αρνητικά.

3

Αρχές αξιολόγησης προσωπικού

- Κριτήρια και επίπεδα
- Κανονικό δείγμα παρατηρήσεων
- Εγκυρότητα (μετρά αυτό που λέγει ότι μετρά)
- Αντικειμενικότητα και αμεροληψία
- Κλίμα αλληλοσεβασμού και αλληλοκατανόησης
- Δεδομένα (μέτρηση/παρατήρηση)

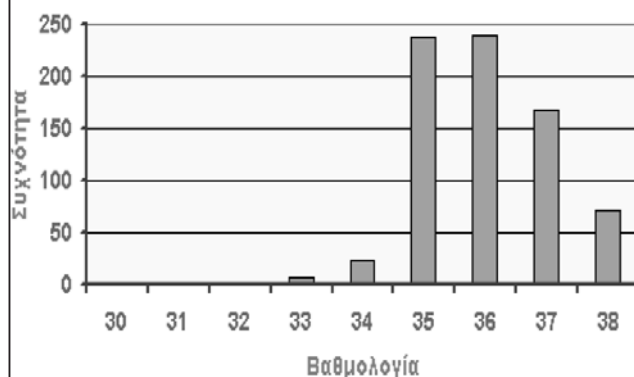
6

Η αξιολόγηση προσωπικού σημερα

- Τυποποίηση και ισοπέδωση
 - Αξιολόγηση με προκαθορισμένες οροφές
- Οι αξιολογήσεις του σχολικού έτους 2002-2003

7

Οι αξιολογήσεις των απλών δασκάλων/νηπιαγωγών για το
σχολικό έτος 2002-2003



10

Πίνακας 1
Οι αξιολογήσεις στη δημοτική εκπαίδευση το σχολικό έτος 2002-2003

Θέση	Αρ.	Ελάχιστη-Μέγιστη	\bar{X}	\pm από γενικό \bar{X}	75 ^ο εκατοστημόριο
Δάσκαλος-Νηπιαγωγός	748	32-38	36,0	-0,4	37,0
Β. Διευθυντής	149	35-38	37,9	+1,5	38,0
Διευθυντής	41	38-39	38,9	+2,5	39,0
Σύνολο	938		36,4		

8

Πίνακας 3
Οι αξιολογήσεις των βοηθών διευθυντών το σχολικό έτος 2002-2003

Βαθμολογία	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
35	1	0,7	0,7
36	1	0,7	1,3
37	15	10,1	11,4
38	132	88,5	100,0
Σύνολο	149	100,0	

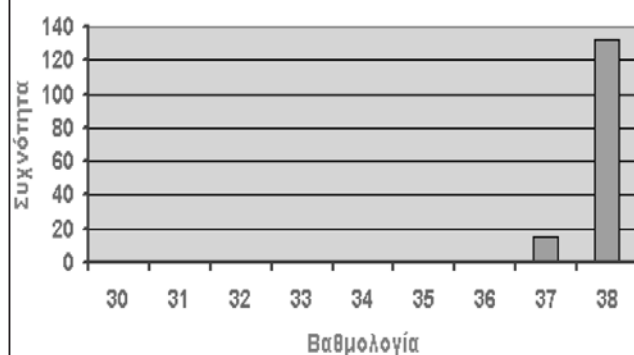
11

Πίνακας 2
Οι αξιολογήσεις των απλών δασκάλων/νηπιαγωγών το σχολικό έτος 2002-2003

Βαθμολογία	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
32	1	0,1	0,1
33	7	0,9	1,1
34	24	3,2	4,3
35	237	31,7	36,0
36	240	32,1	68,0
37	167	22,3	90,4
38	72	9,6	100,0
Σύνολο	748	100,0	

9

Οι αξιολογήσεις των βοηθών διευθυντών για το
σχολικό έτος 2002-2003



12

Πίνακας 4

Οι αξιολογήσεις των διευθυντών το σχολικό έτος 2002-2003

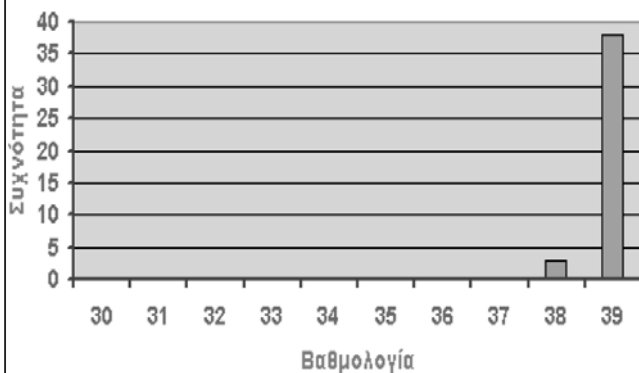
Βαθμολογία	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
38	3	7,3	7,3
39	38	92,7	100,0
Σύνολο	41	100,0	

13

Επιθεωρητής	Αρ.	Ελάχιστο-Μέγιστο	\bar{x}	\pm από γενικό \bar{x}
13	34	35-39	36,5	+0,1
14	24	35-39	36,6	+0,2
15	15	35-38	36,6	+0,2
16	22	35-39	36,6	+0,2
17	11	35-39	36,7	+0,3
18	31	35-39	36,8	+0,4
19	18	35-38	36,8	+0,4
20	19	35-38	36,8	+0,4
21	31	35-39	36,9	+0,5
22	27	35-39	36,9	+0,5
23	8	35-38	37,3	+0,9
24	22	35-39	37,3	+0,9
Σύνολο	600	34-39	36,4	

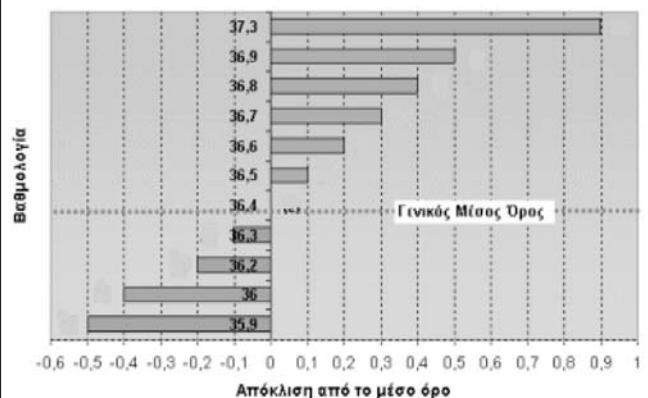
16

Οι αξιολογήσεις των διευθυντών για το σχολικό έτος 2002-2003



14

Βαθμολογία εκπαιδευτικών δημοτικής από επιθεωρητές γενικών μαθημάτων για το σχολικό έτος 2002-2003



17

Πίνακας 5
Βαθμολογία εκπαιδευτικών δημοτικής κατά επιθεωρητές γενικών μαθημάτων για το σχολικό έτος 2002-2003

Επιθεωρητής	Αρ.	Ελάχιστο-Μέγιστο	\bar{x}	\pm από γενικό \bar{x}
1	42	34-39	35,9	-0,5
2	33	34-38	35,9	-0,5
3	26	34-39	36,0	-0,4
4	36	34-39	36,0	-0,4
5	35	34-39	36,2	-0,2
6	21	35-39	36,2	-0,2
7	31	35-39	36,2	-0,2
8	6	36-38	36,3	-0,1
9	31	34-39	36,3	-0,1
10	27	35-39	36,4	0,0
11	26	35-39	36,4	0,0
12	24	35-39	36,5	+0,1



15

Τι υπάρχει σήμερα

Το αποτέλεσμα:

- Πικρία και απογοήτευση
- Έλλειψη κινήτρων
- Δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα

18

Αξιολόγηση υποψηφίων και απόδοση στη συνέντευξη

Συνοπτική κατάσταση της τελευταίας βαθμολογίας των εκπαιδευτικών λειτουργών που προήχθησαν το 2003 κατά θέση

Θέση	Βαθμολογία			
	Εύρος βαθμολογίας	25 ^ο εκατοστημόριο	Μέσος όρος	75 ^ο εκατοστημόριο
Νηπιαγωγός-Δάσκαλος	34-38	36	36,8	37
Βοηθός διευθυντής	38	38	38,0	38
Διευθυντής	38-39	39	39	39

19

Αξιολόγηση υποψηφίων και απόδοση στη συνέντευξη

Οι τρεις τελευταίες βαθμολογίες για βοηθούς διευθυντές δημοτικής εκπαίδευσης

Βαθμός	1 ^η βαθμ.		2 ^η βαθμ.		3 ^η βαθμ.	
	Συχν.	%	Συχν.	%	Συχν.	%
37	18	90,0	1	3,6	---	---
38	2	10,0	27	96,4	82	100,0
Σύνολο	20	100,0	28	100,0	82	100,0

22

Αξιολόγηση υποψηφίων και απόδοση στη συνέντευξη

Συγκριτική μελέτη των τριών τελευταίων βαθμολογιών των εκπαιδευτικών λειτουργών που προήχθησαν το 2003

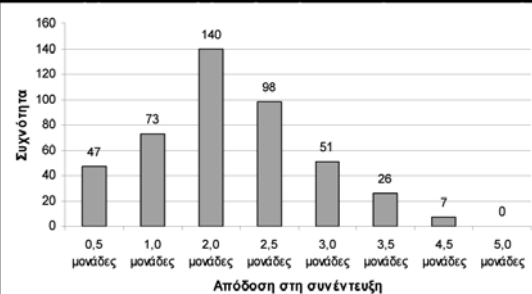
Θέση	1 ^η βαθμολογία		2 ^η βαθμολογία		3 ^η βαθμολογία	
	Ελ-Μεγ*	Μέσος όρος	Ελ-Μεγ*	Μέσος όρος	Ελ-Μεγ*	Μέσος όρος
Νηπιαγωγός-Δάσκαλος	33-37	35,0	35-38	35,7	34-38	36,8
Βοηθός διευθυντής	37-38	37,1	37-38	37,9	38	38
Διευθυντής	38-39	38,2	38-39	38,2	38-39	39,0

* Ελάχιστη βαθμολογία - μέγιστη βαθμολογία

20

Αξιολόγηση υποψηφίων και απόδοση στη συνέντευξη

Αξιολόγηση της απόδοσης στη συνέντευξη των



23

Αξιολόγηση υποψηφίων και απόδοση στη συνέντευξη

Οι τρεις τελευταίες βαθμολογίες για δασκάλους

Βαθμός	Δάσκαλος/Νηπιαγωγός					
	1 ^η βαθμ.		2 ^η βαθμ.		3 ^η βαθμ.	
	Συχν.	%	Συχν.	%	Συχν.	%
33	1	1,4	---	---	---	---
34	19	26,4	---	---	1	0,9
35	35	48,6	46	45,1	1	0,9
36	12	16,7	43	42,2	33	30,6
37	5	6,9	8	7,8	57	52,8
38	---	---	5	4,9	16	14,8
Σύνολο	72	100,0	102	100,0	108	100,0

21

Πρόταση

Αναβάθμιση της θέσης του διευθυντή (πρώτος αξιολογητής):
Επιλογή με κριτήριο την εμπειρογνωμοσύνη και τις διοικητικές δεξιότητες και όχι την αρχαιότητα και τη θέση στην ιεραρχία

24

Πρόταση (συνέχεια)

- Προϋπόθεση για διορισμό: Σπουδές στην εκπαιδευτική διοίκηση
- Οι υποψήφιοι για τη θέση αξιολογούνται από το ίδιο κλιμάκιο επιθεωρητών
- Όσοι κριθούν επικρατέστεροι αξιολογούνται από ειδικό σώμα για την καταλληλότητά τους να αναλάβουν διευθυντικό έργο:
 - Κριτήρια: δεξιότητες οργάνωσης και διοίκησης σχολείου
 - Τρόπος αξιολόγησης: ολόημερη αξιολόγηση μέσα από σειρά έργων/προβλημάτων διοίκησης σχολείου

25

Πρόταση (συνέχεια)

- Δημιουργία νέων θέσεων με υψηλή μισθολογική κλίμακα:
 - Παιδαγωγικός σύμβουλος:
 - Για ελάχιστο αριθμό σχολικών μονάδων
 - **Με πρόνοια στο σχέδιο υπηρεσίας για έγκυρες παιδαγωγικές σπουδές.**
 - Σύμβουλος εκπαιδευτικής τεχνολογίας
 - Για ελάχιστο αριθμό σχολικών μονάδων

26

Πρόταση (συνέχεια)

Αξιολόγηση σε επίπεδο σχολικής μονάδας:

- Συμμετοχικός προγραμματισμός στόχων και επιδιώξεων (δάσκαλος, διευθυντής, παιδαγωγικός σύμβουλος)
- Διαμορφωτική (συντρέχουσα) αξιολόγηση
- Έκθεση δράσης εκ μέρους του αξιολογούμενου (αυτοαξιολόγηση)
- Τελική αξιολόγηση. Σκοπούμενα και μη σκοπούμενα αποτελέσματα. Οριοθέτηση της επόμενης δράσης
- Αποσύνδεση της προαγωγής από αυτή την αξιολόγηση

27



Ο Χρίστος Θεοφιλίδης, Πρόεδρος της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας στο βήμα.

Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ:

Εμπειρίες του Γραφείου Επιτρόπου Διοικήσεως

από την Αφροδίτη Κουφτερού, Ανώτερη Λειτουργό στο Γραφείο της Επιτρόπου Διοίκησης

Καταρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Κυπριακό Όμιλο Εκπαιδευτικής Διοίκησης για την πρόσκλησή του να καταθέσω τις απόψεις της Επιτρόπου Διοικήσεως (ΕΔ) στη σημερινή εκδήλωση. Θα ήθελα να εκφράσω τις απολογίες της Επιτρόπου Διοικήσεως που δεν μπόρεσε να παρευρεθεί η ίδια. Η δική μου παρουσία θα εστιαστεί αναπόφευκτα στις εμπειρίες του Γραφείου ΕΔ όσον αφορά τα θέματα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, με αναφορά και στην αυτεπάγγελτη έρευνα του Γραφείου όσον αφορά το θέμα.

Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών

Από την έναρξη της λειτουργίας του Γραφείου ΕΔ άρχισε και η υποβολή παραπόνων εκπαιδευτικών που άπτοντο της αξιολόγησής τους. Μέχρι το 1998 τα παράπονα αυτά ήταν μεμονωμένα και μπορώ να πω ότι το θέμα δεν είχε απασχολήσει σε βάθος το Γραφείο. Η κατάσταση διαφοροποιήθηκε από το 1998, όταν άρχισε η μαζική υποβολή παραπόνων εκπαιδευτικών σχετικά με την αξιολόγησή τους.

Η πλειονότητα των παραπόνων αυτών προερχόταν από εκπαιδευτικούς της Δημοτικής Εκπαίδευσης. Τα θέματα όμως που εγείρονταν αφορούσαν γενικότερα προβλήματα που, με αφορμή συγκεκριμένα παράπονα, διαπιστώθηκε ότι παρουσιάζονταν και στη Μέση, Γενική και Μέση Τεχνική Εκπαίδευση.

Έχοντας υπόψη την τεράστια σημασία που οι αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών λειτουργιών έχουν στην ανέλιξή τους, το Γραφείο ΕΔ προχώρησε και σε αυτεπάγγελτη έρευνα του θέματος η οποία οδήγησε στην υποβολή Έκθεσης με συγκεκριμένες επισημώσεις.

Στεγανοποίηση Βαθμολογιών

Το σημαντικότερο ίσως πρόβλημα

που διαπιστώθηκε από τη διερεύνηση μεγάλου αριθμού παραπόνων ήταν η στεγανοποίηση των βαθμολογιών των εκπαιδευτικών, ο καθορισμός δηλαδή ορίου άλλου από αυτό που προβλέπουν οι κανονισμοί. Παρά το γεγονός ότι δίδεται η δυνατότητα βαθμολόγησης στα τέσσερα στοιχεία από το ένα μέχρι το δέκα διαπιστώθηκε ότι καθοριζόταν εκ των προτέρων η μέγιστη βαθμολογία που θα δίδόταν κατά βαθμίδα εκπαιδευτικών, καθώς και ο αριθμός των εκπαιδευτικών που θα λάμβανε τη μέγιστη βαθμολογία.

Γενικά, η αντίληψη που επικρατεί είναι ότι η βαθμολογία θα πρέπει να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου και με την προαγωγή του εκπαιδευτικού. Είναι εκπληκτικό ότι σε καμιά περίπτωση, από όσες τουλάχιστον έχει χειριστεί το Γραφείο ΕΔ στα έντεκα χρόνια λειτουργίας του, δε διαπιστώθηκε μείωση βαθμολογίας εκπαιδευτικού.

Λογικά αναμένεται ότι με την πάροδο του χρόνου ο εκπαιδευτικός θα μπορεί να εκτελεί τα καθήκοντά του πιο αποτελεσματικά. Η αξιολόγηση όμως των εκπαιδευτικών δε στηρίζεται μόνο στο στοιχείο της απόδοσης στην εκτέλεση των καθηκόντων. Στην αξιολόγηση λαμβάνεται υπόψη η επαγγελματική κατάρτιση, οι ανθρώπινες σχέσεις και η γενική συμπεριφορά και δράση. Επομένως, είναι δυνατόν τα στοιχεία αυτά να επηρεαστούν αρνητικά με τη πάροδο του χρόνου. Ένας πρωτοδιόριστος εκπαιδευτικός μπορεί να έχει πλούσια και αξιολογημένη δράση, με την πάροδο όμως του χρόνου το ενδιαφέρον του να μειωθεί.

Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις προαγωγής των εκπαιδευτικών. Υπάρχουν εκπαιδευτικοί με άριστη και επαρκή κατάρτιση οι οποίοι στην τάξη είναι υπόδειγμα εκπαιδευτικών. Με την προαγωγή τους

αναλαμβάνουν όμως και διοικητικής φύσης καθήκοντα τα οποία πιθανόν να μην μπορούν να εκτελέσουν το ίδιο ικανοποιητικά.

Το θέμα της υιοθέτησης, εκ μέρους των επιθεωρητών, πλαισίων άλλων από αυτά που καθορίζονται στους σχετικούς Κανονισμούς για βαθμολόγηση των εκπαιδευτικών υπήρξε το αντικείμενο προσφυγής στο Ανώτατο Δικαστήριο το οποίο έκρινε ότι «Σε τελική ανάλυση ο αυθαίρετος καθορισμός ανωτάτου ορίου βαθμολογίας άλλου από εκείνον που ορίζεται από τους Κανονισμούς, υποσκάπτει κατευθείαν το μηχανισμό αποτίμησης που εισάγει ο Νόμος. Σε ένα σύστημα στο οποίο μετρούν και τα εκατοστά της μονάδας και στο οποίο ο καλύτερος καταφαίνεται από το άθροισμα των μονάδων και της αρχαιότητας και των προσόντων, η καθήλωση που αποφασίστηκε σαφώς εννοεί εκείνους που, ούτως ή άλλως, θα βαθμολογούνταν με 36 ή πιο κάτω επειδή τόσα άξιζαν και αδικεί εκείνους που βαθμολογούνται με 36 εξαιτίας της τακτικής που υιοθετήθηκε».

Απόρριψη Ενστάσεων

Η στεγανοποίηση των βαθμολογιών, πέρα από τη δημιουργία του φαινομένου της ισοπέδωσης, δημιουργεί ακόμη ένα πρόβλημα. Έχει σαν αποτέλεσμα την απόρριψη των ενστάσεων που υποβάλλονται κατά βαθμολογίας χωρίς την ουσιαστική βασικά εξέτασή τους, αφού τυχόν αποδοχή τους θα επηρέαζε τη φιλοσοφία της στεγανοποίησης των βαθμολογιών.

Έτσι, διαπιστώθηκε, κατά τη διερεύνηση μεγάλου αριθμού παραπόνων, ότι ο εκπαιδευτικός, κατά κανόνα, λάμβανε στην ένστασή του μια τυποποιημένη επιστολή στην οποία αναφερόταν ότι «ορθά είχε βαθμολογηθεί». Τούτο έγινε ακόμη και σε

περίπτωση που το ένα μέλος του κλιμακίου αξιολόγησης εισηγήθηκε αύξηση της βαθμολογίας και ένα μέλος διαφώνησε μονολεκτικά. Η ένσταση απορρίφθηκε χωρίς και πάλι να δοθεί αιτιολογία για την τελική απόφαση.

Σε αριθμό εκθέσεων που υποβλήθηκαν από το Γραφείο ΕΔ τονίστηκε ότι οι πράξεις διακριτικής ευχέρειας πρέπει να είναι επαρκώς και δεόντως αιτιολογημένες. Η τήρηση της νομικής αυτής επιταγής, που εκπηγάζει από την αρχή της νομιμότητας είναι επιβεβλημένη για να διαπιστώνεται η ορθή εφαρμογή του νόμου και να καθίσταται εφικτός ο έλεγχος των πράξεων της διοίκησης. Η πιο πάνω αρχή έχει ενσωματωθεί και στον περί των Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμο του 1999 στον οποίο καθορίζεται ότι η αιτιολογία που δίδεται σε μια διοικητική πράξη πρέπει να είναι σαφής και όχι είναι γενική και αόριστη, ώστε να αφήνει αμφιβολίες ως προς τον πραγματικό λόγο που οδήγησε ένα διοικητικό όργανο στη λήψη συγκεκριμένης απόφασης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι με την πιο πάνω θέση έχει συμφωνήσει και η Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας ενώπιον της οποίας το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, έθεσε το θέμα.

Διαδικασία Εξέτασης Ενστάσεων

Παράπονα υποβλήθηκαν στο Γραφείο ΕΔ και όσον αφορά τη διαδικασία που ακολουθήθηκε κατά την εξέταση ενστάσεων εκπαιδευτικών.

Υπήρξαν περιπτώσεις όπου οι ενστάσεις των εκπαιδευτικών δεν παραπέμφθηκαν για εξέταση στο κλιμάκιο επιθεωρητών, ή και περιπτώσεις όπου η ένσταση παραπέμφθηκε σε κλιμάκιο Επιθεωρητών με άλλη όμως σύνθεση από αυτή που συνέταξε την έκθεση.

Σε μία περίπτωση διαπιστώθηκε, επίσης, ότι οι ενστάσεις της παραπονομένης αναφορικά με τις αξιολογήσεις της για τέσσερα σχολικά έτη δεν εξετάστηκαν από τα κλιμάκια τα οποία προέβησαν στις αρχικές αξιολογήσεις, αλλά από το Γενικό Επιθεωρητή Δημοτικής Εκπαίδευσης,

κατά παράβαση της σχετικής νομοθεσίας. Για το θέμα αυτό επισημάνθηκε για άλλη μια φορά, ότι η ρητή επιταγή του Κανονισμού 22, όπως το κλιμάκιο αξιολόγησης εκφέρει απόψεις επί των ενστάσεων, στηρίζεται στη λογική της άμεσης επαφής με το αντικείμενο αξιολόγησης, που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η προσφερόμενη εργασία. Απόκλιση από τις πρόνοιες αυτές συνιστά παράβαση νόμου, όπως χαρακτηρίστηκε σημειώθηκε σε Έκθεση της ΕΔ.

Μέσα στο 2003 διαπιστώθηκε, κατά την εξέταση παραπόνου, ότι η ένσταση που είχε υποβάλει η παραπονομένη όσον αφορά την αξιολόγηση της παραπέμφθηκε στο τρίτο μέλος του κλιμακίου αξιολόγησης για εξέταση επειδή τα άλλα δύο μέλη είχαν ήδη αφυπηρητήσει. Στην Έκθεση που υποβλήθηκε για το παράπονο αυτό τονίστηκε ότι σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 20 του περί των Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμου, ένα συλλογικό όργανο για να είναι νόμιμο, πρέπει να είναι συγκροτημένο από όλα τα πρόσωπα που ορίζει ο νόμος. Η ύπαρξη κενής θέσης λόγω θανάτου ή παραίτησης ενός μέλους δεν επιτρέπει τη νόμιμη συγκρότηση του συλλογικού οργάνου, εκτός αν ο νόμος προβλέπει διαφορετικά. Ενόψει τούτου εκφράστηκε η θέση ότι η παραπομπή της ένστασης της παραπονομένης στο τρίτο μέλος του κλιμακίου παραβιάζει τις νομοθετικές πρόνοιες και καθιστά τη διαδικασία που ακολουθήθηκε τρωτή και παράνομη. Υποβλήθηκε εισήγηση όπως σημειωθεί στο σχετικό φάκελο της παραπονομένης ότι η ένστασή της κατά της συγκεκριμένης αξιολόγησής της δεν μπορεί να εξεταστεί για τους πιο πάνω λόγους.

Για το θέμα το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού ζήτησε γνωμοδότηση από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, θέση της οποίας είναι ότι επανεξέταση της ένστασης εκπαιδευτικού λειτουργού μπορεί να διενεργηθεί εφόσον το κλιμάκιο αξιολόγησης παραμένει το ίδιο. Έστω και ένα μέλος του κλιμακίου αξιολόγησης να απουσιάζει η επανεξέταση της ένστασης δεν είναι δυνατή.

Αντίφαση μεταξύ ειδικής έκθεσης/συνήθους έκθεσης και εκθέσεων Διευθυντών Σχολείων

Κατά την εξέταση παραπόνων εκπαιδευτικών διαπιστώθηκαν επίσης αντιφάσεις μεταξύ του περιεχομένου των διαφόρων εκθέσεων που ετοιμάζονται, της έκθεσης του Διευθυντή, της συνήθους έκθεσης του οικείου Επιθεωρητή και της ειδικής έκθεσης.

Εξετάσαμε περίπτωση στην οποία, ενώ ο εκπαιδευτικός είχε αξιολογηθεί ως εξαίρετος από το Διευθυντή του σχολείου και είχε κριθεί από τον οικείο Επιθεωρητή ως επαρκέστατος φιλόλογος και δάσκαλος με άριστα αποτελέσματα, στη συνέχεια, ως μέλος της ομάδας αξιολόγησης ο ίδιος Επιθεωρητής συμφώνησε με τα άλλα δύο μέλη ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης του εκπαιδευτικού, δεν υποστήριξε δηλαδή τη δική του άποψη αναφορικά με την αποτελεσματικότητα της εργασίας του παραπονομένου.

Κατά τη διερεύνηση άλλου παραπόνου διαπιστώθηκε ότι όταν η παραπονομένη υπέβαλε ένσταση χωρίς να προβάλει συγκεκριμένα επιχειρήματα, ο οικείος Επιθεωρητής της περιέπεσε σε αντιφάσεις, αφού στη συνήθη έκθεσή του την είχε χαρακτηρίσει πολύ επαρκή φιλόλογο, εργατική και μεθοδική ενώ εκ των υστέρων επεσήμανε αδυναμίες που δεν καταγράφονται στον προσωπικό της φάκελο.

Υπήρξε ακόμη περίπτωση παραπονομένου με διδακτορικό δίπλωμα στον κλάδο του που έλαβε βαθμολογία 34 και όταν ισχυρίστηκε ότι η εν λόγω βαθμολογία τον αδικεί, η ομάδα αξιολόγησής του έκρινε ότι η κατοχή διδακτορικού τίτλου δεν εξυπακούει και βαθμολόγηση με 10 μονάδες. Ανέφερε επίσης ότι σύμφωνα με τον άμεσα προϊστάμενό του δε διακρίθηκε όσον αφορά τη γενική συμπεριφορά και δράση και την επάρκεια της εργασίας του. Όμως ο διευθυντής του σχολείου στο οποίο υπηρετούσε ο παραπονοούμενος στη δική του έκθεση είχε αναφέρει ότι ο παραπονοούμενος αξιοποιεί στην πράξη την επιστημονική και παιδα-

γωγική του κατάρτιση, ότι η συμπεριφορά του είναι άψογη, το ήθος του εξαιρετικό και ότι έχει πλούσια κοινωνική προσφορά. Ο οικείος δε Επιθεωρητής ανέφερε στη συνήθη έκθεσή του ότι παρακολουθεί τις εξελίξεις του κλάδου του, ενδιαφέρεται για περαιτέρω επιμόρφωση έχει μεγάλη κοινωνική και πολιτιστική δράση εντός και εκτός σχολείου και ότι γι' αυτό ξεχωρίζει για την προσφορά του.

Ενδιαφέρον είχε η διερεύνηση παραπόνου όπου η ένσταση που υπέβαλε ο εκπαιδευτικός για τα σημεία 1 και 2 απορρίφθηκε με την αιτιολογία, μεταξύ άλλων, ότι υπάρχουν πολλά περιθώρια επαρκέστερης απόδοσης που αφορούν τη σύγχρονη μεθοδολογία της διδασκαλίας ξένων γλωσσών. Η άποψη αυτή δεν ήταν όμως σύμφωνη με τα όσα η Διευθύντρια του σχολείου ανέφερε στη συνήθη έκθεσή της, ότι ο παραπονούμενος εφαρμόζει ποικίλες και αποτελεσματικές μεθόδους διδασκαλίας και χρησιμοποιεί ποικίλα και κατάλληλα εποπτικά μέσα για τη μετάδοση των γνώσεων στους μαθητές. Στην Έκθεση της ΕΔ για το θέμα σημειώθηκε ότι είχε παρατηρηθεί ότι τα κλιμάκια αξιολόγησης αιτιολογούν τις αποφάσεις τους, προβάλλοντας συχνά τον ισχυρισμό ότι ο υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικός χρησιμοποιεί συγκεκριμένη μέθοδο διδασκαλίας ενώ θα έπρεπε να χρησιμοποιεί κάποια άλλη. Όπως αναφέρεται στην Έκθεση, οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί πρέπει να αξιολογούνται με βάση τα αποτελέσματα της μεθόδου διδασκαλίας που εφαρμόζουν και όχι από το ποια μέθοδος εφαρμόζεται διότι κάποια από αυτές μπορεί να έχει ικανοποιητικά αποτελέσματα σε συγκεκριμένους μαθητές και μη ικανοποιητικά σε άλλους. Επίσης, η άποψη αυτή συνάδει με την ανάλυση του κριτηρίου «Επάρκεια στην Εργασία» όπου λαμβάνεται υπόψη το κατά πόσο ο καθηγητής καταστρώνει συγκεκριμένο σχέδιο εργασίας, χωρίς να γίνεται οποιαδήποτε αναφορά σε συγκεκριμένη μέθοδο, το οποίο εφαρμόζει με επιτυχία αλλά έχει την ευελιξία να το τροποποιεί όταν χρειάζεται.

Αξιολόγηση χωρίς δέουσα έρευνα

Κατά τη διερεύνηση παραπόνων διαπιστώθηκε επίσης ότι υπήρξαν περιπτώσεις όπου οι αξιολογήσεις γίνονταν χωρίς να προηγηθεί η δέουσα έρευνα όλων των σχετικών στοιχείων, με αποτέλεσμα να εμφιλοχωρεί πλάνη περί τα πράγματα κατά τρόπο ώστε οι σχετικές αποφάσεις να πάσχουν. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών γίνεται με βάση τέσσερα συγκεκριμένα κριτήρια τα οποία έχουν αναλυθεί σε επί μέρους σημεία. Αυτά θα πρέπει να αποτελούν και τον κύριο άξονα αξιολόγησης και αυτά πρέπει να ακολουθούνται κατά τη διαδικασία αξιολόγησης και εξέτασης ενστάσεων. Η βαθμολογία του εκπαιδευτικού για τον κάθε τομέα ξεχωριστά θα πρέπει να εξάγεται από τη συνεκτίμηση της εικόνας που παρουσιάζεται σ' αυτά.

Ολοκλήρωση διαδικασίας προαγωγών ενώ η βαθμολογία δεν έχει κοινοποιηθεί στον εκπαιδευτικό.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η βαθμολογία του εκπαιδευτικού δεν κοινοποιείται σ' αυτόν παρά μόνο μετά από δικό του αίτημα. Διαπιστώθηκε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις υπήρξε ολιγωρία στην κοινοποίηση της βαθμολογίας εκπαιδευτικού με αποτέλεσμα να στερηθεί ο παραπονούμενος του νόμιμου δικαιώματος της ένστασης και να επηρεαστούν οι προοπτικές ανέλιξής του. Η υιοθέτηση για σκοπούς προαγωγών βαθμολογίας εκπαιδευτικών λειτουργιών προτού αυτή κοινοποιηθεί στα ενδιαφερόμενα μέρη, για να ασκήσουν, αν επιθυμούν, το νόμιμο δικαίωμά τους για υποβολή ένστασης καθιστά το θεσμό της ένστασης ανενεργό και άνευ αντικειμένου ενώ ταυτόχρονα δημιουργεί καταστάσεις που ενδεχομένως να επηρεάζουν αρνητικά τις προοπτικές ανέλιξής τους.

Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι η εμπλεκόμενη υπηρεσία παρέλειψε, σε συγκεκριμένη περίπτωση, να εξετάσει εντός εύλογου χρόνου την υποβληθείσα ένσταση, με αποτέλεσμα η σχετική απάντηση να κοινοποιηθεί στον παραπονούμενο επτά

μήνες αφότου υπέβαλε την ένστασή του. Για την περίπτωση αυτή, σημειώθηκε στη σχετική Έκθεση ότι η καθυστέρηση στη διαδικασία εξέτασης των ενστάσεων έχει ως αποτέλεσμα τη μη οριστικοποίηση της βαθμολογίας μέχρι τη λήψη τελικής απόφασης επί της ένστασης. Το γεγονός, όμως, αυτό ενέχει τον κίνδυνο, στις περιπτώσεις όπου μεσολαβούν διαδικασίες προαγωγών, να ληφθεί υπόψη η υπό αμφισβήτηση βαθμολογία, αφού η τελική απόφαση επί της ένστασης ενδεχομένως να μη ληφθεί πριν από το πέρας των προαγωγών. Για το λόγο αυτό υποβλήθηκε εισήγηση, όπως το αρμόδιο Υπουργείο δώσει τις κατάλληλες οδηγίες, ώστε οι ενστάσεις που υποβάλλονται κατά των αξιολογήσεων, εξετάζονται εντός εύλογου χρόνου.

Συχνότητα αξιολόγησης

Αντικείμενο παραπόνων εκπαιδευτικών είναι σε πολλές περιπτώσεις και η συχνότητα αξιολόγησής τους. Ισχυρίζονται ότι άλλοι συνάδελφοί τους τυγχάνουν συχνότερα αξιολόγησης. Το θέμα της συχνότητας ετοιμασίας ειδικής έκθεσης είναι ιδιαίτερα σημαντικό αφού συνδέεται άμεσα με την τακτική της στεγανοποίησης των βαθμολογιών. Με δεδομένη τη φιλοσοφία ότι η βαθμολογία των εκπαιδευτικών θα πρέπει να αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου, οι εκπαιδευτικοί που τυγχάνουν συχνότερα αξιολόγησης τίθενται σε ευμενέστερη θέση από τους άλλους συναδέλφους τους.

Βέβαια, θα πρέπει να πούμε ότι το πρόβλημα της συχνότητας υποβολής ειδικών εκθέσεων πηγάζει εν μέρει και από τους ίδιους τους Κανονισμούς όπου δεν καθορίζεται ρητά κάθε πόσα χρόνια πρέπει να υποβάλλεται ειδική έκθεση.

Κοινοποίηση βαθμολογίας

Επισημάνθηκε, μετά από τη διερεύνηση συγκεκριμένου παραπόνου, ότι η διαδικασία που ακολουθεί το αρμόδιο Υπουργείο, για κοινοποίηση των βαθμολογιών των υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικών, είναι επισφαλής, με αποτέλεσμα, να δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς το

χρόνο παραλαβής τους από τους ενδιαφερόμενους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα διαπιστώθηκε ότι, με βάση τις ισχύουσες κατά τον ουσιώδη χρόνο ρυθμίσεις, οι αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών αποστέλλονταν στο σχολείο στο οποίο υπηρετούσαν, με συνήθη επιστολή και όχι συστημένη, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει καμία απόδειξη κατά πόσον αυτή παρελήφθη και τότε. Στα πλαίσια της έρευνας του παραπάνου διαπιστώθηκε ότι η ένσταση του παραπονούμενου θεωρήθηκε εκπρόθεσμη και απερρίφθη, ακριβώς επειδή δημιουργήθηκε αμφιβολία ως προς το χρόνο παραλαβής της.

Στη σχετική Έκθεση που υποβλήθηκε, και παρά το γεγονός ότι μετά από παρέμβαση της Επιτρόπου Διοικήσεως η εμπλεκόμενη υπηρεσία προχώρησε στην εξέταση της εν λόγω ένστασης, έγινε εισήγηση, όπως υιοθετηθούν τέτοιες ρυθμίσεις, οι οποίες να διασφαλίζουν αφενός την κοινοποίηση των επιστολών στους παραλήπτες τους και αφετέρου να παρέχουν στη διοίκηση τη δυνατότητα διαπίστωσης της ημερομηνίας λήψης της βαθμολογίας από τους ενδιαφερόμενους εκπαιδευτικούς.

Αυτεπάγγελτη Έρευνα και Νέο Σχέδιο Κανονισμών Αξιολόγησης

Πολλά από τα προβλήματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω προκύπτουν από τις διατάξεις των ίδιων των κανονισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών. Γι' αυτό και κρίθηκε αναγκαία η αυτεπάγγελτη παρέμβαση της Επιτρόπου Διοικήσεως αφού εδώ και χρόνια καταβάλλεται προσπάθεια για εφαρμογή νέου σχεδίου αξιολόγησης, χωρίς αποτέλεσμα. Η Επίτροπος Διοικήσεως έκρινε ότι η σημαντικότητα του θεσμού της δημόσιας εκπαίδευσης επιβάλλει στην πολιτεία την υποχρέωση ενίσχυσής της με κάθε τρόπο και την επίλυση, κατά το δυνατό σε εύλογο χρόνο, θεσμικών προβλημάτων που προκαλούν αντιπαραθέσεις και παρεμποδίζουν την ομαλή λειτουργία και την εξελικτική πρόοδο του εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτός ήταν και ο στόχος της αυτεπάγγελτης παρέμβασής της.

Μέσα στα πλαίσια της αυτεπάγγελτης έρευνας διαπιστώθηκε ότι από το 1994 καταβάλλονταν προσπάθειες για εισαγωγή νέου συστήματος αξιολόγησης, ενώ κατά την περίοδο 2000-2001 ετοιμάστηκαν ξεχωριστά προσχέδια Κανονισμών, από το Υπουργείο, την ΟΕΛΜΕΚ και τους επιθεωρητές, τα οποία, παρά το γεγονός ότι περιλάμβαναν σημαντικές καινοτομίες, άφηναν σε εκκρεμότητα επιμέρους θέματα τα οποία κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικά, όπως είναι το θέμα της παρακολούθησης του εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Γι' αυτό και δεν είχε ολοκληρωθεί η ετοιμασία ενός κοινά αποδεκτού προσχεδίου Κανονισμών.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, αφού άκουσε τις απόψεις όλων των πλευρών, επεσήμανε στην Έκθεσή της προς τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού ότι:

- η διακρίβωση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος, των δυνατοτήτων και αδυναμιών του, αποτελεί αναγκαιότητα στο πλαίσιο επανακαθορισμού των στόχων και προτεραιοτήτων του, ιδιαίτερα στις σταθερά μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες,
- η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, των συντελεστών του και κατ' επέκταση του εκπαιδευτικού συστήματος είναι βασικό μέσο για το σκοπό αυτό. Η θεσμοθέτηση νέων σχετικών Κανονισμών προϋποθέτει σοβαρή και επίπονη εργασία.

Όπως αναφέρθηκε στην Έκθεση, ήδη είχαν τεθεί κοινές βάσεις και συμφωνήθηκαν ορισμένες ρυθμίσεις με τις οποίες υιοθετήθηκαν σύγχρονες θεωρήσεις και πρακτικές. Όμως, η υιοθέτηση ενός οριστικού, κοινά αποδεκτού προσχεδίου Κανονισμών, προσέκρουσε σε συγκεκριμένες, διαφορετικές προσεγγίσεις, που επιβαλλόταν να ξεπεραστούν.

Η Επίτροπος Διοικήσεως, με σκοπό να υποβοηθήσει την όλη προσπάθεια, επικεντρώθηκε σε αυτές και εξέφρασε τις ακόλουθες εισηγήσεις και απόψεις:

- η επιμονή των επιθεωρητών στη διατήρηση της επιθεώρησης των εκπαιδευτικών στην τάξη κατά τη διάρκεια του μαθήματος για σκοπούς αξιολόγησης και η εκ διαμέτρου αντίθετη και εξίσου σταθερή θέση των εκπαιδευτικών, παραγνωρίζουν ότι, με βάση τα όσα ήδη συμφωνήθηκαν, η αξιολόγηση τέθηκε σε ένα νέο πλαίσιο, με σαφώς καθορισμένους σκοπούς. Θα διενεργείται στη βάση αρχών με τις οποίες επιδιώκεται όχι η βαθμολόγηση αλλά κύρια η επισήμανση των προβλημάτων για προσδιορισμό των βελτιωτικών μέτρων. Ειδικότερα, οι σχέσεις των συντελεστών του εκπαιδευτικού έργου, διαφοροποιούνται μεν ως προς τα καθήκοντα, αλλά αναγνωρίζονται ως ισότιμες και διανοίγονται προοπτικές ανάπτυξης επικοινωνίας και συνεργασίας. Επομένως, θα πρέπει να επανεξεταστεί η σκοπιμότητα συνέχισης της χρήσης των όρων «επιθεωρητής» και «επιθεώρηση», που είναι συνδεδεμένοι με τους ισχύοντες κανονισμούς και παλαιότερες πολιτικές. Θα μπορούσε δε να διερευνηθεί η καταλληλότητα της χρήσης των όρων «αξιολογητής» και «σύμβουλος» που συνάδουν με την όλη εργασία που θα εκτελούν και τους σκοπούς που θα επιτελούν οι φορείς τους,
- η διδακτική ικανότητα του εκπαιδευτικού και η αποτελεσματικότητά του, δεν μπορεί να διαπιστώνεται και να αξιολογείται αποκλειστικά με τις μεμονωμένες επισκέψεις στην τάξη. Το διδακτικό έργο αποτελεί ένα σύνολο καθημερινών ενεργειών, εντός και εκτός της τάξης και μόνο ως τέτοιο μπορεί να κριθεί και να αξιολογηθεί στη συνολική του διάσταση. Επιπλέον, το κάθε μάθημα έχει τις ιδιαιτερότητές του και παρέχει ευχέρεια διαφορετικών τρόπων και μέσων προσέγγισης. Ως εκ τούτου, η παρακολούθηση ενός μαθήματος, έστω και μια φορά το χρόνο, δεν μπορεί

να οδηγεί σε ασφαλή συμπεράσματα και κρίσεις,

- ο εκπαιδευτικός, αναλαμβάνοντας ένα λειτουργήμα ιδιαίτερα σημαντικό, δικαιολογημένα αναμένει μια καταρχήν αναγνώριση της συνέπειάς του στην άσκηση των καθηκόντων του, καθώς και κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον. Παράλληλα, δεν πρέπει να λησμονείται ότι για τις διδακτικές ικανότητές τους, οι εκπαιδευτικοί υπόκεινται καθημερινά στην κρίση των μαθητών, ακόμα και των γονιών και των συναδέλφων. Η μεμονωμένη επίσκεψη στην τάξη, για σκοπούς αξιολόγησης, δεν αφήνει περιθώρια για συνεκτίμηση, έστω και κατά προσέγγιση, των δικών τους συμπερασμάτων,
- η επίσκεψη στην τάξη, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών και όσων η εργασία θεωρείται ως μη ικανοποιητική, μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να είναι αναγκαία και όταν αξιοποιείται σωστά να επιφέρει θετικά πρακτικά αποτελέσματα.

Σε τέτοιες περιπτώσεις, η επίσκεψη δίνει την ευκαιρία ουσιαστικής συζήτησης, μέσα από την οποία ο αξιολογητής και ο σύμβουλος, μαζί με τον εκπαιδευτικό, ως συνεργάτες, θα προσδιορίζουν τις αδυναμίες και δυνατότητες και θα αναπτύσσουν εποικοδομητικό διάλογο.

Ειδικότερα, στους εκπαιδευτικούς με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας ή όσους είχαν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα ή μεταπτυχιακές σπουδές, δεν μπορεί εκ προοιμίου να στερείται η δυνατότητα να παρουσιάσουν συγκεκριμένη εργασία τους, μεθόδους ή μέσα που αξιολογούν ως σημαντικά.

Με βάση τα πιο πάνω, ο ρόλος των επιθεωρητών, με τους νέους Κανονισμούς, παρά τις ανησυχίες των ιδίων, θα καταστεί ουσιαστικότερος. Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και του διδακτικού προσωπι-

κού, η καθοδήγηση, η στήριξη και η βοήθειά του, αποτελούν πιο σημαντικές ευθύνες, που θα τους αναδείξουν σε βασικούς παράγοντες του όλου εκπαιδευτικού έργου και ειδικότερα στο πλαίσιο των προσπαθειών της ποιοτικής αναβάθμισης του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών είναι ένα κεφάλαιο ιδιαίτερα σοβαρό και η σύνδεσή του με τις προαγωγές, είναι ένα κρίσιμο θέμα, η εξέταση του οποίου απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή, για να μην επαναληφθούν τα προβλήματα του παρελθόντος.

Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στα κριτήρια που θα λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση για σκοπούς προαγωγής. Ο καθορισμός αντικειμενικών κριτηρίων μπορεί να αποτρέψει στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις υποκειμενικές κρίσεις και κατ'επέκταση τις οποιεσδήποτε παρεμβάσεις. Η αρχαιότητα οπωσδήποτε δηλώνει εμπειρίες, προέχει όμως το να της προσδίδεται ανάλογη και όχι υπέρμετρη βαρύτητα, σε σχέση με τα υπόλοιπα κριτήρια. Οι πρωτοβουλίες του εκπαιδευτικού, ο ενθουσιασμός του για την εργασία, που μπορεί να εκφράζονται μέσα από το σύνολο της δραστηριότητάς του στη σχολική μονάδα, οι επιμορφωτικές του προσπάθειες και τα αποτελέσματα της δράσης του, οι σχέσεις του με τους συναδέλφους, τους γονείς και τους μαθητές, αποτελούν τη βάση στην οποία μπορεί να γίνει η ορθολογιστική, αμερόληπτη και αντικειμενική κρίση. Επίσης, επιπρόσθετα μεταπτυχιακά προσόντα, συναφή με τη διοίκηση, την αξιολόγηση και την επιμόρφωση προσωπικού, στη σημερινή εποχή της εξειδίκευσης δεν αποτελούν πλεονασμό, αλλά ανάγκη και η πτυχή αυτή ενδείκνυται να τύχει της ανάλογης προσοχής και ρύθμισης.

Ο εκπαιδευτικός που κρίνεται άριστος δάσκαλος, μπορεί να έχει μεν την ευκαιρία να προαχθεί, όμως στη συνέχεια αποσπάται κατά κανόνα μερικώς ή πλήρως από το καθαρά

διδασκαλικό μέρος της εργασίας, ενώ δεν αποκλείεται να επιθυμεί να συνεχίσει να αξιοποιεί την πείρα και τις ικανότητές του στο σχολείο, εφόσον φυσικά διασφαλίζεται η μισθολογική του ανέλιξη.

Συνεπώς, στον εκπαιδευτικό που θα επιλέξει να παραμείνει δάσκαλος μπορούν να παρέχονται κίνητρα, μισθολογικά και επιμορφωτικά. Έτσι, η εκπαίδευση δε θα στερείται των ικανών εκπαιδευτικών και το λειτουργήμα θα αναβαθμιστεί.

Καταλήγοντας, η Επίτροπος Διοικήσεως εξέφρασε την άποψη ότι, η διαδικασία ολοκλήρωσης σχεδίου Κανονισμών, θα έπρεπε να άρχιζε αμέσως, με πρωτοβουλία του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού και σημείωσε ότι σε παρόμοιες προσπάθειες, που αποσκοπούν σε ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις, η Διοίκηση οφείλει να αναπτύσσει δυνατότητες απεγκλωβισμού από αδιέξοδα, να προβάλλει και να προωθεί έγκαιρα ουσιαστικές λύσεις, αξιοποιώντας μελέτες και έρευνες εμπειρογνομόνων και πανεπιστημιακών.

Μετά την υποβολή της Έκθεσης ετοιμάστηκε νέο σχέδιο Κανονισμών. Η προσπάθεια που καταβλήθηκε ήταν εμφανής, ο συγκερασμός των απόψεων που είχαν εκφραστεί από τους εμπλεκόμενους φορείς. Στην προσπάθεια όμως αυτή, θυσιάστηκε η υιοθέτηση ενός πλαισίου με μια φιλοσοφία και ένα όραμα, χωρίς βέβαια να παραγνωρίζονται ή να αμφισβητούνται και οι θετικές προσεγγίσεις σε ορισμένα βασικά θέματα όπως ήταν η αντικατάσταση του όρου «επιθεωρητής» με τον όρο «αξιολογητής» και η εισαγωγή του θεσμού της αυτοαξιολόγησης.

Το θέμα παραμένει βέβαια σε εκκρεμότητα, γι' αυτό και το Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως μελετά το ενδεχόμενο εκ νέου σφαιρικής αντιμετώπισης του θέματος με μια νέα αυτεπάγγελτη έρευνα.

Η Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών Λειτουργών

από τον Ανδρέα Σκοτεινό, Διευθυντή Μέσης Εκπαίδευσης Υ.Π.Π.

Πριν από λίγες μέρες το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε πρόταση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για την ανάθεση σε οίκο ή εμπειρογνώμονες την ετοιμασία ενός νέου σχεδίου για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών. Η απόφαση αυτή είναι απόλυτα συγχρονισμένη με το συνέδριο αυτό και εν όψει και των ενημερωτικών ανακοινώσεων που την ακολούθησαν δίνει ουσιαστικά και τις θέσεις του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ) για το θέμα. Είναι λοιπόν κατανοητό ότι θα κινηθώ μέσα σ' αυτά τα πλαίσια στα επόμενα λίγα λεπτά. Ταυτόχρονα όμως θα προσπαθήσω να επεκταθώ σε μερικές επεξηγήσεις και να αποφύγω τον πλεονασμό της πλήρους αντιγραφής των ανακοινώσεων που ήδη δόθηκαν στον τύπο. Επίσης δε θα αντισταθώ στον πειρασμό να τονίσω κάποιες παραμέτρους που είτε προδιαγράφουν κάποιες κατευθυντήριες γραμμές είτε είναι επιθυμητό να ληφθούν υπόψη στη διαμόρφωση του νέου σχεδίου.

Κατ' αρχάς θάθελα να τονίσω ότι κάθε εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να εξελίσσεται μέσα σ' ένα πλαίσιο που διασφαλίζει την ποιότητα της εκπαίδευσης καθώς επίσης και της γενικότερης αγωγής που παρέχει. Η ανάγκη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική σήμερα που η παιδεία καταλαμβάνει ολοένα και πιο καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη τόσο του ατόμου όσο και της κοινωνίας. Χαρακτηριστικά σημειώνω την αναγνώριση αυτού του σημαντικού ρόλου της εκπαίδευσης όπως απορρέει από την στρατηγική της Λισσαβόνας για εξέλιξη της Ε.Ε. ως της πλέον ανταγωνιστικής κοινωνίας της γνώσης μέχρι το 2010. Μέσα, λοιπόν, σ' έναν κόσμο που η παιδεία καταλαμβάνει πρωταρχικό ρόλο στην ανάπτυξη και επιβίωση, η διαμόρφωση πλαισίων διασφάλισης της ποιότητας δεν είναι απλή ανάγκη αλλά ουσιαστικό εργαλείο που θα βοηθήσει στην εκτίμηση του μεγέθους της αποτελεσματικότητας, αποδοτικότητας και παραγωγικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η διασφάλιση της ποιότητας της παιδείας γενικά ή της εκπαίδευσης ειδικότερα είναι ένα πολύπλοκο ζήτημα που πρέπει να διαμορφωθεί γύρω από τέσσερα βασικά συστατικά:

(α) Εκπαιδευτική πολιτική σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο. Είναι φανερό ότι δεν έχει έννοια να μιλούμε για ποιότητα αν τη διαχωρίσουμε από τους σκοπούς και στόχους που θέτει η αντίστοιχη κοινωνία. Ιδιαίτερα οι προτεραιότητες ενός εκπαιδευτικού συστήματος (όπως καθορίζονται από μια καθαρή εκπαιδευτική πολιτική) καθορίζουν και το πλαίσιο της διαδικασίας για διασφάλιση ποιότητας αφού αντανακλούν τι είναι περισσότερο και τι λιγότερο σημαντικό σ' ένα εκπαιδευτικό σύστημα.

(β) Μηχανισμοί διασφάλισης. Είναι φανερό ότι αυτό το στοιχείο πρέπει να έχει πολλαπλό και δυναμικό χαρα-

κτήρα καθώς η διασφάλιση της ποιότητας είναι μια πολύπλοκη διαδικασία, ιδιαίτερα στην εκπαίδευση όπου τα αποτελέσματά της παίρνουν αρκετό χρόνο προτού προσδιοριστούν.

(γ) Δράσεις ή προγράμματα που πρέπει να γίνουν ώστε να προωθηθεί ή/και να επεκταθεί ό,τι θεωρείται αποτελεσματικό και να διορθωθεί ό,τι θεωρείται μη ικανοποιητικό.

(δ) Υποδομή ή και θεσμικό πλαίσιο που πρέπει να αναπτυχθεί ώστε να παρέχει τα μέσα για συστηματική παρακολούθηση και για εφαρμογή των δράσεων και προγραμμάτων που θα αποφασίζονται σχετικά.

Όπως ήδη διαφάνηκε από την αρχική τοποθέτησή μου το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας είναι στενά συνδεδεμένο με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης, χρησιμοποιώντας βέβαια την ευρεία έννοια του όρου. Με την προσπάθεια εκτίμησης αυτής της αποτελεσματικότητας σχετίζεται προφανώς ένα σύστημα αξιολόγησης που κινείται γύρω από τρεις βασικούς τομείς:

(α) την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού συστήματος ως συνόλου

(β) την αξιολόγηση των μαθητών, και

(γ) την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Οι τρεις αυτοί τομείς είναι αλληλένδετοι και δεν πρέπει να θεωρούνται ως χωριστές οντότητες. Κατά συνέπεια δεν πρέπει να με παρεξηγήτε αν κατά οποιαδήποτε στιγμή, και παρά το γεγονός ότι το θέμα μας είναι η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, θα αναφέρομαι και στις άλλες πτυχές. Εξάλλου, είναι κατανοητό ότι κατά καιρούς και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί υψώνουν τη φωνή τους και ζητούν όπως η αξιολόγησή τους να μην απομονώνεται από την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

Παρούσα Κατάσταση

Το σημερινό σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στηρίζεται στους Περί Επιθεώρησης και Αξιολόγησης Κανονισμούς που είναι κατά βάση μια Νομοθεσία όπως διαμορφώθηκε τη δεκαετία του 1970. Στην πράξη μπορούμε να επισημάνουμε τις ακόλουθες αδυναμίες:

(α) το σύστημα επικεντρώνεται στην ατομική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και κατά συνέπεια δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στην βασική επιδίωξη του συστήματος που είναι η διασφάλιση της ποιότητας μέσα από την προώθηση δράσεων και ενεργειών για αποτελεσματική και παραγωγική εκπαίδευση.

(β) το σύστημα στηρίζεται κατά βάση στην αξιολόγηση από τον επιθεωρητή και δεν έχει εμπλουτιστεί από προσεγγίσεις και διαδικασίες που να εκφοράζουν τις απόψεις

ενός ευρείας έκτασης φάσματος εμπλεκομένων στην εργασία του εκπαιδευτικού όπως π.χ. ο ίδιος, οι συνάδελφοι του, οι μαθητές, οι γονείς, οι διάφοροι εκπαιδευτικοί λειτουργοί που δεν έχουν άμεση ιεραρχική σχέση, η κοινωνία κ.ά.

(γ) το σύστημα κατά βάση έχει εξελιχθεί σε όργανο παροχής στοιχείων για σκοπούς προαγωγής και μισθολογικής ανέλιξης. Μέσα από αυτή την προσέγγιση παραμελούνται πλείστες όσες άλλες επιδιώξεις που ένα σύστημα αξιολόγησης πρέπει να προσφέρει στο εκπαιδευτικό σύστημα όπως είναι η διάγνωση και βελτίωση, η παροχή άλλων κινήτρων πέραν των μισθολογικών, η ανατροφοδότηση κ.ά.

(δ) το σύστημα επικεντρώνεται σε τέσσερα γενικά σημεία (επιστημονική κατάρτιση, επάρκεια στην εργασία, οργάνωση και δράση) με αποτέλεσμα να αναφύονται δυσκολίες αντικειμενικής ερμηνείας σε μεγαλύτερο από τον αναμενόμενο βαθμό. Επίσης οι μηχανισμοί αναθεώρησης παρουσιάζουν κάποια κενά στην πλήρη διασφάλιση του αξιολογουμένου από τυχόν αυθαιρεσίες

(ε) με την εφαρμογή του σημερινού συστήματος και εν όψει της μικρής κλειστής κοινωνίας και των διαφορών σχέσεων που αναπτύσσονται, έχει παρατηρηθεί μια ισοπέδωση των βαθμολογιών και μια συσχέτισή τους με την ηλικία και τα χρόνια υπηρεσίας με αποτέλεσμα να μην εξυπηρετεί την υπηρεσία, αφού τα διευθυντικά στελέχη αναλαμβάνουν σε σχετικά μεγάλη ηλικία με όλα τα αρνητικά συνεπακόλουθα

(στ) το σύστημα δεν περιλαμβάνει πρόνοιες που να βοηθούν στη βελτίωση αφενός του εκπαιδευτικού αλλά και αφετέρου στην προώθηση μέτρων και ενεργειών διόρθωσης ή απομάκρυνσης όταν δεν μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς.

Επιθυμητά Χαρακτηριστικά

Από όσα ήδη λέχθηκαν διαφαίνονται ήδη και οι σκοποί που πρέπει να ικανοποιεί το σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που επιδιώκουμε καθώς και τα επιθυμητά χαρακτηριστικά του.

Κατ' αρχήν το σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών πρέπει να είναι ένα από τα συνιστώσα μέρη στο οικοδόμημα της διασφάλισης της ποιότητας της εκπαίδευσης. Στα πλαίσια αυτά πρέπει να βοηθά στην επίτευξη των σκοπών και στόχων του συστήματος και να συνάδει με τη γενικότερη εκπαιδευτική πολιτική.

Το ζητούμενο από το ΥΠΠ σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, όπως ανακοινώθηκε πριν από λίγες μέρες, επιζητεί

(α) να ενταχθεί σε ένα γενικότερο σύστημα που αποσκοπεί στην αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και του γενικότερου εκπαιδευτικού έργου σε τοπικό και σε εθνικό επίπεδο

(β) να ελέγξει την επάρκεια του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού προσωπικού, μέσα από διαγνωστικές προ-

σεγγίσεις και στα πλαίσια καθοδηγητικών και ενισχυτικών δράσεων για σκοπούς μονιμοποίησης

(γ) να παρακολουθεί το εκπαιδευτικό προσωπικό με σκοπό την ανατροφοδότηση ώστε να μπορούν να προωθηθούν μέτρα ενίσχυσης, αναβάθμισης και βελτίωσης

(δ) να θέσει τους θεσμούς και μηχανισμούς για προσδιορισμό των παραμέτρων που θα διαδραματίζουν ρόλο στην επαγγελματική ανέλιξη και προαγωγή. Σ' αυτά τα πλαίσια βρίσκεται ευθυγραμμισμένο με τις περί δικαίου και χρηστής διοίκησης αξίες και περιλαμβάνει διαδικασίες διασφάλισής τους.

(ε) να διαμορφώσει τους μηχανισμούς θεραπείας για τις περιπτώσεις ανεπάρκειας.

Ο όλος σχεδιασμός του συστήματος αξιολόγησης πρέπει να βρίσκεται σε πλήρη εναρμόνιση με τους υπόλοιπους σχεδιασμούς που εκφράζουν τις ανάγκες της εκπαίδευσης όπως:

- α) η αποτελεσματική και πλήρης επίτευξη των στόχων του εκπαιδευτικού συστήματος
- β) η βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής του εκπαιδευτικού συστήματος σε ένα ραγδαία μεταβαλλόμενο κόσμο
- γ) η αναβάθμιση της επαγγελματικής επάρκειας των λειτουργών της εκπαίδευσης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας τους
- δ) η αναβάθμιση της λειτουργίας και της ποιότητας των σχολικών μονάδων και του παραγόμενου εκπαιδευτικού έργου.

Αναμένεται ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης θα χαρακτηρίζεται από τις ακόλουθες παραμέτρους:

- (α) θα περιλαμβάνει διαδικασίες διάγνωσης και προσδιορισμού κάποιων ελαχίστων στοιχείων επάρκειας
- (β) θα λαμβάνει υπόψη τις απόψεις ενός ευρέος φάσματος αξιολογητών περιλαμβανομένου και του ίδιου του αξιολογούμενου
- (γ) θα καθορίζει ένα πλήρες σύστημα τομέων που πρέπει να ελεγχθούν/προσδιοριστούν ανάλογα με τον επιδιωκόμενο από την αξιολόγηση επιμέρους σκοπό
- (δ) θα περιλαμβάνει μηχανισμούς ελέγχου από τυχόν αυθαιρεσίες
- (ε) το σύστημα θα περιλαμβάνει κλίμακες που θα επιτρέπουν την κατά το δυνατόν αντικειμενική κατάταξη, στις περιπτώσεις για ανέλιξη/προαγωγή.

Γίνεται αντιληπτό ότι η παρουσίαση αυτή δεν είναι ούτε πλήρης ούτε και αναλυτική αλλά περιορίζεται σε γενικές αρχές και χαρακτηριστικά. Αυτό είναι εύλογο γιατί όπως έχετε ήδη πληροφορηθεί το ΥΠΠ βρίσκεται στη διαδικασία ανάθεσης σε ειδικούς την ετοιμασία σχετικού σχεδίου. Στους όρους εντολής αυτών των ειδικών είναι και η γενικότερη μελέτη και έτσι πιστεύω δεν θα ήταν σωστό να προκαταλάβουμε θέσεις και απόψεις θέτοντας πολύ συγκεκριμένα ζητούμενα.

Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών

Απόψεις από τη Δρ. Ζήνα Πουλλή, Πρόεδρο Κλάδου Επιθεωρητών Μέσης, Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης

Η επιθεώρηση/αξιολόγηση είναι μια μορφή κοινωνικού ελέγχου, που συμβάλλει στην αναβάθμιση της εκπαίδευσης και είναι απαραίτητη για διασφάλιση της ποιότητάς της. Διότι απλά, δεν μπορούμε να συνεχίσουμε την εκπαιδευτική μας πορεία χωρίς αξιολόγηση. Είναι άποψη των Επιθεωρητών Μέσης Εκπαίδευσης ότι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης επιδέχεται βελτιώσεις, χρειάζεται εκσυγχρονισμό.

Η εμπειρία του Ελλαδικού συστήματος, όπου καταργήθηκε η επιθεώρηση των εκπαιδευτικών, ώθησε τον τότε Υπουργό Παιδείας Γεράσιμο Αρσένη στη μεταρρυθμιστική του πρόταση «Εκπαίδευση 2000» να ομολογήσει:

«Βασικό πρόβλημα της εκπαίδευσης και της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι η επί 18 χρόνια (μέχρι τότε) έλλειψη αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου». Μια από τις τρεις κυριότερες προτάσεις της μεταρρύθμισης Αρσένη, ήταν και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου

στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το σύστημα που προέβλεπε την ίδρυση Σώματος Μόνιμων Αξιολογητών (Σ.Μ.Α.) και που ξεσήκωσε θύελλα αντιδράσεων από τους εκπαιδευτικούς, έφτασε μέχρι το τελευταίο στάδιο σχεδιασμού του, αλλά δεν εφαρμόστηκε ποτέ. Με την ανάληψη του Π. Ευθυμίου στο υπουργείο Παιδείας, οι σχετικές ρυθμίσεις του Γ. Αρσένη παγώθηκαν. Ο νέος υπουργός προχώρησε στο σχεδιασμό νέου συστήματος αξιολόγησης, ανατρέποντας εξ ολοκλήρου αυτό του προκατόχου του. Οι νέες ρυθμίσεις για το θέμα του Π. Ευθυμίου, έχουν περάσει από τη Βουλή στο Νόμο 2986 από το Φεβρουάριο του 2002, ενώ έτοιμη είναι και η υπουργική απόφαση, από τον Ιούνιο του 2002, που περιγράφει το πλαίσιο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών. Αν και από την εκπαιδευτική κοινότητα δε σημειώθηκαν αξιόλογες αντιδράσεις, εντούτοις το νέο σύστημα δεν προχώρησε με τους ρυθμούς που έπρεπε, ώστε να ξεκινή-

σει η εφαρμογή του. Δύο είναι οι λόγοι της καθυστέρησης:

1. Δεν έχει ολοκληρωθεί η επιλογή των σχολικών συμβούλων, οι οποίοι θα είναι η ραχοκοκαλιά του νέου συστήματος.

2. Το υπουργείο Παιδείας προβληματίζεται για τον ακριβή προσδιορισμό των κριτηρίων με τα οποία θα γίνεται η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.

Το γεγονός όμως παραμένει ότι τη σχολική χρονιά 2003-04, η Ελλάδα εξακολουθεί να είναι η μοναδική χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση που δεν έχει καθιερώσει ακόμα σύστημα αξιολόγησης. Χωρίς σύστημα αξιολόγησης παρέμεινε μέχρι πρόσφατα και η Δανία, η οποία όμως ίδρυσε Ινστιτούτο Αξιολόγησης το 1999, αλλά ακόμη βρίσκεται στην αρχή της υλοποίησης των σχετικών αποφάσεων. Από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μακρά παράδοση στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου έχουν η Αγγλία, η Ιρλανδία, η Αυστρία, η Γερμανία, το Βέλγιο και η Γαλλία. Η αξιολόγηση στις χώρες αυτές είναι εξωτερική, γίνεται δηλαδή από επιθεωρητές. Ειδικά στην Αγγλία η παράδοση των Επιθεωρητών (HMI, Her Majesty's Inspectors) άρχισε το 1839. Το 1991, μετά από ειδικό νόμο που ψήφισε το Κοινοβούλιο, ιδρύθηκε το Ofsted (Office for Standards in Education), το οποίο είναι ένα ανεξάρτητο κυβερνητικό τμήμα που δεν υπάγεται σε κανένα Υπουργείο και είναι υπεύθυνο για την επιθεώρηση πέραν των 24,000 σχολείων στην Αγγλία, με περίοδο τεσσάρων χρόνων και αριθμεί περίπου 2,500 ανθρώπους. Η έκθεση που συντάσσεται για κάθε σχολείο δίνεται στον τύπο και στα ΜΜΕ,



Η Ζήνα Πουλλή, πρόεδρος του Κλάδου Επιθεωρητών, Μέσης, Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης στο βήμα.

διότι όπως αναφέρουν αποτελεί μοχλό πίεσης για τα σχολεία μετά το Education Reform Act του 1988 με το οποίο δίνονταν μεγάλες εξουσίες στο διευθυντή του σχολείου. Οι εξουσίες αυτές συμπεριλάμβαναν τις προσλήψεις/απολύσεις καθηγητών, την οικονομική διαχείριση των κονδυλίων του σχολείου, τα οποία υπολογίζονται με βάση μια φόρμουλα που συμπεριλαμβάνει τον αριθμό των μαθητών που φοιτούν. Στην έκθεση που γράφουν οι Επιθεωρητές δίνονται χαρακτηρισμοί όπως Εξαιρετικό, Καλό, Ικανοποιητικό, Μη Ικανοποιητικό, Πολύ Αδύνατο για κάθε μάθημα και για την ηγεσία και διοίκηση του σχολείου ξεχωριστά. Αν για το 1/3 ή και περισσότερα μαθήματα ο χαρακτηρισμός είναι μη Ικανοποιητικό ή πολύ Αδύνατο τότε το σχολείο κρίνεται ανεπαρκές, οπότε αφού του δοθεί ακόμα μία ευκαιρία για βελτίωση είναι δυνατόν να ζητηθεί το κλείσιμό του.

Η μέχρι τώρα τακτική στην Κύπρο είναι να χρησιμοποιούνται ως δεδομένα για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού τα ακόλουθα:

- 1) παρατήρηση τρόπου διδασκαλίας εκπαιδευτικού,
- 2) το ατομικό δελτίο,
- 3) η έκθεση του διευθυντή.

Ο καθηγητής αξιολογείται σε τέσσερα σημεία, στην κλίμακα 1-10:

- α) Επαγγελματική Κατάρτιση (Επιστημονική - Παιδαγωγική),
- β) Επάρκεια στην εργασία,
- γ) Οργάνωση-Διοίκηση-Ανθρώπινες Σχέσεις,
- δ) Γενική Συμπεριφορά και Δράση

Το κάθε σημείο αποτιμάται μέχρι δέκα (10) μονάδες ώστε η μέγιστη δυνατή βαθμολογία είναι 40, παρόλο που δεν γνωρίζω κανένα που πήρε 40. Είναι γενικά παραδεκτό ότι λόγω των στενών περιθωρίων της κλίμακας αξιολόγησης υπάρχουν σχετικά ισοπεδωμένες

αξιολογήσεις. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών γίνεται ανεξάρτητα από το σχολείο στο οποίο εργάζονται ώστε δε λαμβάνονται υπόψη τα ισχυρά και αδύνατα σημεία της σχολικής μονάδας (ο σχολικός εξοπλισμός, το κλίμα, οι ειδικές ανάγκες, το πρόγραμμα ανάπτυξης, οι επιδιώξεις του σχολείου ακόμα και η παραπαιδεία και τα παράνομα φροντιστήρια), παράγοντες που αδιαμφισβήτητα επηρεάζουν την απόδοση των μαθητών τους.

Σύγχρονες θεωρίες ευνοούν ένα πολυδιάστατο μοντέλο καθορισμού της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού και εισηγούνται να χρησιμοποιούνται πολλαπλές και διαφορετικού τύπου πηγές συγέντρωσης δεδομένων για την αξιολόγησή του.

Τα τελευταία χρόνια έχουν επέλθει αλλαγές στο πλαίσιο αναφοράς μέσα στο οποίο λειτουργεί σήμερα η εκπαίδευση. Χρειάζεται επαναπροσδιορισμός του τι αποτελεί γνώση, μάθηση, σωστή διδακτική συμπεριφορά και προσέγγιση, και σωστά διδακτικά μέσα και κυρίως ποι οι είναι οι στόχοι και σκοποί της εκπαίδευσης. Σήμερα, αντί να δίνεται σημασία στο γνωσιολογικό μέρος δίνεται κυρίως περισσότερη σημασία στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων σκέψης, όπως είναι η κριτική σκέψη. Η συζήτηση για την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και των εκπαιδευτικών πρέπει να αφορά πρωτίστως τις αξίες πάνω στις οποίες πρέπει να βασίζεται παρά στα τεχνικά θέματα. Ταυτόχρονα πρέπει να γίνει ακριβής προσδιορισμός των κριτηρίων με τα οποία θα γίνεται η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Υπάρχει ανάγκη διαβούλευσης μεταξύ των εκπαιδευτικών αρχών και των εκπαιδευτικών οργάνων για τα κριτήρια αξιολόγησης τα οποία να γίνουν γνωστά και φανερά στους αξιολογούμενους.

Συνοψίζοντας, θα θέλαμε να τονίσουμε ότι ο Κλάδος Επιθεωρητών πιστεύει ότι:

- Το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης χρειάζεται εκσυγχρονισμό,
- Το Σύστημα Αξιολόγησης δεν μπορεί να απομονωθεί και να αντιμετωπιστεί ξεχωριστά αλλά ως μέρος του όλου Συστήματος της Εκπαίδευσης το οποίο χρειάζεται εκσυγχρονισμό. Γιατί, δεν μπορούμε να μιλούμε για αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας όταν ο Διευθυντής της, δεν θα έχει δυνατότητα επιλογής και παρακολούθησης του προσωπικού του σχολείου του. Ούτε πρέπει να επιλέγουμε να εφαρμόζουμε αποσπασματικά μέρος συστημάτων που ισχύουν σε άλλες χώρες με διαφορετικά δεδομένα.
- Το οποιοδήποτε Σχέδιο Αξιολόγησης του διδακτικού προσωπικού δεν μπορεί να είναι έγκυρο και αξιόπιστο, αν δεν περιλαμβάνει αξιολόγηση της διδακτικής ικανότητας του εκπαιδευτικού κατά την τέλεση της διδακτικής πράξης μέσα στην τάξη.
- Οι Επιθεωρητές Μέσης Εκπαίδευσης εκφράζουν την ετοιμότητά τους να συνεργαστούν με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για τη διαμόρφωση ενός κοινά αποδεκτού Σχεδίου Αξιολόγησης που θα υπηρετεί την ομαλή λειτουργία των σχολείων, θα διασφαλίζει την ποιότητα της Δημόσιας Εκπαίδευσης, θα βελτιώνει το εκπαιδευτικό έργο και θα αξιολογεί δίκαια και αντικειμενικά το διδακτικό προσωπικό.

Διότι σε τελευταία ανάλυση έχουμε όλοι το ίδιο όραμα για την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης.

Απόψεις για ένα Νέο Σύστημα Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών της Κύπρου

Από τον Ανδρέα Μακρή, Πρόεδρο Οργάνωσης Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης

Χαίρομαι που παρευρίσκομαι σ' αυτό το δημόσιο διάλογο που οργανώνει ο Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης για να εκφράσω με αυτή την παρέμβαση τις απόψεις της Οργάνωσης Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών της Κύπρου. Ευχαριστούμε τους διοργανωτές που μας έδωσαν αυτή τη δυνατότητα.

Προτού προχωρήσω θα ήθελα να κάμω δυο προκαταρκτικές επισημάνσεις. Πρώτα όσον αφορά τη θεματική της εκδήλωσης. Η σημερινή είναι ίσως η τελευταία μου δημόσια συνεισφορά υπό την ιδιότητά μου ως δημόσιος εκπαιδευτικός λειτουργός. Κατά συγκυρία στην πρώτη μου συμμετοχή ως νεοδιόριστος δάσκαλος σε συνέδριο της ΠΟΕΔ που έγινε στο ΕΛΕΝΕΙΟ Δημοτικό Σχολείο στις αρχές του 1966 το θέμα του συνεδρίου ήταν και πάλιν η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Αν αυτό έχει σχέση με τη διαχρονικότητα του θέματος ή το αργοκίνητο της εκπαιδευτικής οικογένειας ή τη διάσταση λόγων και έργων εκ μέρους των διαφόρων παραγόντων ή την έλλειψη τόλμης ή και σε άλλους λόγους ας μείνει επί του παρόντος χωρίς περαιτέρω ανάλυση και σχολιασμό. Ύστερα επιθυμώ να δηλώσω πως κατά τα επόμενα 15 λεπτά της παρουσίας μου σ' αυτό το βήμα δεν έχω πρόθεση να εφαρμόσω ένα σύστημα άμυνας και περιχαράκωσης με σκοπό τον εξωστρακισμό και την απαλλαγή από ευθύνες ή τη μετάθεση και την απόδοσή τους σε οποιουδήποτε άλλους.

Είμαι εδώ για να καταθέσω τις απόψεις των Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης απλά και πρακτικά, με ειλικρίνεια, γνησιότητα και παρρησία. Η ποιότητα της εκπαίδευσής μας και το καλό των παιδιών μας, προέχουν των συμφερόντων των οποιωνδήποτε, πολύ δε περισσότερο των κακώς νο-

ούμενων, πολλές φορές, συμφερόντων.

Λοιπόν, εμείς θεωρούμε δεδομένο ότι από καιρό χρειαζόμαστε ένα νέο σύστημα αξιολόγησης. Το υφιστάμενο έχει ήδη οδηγηθεί σε χρεοκοπία, πνέει τα λοίσθια και ο αναμάρτητος πρώτος τον λίθον βαλέτω.

Είναι αλήθεια ότι έγιναν κατά καιρούς κάποιες προσπάθειες αλλά όλες κατέληξαν σε αποτυχία. Αυτή οφείλεται είτε σε διστακτικότητα των πολιτικών προϊσταμένων είτε σε υπερβολικές-εξωπραγματικές αξιώσεις ή/και παλινδρομήσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων ή μεμονωμένων κινήσεων, είτε σε πραγματικές αδυναμίες των σχεδίων που προτάθηκαν είτε σε μη πραγματική επιθυμία για αλλαγές είτε σε τάση μας για άγνοια φιλολογία είτε και σε άλλους λόγους. Θεωρούμε ότι η σοβαρότερη προσπάθεια ήταν αυτή που έγινε πριν από πέντε χρόνια με πρωτοβουλία και μεθοδευμένη εργασία του τότε Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού. Το αποτέλεσμα της προσπάθειας εκείνης το οποίο έχαιρε μιας άτυπης μεν αλλά καθολικής αποδοχής, έτυχε νομοτεχνικής επεξεργασίας από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας και κακώς κατά τη γνώμη μας ενώ ήταν έτοιμο, δεν προωθήθηκε προς το Υπουργικό Συμβούλιο όταν τις μέρες εκείνες έγινε αλλαγή στον Υπουργικό θώκο.

Ήταν κατά γενική ομολογία προχωρημένο για την εποχή του και αρκετά ισορροπημένο. Αν γινόταν το βήμα, σήμερα πιθανό να ήμασταν έτοιμοι για περαιτέρω βελτιώσεις. Η Οργάνωσή μας εργάστηκε τότε με καλή διάθεση, οργανώνοντας έρευνες και υποβάλλοντας εισηγήσεις οι οποίες εκτιμήθηκαν από τους συνεταιίρους.

Η πανσπερμία απόψεων ατόμων, οργανωμένων συνόλων, υποσυνόλων και φορέων σε συνδυασμό με

την φιλοδοξία έως την επιμονή του καθενός απ' αυτούς να υιοθετηθούν οι απόψεις τους ακόμη και σε θέματα περιθωριακά ή επουσιώδη, συνέβαλε ώστε να μη συναντήσουμε πολλές στιγμές στη χρονική διαδρομή όπου να είχαμε ταυτίσεις ή συγκλίσεις. Αυτό το γεγονός πρέπει να οδηγήσει σε περισσότερη διάθεση για συναίνεση στο μέλλον.

Ακριβώς και οι εισηγήσεις μας που ακολουθούν αποτελούν τη συνισταμένη των απόψεων των μελών μας. Όσοι πιθανόν να αποκλίνουν σε μερικά σημεία συναινούν σε συγκλίσεις με σκοπό τη λύση του προβλήματος.

Στην προσπάθεια να εκφράσουμε τις απόψεις μας δε θα καταπατούμε με τη θεωρητική βάση και διάσταση του θέματος της αξιολόγησης ούτε θα προσπαθήσουμε με ακαδημαϊκή συζήτηση και τοποθετήσεις να αποδείξουμε οτιδήποτε σχετικά με αυτό. Ακόμα, δε θα σχολιάσουμε τους μύθους που κυκλοφορούν και δυστυχώς, αβασάνιστα πολλές φορές, εδραιώνονται ακόμη και μεταξύ μας για το τί τάχα συμβαίνει ή δε συμβαίνει σε άλλες χώρες.

Όμως, κάποια σύντομα σχόλια ίσως βοηθήσουν στη γενικότερη συζήτηση. Ακούεται λοιπόν η αποψη ότι ο εκπαιδευτικός είναι επιστήμονας και γι' αυτό πρέπει να του δοθεί εμπιστοσύνη. Αυτό, ως σύνθημα, ηχεί καλά, αλλά παραπλανεί. Εμείς λέμε ότι ακριβώς επειδή είναι επιστήμονας γνωρίζει πως η γνώση των αποτελεσμάτων της εργασίας του και μάλιστα η άμεση, η έγκαιρη είναι απαραίτητο ανατροφοδοτικό στοιχείο, που συμβάλλει στην πρόοδο. Αυτό κυρίως αφορά την εκπαίδευση, που ως ένα ανοικτό σύστημα, δεν έχει άμεσα, εμφανή, πρακτικά αποτελέσματα. Θα κάνω και πάλιν χρήση του παραδείγματος, του αγαπητού καθηγητή στο Πανεπιστήμιο του Harvard Noel Mc Geen: αν μια βιομηχανία παπουτσιών παράγει

μη ποιοτικά ή ακριβά ή ντεμοντέ προϊόντα, η αυτονόητη συμπεριφορά του καταναλωτή θα αποτελέσει την αναπόφευκτη εκείνη ανατροφοδότηση που θα αναγκάσει τον ιδιοκτήτη της βιομηχανίας να αναθεωρήσει πολιτικές και να διαφοροποιήσει διαδικασίες, ώστε να βελτιώσει το προϊόν του και την τιμή του αν όχι, αναγκαστικά θα το κλείσει.

Η εκπαίδευση, λοιπόν, δεν έχει τέτοια άμεσα, χειροπιαστά αποτελέσματα. Αν τα πράγματα δεν πάνε καλά, αυτό θα φανεί, δυστυχώς, μετά από καιρό, ίσως μετά από χρόνια, συνήθως με μια μείζονα απογοήτευση, μια τραγωδία, μια γενική ματαίωση, ένα boom. Όταν η ζημιά είναι ανεπανόρθωτη ή σχεδόν ανεπανόρθωτη είναι πια αργά.

Θυμηθείτε το shock του "Sputnic-boom" και το συναγερμό που σήμανε στους Αμερικανούς για ριζικές αλλαγές στην εκπαίδευσή τους.

Θυμηθείτε τη δική μας απογοήτευση και το χάσιμο του κόσμου κάτω από τα πόδια όταν αμήχανα διερωτόμασταν κατά και μετά το πραξικόπημα και την τουρκική εισβολή κατά πόσο οι προτεραιότητές μας και οι αξίες που ως τότε καλλιεργούσαμε στα σχολεία μας ήταν αυτά που έπρεπε να είναι. Ανακαλέστε το επαγγελματικό μαράζι μας κάθε φορά που πληροφορούμαστε τα αποτελέσματα των διεθνών αξιολογήσεων των σχολείων μας σε διάφορους τομείς, όπως η Γλώσσα και τα Μαθηματικά.

Γι' αυτό, η ανάγκη, η απαίτηση ότι η εργασία στη σχολική μονάδα πρέπει να αξιολογείται είναι θεμελιώδης θέση μας. Ο εκπαιδευτικός, έστω και επιστήμονας, που από ηλικίας 20-22 ετών κλεισμένος μέσα σε τέσσερις τοίχους επαναλαμβάνει τον εαυτό του με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτητά του, πρέπει να έχει γνώση της ποιότητας της εργασίας του και των αποτελεσμάτων της. Πρέπει να αξιολογείται λοιπόν, η σχολική εργασία τακτικά, με τρόπο που να δίνονται δεδομένα στους επαγγελματι-

τίες, επιστήμονες εκπαιδευτικούς λειτουργούς, να διαπιστώσουν την πορεία και την ποιότητα του έργου τους και να επαναπροσδιορίσουν στόχους και πορεία. Παράλληλα, η εκπαίδευση είναι μια δυναμική επιστήμη, η οποία συνεχώς εξελίσσεται τόσο στο θεωρητικό όσο και στο εφαρμοσμένο επίπεδο. Ένας εκπαιδευτικός που είχε την αρχική του κατάρτιση πριν από 10, 20, 30 ή και περισσότερα χρόνια και προετοιμάζει σήμερα παιδιά που θα δημιουργήσουν μετά από άλλα 20, 30 χρόνια, έστω κι αν είναι απόφοιτος Πανεπιστημίου δεν μπορεί να παραμένει χωρίς συνεχή ανάπτυξη, βελτίωση και εκσυγχρονισμό, τόσο ακαδημαϊκό όσο και πρακτικό. Αλήθεια, ποιος από μας θα εμπιστευόταν την υγεία του ή τη θεραπεία του παιδιού του σε ένα γιατρό που εκτός από τη βασική πανεπιστημιακή εκπαίδευσή του κάποιες δεκαετίες πριν δεν ενημερώθηκε και δεν ασκήθηκε έκτοτε σε νέες σύγχρονες ιδέες, μεθόδους και πρακτικές και δεν εξοικειώθηκε με νέα ιατρικά μηχανήματα και μέσα;

Ως τρίτη παράμετρος των απόψεών μας παραμένει σταθερά η απλή αλλά όχι και τόσο αυτονόητη πια θέση ότι για τις διευθυντικές και τις διοικητικές θέσεις είναι ανάγκη να επιλέγονται –πέρα από συναισθηματισμούς και άλλες σκέψεις– οι πραγματικά καλύτεροι.

Και ελπίζω να συμφωνούμε ότι δεν είμαστε όλοι οι ίδιοι.

Μετά από τα πιο πάνω, η πρότασή μας βασίζεται στην αρχή του διαχωρισμού της αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας από την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού για σκοπούς ανάθεσης διευθυντικών ευθυνών.

Το μοντέλο αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας που εισηγηθήκαμε περιλαμβάνει τόσο την αυτοαξιολόγηση ή εσωτερική αξιολόγηση από τους ίδιους τους λειτουργούς της σχολικής μονάδας όσο και την εξωτερική αξιολόγηση από ομάδα αξιολογητών. Οι δυο αυτές δίδυμες αξιολογήσεις πρέπει να είναι λεπτομερείς και να αγγίζουν όλες τις πτυχές της λειτουργίας ενός σχολείου π.χ. στόχοι, αναλυτικό πρόγραμμα, διδακτικές πρακτικές, αποτελεσματική μάθηση για όλα τα παιδιά, διοίκηση, δραστηριότητες, συμμετοχικότητα, χώροι, όργανα και μέσα κτλ. Ως αποτέλεσμα των αξιολογήσεων θα πρέπει να προκύψει ο προβληματισμός της διεύθυνσης και του προσωπικού και η συνακόλουθη επαναδιαμόρφωση πλεύσης και δράσης, ώστε οι στόχοι της σχολικής μονάδας σε όλους τους τομείς να εκπληρώνονται ολοένα και σε ψηλότερο βαθμό. Στα πλαίσια αυτής της αξιολόγησης δε θα έχει θέση η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού με



Πυκνό ακροατήριο παρακολουθεί την εκδήλωση του ΚΟΕΔ.

το γνωστό σήμερα τρόπο. Αυτό που θα διαπιστώνεται είναι οι τομείς στους οποίους το προσωπικό είτε ως άτομα είτε ως μικρές ομάδες είτε ως σύνολο χρειάζονται στήριξη και βοήθεια με μόνο σκοπό τον προγραμματισμό και τις ενέργειες για επαγγελματική βελτίωση και πρόδοό τους. Την επόμενη αξιολόγηση της σχολικής μονάδας τη βλέπουμε να γίνεται μετά από ένα, δυο ή τρία χρόνια, ανάλογα. Στο μεσοδιάστημα των δυο αξιολογήσεων του έργου της σχολικής μονάδας ο «Επιθεωρητής» του σχολείου έχει ένα σημαντικό καταλυτικό, συμβουλευτικό, καθοδηγητικό ρόλο να διαδραματίσει. Είναι αυτός που θα βοηθήσει το Διευθυντή και το προσωπικό να αναδιαμορφώσουν, να αναδιατάξουν στόχους και δράση. Είναι αυτός που θα εισηγηθεί και θα προωθήσει μέτρα, θα φροντίσει επιστρατεύοντας και άλλους, για την επαγγελματική βελτίωση του προσωπικού. Όλα αυτά στη βάση των διαπιστώσεων της αξιολόγησης, με απώτερο σκοπό κατά την επόμενη αξιολόγηση το σχολείο να παρουσιάσει βελτιωμένη εικόνα στους διάφορους τομείς.

Αν είχατε αγαπητοί συνάδελφοι τη δυνατότητα να δείτε το κείμενό μου, θα βλέπατε ότι οι λέξεις «αξιολογητής» και «επιθεωρητής» που χρησιμοποιήσα για τις δυο περιπτώσεις βρίσκονται μέσα σε εισαγωγικά. Δεν μας ενδιαφέρουν οι όροι και οι ετικέτες, ούτε και σας θα πρέπει. Το περιεχόμενο της αποστολής και η ουσία του έργου που θα επιτελεί η κάθε ομάδα απ' αυτούς είναι που έχει σημασία.

Πέρα, ανεξάρτητα και παράλληλα από ό,τι περιγράφηκε πιο πάνω σε σχέση με την αξιολόγηση και την πρόοδο της σχολικής μονάδας και των λειτουργιών της, θα πρέπει να υιοθετηθεί ένας απαραίτητος μηχανισμός, μια αναγκαία διαδικασία επιλογής των εκπαιδευτικών εκείνων που θα πάρουν στα χέρια τους τη διεύθυνση των σχολικών μονάδων.

Εισηγούμαστε ότι οι ενδιαφερόμενοι, μετά από αίτησή τους, θα

μπορούσαν να έχουν μια επί τούτου δοκιμασία από μια επί τούτου ομάδα αξιολογητών στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων, κατά το πρότυπο της διαδικασίας του γνωστού “threshold test”. Για τους υπόλοιπους, για τους οποίους θα μπορούσε να υιοθετηθεί ένας υποκατάστατος θεσμός επαγγελματικής ικανοποίησης, θα ήταν δυνατό να προβλεφθεί μια ετήσια περιγραφική έκθεση από το Διευθυντή του Σχολείου, ο οποίος σημειωτέον πρέπει έργο να καταστεί ο κύριος, ο βασικός υπεύθυνος παράγοντας στη λειτουργία του σχολείου.

Από εκεί και πέρα η ύπαρξη ενός, του ίδιου για όλους, κλιμακίου για την αξιολόγηση της ομάδας των αιτητών που κατέχουν την ίδια θέση, η διαφοροποίηση των κριτηρίων και των δεικτών αξιολόγησης καθώς και της συνολικής αποτίμησής τους για κάθε διαφορετική θέση και άλλα παρόμοια είναι πια αυτονόητες κατά την άποψή μας προϋποθέσεις. Αυτονόητη επίσης προϋπόθεση θεωρούμε την ενεργότερη συμμετοχή του Διευθυντή αλλά και του ίδιου του εκπαιδευτικού στην υπ' αυτή την έννοια αξιολόγησή του. Για μας αναγκαία προϋπόθεση επιβίωσης ενός νέου σχεδίου είναι, επίσης, ο εκ προοιμίου περιορισμός των αξιολογητών, έτσι ώστε η τελική αποτίμηση, η ταξινόμηση των αξιολογουμένων να γίνεται στη βάση μιας κανονικής διασποράς όπως αυτή υπονοείται από τη φιλοσοφία της κανονικής καμπύλης (Gauss). Αποκλειόμενης έτσι της αναξιοκρατικής ισοπέδωσης, είναι αυτή η ταξινόμηση που θα ληφθεί υπόψη, μαζί βεβαίως με τα άλλα νόμιμα κριτήρια για τον καταρτισμό των καταλόγων υποψηφίων για προαγωγή. Τέλος, επιτρέψτε μου με την ευκαιρία να πούμε, να προβλέψουμε αν θέλετε, ότι η ταξινόμηση αυτή, τότε μόνο θα παύσει να είναι αναγκαία όταν η ευθύνη πρόσληψης του διευθυντικού και του διδακτικού προσωπικού μετακινηθεί από το κέντρο προς τη σχολική μονάδα και σε τοπικές εκπαιδευτικές αρχές. Θεωρούμε, ισχυριζόμαστε, ότι η εξέλιξη αυτή θα 'ρθεί, αργά ή γρήγορα,

είτε το θέλουμε είτε όχι, και καλά κάνουμε να προετοιμαζόμαστε γι' αυτό.

Αγαπητοί συνάδελφοι, αυτό που χρειάζεται είναι η κατάληξη σε ένα γενικό πλαίσιο. Η δική μας πρόταση είναι πιστεύουμε, εύγλωπτη. Από εκεί και πέρα οποιαδήποτε άλλα θέματα και λεπτομέρειες είτε αυτές θεωρούνται ουσίας είτε απλώς τεχνικές δεν είναι δύσκολο να διευθετηθούν.

Μια πολύ ολιγομερής τεχνική ομάδα θα μπορούσε, έχοντας συμφωνημένο το πλαίσιο και τις αρχές, να ετοιμάσει – και σε σύντομο μάλιστα χρονικά διάστημα – ένα προσχέδιο που να είναι αποδεκτό.

Χρειάζεται από όλους καλή πίστη, γνησιότητα, ειλικρίνεια. Χρειάζεται περιορισμός του μαξιμαλισμού στις διεκδικήσεις. Προϋποτίθεται η ταύτιση των διακηρύξεων και των προθέσεων, όλων των εμπλεκομένων με τις πράξεις τους. Απαιτείται γενναιότητα.

Κάνουμε έκκληση προς όλους να συνειδητοποιήσουν ως μείζονα σκοπό τους την ποιότητα στην εκπαίδευσή μας και να προσηλωθούν στη διασφάλισή της. Εξάλλου, τα καλά αποτελέσματα θα ανακλώνται σε μια θετική εικόνα της τάξης των εκπαιδευτικών. Πρωτίστως όμως ας βοηθήσουμε και ας συμβάλουμε ώστε ποτέ να μη νιώσουμε τις απογοητεύσεις και τις ματαιώσεις από πιθανές μελλοντικές αποτυχίες και πολύ περισσότερο από τραγωδίες. Αυτό είναι ιδιαίτερα επιτακτικό με τις νέες, τις αναμενόμενες εθνικές εξελίξεις και απαιτήσεις τόσο στο τοπικό επίπεδο όσο και σε σχέση με την ευρωπαϊκή μας τύχη. Ας απαλλάξουμε τα παιδιά ή τα εγγόνια μας από επιπτώσεις τέτοιου ενδεχομένου, ας τους επιφυλάξουμε μια αξία και αντάξια γι' αυτούς εκπαίδευση και ζωή.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Οργάνωση Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης είναι πρόθυμη και έτοιμη να εργαστεί γνήσια για μια ουσιαστική και χωρίς υστεροβουλία συνδρομή.

Δημόσιος Διάλογος για ένα νέο Σύστημα Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών της Κύπρου

από τον Ανδρέα Ιωσήφ, Πρόεδρο της ΟΕΛΜΕΚ

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Κυπριακό Όμιλο Εκπαιδευτικής Διοίκησης για την τιμητική αυτή πρόσκληση. Είμαι σίγουρος ότι το ζήτημα της αξιολόγησης, ένα από τα ουσιαστικότερα κομμάτια του εκπαιδευτικού συστήματος, έχει δεσπόζουσα θέση στα εκπαιδευτικά δρώμενα κάθε χώρας. Στην Κύπρο έχουμε καταβάλει προσπάθειες δεκαετιών για να φτιάξουμε ένα σύγχρονο σχέδιο αξιολόγησης. Αξίζει να αναφέρω ότι η ΟΕΛΜΕΚ έχει από καιρό καταλήξει σε σχέδιο αξιολόγησης το οποίο έχουμε καταθέσει και ζητούμε να το συζητήσουμε.

Στην αρχή να μου επιτρέψετε να κάνω μικρή αναφορά σε κάποια θέματα που συνδέονται με την αξιολόγηση. Ο εκπαιδευτικός είναι η ψυχή κάθε εκπαιδευτικού συστήματος. Όποιο σύστημα και να έχουμε δε θα λειτουργήσει κανονικά αν ο κινητήριος τροχός του όλου συστήματος που είναι ο εκπαιδευτικός δεν ασκήσει σωστά το ρόλο του. Το έργο του μπορεί να επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες όμως βαρύνουσα θέση έχει η προσωπική του ανάμειξη-σχέση με το σύστημα. Ο εκπαιδευτικός επομένως θα πρέπει να λειτουργήσει μέσα στο σύστημα με υπευθυνότητα, αγάπη και πάνω απ' όλα ζήλο για το έργο που έχει να επιτελέσει. Είμαι βέβαιος ότι το έργο του εκπαιδευτικού είναι λειτούργημα. Ακόμα και εκείνοι που θεωρούν ότι σε μια κοινωνία που διακρίνεται για τον υπερκαταναλωτισμό της και τις χρησιμοθηρικές τις κατευθύνσεις, ο εκπαιδευτικός έχει καταντήσει σιγά-σιγά στυγνός επαγγελματίας παραδέχονται τις ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος και τη συναισθηματική σχέση που αναπόφευκτα δημιουργείται στο σχολικό χώρο. Ο εκπαιδευτικός είναι αναγκασμένος να δεθεί με τους μαθητές του, να ασχοληθεί με τα προσωπικά τους προβλήματα, να ακούσει, να συμβουλευτεί, να καθοδηγήσει. Επομένως θα πρέπει να λειτουργήσει με την ψυχή και όχι μόνο με το πνεύμα. Για να μπορέσει να συμβεί αυτό, να γίνει κατάθεση ψυχής, αναγκαία προϋπόθεση είναι η ελεύθερη θέληση, η αγάπη γι' αυτό που κάνει. Ο σωστός εκπαιδευτικός είναι εντέλει ο ικανοποιημένος εκπαιδευτικός, αυτός που δρα εμφορούμενος από αίσθηση ευθύνης. Είναι σίγουρο ότι κανείς δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εκπαιδευτικό να λειτουργήσει έτσι εκτός και εάν ο ίδιος το θελήσει. Καμιά επιθεώρηση, κανένας εσωτερικός ή εξωτερικός έλεγχος δε θα μπορέσει να πείσει γι' αυτό. Μπορούμε να τον υποχρεώσουμε να είναι συνεπής σε τυπικές διαδικασίες και υποχρεώσεις: ώρες προσέλευσης/αποχώρησης, συμμετοχής σε δραστηριότητες, ακόμη ίσως και τη διδακτική διαδικασία και μεθοδολογία. Η συναισθηματική σύνδεση, η προσφορά αγάπης δεν είναι αντικείμενο ελέγχου, είναι προσωπική επιλογή.

Πολλοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν την προσφορά αυτή. Ένας από τους κυριότερους είναι η ισότιμη αντιμετώπιση από το σύστημα, το αίσθημα της δικαιοσύνης. Αν ο ίδιος νιώθει ότι αδικήθηκε, ότι αντιμετωπίζεται άνισα, αυ-

τό ενδεχομένως θα μεταφερθεί στην προσφορά του. Πόσες φορές το ακούμε «εγώ αδικήθηκα παράφορα, όμως το καθήκον μου το κάνω στην τάξη κι αυτό αρκεί». Αυτό όμως δεν αρκεί.

Το σύστημα αξιολόγησης είναι από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση αυτή. Ένα σύστημα άδικο, που ακόμη και εκείνους που ευεργετεί τους δίνει το δικαίωμα να αισθάνονται αδικημένοι, δεν μπορεί να λειτουργήσει μέσα στα πλαίσια που αναφέραμε πιο πάνω.

Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης είναι ή αφέθηκε να γίνει καθαρά ηλικιακό. Αυτό θα ήταν ίσως υποφερτό και ανεκτό σε κάποιο βαθμό αν ήταν και το μόνο του κριτήριο. Όμως γνωρίζουμε όλοι ότι από τις χαραμάδες του συστήματος κάποιοι διαφεύγουν. Ίσως ο αριθμός αυτός σήμερα να μειώθηκε, όμως άφησε και αφήνει πικρή γεύση. Ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες που το υπάρχον σύστημα προσπαθεί να διακρίνει τους αξιότερους, δεν πείθει. Έχει αμφισβητηθεί και στιγματιστεί στη συνείδηση όλων και αυτό ανατρέπεται πολύ δύσκολα. Η ισοπέδωση των πάντων που γίνεται (με ελάχιστες εξαιρέσεις) δεν μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο αλλά τουναντίον λειτουργεί ως αντικίνητρο για όλους.

Η αξιολόγηση ως διαδικασία συνδέεται άρρηκτα με τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος και ειδικότερα με το σύνολο των λειτουργιών του σχολείου, αφού επιδιώκεται η ποιοτική αντιμετώπιση του εκπαιδευτικού έργου. Συνδέεται άμεσα με τα αναλυτικά προγράμματα, το διδακτικό υλικό, την οργάνωση του σχολείου, τη σχολική υποδομή, μεθόδους διδασκαλίας, εκπαιδευτικές διαδικασίες, την κατάρτιση του εκπαιδευτικού, την ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την εκπαιδευτική πράξη και τον περιορισμό και κατάργηση προβληματικών εκπαιδευτικών καταστάσεων.

Ειδικότερα η αξιολόγηση πρέπει να στοχεύει:

- στη στήριξη, ενίσχυση, βελτίωση των εκπαιδευτικών λειτουργιών στο διδακτικό και λοιπό εκπαιδευτικό τους έργο
- στη διακρίβωση και αξιολόγηση των δυνατοτήτων των εκπαιδευτικών λειτουργιών
- στη διαπίστωση της καταλληλότητας των εκπαιδευτικών λειτουργιών που βρίσκονται στο στάδιο της δοκιμασίας
- στη διαπίστωση της καταλληλότητας των εκπαιδευτικών λειτουργιών που υπηρετούν με σύμβαση
- στη συνειδητή αξιολόγηση της προσωπικής αποδοτικότητας και προσφοράς του εκπαιδευτικού λειτουργού από τον ίδιο το λειτουργό (αυτοαξιολόγηση)
- στη συλλογική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας από τον Καθηγητικό Σύλλογο και τους άλλους εμπλεκόμενους φορείς

➤ στην εξωτερική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου της σχολικής μονάδας/ Επαρχίας/Εκπαιδευτικού Συστήματος.

Τα μέσα με τα οποία μπορούν να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί είναι:

- η εμπλοκή των εκπαιδευτικών στον προγραμματισμό, τους ενδιάμεσους και τελικούς ελέγχους
- η συνεχής επισήμανση των αδυναμιών και δυσκολιών
- η ανατροφοδότηση
- η συλλογικότητα στο στάδιο του προγραμματισμού, στη λήψη των αποφάσεων και της αξιολόγησης
- η συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων: Υπουργείου Παιδείας, Διεύθυνσης, Καθηγητικού Συλλόγου, Συνδέσμου Γονέων, Μαθητικού Συμβουλίου
- η αυτοαξιολόγηση
- η εξωτερική αξιολόγηση της σχολικής μονάδας.

Η αξιολόγηση θα πρέπει να έχει ως αφετηρία τον καθορισμό συγκεκριμένης στρατηγικής όσον αφορά:

- τη διατύπωση των γενικών και ειδικών στόχων

➤ την επισήμανση των αναγκών

➤ την επισήμανση τομέων βελτίωσης

➤ τη διατύπωση στρατηγικών στόχων

➤ την εφαρμογή σχεδίου δράσης

➤ την παρακολούθηση του εκπαιδευτικού έργου

➤ την αυτοαξιολόγηση και την ανατροφοδότηση του συστήματος.

Εκτός της συνεχούς αξιολόγησης των δράσεων αναγκαίο, αυτών και λήψης διορθωτικών μέτρων, όπου κρίνεται αναγκαίο στο τέλος κάθε τριμήνου θα πρέπει σε ειδική συνεδρία να γίνεται γενική ενδιάμεση αξιολόγηση του πλαισίου δράσης και να προτείνονται διορθωτικά μέτρα. Η όλη δράση του προγράμματος θα αξιολογείται ενδελεχώς στο τέλος του χρόνου. Οι Σύνδεσμοι Γονέων και τα Μαθητικά Συμβούλια θα αξιολογούν και θα παρουσιάζουν τις δικές τους δραστηριότητες. Η σχολική μονάδα θα μπορεί να αξιολογείται από εξωτερικούς αξιολογητές ετήσια ή όποτε κρίνεται αναγκαίο με στόχο τη διατύπωση του επιτελούμενου εκπαιδευτικού έργου της μονάδας βάσει των προκαθορισμένων γενικών και ειδικών στόχων.

Προς ένα Νέο Σχέδιο Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου

από το Σοφοκλή Χαραλαμπίδη, Πρόεδρο της ΠΟΕΔ

ΣΧΕΔΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Εισαγωγικά

Η ΠΟΕΔ στα πλαίσια της μεγάλης σημασίας που αποδίδει σε ένα νέο Σχέδιο Αξιολόγησης συγκρότησε επιτροπή έρευνας και μελέτης των θεμάτων της αξιολόγησης με σκοπό την κατάθεση μιας ολοκληρωμένης πρότασης.

Η Επιτροπή εργάστηκε στους βασικούς άξονες:

- α) ανάλυση του υφιστάμενου σχεδίου αξιολόγησης και των θεσμικών του οργάνων
- β) διατύπωση των σκοπών και στόχων ενός νέου αξιολογικού συστήματος
- γ) καθορισμός του πλαισίου αρχών του νέου συστήματος
- δ) επεξεργασία γνωμοδοτήσεων συναφών φορέων με την αξιολόγηση
- ε) Σύνταξη και κατάθεση ολοκληρωμένης πρότασης Σχεδίου Αξιολόγησης.

Με αυτές τις παραμέτρους έχει επισημανθεί ο παρωχημένος χαρακτήρας του υφιστάμενου σχεδίου αξιολόγησης και ο αναχρονιστικός πλέον ρόλος του στις αρμοδιότητες των αξιολογικών οργάνων.

Βασικές καινοτομίες που περιλαμβάνει η πρόταση της ΠΟΕΔ είναι:

- α) εισαγωγή του θεσμού του σχολικού συμβούλου.
 - β) κατάργηση του επιθεωρητή.
 - γ) λειτουργία κλιμακίων Αξιολογητών.
 - δ) δημιουργία Δευτεροβάθμιου Σώματος ελέγχου και αναθεώρησης.
 - ε) θεσμοθέτηση της αυτοαξιολόγησης του εκπαιδευτικού.
- στ) αξιολόγηση της σχολικής μονάδας.

Λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες τάσεις στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού και της εκπαίδευσης η πρόταση της ΠΟΕΔ επιμέτρησε την καθολική διάσταση της αξιολόγησης η οποία περιλαμβάνει τον ίδιο τον εκπαιδευτικό, τη σχολική μονάδα και το εκπαιδευτικό έργο.

Με ζητούμενο ένα σύγχρονο, αντικειμενικό και επιστημονικό τρόπο αντιμετώπισης της αξιολόγησης, η τελική πρόταση παρουσιάζεται σε δεκατρείς ενότητες επικυρωμένες από τα συλλογικά όργανα της ΠΟΕΔ.

Κανονισμοί Αξιολόγησης

Η ΠΟΕΔ θεωρεί ότι τα βασικά γνωρίσματα του Σχεδίου Αξιολόγησης εί-

ναι η διαφάνεια, η αντικειμενικότητα, η συλλογικότητα, η συμμετοχικότητα και η λειτουργικότητα. Τα χαρακτηριστικά αυτά θα πρέπει να θεσμοθετηθούν μέσα στο νέο σχέδιο και να εξασφαλιστούν με ασφαλιστικές δικλίδες-πρόνοιες του.

Σκοπός του Σχεδίου είναι η αξιολόγηση όλων των συντελεστών της εκπαίδευσης με σκοπό τη βελτίωση του εκπαιδευτικού και των σχολικών μονάδων και με απώτερο στόχο να βελτιωθεί η ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Ειδικότερα:

1. Μετατοπίζεται η έμφαση της αξιολόγησης από τον ίδιο τον εκπαιδευτικό στην αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και του εκπαιδευτικού έργου.
2. Οι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται ανάλογα με τη συνεισφορά τους στην επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας.
3. Βασικός στόχος είναι η αξιολόγηση να βοηθάει τους εκπαιδευτικούς να γίνουν καλύτεροι δάσκαλοι.
4. Οι εκπαιδευτικοί έχουν σοβαρό λόγο στην όλη διαδικασία αξιολόγησης.

5. Πρέπει να υπάρχει συλλογικότητα, διαφάνεια, συμμετοχικότητα και επιμερισμός ευθυνών σ' όλους και όπου ανήκουν.
6. Η επιλογή στελεχών πρέπει να αποτελεί ένα από τους στόχους της αξιολόγησης.

Οι βασικές αρχές του Σχεδίου Αξιολόγησης είναι οι ακόλουθες:

1. Κατάργηση του Θεσμού του Επιθεωρητή

Ο θεσμός του επιθεωρητή θα πρέπει να καταργηθεί. Επιπλέον, γίνεται εισήγηση κατά τη μεταβατική περίοδο της μετεξέλιξης του σχεδίου αξιολόγησης, οι υπάρχοντες επιθεωρητές να έχουν την επιλογή να διεκδικήσουν θέση εκπαιδευτικού διοικητικού λειτουργού, εκπαιδευτικού συμβούλου ή αξιολόγου, εφόσον τα προσόντα τους ικανοποιούν τα προαπαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την κάθε θέση, σύμφωνα με τα νέα Σχέδια Υπηρεσίας.

2. Δημιουργία Θέσης Σχολικού Συμβούλου

- Η θέση του Συμβούλου να είναι θέση προαγωγής. Ο Σύμβουλος να είναι συνυπεύθυνος για τον προγραμματισμό, την αξιολόγηση και τα αποτελέσματα της σχολικής μονάδας. Οι Σύμβουλοι να χωρίζονται σε Γενικούς και Ειδικούς επί συγκεκριμένων θεμάτων/μαθημάτων του Αναλυτικού Προγράμματος. Ο σύμβουλος δε συμμετέχει στην αριθμητική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού για προαγωγή. Οι Σύμβουλοι θα πρέπει να έχουν πιστοποιημένη ακαδημαϊκή γνώση επί του θέματος τους και να έχουν ένα ελάχιστο όριο πείρας.

• Ρόλος Συμβούλου-Καθηκόντα

- α. Συνεργάζεται με τους διδασκαλικούς συλλόγους για προγραμματισμό της σχολικής μονάδας.
- β. Υποβοηθά τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους.
- γ. Εισάγει και εφαρμόζει νέες διδακτικές διαδικασίες και μεθόδους.
- δ. Συζητεί με τους εκπαιδευτικούς τυχόν προβλήματα και παρέχει βοήθεια.
- ε. Εισηγείται ή και προσφέρει στους εκπαιδευτικούς βοηθητικό ή άλλο υλικό.

στ. Διοργανώνει τοπικά ή περιφερειακά συνέδρια σε θέματα της ειδικότητάς του.

ζ. Είναι συνυπεύθυνος της όλης σχετικής εργασίας στη σχολική μονάδα.

η. Μεταφέρει και υλοποιεί τους στόχους του Υπουργείου Παιδείας στις σχολικές μονάδες.

• Προσόντα Συμβούλου - Κριτήρια

Για να διεκδικήσει κανείς τη θέση του Συμβούλου θα πρέπει να κατέχει τα ανάλογα πιστοποιημένα ακαδημαϊκά προσόντα (Μεταπτυχιακά ή και σεμινάρια Π.Ι.) και ένα ελάχιστο όριο πείρας.

3. Δημιουργία Θέσης Αξιολογητή

Υπάρχει ανάγκη δημιουργίας της θέσης αυτής με τα κατωτέρω καθήκοντα:

- α. Υπεύθυνοι για την Αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και των εκπαιδευτικών.
- β. Συνεργάζονται με το διευθυντή και το διδακτικό σύλλογο με σκοπό την ενημέρωσή τους για τους σκοπούς, τους στόχους, τα προβλήματα και τις ανάγκες της σχολικής μονάδας.
- γ. Επισκέπτονται τα σχολεία σε τακτά χρονικά διαστήματα.
- δ. Στο τέλος του χρόνου συντάσσουν ειδική έκθεση Αξιολόγησης της Σχολικής Μονάδας.
- ε. Αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς με κριτήριο τη συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας.
- στ. Συμπληρώνουν ειδικά έντυπα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που περιέχουν σαφή και καθορισμένα κριτήρια.
- ζ. Αποτιμούν την τελική βαθμολογία των εκπαιδευτικών λαμβάνοντας υπόψη:
 1. το έντυπο αξιολόγησης του εκπαιδευτικού.
 2. τα έντυπα αξιολόγησης από τις επισκέψεις τους.
 3. την αξιολόγηση του διευθυντή.
 4. Τη συμβολή του εκπαιδευτικού στην επίτευξη των στόχων της σχολικής μονάδας.

5. τις δυσκολίες και τα προβλήματα της σχολικής μονάδας.

η. Κοινοποιούν την περιγραφική έκθεση Αξιολόγησης της σχολικής μονάδας στο προσωπικό.

θ. Συζητούν με το διευθυντή, το διδασκαλικό σύλλογο και την επιτροπή μαθητών όλα τα προβλήματα και δυσκολίες και καταγράφουν τις εισηγήσεις που εκφράζονται.

• Προσόντα

1. Επιλέγονται άτομα που προέρχονται από την τάξη των δασκάλων-νηπιαγωγών.
2. Τη θέση του Αξιολογητή μπορούν να διεκδικούν Βοηθοί Διευθυντές και Διευθυντές δημοτικών - νηπιαγωγείων.
3. Οι Αξιολογητές θα πρέπει να έχουν μετεκπαίδευση ή και επιμόρφωση σε θέματα που αφορούν την εργασία τους.
4. Το αρμόδιο όργανο που θα κάνει την επιλογή των Αξιολογητών θα είναι το Ανώτατο Συμβούλιο Εκπαίδευσης.

4. Δημιουργία Κλιμακίων Αξιολόγων

Το Κλιμάκιο Αξιολόγων πρέπει να είναι ένα παγκύπριο, στην περίπτωση μικρού αριθμού αξιολογουμένων και ένα ανά επαρχία, σε περίπτωση μεγάλου αριθμού αξιολογουμένων».

1. Το Κλιμάκιο αξιολογεί: Δασκάλους, Βοηθούς Διευθυντές, Διευθυντές και Σχολική Μονάδα.
2. Το παγκύπριο κλιμάκιο αξιολογεί τους διευθυντές και το επαρχιακό κλιμάκιο τους βοηθούς διευθυντές και τους δασκάλους.

5. Δημιουργία Δευτεροβάθμιου Σώματος Ελέγχου και Αναθεώρησης

Το Σώμα αυτό θα εξετάζει ενστάσεις και παράπονα εκπαιδευτικών και σχολικών μονάδων. Σ' αυτό θα πρέπει να μετέχουν: Δικαστικός, Εκπρόσωπος του Επιτρόπου Διοίκησης, Εκπρόσωπος του Υπουργείου Παιδείας, Εκπρόσωπος των Αξιολογητών και Εκπρόσωπος του Κλάδου, που θα ελέγεται απευθείας από τη βάση (Αιρετός του Κλάδου). Οι αποφάσεις της επιτροπής θα είναι οριστικές και τελεσίδικες.

• Χρονικό διάστημα ενστάσεων

Το Σώμα θα πρέπει να εξετάζει

και να αποφασίζει για τις διάφορες ενστάσεις μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα το οποίο δε θα επηρεάζει-εμποδίζει τη διεκδίκηση της προαγωγής στη θέση για την οποία ο παραπονούμενος υποψήφιος έχει κάνει αίτηση. Το Σώμα θα απονέμει ευθύνες και θα παρεμβαίνει διορθωτικά.

6. Συμμετοχή του Διευθυντή στην Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού

Θεσμοθετείται η συμμετοχή του διευθυντή στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού. Ο διευθυντής θα μπορεί να αξιολογεί συμπεριφορές και δράσεις του εκπαιδευτικού συμπληρώνοντας το ανάλογο έντυπο αξιολόγησης, το οποίο και θα συνεισφέρει κατά ένα ποσοστό που θα καθοριστεί αργότερα στον τελικό βαθμό αξιολόγησής του.

• Έντυπο Αξιολόγησης

Ο διευθυντής συμπληρώνει το ίδιο έντυπο που συμπληρώνει και ο αξιολογητής και αξιολογεί με αριθμητική βαθμολογία.

7. Υποχρεωτική Επιμόρφωση όσων θα Εμπλέκονται στην Αξιολόγηση

Όλοι όσοι θα συμμετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο στην αξιολόγηση του προσωπικού θα πρέπει να έχουν επιμορφωθεί και να κατέχουν ανάλογο πιστοποιητικό. Ο φορέας που θα κάνει την επιμόρφωση, το αναλυτικό και άλλες λεπτομέρειες θα πρέπει να καθοριστούν αργότερα. Αναβαθμίζεται ο ρόλος και η λειτουργία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου που καθίσταται βασικό ίδρυμα επιμόρφωσης και ενημέρωσης των εκπαιδευτικών.

- Εισάγεται ο θεσμός της εσωτερικής επιμόρφωσης των μελών και της σχολικής ομάδας.

8. Θεσμοθέτηση της Αυτοαξιολόγησης του Εκπαιδευτικού

- Εισάγεται ο θεσμός της αυτοαξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου όπου ο κάθε εκπαιδευτικός αξιολογεί τη συμβολή του στο σχολικό έργο με τη συμπλήρωση ενός έγκυρου και αξιόπιστου εντύπου.
- Εισάγεται ο θεσμός του φακέλου τεκμηρίωσης (Portfolio).

• Έντυπο Αυτοαξιολόγησης

Το έντυπο αυτοαξιολόγησης είναι το ίδιο με το έντυπο που και ο αξιολογός συμπληρώνει.

9. Αξιολόγηση σε Επίπεδο Σχολικής Μονάδας

Ο ρόλος της σχολικής μονάδας αναβαθμίζεται σημαντικά με τη μετατόπιση της έμφασης της Αξιολόγησης από τον εκπαιδευτικό ως άτομο, στο σχετικό έργο. Η σχολική μονάδα γίνεται αυτόνομη, επιτυγχάνεται αποκέντρωση και οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν ενεργότερο ρόλο στην εκπαιδευτική πράξη.

Οι βασικές αρχές για την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας είναι οι εξής:

- α. Γίνεται συλλογικός προγραμματισμός της σχολικής μονάδας και σ' αυτό μετέχουν και οι σχολικοί σύμβουλοι.
- β. Κατά το πρώτο δεκαπενθήμερο της σχολικής χρονιάς το προσωπικό του σχολείου συντάσσει το Αναπτυξιακό Σχέδιο της Σχολικής Μονάδας.
- γ. Στο τέλος κάθε τριμήνου γίνεται αξιολόγηση του έργου που επιτελέστηκε.
- δ. Τον Ιούνιο κάθε σχολικού έτους γίνεται αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και εντοπίζονται οι ανάγκες για τη νέα σχολική χρονιά.
- ε. Ο διευθυντής απαλλάσσεται από το διδακτικό χρόνο και ασκεί ουσιαστικό διοικητικό και εκπαιδευτικό έργο καθοδηγώντας και βοηθώντας το προσωπικό.
- ζ. Μειώνται ο διδακτικός χρόνος των Βοηθών Διευθυντών και των δασκάλων με σκοπό να παρέχεται χρόνος για περισσότερες συνεδριάσεις, συντονισμό, συνεργασία αδελφών τμημάτων, αξιολόγηση στόχων των μονάδων κτλ.
- η. Οι Αξιολογητές επισκέπτονται το σχολείο για 1-2 μέρες στο τέλος της χρονιάς και αξιολογούν το έργο που έχει επιτελεστεί με βάση τον προγραμματισμό που έγινε.

θ. Με την αξιολόγηση και την εξαγωγή συμπερασμάτων και τον εντοπισμό προβλημάτων, το κλιμάκιο Αξιολογητών σε συνεργασία με το Διευθυντή, τους Βοηθούς Διευθυντές και εκπρόσωπο του διδασκαλικού συλλόγου, συντάσσει την τελική Έκθεση Αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, σε καθορισμένο έντυπο. Αξίζει να αναφερθεί εδώ η υποχρέωση των αρμοδίων να δώσουν λύσεις στα προβλήματα που παρουσιάζονται.

- ι. Το κλιμάκιο Αξιολογητών, κατά την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας, καταγράφει και λαμβάνει υπόψη όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχία του εκπαιδευτικού έργου (Υλικοτεχνική υποδομή, βιβλία, οικονομική κατάσταση, επίπεδο μαθητών, συνεργασία Συνδέσμου Γονέων και Κοινοτικής Αρχής).

10. Διασφάλιση Μάχιμου Εκπαιδευτικού

Να διασφαλιστεί το δικαίωμα του μάχιμου εκπαιδευτικού να μείνει στην τάξη και να διδάσκει εφόσον θα υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα (ακώλυτη ανέλιξη/αυτόματη προαγωγή, που μπορεί να μην είναι ιεραρχική). Με άλλα λόγια να παραχωρούνται στον εκπαιδευτικό μισθολογικά και άλλα ωφελήματα που με τα σημερινά δεδομένα θα έπρεπε να προαχθεί για να κερδίσει, έτσι ώστε να μπορεί να παραμείνει στην τάξη και να διδάσκει.

11. Μετρήσιμα Κριτήρια

Μόνο μετρήσιμα κριτήρια να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και να είναι διαφοροποιημένα και προσαρμοσμένα στις ανάγκες της κάθε θέσης.

12. Κανονισμός Αξιολόγησης και Κανονισμός Προαγωγών

Οι Κανονισμοί Προαγωγών θα πρέπει να εναρμονιστούν και να τύχουν τροποποιήσεων για τους σκοπούς του νέου Κανονισμού Αξιολόγησης. Εξυπακούεται ότι και τα σχέδια υπηρεσίας, θα πρέπει να τροποποιηθούν και να προσαρμοστούν ανάλογα.

Δημόσιος Διάλογος για ένα νέο Σύστημα Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών της Κύπρου

από τον Ανδρέα Φωτιάδη, Αντιπρόεδρο της ΟΛΤΕΚ

Αγαπητοί σύνεδροι,

Από μέρους της Οργάνωσης των Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης ΟΛΤΕΚ επιθυμώ να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς τον ΚΟΕΔ για την πρόσκληση να παρουσιάσουμε τις θέσεις και προβληματισμούς μας στο επίκαιρο και ιδιαίτερα πολυσήμαντο θέμα του συστήματος Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών της Κύπρου. Επίσης θέλουμε να συγχαρούμε τον ΚΟΕΔ για την επιλογή του πιο πάνω θέματος που με την κατάθεση σκέψεων και προβληματισμών και το χρήσιμο και γόνιμο διάλογο που θα ακολουθήσει, θα τεθούν οι βάσεις για τις σωστές και επιθυμητές αλλαγές.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού θεωρείται και σωστά χαρακτηρίζεται ως ένα από τα βασικότερα μέρη της όλης εκπαιδευτικής διαδικασίας. Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενός λειτουργικού και αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης θεωρείται αδήριτη ανάγκη για την επιτυχή λειτουργία ενός εκπαιδευτικού συστήματος.

Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών θεσμοθετήθηκε το 1976 και έκτοτε εφαρμόζεται χωρίς να υποστεί οποιεσδήποτε βασικές εκσυγχρονιστικές τροποποιήσεις. Είναι δηλαδή ένα σύστημα εκτός τόπου και χρόνου για το Κυπριακό Εκπαιδευτικό σύστημα του 2004, γεγονός το οποίο παραδέχονται όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς. Ο ίδιος ο Υπουργός Παιδείας και Πολιτισμού κ. Γεωργιάδης, τόνισε σε συνέντευξή του ότι «το υφιστάμενο σύστημα δίνει έμφαση στην επιλογή για ανέλιξη και όχι στη βελτίωση του εκπαιδευτικού προσωπικού και την προαγωγή του σχολικού έργου και ότι το σημερινό σύστημα παρουσιάζει ασθενείς ή και ελλείψεις μηχανισμούς στήριξης και καθοδήγησης των εκπαιδευτικών και του παραγόμενου εκπαιδευτικού έργου». Επίσης οι διευθύνσεις της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε έγγραφο τους στις οργανώσεις παραδέχονται την ανάγκη ενός νέου συστή-

ματος αξιολόγησης ως γενικά παραδεκτής, επιτακτικής και επείγουσας, και ότι η συνέχιση του υφιστάμενου έχει ως επακόλουθο τη μεγιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων.

Γιατί όμως δημιουργούνται όλες αυτές οι αρνητικές παραδοχές;

Ποια στοιχεία συνθέτουν αυτό το διάτρητο σύστημα αξιολόγησης;

Επειδή με το υφιστάμενο σύστημα ξεφύγαμε από τους πραγματικούς και σωστούς σκοπούς ενός υγιούς θεσμού και καταντήσαμε την επιθεώρηση ως το κύριο μέσο αξιολόγησης. Ο επιθεωρητισμός όπως εφαρμόζεται σήμερα έχει καθαρά περιπτώσιακό, περιστασιακό και ελεγκτικό χαρακτήρα και πόρρω απέχει από το διαμορφωτικό χαρακτήρα της αξιολόγησης. Ο επιθεωρητής στις πιο πολλές περιπτώσεις δεν ενδιαφέρεται για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους, ούτε και επιδιώκει την ουσιαστική συνεκτίμηση παραγόντων που την επηρεάζουν. Δυστυχώς η επιθεώρηση όπως διενεργείται σήμερα έχει καταστεί σχέση εξουσιαστική και εξουσιαζομένου, χωρίς να αναπτύσσεται στον επιθυμητό βαθμό η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη και η συνεργασία.

Οι εκπαιδευτικές οργανώσεις επανειλημμένα τόνιζαν το αποτυχημένο του συστήματος, με όλες τις αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς αλλά κύρια για την εκπαίδευση του τόπου και ταυτόχρονα κατέθεταν τις εισηγήσεις και απόψεις τους για ένα σύγχρονο, λειτουργικό και αποτελεσματικό σύστημα αξιολόγησης. Δυστυχώς όμως η έντονη έλλειψη οράματος για ένα συνεχώς βελτιούμενο εκπαιδευτικό σύστημα στον τόπο, κατέστη η τροχοπέδη για ριζικές μεταρρυθμιστικές αλλαγές στο σύστημα. Η επίκληση διαφόρων δυσκολιών και αδυναμιών και η έντεχνη μετακύλιση στο χρόνο της αλλαγής τους συστήματος, άφησε να ισχύσει για πολλά χρόνια το αδύνατο και αναποτελεσματικό αυτό σύστημα.

Η ίδια η Επίτροπος Διοικήσεως, ευαισθητοποιημένη από το μέγεθος του προβλήματος και για τις επί μακρόν αρνητικές συνέπειες στην εκπαίδευση του τόπου, παρενέβη αυτεπάγγελτα και ετοίμασε σχετική έκθεση. Η δικαιολογία της παρέμβασής της, όπως η ίδια αναφέρει είναι: «*Η σημαντικότητα του θεσμού της Δημόσιας Εκπαίδευσης, επιβάλλει στην Πολιτεία την ενίσχυσή της με κάθε τρόπο. Η επίλυση κατά το δυνατόν σε εύλογο χρόνο θεσμικών προβλημάτων που ταυτόχρονα προκαλούν αντιπαραθέσεις και παρεμποδίζουν την ομαλή και εξελικτική πρόοδο του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελεί θέμα προτεραιότητας. Για το λόγο αυτό αποφάσισα να παρέμβω αυτεπάγγελτα και να διερευνήσω το θέμα στην ολότητά του αξιοποιώντας και τις μέχρι σήμερα εμπειρίες του Γραφείου μου.*»

Η ΟΛΤΕΚ πιστεύει, ότι, παρόλη την κωλυσιεργία των αρμοδίων στην επίλυση του προβλήματος, η γενική παραδοχή για αλλαγή στο σύστημα δημιουργεί ελπίδες υλοποίησης της αλλαγής, μέσα από τις σωστές και ενδεικνυόμενες διαδικασίες.

Θεωρούμε την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου ως τη διαδικασία αποτίμησης της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και του βαθμού υλοποίησης των σκοπών και στόχων της όπως αυτοί θα καθορίζονται από το νέο σύστημα.

Μεγάλος βασικός σκοπός ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου πρέπει να είναι ο διαμορφωτικός χαρακτήρας του που θα επιτρέπει τη συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού μας συστήματος με τη μεγαλύτερη δυνατή αξιοποίηση όλων των δυνάμεων και παραγόντων που σχετίζονται μ' αυτό. Ο διαμορφωτικός σκοπός της αξιολόγησης ξεκινά από την έννοια ότι η αξιολόγηση αποτελεί οργανικό στοιχείο της εκπαιδευτικής διαδικασίας και λειτουργεί ως διαγνωστικό και θεραπευτικό εργαλείο. Απώτερος

στόχος της διαμορφωτικής αξιολόγησης και της θεραπευτικής εργασίας που τη συμπληρώνει είναι η εξακρίβωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Ζητούμε όπως η αξιολόγηση αντικριθεί ως μέσο στήριξης και παροχής βοήθειας στους εκπαιδευτικούς και δημιουργίας σχέσεων επικοινωνίας και εμπιστοσύνης μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία για την εκπλήρωση των κοινών στόχων της παιδείας, όπως αυτή αντικρίζεται σε όλο και περισσότερες χώρες. Έτσι με τη σωστή αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου επιδιώκεται η συνεχής βελτίωση της διδακτικής πρακτικής μέσα στην τάξη, η ποιοτική ανάπτυξη της σχολικής ζωής, η μείωση της γραφειοκρατικής διαδικασίας, η ταχύτερη μετάδοση των πληροφοριών, η αρτιότερη διοίκηση και λειτουργία των σχολικών μονάδων, η επισήμανση των αδυναμιών του εκπαιδευτικού συστήματος, η αποτίμηση των προσπαθειών και η κινητοποίηση όλων των παραγόντων της εκπαιδευτικής διαδικασίας για την αναβάθμιση του συνολικού εκπαιδευτικού αποτελέσματος. Η αξιολόγηση δεν αποτελεί απλώς μια διαδικασία ελεγκτικού ή διαπιστωτικού χαρακτήρα, αλλά ανατροφοδοτεί τη διδακτική πράξη επιδιώκοντας τη συνεχή αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης και τη βελτίωση όλων των εκπαιδευτικών παραγόντων.

Επίσης άλλος βασικός σκοπός πρέπει να είναι η ορθολογιστική και δίκαιη εκτίμηση της επάρκειας των εκπαιδευτικών και της εκπαιδευτικής πολιτικής, η απόδοση της σχολικής μονάδας, η επιτυχία και η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού μας συστήματος, τόσο σε τοπικό όσο και σε παγκύπριο επίπεδο.

Πέρα από τους πιο πάνω απαραίτητους σκοπούς και στόχους ένα νέο σύστημα αξιολόγησης πρέπει να έχει μια διαφορετική φιλοσοφία που να λαμβάνει σοβαρά υπόψη την έκθεση της ΟΥΝΕΣΚΟ και τις σύγχρονες ευρωπαϊκές πρακτικές, την ελληνική εμπειρία και την κυπριακή πραγματικότητα. Ένα σύστημα που να προάγει την αποτελεσματικότητα, τη συλλογικότητα, τη διαφάνεια, την υπευθυνότητα, την πρωτοβουλία, την παιδαγωγική ευαισθητοποίηση.

Εισηγούμαστε όπως βασικοί άξονες του σχεδίου είναι οι ακόλουθοι:

1. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, όπως εμφαντικά τονίζεται και από την έκθεση της ΟΥΝΕΣΚΟ και τις αποφάσεις της ευρωπαϊκής ένωσης. Το εκπαιδευτικό σύστημα και οι συντελεστές του εκπαιδευτικού έργου πρέπει να βελτιώνονται συνεχώς για να είναι πιο αποτελεσματικοί. Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι πρέπει να εντοπίζονται, σ' όλα τα επίπεδα οι αδυναμίες, οι ελλείψεις και οι δυσκολίες με στόχο το ξεπέρασμά τους. Η αξιολόγηση δεν πρέπει να έχει στατικό χαρακτήρα, αλλά δυναμικό ώστε το εκπαιδευτικό σύστημα να αυτοβελτιώνεται.
2. Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος απαιτείται προγραμματισμός - συνεχής παρακολούθηση - αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Σ' αυτά τα πλαίσια αξιολογούνται όλοι οι συντελεστές του εκπαιδευτικού έργου και όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία της μάθησης. Η αξιολόγηση σταματά να είναι ατομική υπόθεση και μετατρέπεται σε συλλογική διαδικασία. Η σχολική μονάδα και το εκπαιδευτικό σύστημα βρίσκονται στο επίκεντρο της αξιολόγησης.
3. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης τίθενται ενώπιον όλων των εμπλεκόμενων φορέων με στόχο τη βελτίωσή τους. Σ' όλα τα επίπεδα κατοχυρώνεται η διαφάνεια και η ανάληψη ευθυνών, στοιχεία που απουσιάζουν από το σημερινό σύστημα.
4. Ο θεσμός του επιθεωρητή καταργείται και δημιουργείται ο θεσμός του σχολικού συμβούλου, που καθοδηγεί, συντονίζει, επιμορφώνει. Παράλληλα δημιουργείται ο θεσμός του αξιολογητή με κύριο έργο την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και του εκπαιδευτικού συστήματος.
5. Η ατομική αξιολόγηση από τους επιθεωρητές καταργείται. Αυτό συνάδει με τις εισηγήσεις της ΟΥΝΕΣΚΟ, που συστήνει ότι η έμφαση πρέπει να δίνεται στο αν "το σχολείο παρέχει ενιαία εκπαίδευση υψηλής ποιότητας."

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, όπως και των άλλων συντελεστών της εκπαιδευτικής διαδικασίας, δεν μπορεί να απομονωθεί από τις συνθήκες και τους παράγοντες που την επηρεάζουν, δηλαδή τη σχολική μονάδα και το εκπαιδευτικό σύστημα. Στα πλαίσια αυτά και με βάση το προγραμματισμένο εκπαιδευτικό έργο κάθε σχολικής μονάδας ο εκπαιδευτικός συντάσσει αναλυτική εισήγηση με βάση πραγματικά γεγονότα και υπάρχοντα στοιχεία για το ατομικό και συλλογικό έργο που έχει επιτελέσει όπως: έργο στην τάξη, έργο στο σχολείο, επιμόρφωση. Στο σχέδιο θα πρέπει να υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες, που να κατοχυρώνουν την αξιοπιστία των όσων θα παρατίθενται.

6. Για τις προαγωγές προτείνονται νέοι κανονισμοί που να είναι πιο δίκαιοι μέσα από την εναρμόνισή τους με το νέο σχέδιο αξιολόγησης και με σαφείς και συγκεκριμένους δείκτες, που να δημιουργούν το αίσημα της ισότητας μεταξύ των συναδέλφων και της δίκαιης και αξιοκρατικής ανέλιξής τους.

Εμείς πιστεύουμε ότι είναι χρήσιμο το νέο σχέδιο αξιολόγησης να εμπνέεται και από τις εφαρμογές και ρυθμίσεις διαφόρων Ευρωπαϊκών χωρών.

Στην Ιταλία η επιθεώρηση του εκπαιδευτικού έχει ουσιαστικά καταργηθεί και η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ενδοσχολική διαδικασία, οι όροι της οποίας συμφωνούνται αμοιβαία με βάση τις ανάγκες του προσωπικού.

Στη Δανία παρακολουθείται το έργο των εκπαιδευτικών, με σκοπό τη στήριξή τους με το λιγότερο δυνατό έλεγχο και παρεμβατισμό και η γενική αξιολόγηση δε στηρίζεται αποκλειστικά στο έργο στην τάξη, αλλά συνεκτιμάται με τη συνολική προσφορά στις δραστηριότητες του σχολείου.

Στην Ελβετία αξιολογείται η σχολική μονάδα και μέσα από αυτή έμμεσα αξιολογείται και ο εκπαιδευτικός.

Οι τελευταίες εξελίξεις στο θέμα της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών μας προκαλούν έντονο σκεπτικισμό για τον τρόπο και τους στόχους του

Υπουργείου Παιδείας στην ετοιμασία του νέου σχεδίου. Ενώ το Υπουργείο γνώριζε την αντίθεση των Οργανώσεων ΟΕΑΜΕΚ και ΟΛΤΕΚ στην ανάθεση σε εξωτερικό Οργανισμό της εκπόνησης σχεδίου για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, προχώρησε μονομερώς στη διαδικασία της ανάθεσης.

Εμείς ως ΟΛΤΕΚ επανειλημμένα τονίζαμε ότι το θέμα της αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και της Σχολικής Μονάδας είναι θέμα που αφορά άμεσα τους εκπαιδευτικούς και το Υπουργείο Παιδείας, που γνωρίζουν τις ιδιαιτερότητες της Κυπριακής Εκπαίδευσης, που μαζί με τους άλλους εμπλεκόμενους φορείς

θα πρέπει να ενοκώσουν στο θέμα για την εύρεση εκείνης της συναινετικής λύσης προς όφελος της εκπαίδευσης.

Στη δημοσιογραφική διάσκεψη ο κ. Υπουργός επεσήμανε ότι οι Εκπαιδευτικές Οργανώσεις θα έχουν την ευχέρεια να εκφράσουν τις απόψεις τους. Άλλος όμως πρέπει να είναι ο ρόλος των εκπαιδευτικών Οργανώσεων όπως εμείς τον αντιλαμβανόμαστε. Είναι ο ρόλος του συνδημιουργού, του άμεσα εμπλεκόμενου φορέα στην ετοιμασία του σχεδίου, έτσι που κατά τη γνώμη μας το νέο σύστημα Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου να αποπνέει λειτουργικότητα, αξιοπιστία και σίγουρα

αποτελεσματικότητα. Πιστεύουμε ότι το Υπουργείο θα κάνει δεύτερες σκέψεις που να μη δημιουργούν προστριβές και έριδες.

Κλείνω την αναφορά μου, με τα σοφά λόγια Αμερικανού παιδαγωγού:

«Πρέπει να ανοιγοκλείνουμε πόρτες στην εκπαίδευση και όχι να κοιτάζουμε δίπλα από τις κουρτίνες των παραθύρων».

Δυστυχώς στην Κύπρο, πολλοί και για πολύ καιρό προτίμησαν το δεύτερο. Ας ελπίσουμε ότι οι τελευταίες πρωτοβουλίες θα ανοίξουν επιτέλους μια νέα πόρτα στον τομέα της αξιολόγησης.

Οκτώ θέεις για το ρόλο της αξιολόγησης στην εκπαίδευση της Κύπρου, όπως προκύπτουν από το δημόσιο διάλογο του ΚΟΕΔ: Συγκλίσεις, αποκλίσεις και βασικοί προβληματισμοί

Από τη Μαρία Παπαϊωάννου, Υποψήφια Διδάκτορα Εκπαιδευτικής Διοίκησης, Πανεπιστήμιο Κύπρου, maria.p@ucy.ac.cy

Στις 20 Μαρτίου του 2004, οκτώ διαφορετικοί φορείς διά των αντιπροσώπων τους, ανταποκρίθηκαν στην πρόσκληση του ΚΟΕΔ για τη συμμετοχή τους σε ένα δημόσιο διάλογο για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στην Κύπρο. Η «επιφώνηση» (δημόσιος διάλογος) ήταν προμελετημένη: σκοπός του ΚΟΕΔ ήταν να συγκεντρώσει ίσως για **πρώτη φορά** στην Κύπρο, **όλους τους φορείς** που ασχολούνται ή εμπλέκονται με οιονδήποτε τρόπο, στο επίμαχο ζήτημα της αξιολόγησης, ώστε να αντιπαρατεθούν απόψεις και να αναδυθούν διαφορετικές οπτικές, προσεγγίσεις, διαγνώσεις και προοπτικές για το μέλλον. Οι φορείς προσκλήθηκαν στο διάλογο και ο καθένας από αυτούς ανέπτυξε το ζήτημα της αξιολόγησης από μια διαφορετική οπτική, ερμηνεύοντας και συνδέοντάς το, με τους λόγους αποτυχίας του υφιστάμενου, τη διεθνή σκηνή, την ποιότητα στην εκπαίδευση και τις προτάσεις αναθεώρησής του. Δόθηκε έτσι, στους ακροατές του διαλόγου, αλλά και συνακόλουθα σε όλο τον εκπαιδευτικό κόσμο (με την έκδοση αυτού του Δελτίου αφιερωμένο στις ομιλίες των 8), η ευκαιρία να εξετάσουν συγκεντρωτικά και σε βάθος, τουλάχιστον το γενικό ερώτημα και όσα επι-

πρόσθετα ερωτήματα απορρέουν από αυτόν τον προβληματισμό: ποιοι είναι οι λόγοι των επαναλαμβανόμενων αποτυχημένων προσπαθειών αναθεώρησης του συστήματος αξιολόγησης στην Κύπρο, αφού αποτελεί κοινή θέση όλων η ανεπάρκεια και ανικανότητα του υφιστάμενου συστήματος να εκπληρώσει το σκοπό του.

Ο σκοπός αυτού του άρθρου αφορά μάταια από το γενικό αυτό προβληματισμό. Δηλαδή, επιχειρεί να μελετήσει το περιεχόμενο των ομιλιών συγκριτικά, να αναδείξει τα κοινά σημεία, αλλά και τη διάσταση των απόψεων, τις αποκλίσεις στις ερμηνείες και να καταλήξει σε βασικούς-θεμελιώδεις προβληματισμούς που αφορούν την αξιολόγηση και που πιθανά να έχουν παραγκωνιστεί μέσα στο πλέγμα του ανταγωνισμού των συμφερόντων που ανασύρει η εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης στην εκπαίδευση. Με επιστημονικό εργαλείο την ανάλυση λόγου (discourse analysis) και με αναφορά σε θεωρίες από το χώρο της Διοίκησης και Αξιολόγησης, θα παρουσιαστούν:

1. τα βασικά ερωτήματα στα οποία επιχειρεί να απαντήσει η κάθε ομιλία και

2. ο τρόπος με τον οποίο προσεγγίζεται η αξιολόγηση - με ποια ζητήματα / πτυχές εκπαιδευτικής πολιτικής και πρακτικής συνδέεται

Παρόλο που η πληθώρα των πληροφοριών που μπορεί κανείς να αποκομίσει με τη χρήση του συγκεκριμένου μεθοδολογικού εργαλείου είναι μεγάλη, ο περιορισμός της έκτασης στο Δελτίο δε μας επιτρέπει μία τόσο εκτενή αναφορά. Θεωρείται άλλωστε προτιμότερο και πιο γόνιμο για έναν περαιτέρω διάλογο και προβληματισμό, να περιοριστούμε στο εξής βασικό πόρισμα που προκύπτει μέσα από την ανάλυση: **ότι ενώ υπάρχει ένα «κοινό» λεξιλόγιο για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου μεταξύ των εμπλεκόμενων στη χάραξη πολιτικής, αυτό είναι πολυειδές. Όροι όπως «ισοπέδωση του συστήματος βαθμολογιών», «ποιότητα στην εκπαίδευση», «βελτίωση εκπαιδευτικού συστήματος», «διαμορφωτική αξιολόγηση», «αξιολόγηση σχολικής μονάδας» κ.ά., δεν αποτελούν κοινό τόπο, γίνονται αντιληπτοί και ερμηνεύονται με διαφορετικό τρόπο.** Επομένως, το βασικό αυτό λεξιλόγιο της αξιολόγησης, δεν μπορεί να αποτελεί ένα κοινό ερμηνευτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο να μπορέσει να αναπτυχθεί

έναν εποικοδομητικός και μεταρρυθμιστικός διάλογος για την αξιολόγηση.

Για την τεκμηρίωση του βασικού αυτού πορίσματος, θα παρουσιάσουμε τον τρόπο που ερμηνεύονται και τη φιλοσοφία που αναδεικνύουν τα ακόλουθα σημεία, τα οποία θεωρούμε ότι δεν είναι τα μοναδικά, αλλά τα πιο σημαντικά σημεία - κλειδιά του διαλόγου:

1. η ερμηνεία της ισοπέδωσης του ισχύοντος συστήματος αξιολόγησης εκπαιδευτικών στην Κύπρο
2. η χρήση και ερμηνεία του όρου ποιότητα στην εκπαίδευση και βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος
3. η υφέρπουσα (στις πλείστες των ομιλιών) έννοια της λογοδότησης

Με αφορμή την ανάλυση αυτή, ο αναγνώστης μπορεί να προβεί σε μια εις βάθος μελέτη του κειμένου των ομιλιών που παρατίθενται στο Δελτίο, εντοπίζοντας παρόμοιες αποκλίσεις και σε διάφορα άλλα ζητήματα ή επιχειρήματα που εμπλέκονται στο διάλογο για ένα νέο σύστημα αξιολόγησης στην Κύπρο.

Βασικά ερωτήματα και πτυχές των οκτώ ομιλιών

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν τα ερωτήματα στα οποία απαντά η κάθε ομιλία και οι πτυχές με τις οποίες συνδέεται το ζήτημα της αξιολόγησης. Η σειρά παρουσίασης είναι αυτή με την οποία παρουσιάστηκαν οι ομιλίες στην ημερίδα.

Στην ομιλία του ο **Πρόεδρος της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας** παρέθεσε εμπειρικά δεδομένα, βαθμολογίες αξιολόγησης του έτους 2002 – 2003, τα οποία σχετίζονται κυρίως με το σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών. Οι βαθμολογίες αξιολόγησης εκπαιδευτικών, νηπιαγωγών, βοηθών διευθυντών και διευθυντών, τεκμηριώνουν το επιχείρημα της ισοπέδωσης του συστήματος αξιολόγησης.

Η παρουσίαση απαντά στα εξής βασικά ερωτήματα:

1. ποιοι λόγοι οδήγησαν στην ισοπέδωση των βαθμολογιών και γιατί το ισχύον σύστημα αξιολόγησης εκπαιδευτικών δεν επιλέγει τους καταλληλότερους, καλύτερους διευθυντές σχολείων;
2. πώς οι αξιολογήσεις των Επιθεω-

ρητών προκαθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επιλογή των διοικητικών στελεχών;

3. γιατί η ισχύουσα αριθμητική αξιολόγηση στερείται εγκυρότητας στις μετρήσεις και τι πρέπει να γίνει για αυτό;
4. πώς πρέπει να επιλέγονται τα διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης και ποια κριτήρια πρέπει να διέπουν το σύστημα προαγωγών;

Η θέση, «διαφορετικοί άνθρωποι χρησιμοποιώντας διαφορετικά κριτήρια και διαφορετικά επίπεδα για κάθε κριτήριο αξιολογούν διαφορετικούς ανθρώπους για τον ίδιο σκοπό (προαγωγή) ο οποίος δεν είναι και η ουσία της αξιολόγησης» αποτελεί μια *ρεαλιστική* προσέγγιση του θέματος. Διαγνωστικά, επικυρώνεται η ανεπάρκεια του ισχύοντος συστήματος και ουσιαστικά αναγνωρίζεται η σύνδεσή του αποκλειστικά και μόνο με το σύστημα προαγωγών.

Η αναγκαιότητα μετρήσιμων και έγκυρων κριτηρίων επικεντρώνεται στην επιλογή των διευθυντικών στελεχών και στην αναγκαιότητα αλλαγής των κριτηρίων επιλογής διοικητικών στελεχών εκπαίδευσης, με έμφαση στην επάρκεια, τις γνώσεις, τις διοικητικές δεξιότητες και όχι στην αρχαιότητα.

Η ανακοίνωση του **Γραφείου της Επιτρόπου Διοικήσεως**, αφορά στοιχεία της αυτεπάγγελτης έρευνας που διενεργήθηκε από μέρους του Γραφείου, βασισμένη στις περιπτώσεις προσφυγής εκπαιδευτικών. Η ομιλία αυτή, πραγματοποιήθηκε τρία βασικά ερωτήματα:

1. ποιοι είναι οι λόγοι που οδήγησαν στην παράβαση του ισχύοντος νόμου και του Νόμου Διοικητικού Δικαίου και κατ'επέκταση στην ισοπέδωση του ισχύοντος συστήματος αξιολόγησης;
2. ποιες δυσλειτουργίες, κενά ή/και ασάφειες της νομοθεσίας, οδήγησαν στην πολλαπλότητα ερμηνείας της;
3. ποιες βασικές αρχές πρέπει να ληφθούν υπόψη για την εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης;

Η προσέγγιση του Γραφείου της ΕΔ, επικεντρώνεται στον τρόπο *άσκησης*

και *εφαρμογής* της αξιολόγησης και πραγματοποιείται τη *θεσμική διάσταση του θέματος*. Επικρίνει τη «στεγανοποίηση των βαθμολογιών με τον καθορισμό ορίου άλλου από αυτόν που προβλέπεται από τους κανονισμούς και τον εκ των προτέρων καθορισμό της μέγιστης βαθμολογίας που δίνεται ανά βαθμίδα εκπαιδευτικών», καθιστώντας έτσι την αρχαιότητα αποκλειστικό κριτήριο προαγωγών.

Η ανάλυση αυτή αναφέρεται στο γραφειοκρατικό προσανατολισμό της αξιολόγησης και στα δύο χαρακτηριστικά του γραφειοκρατικού μοντέλου, την τυποποίηση και τον απρόσωπο προσανατολισμό. Η τυποποίηση αποτελεί έναν από τους μηχανισμούς ελέγχου και συντονισμού του συστήματος και συνδέεται τόσο με το συγκριτικό της εξουσίας όσο και με την πολυπλοκότητα της δομής των συστημάτων.

Οι θέσεις και προτάσεις του Γραφείου της ΕΔ, προσανατολίζονται σε λύσεις που αφορούν τη διασφάλιση της εφαρμογής της εκάστοτε νομοθεσίας, την εξασφάλιση της αξιοκρατίας, της δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισης των υπαλλήλων. Με βασικό στόχο τα παραπάνω, προτείνεται η αλλαγή στο περιεχόμενο του ρόλου των Αξιολογητών και η χρήση πιο μετρήσιμων κριτηρίων για την αξιολόγηση με έμφαση στα προσόντα, συνδέοντας και στην περίπτωση αυτή, την αξιολόγηση με το σύστημα προαγωγών σε θέσεις του διοικητικού μηχανισμού στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Ο **εκπρόσωπος του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού**, προσεγγίζει ολιστικά το ζήτημα της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, και δεν επικεντρώνεται αποκλειστικά στην αξιολόγηση προσωπικού, στις προαγωγές και στα προβλήματα εφαρμογής του ισχύοντος συστήματος. Θα λέγαμε ότι παρουσιάζει μια πιο διεθνιστική οπτική, με έμφαση στην ποιότητα της εκπαίδευσης και στον εκπαιδευτικό στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως διατυπώθηκε στη Λισσαβόνα το 2000.

Τα βασικά ερωτήματα που πραγματοποιήθηκε στην ομιλία του ο εκπρόσωπος του Υπουργείου Παιδείας είναι τα ακόλουθα:

1. ποιες είναι οι γενικές κατευθύν-

σεις του Υπουργείου για την εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης, που διαμορφώνουν και το πλαίσιο εργασίας του οίκου ή των εμπειρογνομόνων που θα εμπλακούν στο σχεδιασμό του;

2. πώς διασφαλίζεται η ποιότητα στην εκπαίδευση και ποια η σχέση αξιολόγησης και διασφάλισης της ποιότητας του συστήματος;
3. ποιες είναι οι βασικές αδυναμίες όπως διαγράφονται από την εφαρμογή της Αξιολόγησης σήμερα;
4. ποιος είναι ο σκοπός και τα επιθυμητά χαρακτηριστικά του νέου συστήματος ως μηχανισμού διασφάλισης της ποιότητας;

Δύο είναι τα βασικά χαρακτηριστικά που κανείς αποκομίζει από την ομιλία αυτή και δηλώνουν και τις πτυχές της εκπαίδευσης με τις οποίες συνδέεται, για τον ομιλούντα, το έργο της αξιολόγησης στην πρακτική εφαρμογή του. Το πρώτο, είναι ότι η αξιολόγηση και η ποιότητα παρουσιάζονται σε μια σχέση άμεσης συνάφειας, ως να προϋποθέτει η μία την άλλη.

Ένα σύστημα αξιολόγησης εκπαιδευτικών πρέπει να διασφαλίζει την ποιότητα στην εκπαίδευση, να ελέγχει την επάρκεια των εκπαιδευτικών, να παρακολουθεί το εκπαιδευτικό προσωπικό με τελικό στόχο την ανατροφοδότηση και βελτίωσή του και να περικλείει μηχανισμούς θεραπείας και μηχανισμούς επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγών. Πρόκειται για μια πολύπλοκη δράση ενός πολύπλοκου συστήματος, όπως είναι η εκπαίδευση ως μέσο επίτευξης της ανταγωνιστικότερης οικονομίας της γνώσης.

Το δεύτερο χαρακτηριστικό, αφορά τις βασικές αρχές, τη φιλοσοφία από την οποία φαίνεται να απορρέουν τόσο η στοχοθεσία όσο και η λειτουργία της αξιολόγησης στην εισήγηση του εκπροσώπου του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού. Ο τρόπος λειτουργίας που πρέπει να έχει ένα νέο σύστημα, το τι πρέπει να διασφαλίζει και η ερμηνεία της ποιότητας στην εκπαίδευση, αντανακλούν θέσεις των νεοφιλελεύθερων ιδεολογικών ρευμάτων εκπαιδευτικής πολιτικής. Πρόκειται για προτάσεις που αποτελούν την πεμπουσία της αλλαγής στη φιλοσοφία της οργάνωσης, διοίκησης και λειτουργίας μιας συγκεντρωτικής γρα-

φειοκρατίας. Η στήριξη αυτού του επιχειρήματος, διαφαίνεται στη συνέχεια, όταν περιγράφονται οι προσεγγίσεις των όρων ποιότητα και λογοδότηση.

Οι δύο οργανώσεις Επιθεωρητών Μέσης Γενικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης και Επιθεωρητών Δημοτικής, που ακολουθούν, παρουσιάζουν απόσταση στη φιλοσοφία των θέσεων που εκθέτουν για την αξιολόγηση.

Σε ό,τι αφορά την ομιλία των *Επιθεωρητών Μέσης Εκπαίδευσης*, αυτή επικεντρώνεται στην αναγκαιότητα της λειτουργίας ενός συστήματος Επιθεώρησης εκπαιδευτικών - τεκμηριώνοντας τη νομιμοποίησή του μέσα από παραδείγματα άλλων χωρών - και όχι τόσο σε προτεινόμενες αλλαγές του ισχύοντος συστήματος της Κύπρου. Τα ερωτήματα που πραγματεύεται η θέση αυτή είναι:

1. πώς λειτουργεί ο θεσμός της Επιθεώρησης και αξιολόγησης σε άλλα κράτη (περίπτωση Αγγλίας, Ελλάδας);
2. ποιοι λόγοι οδήγησαν στη μονοσήμαντη αξιολόγηση των εκπαιδευτικών;
3. γιατί είναι αναγκαία η αξιολόγηση της διδακτικής ικανότητας του προσωπικού και το δικαίωμα της διεύθυνσης του σχολείου να παρακολουθεί διδασκαλίες των εκπαιδευτικών

Αναφέρεται ως σκοπός της αξιολόγησης ο καθορισμός της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού γι' αυτό και προτείνεται η χρήση πολλαπλών και διαφορετικού τύπου πηγών συγκέντρωσης δεδομένων για την αξιολόγησή του. Η αξιολόγηση παρουσιάζεται ως τελική, όχι διαμορφωτική, με σκοπό τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας του έργου του εκπαιδευτικού, μοντέλο που συνάδει με αυτό της Αγγλίας. Για το λόγο αυτό εκφράζεται η θέση πως «*δε νοείται αξιολόγηση χωρίς την παρακολούθηση της διδασκαλίας των εκπαιδευτικών*». Συμπερασματικά, στη συγκεκριμένη εισήγηση, μια τέτοια δράση ελέγχου και παρακολούθησης των τελικών αποτελεσμάτων, υποστηρίζεται ότι θα επιφέρει την ποιοτική αναβάθμιση του συστήματος.

Ο Πρόεδρος των Επιθεωρητών Δημοτικής Εκπαίδευσης, ξεκινά με μια ανα-

δρομή στις προσπάθειες αλλαγής του ισχύοντος συστήματος και απαντά στο γενικό ερώτημα που τέθηκε στην αρχή του άρθρου αυτού: ποιοι λόγοι οδήγησαν στην αποτυχία των προσπαθειών. Με την εισήγησή του, απαντά στα εξής ερωτήματα:

1. γιατί απέτυχαν οι προσπάθειες αναμόρφωσης του συστήματος αξιολόγησης στην Κύπρο;
2. πώς μπορούμε να επιτύχουμε τη σύγκλιση των αποκλινόντων μερών για την επίλυση του προβλήματος;
3. πώς μέσα από ένα μοντέλο αξιολόγησης της σχολικής μονάδας θα επιτευχθεί η επαγγελματική βελτίωση και πρόοδος των εκπαιδευτικών και βελτίωση των μαθητών;
4. ποιο το περιεχόμενο των νέων ρόλων εκπαιδευτικών και αξιολογητών ή επιθεωρητών;
5. πώς η αξιολόγηση του προσωπικού μπορεί να επιφέρει την ποιότητα στην εκπαίδευση;

Στην πρόταση αυτή, η αξιολόγηση συνδέεται με τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος, την αναγκαιότητα αξιολόγησης του έργου της σχολικής μονάδας και με τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. Η αναγνώριση του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών και η ερμηνεία που του προσάπτεται, αποτελεί τη βασική φιλοσοφία των θέσεων και προτάσεών του. Η αξιολόγηση έτσι, έχει χαρακτήρα και ρόλο μηχανισμού ανατροφοδότησης για τον εκπαιδευτικό και όχι ελέγχου και παρακολούθησης της εργασίας του. Είναι σημαντικό, επίσης, να αναφέρουμε ότι «η ποιότητα της εκπαίδευσης και το καλό των παιδιών μας, προέχουν των συμφερόντων των οιωνδήποτε», θέση στην οποία διαφαίνεται η άμεση σύνδεση της ποιότητας με τη μαθητική επιτυχία και πρόοδο.

Στη συνέχεια, θα παρουσιαστούν οι βασικές θέσεις από τις εισηγήσεις των τριών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών.

Για τον **Πρόεδρο της ΟΕΑΜΕΚ**, η αξιολόγηση συνδέεται με την πληρότητα της προσωπικότητας και του ρόλου των εκπαιδευτικών (ηθική διάσταση), με τη συνολική λειτουργία του σχολείου και τις γενικές λειτουργίες του εκπαιδευτικού συστήματος. Τα

βασικά ερωτήματα που πραγματεύεται είναι:

1. με ποιες λειτουργίες του εκπαιδευτικού συστήματος συνδέεται η αξιολόγηση του προσωπικού;
2. πού πρέπει να στοχεύει η αξιολόγηση;
3. με ποια μέσα μπορούν να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι;
4. ποιες στρατηγικές πρέπει να αναπτυχθούν για να λειτουργεί ανατροφοδοτικά και διορθωτικά ένα τέτοιο σύστημα;

Ο εκπαιδευτικός, αποτελεί την ψυχή του εκπαιδευτικού συστήματος, για τη συγκεκριμένη εισήγηση, γι' αυτό και η «βελτίωση των εκπαιδευτικών στο διδακτικό και λοιπό έργο τους» αποτελεί τον πρωταρχικό στόχο ενός συστήματος αξιολόγησης. Η αξιολόγηση, μέσα από την παράθεση της στοχοθεσίας, συνδέεται με την ενίσχυση, τη βελτίωση και τον έλεγχο της επάρκειας των εκπαιδευτικών, ενώ ο έλεγχος της αποδοτικότητας και της προσφοράς των εκπαιδευτικών λειτουργιών αποτελεί μέρος μιας διαμορφωτικής, αυτοαξιολογικής διαδικασίας. Μια νέα διάσταση εμφανίζεται για το ρόλο του εκπαιδευτικού μέσα από τις προτάσεις του Προέδρου της ΟΛΤΕΚ, αυτή του «ενεργού συμμετέχοντα» ή «ενεργά εμπλεκόμενου ερευνητή», ο οποίος μετέχει δραστικά στον προγραμματισμό και στο σχεδιασμό των στρατηγικών κατευθύνσεων.

Η ΠΟΕΔ δια του Προέδρου της, παρουσίασε μια εισήγηση – πρόταση ενός νέου συστήματος αξιολόγησης. Η εισήγηση περιορίστηκε αποκλειστικά στην παρουσίαση των θέσεων της ΠΟΕΔ και το σχεδιασμό των αλλαγών που προτείνονται για ένα νέο νομοσχέδιο. Απαντά λοιπόν στα εξής ερωτήματα, τα οποία αναφέρονται στην αναμόρφωση του συστήματος:

1. πώς εργάστηκε η επιτροπή έρευνας της ΠΟΕΔ και πως διαμορφώθηκε το πλαίσιο διαμόρφωσης του νέου σχεδίου;
2. ποιες καινοτομίες εισάγει;
3. πώς επιτυγχάνεται η αποκέντρωση με το αναπτυξιακό σχέδιο που αποτελεί ουσιαστική δράση της σχολικής μονάδας;

4. πώς θα μπορέσει το σύστημα να κρατήσει τους μάχιμους εκπαιδευτικούς στη βάση της σχολικής μονάδας;

Το σχέδιο αξιολόγησης εκπαιδευτικών και σχολικής μονάδας που περιγράφεται με σαφήνεια στις λεπτομέρειές του, βασίζεται κυρίως στον πλήρη διαχωρισμό τελικής και διαμορφωτικής αξιολόγησης, στην έμφαση της επιστημονικότητας και αντικειμενικότητας της λειτουργίας της αξιολόγησης και στη θεσμοθέτηση της διαμόρφωσης σχεδίου προγραμματισμού και σχολικής βελτίωσης στη βάση της σχολικής μονάδας. Η τελευταία αυτή δράση, η οποία εισάγει αποκεντρωτικές λειτουργίες για το σχολείο, θεμελιώνεται στην αρχή της διαφορετικότητας και ιδιαιτερότητας του κάθε σχολείου, όπως και στην αναγνώριση του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών. Προς την ίδια κατεύθυνση, σχηματοποιούνται και οι προτάσεις για προαγωγή των διευθυντών σε αποκλειστικά διοικητικά στελέχη και τη δημιουργία νέων θέσεων-βαθμίδων εξέλιξης των εκπαιδευτικών. Έτσι, η ποιότητα στην εκπαίδευση, βασίζεται στην επιστημονικότητα που πρέπει να χαρακτηρίζει και να διέπει την κάθε θέση στο εκπαιδευτικό σύστημα (εκπαιδευτικό, διευθυντή, αξιολογητή) και στην αναγνώριση της επαγγελματικότητας των εκπαιδευτικών. Η πρόταση για δημιουργία νέων θέσεων και αλλαγής στο περιεχόμενο των ρόλων, εισάγει την έννοια της πολυπλοκότητας στις δομές των συστημάτων, χαρακτηριστικό που συνδέεται με την αποκεντρωτική λειτουργία ενός συστήματος που αναγνωρίζει τη γνωστική επάρκεια και πολυπλοκότητα της γνώσης (knowledge complexity) που χαρακτηρίζει τους υπαλλήλους του συστήματος.

Τέλος, ο Αντιπρόεδρος της ΟΛΤΕΚ με την ομιλία του, παρουσίασε τις θέσεις του μέσα από τα εξής ερωτήματα:

1. γιατί ο επιθεωρητισμός δεν επέφερε βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος;
2. γιατί ο σχεδιασμός του νέου συστήματος οφείλει να έχει διαμορφωτικό χαρακτήρα για να επιτευχθεί η ποιοτική αναβάθμιση και βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος;

Στην ομιλία αυτή, κεντρικό ρόλο κατέχει η ποιοτική αναβάθμιση και βελ-

τίωση, η οποία συνδέεται με την κατάρτιση του επιθεωρητικού ελέγχου και την εφαρμογή της διαμορφωτικής αξιολόγησης, ως μορφής που αναγνωρίζει την επαγγελματικότητα των εκπαιδευτικών. Η διαμορφωτική αξιολόγηση προβάλλεται ως αίτιο και η βελτίωση της ποιότητας ως το αποτέλεσμα. Η ποιότητα της εκπαίδευσης, σχετίζεται περισσότερο με εξωδιδασκικούς παράγοντες, δράσεις μέσα στα πλαίσια του σχολείου κι όχι τόσο με τη διδασκαλία και μάθηση, τον πυρήνα της σχολικής ζωής. Ενώ παράλληλα, η αξιολόγηση, παρουσιάζεται ως σύστημα με πολλαπλότητα στόχων και λειτουργιών: «ως μέσο στήριξης του εκπαιδευτικού, δημιουργίας σχέσεων επικοινωνίας και εμπιστοσύνης μεταξύ των εμπλεκόμενων, γιατί έτσι επιδιώκεται η συνεχής βελτίωση της διδακτικής πρακτικής, η ποιοτική ανάπτυξη της σχολικής ζωής, η μείωση της γραφειοκρατίας, ... η αρτιότερη διοίκηση και λειτουργία των σχολικών μονάδων...». Ένα σύστημα με πολλαπλότητα στόχων.

Κοινές θέσεις με διαφορετικές ερμηνευτικές προσεγγίσεις

Η ανάλυση του περιεχομένου του λόγου ανέδειξε τις βασικές θέσεις των οκτώ φορέων για την αξιολόγηση, όπως διαφάνηκαν από τις εισηγήσεις τους, και την ερμηνευτική προσέγγιση του καθενός για το σκοπό της αξιολόγησης, το περιεχόμενο της αλλαγής που «επιβάλλεται», τους λόγους αποτυχίας των προσπαθειών και την έννοια της βελτίωσης και ποιότητας στην εκπαίδευση. Στην εισαγωγή του άρθρου αυτού, αναφέρθηκε ότι ενώ υπάρχει ένα «κοινό» λεξιλόγιο για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου μεταξύ των εμπλεκόμενων στη χάραξη πολιτικής, αυτό είναι πολυειδές. Αυτό σημαίνει, ότι η εκπαιδευτική δράση για το ζήτημα της αξιολόγησης στην Κύπρο παρουσιάζει αρκετές κοινές θέσεις, διαπιστώσεις και κατευθύνσεις μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων αλλά η προοπτική και η ερμηνεία που αποδίδεται από τον καθένα διαφέρει, αναδύοντας έτσι, άλλοτε εκ διαμέτρου αντίθετες οπτικές και άλλοτε πιο συγκλίνουσες ως προς τη βασική φιλοσοφία τους προσεγγίσεις.

Τι φαίνεται λοιπόν να είναι κοινός

τόπος από τις εισηγήσεις που αναλύθηκαν:

1. Η αναγκαιότητα λειτουργίας ενός συστήματος αξιολόγησης (άλλοτε ως σύστημα ανατροφοδότησης του εκπαιδευτικού και άλλοτε ως μηχανισμός ελέγχου του έργου του)
2. Η αδυναμία λειτουργίας του υφιστάμενου συστήματος και η αναγκαιότητα σχεδιασμού ενός νέου
3. Η ισοπέδωση των βαθμολογιών, η αναξιοκρατική ισοπέδωση του συστήματος και επομένως, η μη αξιοκρατική επιλογή διευθυντικών στελεχών βασισμένη κυρίως στο κριτήριο της αρχαιότητας
4. Η αναγκαιότητα μιας πιο συστημικής, ολιστικής αντιμετώπισης της λειτουργίας της αξιολόγησης
5. Η σύνδεση της αξιολόγησης με το σύστημα προαγωγών ή η λειτουργία του συστήματος αξιολόγησης χάριν του συστήματος προαγωγών. Οι προαγωγές και η μισθολογική ανέλιξη κατέληξε να αποτελεί το μοναδικό στόχο του συστήματος αξιολόγησης προσωπικού (αφού δε λειτουργούν άλλοι μηχανισμοί ενδυνάμωσης, ανατροφοδότησης, βελτίωσης και επιμόρφωσης, που να απορρέουν από τα αποτελέσματα της αξιολόγησης προσωπικού)
6. Η αναγκαιότητα και σημαντικότητα της ανατροφοδοτικής λειτουργίας του συστήματος αξιολόγησης τόσο για τον εκπαιδευτικό όσο και για το ίδιο το σύστημα

Οι έξι αυτές κοινές παραδοχές αποτελούν μια καλή αλλά όχι και επαρκή βάση για ένα νέο σχεδιασμό. Ακριβώς γιατί η ερμηνεία που δίνεται σε καθενιά από τις θέσεις διαφέρει, παρεμποδίζοντας την ανάπτυξη ενός από κοινού στρατηγικού σχεδιασμού αλλαγής.

Σε ότι αφορά την *ισοπέδωση των βαθμολογιών* και του συστήματος, η τεκμηρίωση της θέσης αυτής προκύπτει από την έρευνα της θεσμικής λειτουργίας του συστήματος (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως) και από τα εμπειρικά δεδομένα των βαθμολογιών εκπαιδευτικών και διευθυντών, όπως παρουσιάστηκαν από τον Πρόεδρο της ΕΕΥ. Η ερμηνεία όμως που αποδίδεται από τον καθένα, στο ερώτημα γιατί οδηγηθήκαμε στο συγκεκριμένο

φαινόμενο, είναι καθαρά υποκειμενική, δε βασίζεται δηλαδή στα πορίσματα κάποιας ερευνητικής μελέτης. Έτσι, οι ερμηνείες θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι, διάκνεται σε μια ευθεία όπου στο ένα άκρο της τοποθετείται η θέση «διαφορετικοί άνθρωποι αξιολογούν με διαφορετικά κριτήρια διαφορετικούς εκπαιδευτικούς» (ΕΕΥ) και στο άλλο άκρο η απόδοση του φαινομένου στην ακαταλληλότητα της αξιολογικής κλίμακας λόγω της στενότητας του εύρους της (Επιθεωρητές Μέσης). **Ποιοι όμως είναι οι πραγματικοί λόγοι που οδήγησαν ουσιαστικά στην κατάλυση του συστήματος αξιολόγησης; Ποιοι παράγοντες και ποιες αλληλεπιδράσεις κατέληξαν στη θεσμική παραβατικότητα; Πώς μπορούμε να περιορίσουμε τη δυναμική παρέμβαση αυτών των παραγόντων για να διασφαλιστεί η λειτουργικότητα της αξιολόγησης σε ένα νέο προτεινόμενο ανασχεδιασμό;**

Πρόκειται για ερευνητικά ερωτήματα τα οποία αποτελούν τη θεμελιακή εκκίνηση για μια μεταρρυθμιστική – αναθεωρητική προσπάθεια όχι μόνο για λόγους διάγνωσης, αλλά κυρίως πρόβλεψης και διασφάλισης της επιτυχημένης εφαρμογής ενός νέου σχεδίου.

Η *ποιοτική αναβάθμιση του συστήματος* αποτελεί κοινή θέση και στόχο όλων. Κατέληξε, όμως, το επιστημονικό αυτό πεδίο της σχολικής βελτίωσης, που φέρει μαζί του πληθώρα ερευνητικών πορισμάτων και προτάσεων εφαρμογής ποικίλων προγραμμάτων βελτίωσης από διάφορες χώρες, να καταντά *φιλολογική ρητορική* και να χρησιμοποιείται ως *μέσο νομιμοποίησης* πολιτικών σχεδιασμών. Μάλιστα, ανάλογα με την περίπτωση, της αποδίδεται και διαφορετικό περιεχόμενο και συνεπώς συνδέεται με διαφορετικές πρακτικές. Η βελτίωση της εκπαίδευσης ή του σχολείου έχει ως κύριο σκοπό, αυτόν της ύπαρξης και λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος: «*τη βελτίωση και πρόοδο των μαθητών*». Επομένως, όταν αναφερόμαστε στην αξιολόγηση, αυτή νομιμοποιείται και δικαιολογεί τη λειτουργία της, όταν σκοπεύει στην πρόοδο του ίδιου του μαθητή. **Πώς λοιπόν πρέπει να λειτουργεί ένα σύστημα αξιολόγησης για να επιφέρει την πρόοδο των μαθητών;**

Το παράδοξο στις εισηγήσεις είναι

ότι η ποιότητα και η βελτίωση ως στόχος της αξιολόγησης, συνδέθηκαν σχεδόν με όλες τις λειτουργίες και τις θέσεις εργασίας στο εκπαιδευτικό σύστημα εκτός του μαθητή (με εξαίρεση την εισήγηση του Προέδρου Επιθεωρητών Δημοτικής). Έτσι, η ποιότητα και η αναβάθμιση μέσω της αξιολόγησης επιτυγχάνεται:

1. όταν το σύστημα αξιολόγησης συνδέεται ή ταυτίζεται αποκλειστικά με το σύστημα προαγωγών, με την επιλογή των καταλληλότερων διοικητικών στελεχών (η αξιολόγηση στην περίπτωση αυτή αποκτά μοναδικό σκοπό την προαγωγή)
2. με τον έλεγχο της επάρκειας και αποδοτικότητας των εκπαιδευτικών
3. με την αξιοποίηση των αξιολογικών κρίσεων προς ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών
4. με την εφαρμογή μηχανισμών θεραπείας, δηλαδή απομάκρυνσης των ακατάλληλων εκπαιδευτικών από τη διδακτική πρακτική
5. με την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων για σκοπούς επιμόρφωσης και γνωστικής ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών
6. και τέλος, με την εφαρμογή ενός ελεγκτικού μηχανισμού παρακολούθησης της έργου του εκπαιδευτικού για σκοπούς αύξησης της παραγωγικότητάς του.

Όπως διαφαίνεται, το επίκεντρο της ποιοτικής αναβάθμισης που επιδιώκεται είναι ο εκπαιδευτικός. Οι προτάσεις για την αξιολόγηση, λοιπόν, παρουσιάζονται μέσα από ένα τρισδιάστατο μοντέλο, με συστατικά: τον εκπαιδευτικό, τις προαγωγές και τον έλεγχο. Σαφώς, ένα σύστημα αξιολόγησης σχετίζεται με όλες αυτές τις πτυχές καθώς και με το έργο και τη βελτίωση των εκπαιδευτικών. Ένας σχεδιασμός όμως, που προϋποθέτει *ένα κοινό όραμα* όλων των εμπλεκόμενων προσανατολισμένο κύρια στην πρόοδο των μαθητών, σχεδιάζεται με βασικό ερώτημα «*πώς πρέπει και τι πρέπει να αξιολογήσουμε για να βελτιώσουμε τη μαθητική πρόοδο*». Κάτω από ένα τέτοιο πρίσμα, η αξιολόγηση αποκτά μια ευρύτερη οπτική, διευρύνεται το φάσμα της λειτουργίας της, ενώ θέτει υπό διαπραγμάτευση πολλά

ζητήματα που ως σήμερα θεωρούμε ως δεδομένα. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα κοινό λεξιλόγιο, μια κοινή ερμηνευτική του όρου βελτίωση και ποιοτική αναβάθμιση, προσαρμοσμένο στο εθνικό συγκείμενο του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

Τέλος, ο διάλογος για την αξιολόγηση εγείρει ζητήματα *λογοδότησης* και ελέγχου της *επαγγελματικότητας* των προσώπων που εμπλέκονται στο μηχανισμό αυτό, τόσο ως αξιολογητές/αποτιμητές όσο και ως αξιολογούμενοι. Και στις οκτώ εισηγήσεις, υφέρπουν ζητήματα λογοδότησης, ενώ σκιαγραφούνται θέσεις και αντιλήψεις για το ρόλο των εκπαιδευτικών, που άλλοτε αντιμετωπίζονται ως υπάλληλοι και άλλοτε ως επαγγελματίες. Διαπιστώνεται μέσα από τις προτάσεις τους, η διαφορετική μορφή λογοδότησης που υιοθετείται ή επιδιώκεται. Είναι γνωστό σε όλους μας, ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στην Κύπρο, υποστηρίζει τη *γραφειοκρατική μορφή λογοδότησης*: ο αξιολογούμενος λογοδοτεί για το έργο του, την επάρκεια του στο ίδιο το σύστημα. Μάλιστα, όταν αυτή η μορφή λογοδότησης συνοδεύεται και από την απουσία αξιοποίησης των δεδομένων των αξιολογήσεων προς όφελος των εκπαιδευτικών, εντείνει τη φιλοσοφική διοικητική θέση, ότι στους υφισταμένους απαιτείται έλεγχος και παρακολούθηση για την εκπλήρωση του έργου τους (θέση που προβάλλεται στην ομιλία των Επιθεωρητών Μέσης). Ο επιστημονικός διάλογος που αφορά ζητήματα λογοδότησης των εκπαιδευτικών, παρουσιάζει πληθώρα αναφορών στα ζητήματα *επαγγελματικής λογοδότησης*: δηλαδή της αναγνώρισης του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών και κατ'έκταση στην ανάθεση εξουσιών που αφορούν αποφάσεις της σχολικής μονάδας. Η επαγγελματική λογοδότηση συνδέεται με ζητήματα αποκέντρωσης στη λήψη των αποφάσεων, καθώς αναγνωρίζονται οι ιδιαιτερότητες των κατά τόπους σχολικών μονάδων και η εμπειρογνωμοσύνη των εκπαιδευτικών να αποφασίζουν για την καλύτερη διευθέτηση των ζητημάτων του σχολείου τους. Η δεύτερη αυτή μορφή λογοδότησης, παρουσιάζεται ως προοπτική στις εισηγήσεις ειδικά όσων προωθούν μορφές διαμορφωτικής αξιολό-

γησης και αξιοποίησης των πορισμάτων της για σκοπούς αυτοβελτίωσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Αντίθετα, η *ηθική λογοδότηση* ως η πιο προηγμένη μορφή, η οποία προσεγγίζει τον εκπαιδευτικό εργαζόμενο ως άτομο με υψηλό χρέος ηθικής ευθύνης, προβάλλει, αν και κατά παράδοξο τρόπο αφού συνοδεύεται από πρόταση εφαρμογής συστήματος αξιολόγησης, στην εισήγηση της ΟΕΛΜΕΚ.

Τέλος, στις προτάσεις του εκπροσώπου του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, υποστηρίζεται η αναγκαιότητα μηχανισμών *εξωτερικής λογοδότησης*: οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί να λογοδοτούν για το έργο τους στους γονείς, στην ευρύτερη κοινωνία κτλ. Πρόκειται για μια μορφή λογοδότησης που προωθείται στα αγγλόφωνα εκπαιδευτικά συστήματα, τα οποία προωθούν τη μαρκετοποίηση της εκπαίδευσης. Βασίζεται στο βασικό δικαίωμα που έχουν όλοι οι φορολογούμενοι πολίτες να γνωρίζουν την αποδοτικότητα της εκπαίδευσης στον τόπο τους, στην οικονομική ανάγκη περιορισμού των εξόδων του κράτους και της ανάληψης ενός πιο ρυθμιστικού ρόλου, αλλά συνάμα αντιβαίνει στην προαγωγή του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών, καθώς καταντά την αξιολόγηση των επαγγελματιών εκπαιδευτικών αντικείμενο φορέων και προσώπων που δεν έχουν την επιστημονική γνώση και τις δεξιότητες αξιολόγησης του σημαντικού έργου της εκπαίδευσης.

Διαπιστώνεται λοιπόν, ένα αρκετά μεγάλο χάσμα μεταξύ της λογοδότησης που επιδιώκεται από τον κάθε φορέα όπου στο ένα του άκρο βρίσκεται

η γραφειοκρατική και στο άλλο η ηθική μορφή λογοδότησης, η εσωτερική έναντι της εξωτερικής μορφής λογοδότησης των λειτουργών του. Τελικά, **ποια μορφή λογοδότησης είναι αυτή που συνάδει με το εθνικό συγκείμενο της Κύπρου και προάγει τη βελτίωση των μαθητών; Ποια μορφή λογοδότησης επιδιώκει το σώμα των λειτουργών στις διάφορες θέσεις και πώς ερμηνεύει ο καθένας από τη θέση του τη σχέση της με τη βελτίωση των μαθητών, της διδακτικής και μαθησιακής διαδικασίας;**

Συμπερασματικά, διαπιστώνουμε ότι ο διάλογος για την αξιολόγηση και τα ερωτήματα που παρουσιάστηκαν σε αυτήν την ανάλυση εγείρουν ζητήματα βαθύτερου προβληματισμού, προβάλλουν τη σημαντικότητα της κουλτούρας που χαρακτηρίζει το εκπαιδευτικό σύστημα και την αντιμετώπιση του μορφωτικού αγαθού σε κάθε χώρα. Η προοδευτική εξέλιξη των κοινωνιών σηματοδοτείται από ένα κοινό όραμα το οποίο στόχο του έχει να προάγει και να προστατεύει το μορφωτικό αγαθό σε όλους και για όλους τους μαθητές. Πρόκειται για κοινωνίες που μάχονται για τη μετάβαση από μια κουλτούρα συμφερόντων και μικροπολιτικής σε μια *κουλτούρα κοινής επιδίωξης της προόδου των πολιτών της*. Η αξιολόγηση αποτελεί μέρος αυτής της διαδικασίας και πεδίο αντιπαράθεσεων συμφερόντων. Για να μεταβούμε στην κουλτούρα προόδου, με ένα κοινό όραμα για την παιδεία μας και ένα κοινό ερμηνευτικό πλαίσιο και κοινούς προσανατολισμούς, ίσως βοηθά η στοχαστική ρήση του Apple «*αν η αξιολόγηση είναι η απάντηση τότε ποιο είναι το ερώτημα*».



Ο Ανδρέας Σκοτεινός, Διευθυντής Μέσης Εκπαίδευσης στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού παρουσιάζει τις απόψεις του Υπουργείου στο θέμα της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών.

ΝΕΑ ΕΚΔΟΣΗ

Κυκλοφορεί προσεχώς από τις εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ στη σειρά ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ / Οικονομία – Διοίκηση της Εκπαίδευσης το βιβλίο: "Εκπαιδευτική Ηγεσία: από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή". Συγγραφέας του βιβλίου είναι ο Πέτρος Πασιαρδής Αναπληρωτής Καθηγητής Εκπαιδευτικής Διοίκησης στο Πανεπιστήμιο Κύπρου και Πρόεδρος του Commonwealth Council for Educational Administration and Management (CCEAM).

ΠΕΤΡΟΣ ΠΑΣΙΑΡΔΗΣ

Εκπαιδευτική ηγεσία

Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή

Για να έχουμε εξαιρετα σχολεία, χρειάζεται να έχουμε εξαιρετους εκπαιδευτικούς ηγέτες, τόσο στο μακροεπίπεδο όσο και στο μικροεπίπεδο. Είναι μέσα σε αυτό το συγκείμενο που φάνηκε η ανάγκη για τη συγγραφή ενός τέτοιου βιβλίου, για να συμπληρωθεί ένα υπαρκτό κενό στην ελληνική βιβλιογραφία και να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για την κατάλληλη προετοιμασία των εκπαιδευτικών ηγετών στην Ελλάδα και στην Κύπρο.

Το βιβλίο περιλαμβάνει θέματα όπως:

- Ιστορική και θεωρητική αναδρομή στην επιστήμη της εκπαιδευτικής διοίκησης
- Θεωρία των κοινωνικών συστημάτων
- Θεωρίες και μοντέλα ηγεσίας
- Η επικοινωνία στην εκπαιδευτική διοίκηση
- Η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα στα σχολεία
- Δύναμη και πολιτική στα σχολεία
- Σχολική κουλτούρα και κλίμα
- Διαδικασίες λήψης απόφασης
- Ηγεσία και Διεύθυνση Σχολείων
- Τα Εκπαιδευτικά Συστήματα και οι Σύγχρονες Τάσεις

Τα γνωστικά εφόδια που περιλαμβάνονται στο βιβλίο το καθιστούν:

- Ουσιαστικό σύγγραμμα για τους Καθηγητές των ΑΕΙ & ΑΤΕΙ, για όσους εκπονούν τη διατριβή τους, για τους μελετητές, για τους φοιτητές, για τους εκπαιδευτές των ΙΕΚ - ΚΕΚ, ΑΣΠΑΙΤΕ, δεδομένου ότι τους παρέχει μια ολοκληρωμένη θεώρηση της Εκπαιδευτικής Διοίκησης.
- Ιδιαίτερα χρήσιμο βοήθημα και για όλους τους εκπαιδευτικούς που θέλουν να αποκτήσουν διοικητική / ηγετική θέση στο εκπαιδευτικό σύστημα όπως, βοηθού διευθυντή σχολείου, διευθυντή σχολείου, μέντορα, συμβούλου, ανώτερου λειτουργού Υπουργείου Παιδείας κ.ο.κ.

Στην ιστοσελίδα www.metaixmio.gr μπορείτε να βρείτε όλες τις πληροφορίες που σας ενδιαφέρουν σχετικά με τις εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ.

