



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΑΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο ρόλος και ορισμός των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης. Η αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης και το σύστημα εκλογής των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα.

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Ηλίας Νικολόπουλος

Θωμάς Ε. Ακρίτας

Αθήνα 2014

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	ΣΕΛ.	2
Πρόλογος	ΣΕΛ.	4
Εισαγωγή	ΣΕΛ.	11

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	ΣΕΛ.	16
--------------------	-------------	-----------

**Ο ρόλος και η εκλογή διευθυντών και υποδιευθυντών
των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	ΣΕΛ.	16
-------------------	-------------	-----------

Η διοίκηση και οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	ΣΕΛ.	30
-------------------	-------------	-----------

**Έργο και ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών
των σχολικών μονάδων μέσης εκπαίδευσης.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	ΣΕΛ.	48
-------------------	-------------	-----------

**Συστήματα εκλογής και ορισμού των διευθυντών και
υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	ΣΕΛ.	77
-------------------	-------------	-----------

**Η σπουδαιότητα του ρόλου των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων.
Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των συστημάτων εκλογής και ορισμού των
διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων μέσης εκπαίδευσης**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	ΣΕΛ.	92
-------------------	-------------	-----------

Εκπαιδευτικά παραδείγματα άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	ΣΕΛ. 100
Δημόσια διοίκηση αποστολή και στελέχωση	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	ΣΕΛ. 100
Δημόσια διοίκηση	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	ΣΕΛ. 107
Συστήματα επιλογής των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης Γενικών διευθυντών, διευθυντών και τμηματαρχών κ.λπ.	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	ΣΕΛ. 113
Νόμος 4275/2014	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	ΣΕΛ. 125
Προγραμματισμός αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης Προκήρυξη θέσεων Γενικών Διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού	
Επίλογος	ΣΕΛ. 132
Βιβλιογραφία	ΣΕΛ. 135
Ιστοσελίδες	ΣΕΛ. 137
Ανακοινώσεις- Αποφάσεις	ΣΕΛ. 138
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	ΣΕΛ. 139

Πρόλογος

Στην σημερινή εποχή η εξαιρετική σημασία της εκπαίδευσης για την ανάπτυξη και την πρόοδο κάθε τόπου αποτελεί καθιερωμένη αντίληψη, παρά το γεγονός ότι επί μακρόν πολλές και διαφορετικές κυβερνήσεις της χώρας δεν κατάφεραν να πολιτευθούν ανάλογα και μάλλον δείχνουν ως σήμερα να μην μπορούν να αντιμετωπίσουν το μείζον αυτό ζήτημα με την απαιτούμενη προσοχή. Και ούτε βέβαια διέθεσαν, και διαθέτουν τουλάχιστον ως τώρα, για το σκοπό αυτό τους απαραίτητους πόρους στους ψηφιζόμενους κάθε χρόνο κρατικούς προϋπολογισμούς. Ειδικότερα η μέση εκπαίδευση ως κορμός της δημόσιας εκπαίδευσης αποτελεί το καθοριστικό στάδιο για την επίτευξη ποιοτικής και παραγωγικής παιδείας.

Φυσικά ποιοτική εκπαίδευση σημαίνει πρώτα απ' όλα ποιότητα της ίδιας της εκπαιδευτικής και διδακτικής πράξης και διαδικασίας. Ωστόσο ορισμένοι όροι και προϋποθέσεις, όπως λ.χ. το καλά καταρτισμένο εκπαιδευτικό προσωπικό, η επαρκής χρηματοδότηση της δημόσιας εκπαίδευσης και *η ικανή και αποτελεσματική διοίκηση* αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την επίτευξη της αναγκαίας ποιοτικής και άρτιας κατά τα άλλα, στην περίπτωση μας, μέσης εκπαίδευσης.

Διαπιστώνουμε πράγματι ότι η κατάλληλη και ικανή διοίκηση συμβάλλει πάρα πολύ στην αποδοτική και ποιοτική εκπαίδευση. Όμως, κατάλληλη και αξια διοίκηση προϋποθέτει πρώτα απ' όλα αξιοκρατικές αξιολογήσεις και κρίσεις. Ωστόσο οι σχετικές διαδικασίες, τα κριτήρια, τα όργανα των κρίσεων αλλά και κυρίως τα αποτελέσματά τους γνώρισαν ιστορικά και εξακολουθούν να γνωρίζουν μεγάλη και έντονη αμφισβήτηση. Οι κρίσεις, που κάθε φορά γίνονται, επικρίνονται και καταγγέλλονται στο δημόσιο λόγο ως αναξιοκρατικές και άδικες.

Αν όλα αυτά λέγονται για την σημασία, την αξία και την αναγκαιότητα για μια αξιοκρατικά επιλεγόμενη ικανή ηγεσία των σχολικών μονάδων της Μέσης Εκπαίδευσης, τότε ακόμη πιο εύκολα μπορούμε να συναγάγουμε την ισχυρή αναγκαιότητα να συντρέχουν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τα ανάλογα στο κράτος και το δημόσιο. Δηλαδή το πόσο μεγάλη αξία έχει να υπάρχει ποιοτική, αποτελεσματική και με σύγχρονη δομή δημόσια διοίκηση που θα στηρίζει την οικονομική, την κοινωνική ανάπτυξη και την πρόοδο της χώρας.

Εξετάζουμε και ερευνούμε δηλαδή από τη μια το μείζον αυτό θέμα της ανάδειξης των κατάλληλων και άξιων διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και από την άλλη το αντίστοιχο, και μάλιστα πολιτικά και διοικητικά ακόμα πιο σημαντικό και κρίσιμο για την πορεία της χώρας, ζήτημα της αξιοκρατικής στελέχωσης του δημοσίου σε μια σύγχρονη ευρωπαϊκή χώρα με τους καταλληλότερους και ικανότερους προϊσταμένους Γενικών διευθύνσεων, διευθύνσεων και τμημάτων της δημόσιας διοίκησης.

Στο σχετικό δημόσιο διάλογο διασταυρώθηκαν πολλές και διαφορετικές απόψεις. Κάποιες μάλιστα διαμετρικά αντίθετες. Εκφράστηκαν πολλές αμφισβητήσεις των πραγματικών προθέσεων των εκάστοτε ηγεσιών του υπουργείου παιδείας, του υπουργείου εσωτερικών και δημόσιας διοίκησης κ.λπ. ακόμη και από πολλούς μεμονωμένους καθηγητές ή υπαλλήλους, υποψήφιους ή μη διευθυντές και υποδιευθυντές σχολείων και προϊσταμένους του δημοσίου για τον τρόπο αλλά και τις διαδικασίες ορισμού τους ως στελεχών. Έχουν γίνει πάρα πολλές καταγγελίες για άλωση και κομματικοποίηση της διοίκησης των σχολείων μέσης εκπαίδευσης, όπως και της δημόσιας διοίκησης. Ορισμένοι πάλι μίλησαν για μεθοδεύσεις που αποσκοπούν στην προώθηση ημετέρων αλλά και τον πολιτικό έλεγχο μέσω των διευθυντών και των υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης και περισσότερο ακόμη της διοικητικής μηχανής μέσω των προϊσταμένων της. Πολύ περισσότερο μάλιστα που στη νεολληνική διοικητική πραγματικότητα, μέχρι τις μέρες μας, είναι διαδεδομένη και προφανής η αντίληψη ότι το κράτος και η διοίκηση αποτελούν λάφυρα εκλογικά, όπως συνηθίζεται να λέγεται, του νικητή της νύχτας των εκλογών και της κυβέρνησής του. Από την άλλη βέβαια, στη σύγχρονη νεοελληνική πολιτική πραγματικότητα εκτοξεύονται ελαφρά τη καρδία ακόμη και οι πιο ακραίες πολιτικοσυνδικαλιστικές καταγγελίες. Ωστόσο είναι δεδομένο πάλι ότι η επιστημονική έρευνα αλλά και αυτά καθ' ευστά τα αποτελέσματα των σχετικών «κρίσεων» δημιουργούν πλήθος ερωτηματικά και πολλές αμφιβολίες και για την αντικειμενικότητα των κριτηρίων και για το αξιοκρατικό των διαδικασιών εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης και των στελεχών του Δημοσίου.

Ετσι λοιπόν θα αναφερθούμε αρχικά, επεξηγηματικά, σε βασικές έννοιες και ορισμούς, όπως η δημόσια εκπαίδευση, η διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης, οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης και τα καθήκοντα και ο ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων.

Θα μνημονεύσουμε την έννοια της δημόσιας διοίκησης και τη σημασία των καθηκόντων των στελεχών του δημοσίου. Θα αναφερθούμε κυρίως, στη διαδικασία ορισμού και τοποθέτησης των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης και αντίστοιχα στην επιλογή των προϊσταμένων στις μεγάλες και μικρές διοικητικές μονάδες του δημοσίου.

Θα παρουσιαστούν εισαγωγικά οι βασικές αυτές έννοιες, οι ορισμοί και τα συναφή στοιχεία τους και στην πορεία θα αναπτυχούν διεξοδικά στα αντίστοιχα κεφάλαια τα βασικά θέματα της εργασίας αυτής.

Δηλαδή η διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης, η δημόσια διοίκηση, οι σχολικές μονάδες και το σύστημα εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης. Ομοίως για την εκλογή των προϊσταμένων στο Δημόσιο.

Αυτή η διπλωματική εργασία αποτελείται πιο συγκεκριμένα από τα κεφάλαια, την εισαγωγή και τον επίλογο. Πράγματι, σύμφωνα και με τα ήδη αναφερθέντα, στην

Εισαγωγή: περιέχεται μια πρώτη επαφή και μύηση με μια σειρά έννοιες όπως,

η εκπαίδευση,

οι σκοποί της εκπαίδευσης,

η διοίκηση,

η διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης ,

τα σχολεία της μέσης εκπαίδευσης,

οι διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων και ο ρόλος τους,

το σύστημα εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων και,

η κριτική του συστήματος εκλογής και ορισμού,

η δημόσια διοίκηση,

η σημασία της δημόσιας διοίκησης ως αναπτυξιακού κρατικού εργαλείου,

οι προϊστάμενοι της Δ.Δ., τα καθήκοντά τους, ο τρόπος εκλογής τους κ.λπ.

ο εξορθολογισμός και η αναδιοργάνωση σύγχρονης Δημόσιας Διοίκησης,

Στη συνέχεια εξηγούνται οι στόχοι και η μέθοδος που ακολουθήθηκε στη διπλωματική αυτή ερευνητική εργασία.

Περαιτέρω συνοπτικά παρατίθενται η ύλη και το περιεχόμενο της εργασίας και η συγκεκριμένη διάρθρωση και κατανομή της σε δύο Μέρη και στα κεφάλαιά της, όπως επίσης και οι επικεφαλίδες των κεφαλαίων της. Και η σύνοψη αυτή της εργασίας κλείνει με αναφορά στον επίλογό της. Μετά τον επίλογο παρατίθεται η σχετική βιβλιογραφία και τα σχετικά ιστολόγια, όπως και οι σχετικές ανακοινώσεις, υπουργικές αποφάσεις και εγκύκλιοι και στο κλείσιμο σε παράρτημα καταχωρούνται σχετικοί νόμοι.

Συνοπτικά τα Μέρη και τα Κεφάλαια έχουν ως ακολούθως:

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Ο ρόλος και η εκλογή των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων μέσης εκπαίδευσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η διοίκηση και οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης.

Δίνεται ο ορισμός της εκπαίδευσης γενικά. Αρχικά εκτίθενται η έννοια και οι σκοποί της δημόσιας εκπαίδευσης. Έπεται η έννοια της διοίκησης και η έννοια της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης. Επίσης τα σχετικά με τη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης. Ακολουθεί η έννοια και η σημασία της διοίκησης των σχολικών μονάδων. Προσδιορίζεται η σχετική ιεραρχική διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης και των σχολείων της. Συγκεκριμένα, το ποιοί διευθύνουν τα σχολεία Γυμνάσια, Λύκεια κ.λπ. Και ποιές ακριβώς είναι σήμερα οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης, έπειτα από τόσες μεταρρυθμίσεις που εξαγγέλθηκαν στο παρελθόν και είτε παρέμειναν γράμμα κενό, είτε ορισμένες άλλες απ' αυτές ήδη έχουν θεσμοθετηθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Έργο και ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης.

Εκτίθεται, καταρχάς, η σημασία των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης ως μονάδας και κοινωνικού κυττάρου παραγωγής και μεταλαμπάδευσής της γνώσης στους νέους.

Ακόμη, εξετάζεται το ποιοί διευθύνουν και ηγούνται των σχολείων. Δηλαδή ο λόγος αυτός που γίνεται αφορά τους διευθυντές και υποδιευθυντές. Περιγράφονται τα χαρακτηριστικά και τα προσόντα που πρέπει να διαθέτουν για την επιτυχία του έργου τους και της αποστολής τους. Τέλος οριοθετούνται τα καθήκοντα και οι ευθύνες τους για την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Σύστημα εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

Καταρχάς επισημαίνεται η σημασία του θεσμού της θέσης του διευθυντή και υποδιευθυντή ενός σχολείου μέσης εκπαίδευσης Γυμνασίου, Λυκείου κ.λπ. Θέση ηγέτη, συντονιστή και παιδαγωγού το πόστο του διευθυντή και υποδιευθυντή. Πράγματι ο διευθυντής, όπως και ο υποδιευθυντής, είναι η ηγετική εκείνη μορφή με τις ιδιαίτερες δεξιότητες και τα επιτελικά χαρακτηριστικά. Και πια είναι αυτά τα προσόντα και οι δεξιότητες.

Με τι τρόπο, σύστημα, ορίζονται και πόσο φερέγγυος είναι αυτός ώστε να επιλέγονται πράγματι αξιοκρατικά οι ικανοί και κατάλληλοι να επιτελούν ουσιαστικά την αποστολή τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η σπουδαιότητα του ρόλου των διευθυντών και υποδιευθυντών. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των συστημάτων εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

Η σπουδαιότητα του ρόλου διευθυντή και υποδιευθυντή σχολείου ωθεί σε πιέσεις και παρεμβάσεις για την εκλογή συγκεκριμένων υποψηφίων. Έπειτα από δυο-τρεις δεκαετίες εμπειριών για τα συστήματα επιλογής που εφαρμόστηκαν στις κρίσεις της περιόδου αυτής τι αποτελέσματα παράχθηκαν. Ερωτάται αν σημειώθηκε στη διαδρομή του χρόνου πραγματικά κάποια ποιοτική βελτίωση στην κατεύθυνση αξιοκρατικής ανάδειξης των πιο κατάλληλων και ικανών διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων. Αν αυτό δεν συνέβη ή αν τα αποτελέσματα ήταν πενιχρά, τότε τι απαιτείται ακόμη ώστε να αντιμετωπιστεί επιτέλους το πρόβλημα αυτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Εκπαιδευτικά παραδείγματα άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

Γίνεται συνοπτική παρουσίαση εκπαιδευτικών συστημάτων και της διοίκησης των σχολείων άλλων ευρωπαϊκών χωρών.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Δημόσια διοίκηση και εκλογή των προϊσταμένων των μονάδων της δημόσιας διοίκησης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Δημόσια διοίκηση

Σύντομοι ορισμοί της διοίκησης και της δημόσιας διοίκησης και η σημασία της για την εξυπηρέτηση των πολιτών και την καλή λειτουργία των κρατικών υπηρεσιών. Σύνδεση της δημόσιας διοίκησης με την πορεία ανάπτυξης και την οικονομική και κοινωνική πρόοδο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Συστήματα επιλογής των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης.

Γενικών διευθυντών, διευθυντών και τμηματάρχων.

Αναλύονται οι ρυθμίσεις και αλλαγές που διαδοχικά θεσμοθετήθηκαν την περίοδο που αναφερόμαστε και αφορούν την εκλογή των προϊσταμένων των μονάδων. Τις αντιδράσεις και τις τοποθετήσεις στις ρυθμίσεις αυτές από υπαλλήλους, συλλογικούς φορείς αλλά και τα κόμματα. Αν επηρεάστηκε, ή όχι, και σε πιο βαθμό η λειτουργία της κρατικής διοίκησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: Νόμος 4275/2014

Τίθεται το χρονικό των προπαρασκευαστικών ενεργειών, των σχετικών διαρροών και ανακοινώσεων μέσω του τύπου. Της δημόσιας διαβούλευσης μέχρι την οριστικοποίηση των σχετικών προβλέψεων και διατάξεων νομοσχεδίου. Η ψήφιση του νέου νόμου για την εκλογή των νέων Γενικών διευθυντών, των διευθυντών και των τμηματάρχων των διοικητικών μονάδων του κεντρικού κράτους και η βούληση του αρμόδιου υπουργού να εφαρμόσει άμεσα το νέο νόμο όπως δείχνει και η σχετική προκήρυξη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Προγραμματισμός αναδιοργάνωσης δημόσιας διοίκησης.

Προκήρυξη θέσεων γενικών διευθυντών.

Οι προσπάθειες και ο προγραμματισμός που αποβλέπει, και με την ασφυκτική πίεση και της λεγόμενης τρόικας, στην βελτίωση των δομών και των λειτουργιών των οικονομικών, των διοικητικών και των ελεγκτικών μηχανισμών και υπηρεσιών του κράτους. Καταγράφεται ο λεγόμενος στρατηγικός σχεδιασμός και τα βήματα για την ποιοτική και αναπτυξιακή αναδιοργάνωση του κρατικού μηχανισμού.

Στον **Επίλογο** εκτίθενται τα συμπεράσματα της έρευνας αυτής. Συμπεριλαμβάνονται και οι σχετικές προτάσεις. Ακόμη παρατηρείται ότι μπορεί να είναι χρήσιμες οι προτάσεις και τα συμπεράσματα αυτά σε ενδεχόμενη μελλοντική αναθεώρηση του συστήματος εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης, όπως και των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης. Στην κατεύθυνση μιας ουσιαστικής και ριζικής αντιμετώπισής του προς όφελος της δημόσιας εκπαίδευσης, της Δημόσιας Διοίκησης και της ελληνικής κοινωνίας.

Στη συνέχεια ακολουθούν η βιβλιογραφία, παραπομπές σε σχετικά ηλεκτρονικά ιστολόγια και αποφάσεις και ανακοινώσεις που εκδόθηκαν κατά καιρούς από συλλογικούς, κοινωνικούς και συνδικαλιστικούς φορείς για τα ζητήματα αυτής της εργασίας. Καταχωρούνται επίσης υπουργικές αποφάσεις και εγκύκλιοι που εκδόθηκαν από τα αρμόδια υπουργεία για να ρυθμίσουν και να διευκρινίσουν σχετικά θέματα. Ακόμη καταχωρούνται σε παράρτημα και ορισμένοι σχετικοί νόμοι.

Εισαγωγή.

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται εισαγωγικά βασικοί όροι και έννοιες, θεσμοί και διαδικασίες. Επεξηγείται ο σκοπός της έρευνας, η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για να πραγματοποιηθεί αυτή η έρευνα και ο τρόπος εξαγωγής των συμπερασμάτων της.

Δίνονται, περιληπτικά, διάφοροι όροι και έννοιες και τίθενται οι επιδιωκόμενοι στόχοι. Πιο συγκεκριμένα έχουμε:

Εκπαίδευση, είναι το κοινωνικό αγαθό ιδιαίτερης και υψηλής αξίας για την πρόοδο των νέων, τη μόρφωση του λαού και την κοινωνική, πολιτιστική και ιστορική ανάπτυξη μιας χώρας.

Είναι, δηλαδή, η ολόπλευρη, αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη των διανοητικών, ηθικών και ψυχοσωματικών δυνάμεων των μαθητών, ώστε, ανεξάρτητα από φύλο και καταγωγή, να έχουν τη δυνατότητα να εξελιχθούν σε ολοκληρωμένες προσωπικότητες και να ζήσουν δημιουργικά, ειρηνικά και ευτυχισμένοι μέσα στο κοινό μας περιβάλλον.

Οι σκοποί της εκπαίδευσης, που δεν μπορεί παρά να αγκαλιάζουν και να μεριμνούν για την εξύψωση και μόρφωση όλων των πολιτών μέσα από τις δομές της εκπαίδευσης, είναι η καλλιέργεια, κοινωνικοποίηση και πρόοδος των ατόμων.

Διοίκηση, είναι η λειτουργική και διαχειριστική διαδικασία που οργανώνει και διευθύνει πρόσωπα, πράγματα και καταστάσεις με ορθολογιστικά κριτήρια και αποτελεσματικό τρόπο.

Δημόσια Διοίκηση γενικά, είναι η φροντίδα πραγμάτων, περιουσίας και υποθέσεων των ανθρώπων ή ακόμη,

Δημόσια διοίκηση, η διοίκηση δημόσιων οργανισμών και φορέων με επωφελή τρόπο και ικανά αποτελέσματα για τους διοικούμενους και το δημόσιο οργανισμό, φορέα η υπηρεσία.

Διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης είναι η ιεραρχική διοικητική δομή με κεφαλή την ηγεσία του υπουργείου παιδείας και την κεντρική υπηρεσία του υπουργείου. Έπεται ιεραρχικά, στο πλαίσιο της διοικητικής περιφέρειας, η περιφερειακή διεύθυνση πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Εδώ επικεφαλής προϊστάμενος είναι ο περιφερειακός διευθυντής, ο οποίος διορίζεται και παύεται από την πολιτική ηγεσία του υπουργείου, συγκεκριμένα από τον υπουργό. Στη συνέχεια έχουμε το τοπικό, νομαρχιακό, επίπεδο διοίκησης που καλείται διεύθυνση μέσης εκπαίδευσης. Εδώ ο επικεφαλής λέγεται διευθυντής μέσης εκπαίδευσης και εκλέγεται ως προϊστάμενος μεταξύ των καθηγητών που έχουν τα προβλεπόμενα προσόντα για τετραετή διευθυντική θητεία.

Οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης είναι, πλέον, σήμερα τα Γυμνάσια, τα Λύκεια, οι ΕΠΑ.Σ και τα ΕΠΑ.Λ (επαγγελματικές σχολές και επαγγελματικά λύκεια). Εσχάτως, λέγεται ότι, οι ΕΠΑ.Σ οδηγούνται προς κατάργηση και υποκατάστασή τους από τις ΣΕΚ(σχολές εκπαίδευσης κατάρτισης).

Κάθε σχολική μονάδα έχει τον διευθυντή και υποδιευθυντή της.

Αυτοί είναι οι κινητήριοι μοχλοί, ψυχή και εγκέφαλος, για την εύρυθμη και ουσιαστική λειτουργία του σχολείου. Πρόκειται για θέση ζωτική στη ζωή και το έργο της σχολικής μονάδας. Για την ποιοτική και παραγωγική εκπαίδευση σχεδόν όλα εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον διευθυντή και τον υποδιευθυντή του σχολείου.

Δημόσια Διοίκηση με τη στενή και ειδικότερη έννοια είναι οι δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμοί που διαχειρίζονται τις υποθέσεις των πολιτών. Για το στόχο μιας σύγχρονης, ποιοτικής και αποτελεσματικής εκπαίδευσης και Δημόσιας Διοίκησης χρειάζεται να ισχύουν και πρέπει να συντρέχουν ορισμένα προαπαιτούμενα.

Ένα από αυτά τα προαπαιτούμενα, μία απ'αυτές τις προϋποθέσεις είναι ειδικότερα η ικανή και αποτελεσματική διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης και, ειδικότερα, οι κατάλληλοι, ικανοί και άξιοι διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και για τη σωστή και αποδοτική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Και εδώ, όπως και στα σχολεία της μέσης εκπαίδευσης, είναι μείζονα προαπαιτούμενα οι κατάλληλοι και άξιοι προϊστάμενοι, γενικοί διευθυντές, διευθυντές και τμηματάρχες των υπηρεσιών και μονάδων του δημοσίου.

Ωστόσο υπάρχει πλατιά και έντονη αμφισβήτηση για τον τρόπο, τα κριτήρια και τη διαδικασία με την οποία επιλέγονται οι διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης. Όπως επίσης διατυπώνονται πολλές επιφυλάξεις και απορρίψεις για τα διοικητικά όργανα που έχουν την αρμοδιότητα και κάνουν αυτές τις κρίσεις και επιλογές.

Αλλά και στη Δημόσια Διοίκηση, όπως και στην μέση εκπαίδευση, συμβαίνουν παρόμοια πράγματα. Υπάρχουν κάθε φορά έντονες αμφισβητήσεις και αντιδράσεις και για τις συγκεκριμένες εκλογές προσώπων και για τον τρόπο που γίνονται αυτές οι επιλογές.

Μετά από αρκετές πρωτοβουλίες και αλλαγές, κάθε τόσο, με αναφερόμενο στόχο την δήθεν εγκαθίδρυση, κάθε φορά, αξιοκρατικού συστήματος εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων όπως και των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης βρισκόμαστε δυστυχώς στην πραγματικότητα στην αφετηρία, δηλαδή στο ίδιο σημείο.

Δηλαδή εκεί απ' όπου ξεκινήσαμε, γιατί κάθε παρόμοιο σύστημα που τέθηκε σε ισχύ αμέσως «αποδικιμάστηκε», από συνδικαλιστικά κ.α. όργανα ως αναξιοκρατικό, ευνοιοκρατικό και

μονόπλευρο. Οι επικρίσεις αυτές γίνονται δημοσίως με τη μορφή ανοικτών και έντονων συνδικαλιστικών ανακοινώσεων και καταγγελιών. Άλλωστε, συχνά συνοδεύτηκαν και συνοδεύονται από κοινοβουλευτικές και κομματικές καταγγελίες και αντιπαραθέσεις.

Έτσι ο δημόσιος λόγος και αντίλογος για το ζήτημα αυτό των σχολείων και της δημόσιας διοίκησης καλά κρατεί. Παραμένει ανοιχτός και τροφοδοτείται κάθε τόσο επ' ευκαιρία κάθε μεγάλης ή λιγότερο σημαντικής συζήτησης μεγάλων εκπαιδευτικών και διοικητικών θεμάτων.

Βεβαίως το κρατικό διοικητικό σύστημα είναι συγκεντρωτικό. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με τη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης η οποία δεν θα μπορούσε να ξεφύγει από τον κανόνα αυτό. Δηλαδή τα πάντα ρυθμίζονται από τη κεντρική διοίκηση, ακόμη και οι λεπτομέρειες. Οι προϊστάμενοι επίσης εκλέγονται από την κεντρική διοίκηση. Έτσι ακριβώς συμβαίνει και με τους διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων και το σύστημα εκλογής τους. Δηλαδή εμφανίζονται οι γνωστές και μόνιμες παθογένειες. Όπως και οι διευθυντές και υποδιευθυντές, ως όργανα διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης, ενσωματώνουν και μεταφέρουν, με τη σειρά τους, τα ίδια αρνητικά χαρακτηριστικά που καθλώνουν τις λειτουργίες των σχολείων μας και βαλτώνουν το κυρίως εκπαιδευτικό και μορφωτικό τους έργο. Αναφερόμαστε στις *σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης που αποτελούν το κοινωνικό κύτταρο της παιδείας και τη στοιχειώδη μονάδα μορφωτικής έκφρασης και εκπαίδευσης. Δηλαδή στις υπάρχουσες σήμερα σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης. Δηλαδή τα Γυμνάσια, Λύκεια, ΕΠΑ.Σ και ΕΠΑ.Λ.* Στη διοίκηση των σχολείων που είναι βέβαια ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής. Όπως και στον σημαντικό ρόλο του συλλόγου των διδασκόντων που βασικά έχει παιδαγωγικά καθήκοντα και αρμοδιότητες.

Περαιτέρω κατά σειρά εκθέτουμε τα ποικίλα *καθήκοντα και αρμοδιότητες των διευθυντών και υποδιευθυντών.* Τον βαρυσήμαντο ρόλο τους για τη λειτουργία των σχολείων. Επίσης τη σημασία και την αξία μιας καλά οργανωμένης και λειτουργούσας δημόσιας διοίκησης.

Το κύριο μέρος της έρευνάς αυτής αφορά τον τρόπο, τα κριτήρια, τις διαδικασίες και τα όργανα αξιολόγησης και ορισμού των υποψηφίων διευθυντών σχολείων μέσης εκπαίδευσης και των προϊσταμένων του δημοσίου τομέα. Το σύστημα, δηλαδή, εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων και των προϊσταμένων των μονάδων της δημόσιας διοίκησης. Αν δηλαδή πράγματι επιλέγονται ή όχι οι υποψήφιοι που διαθέτουν τα αυξημένα προσόντα και είναι κατάλληλοι και άξιοι να διοικήσουν δημιουργικά. Επίσης γίνεται αναφορά σε άλλα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά παραδείγματα.

Αναλύονται οι πολλές νομοθετικές πρωτοβουλίες που πάρθηκαν κατά καιρούς για τα σχολεία της μέσης εκπαίδευσης και ιδίως οι δύο πιο πρόσφατοι νόμοι, ο ν. 3467/2006 και ο ν. 3848/2010. Ο τελευταίος, ο ν. 3848/2010, είναι ο ισχύων και περιλαμβάνει τα σχετικά

προσόντα, τα κριτήρια και την διαδικασία εκλογής των στελεχών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

Γίνεται συγκριτική αξιολόγηση των δύο, χρονολογικά, τελευταίων νόμων 3467/2006 και 3848/2010 και των σχετικών ρυθμίσεων και «μεταρρυθμίσεων».

Στη δημόσια διοίκηση αντίστοιχα οι δύο τελευταίοι νόμοι, του 2010 και του 2014 που αξιολογούνται είναι ο Ν. 3839/2010 και ο, ισχύον σήμερα, Ν. 4275/2014.

Παραθέτουμε σχετικές γνώμες, σχόλια και κρίσεις των συλλογικών φορέων και ιδιαίτερα των συνδικαλιστικών και εκπαιδευτικών φορέων.

Έτσι το πρόβλημα αυτό μαζί με άλλα εξίσου σοβαρά θέματα της μέσης εκπαίδευσης, όπως λογουχάρη το ζήτημα της εισαγωγής των φοιτητών στην ανώτατη εκπαίδευση ή και η χρηματοδότηση της δημόσιας εκπαίδευσης, αποτέλεσε και αποτελεί για πολύ καιρό και μέχρι σήμερα κεντρικό θέμα του διαλόγου για την παιδεία. Ζήτημα οξύτατων διαξιφισμών και έντονης πολιτικής, συνδικαλιστικής και εκπαιδευτικής αντιπαράθεσης. Το ίδιο σημαντικό, και ίσως με μία έννοια πιο σοβαρό, αλλά και το ίδιο αμφισβητούμενο είναι και το ζήτημα της επιλογής των προϊσταμένων των διοικητικών μονάδων του Δημοσίου.

Το ζήτημα της προσφορότερης και αξιοκρατικής διαδικασίας, δηλαδή των κατάλληλων και αντικειμενικών κριτηρίων για την αξιολόγηση και εκλογή των πιο άξιων προσώπων ως διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης δημόσιας εκπαίδευσης και των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης αναδείχτηκε, από την περίοδο ακόμη της μεταπολίτευσης μέχρι τις μέρες μας, ως μείζων εκπαιδευτικό και διοικητικό, τηρουμένων των αναλογιών, πολιτικό ζήτημα.

Αναδείχτηκε σε θέμα αιχμής και αντιπαράθεσης. Σε κοινωνικό ζήτημα δυναμικού και οξύτατου διαλόγου και σκληρής λεκτικής σύγκρουσης από τη μια των εκάστοτε πολιτικών ηγεσιών των υπουργείων Διοίκησης Μεταρρύθμισης και Παιδείας και των κυβερνήσεων, και από την άλλη πολιτικών κομμάτων, συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως η ΟΛΜΕ και η ΑΔΕΔΥ και επιστημονικών και ακαδημαϊκών εκπαιδευτικών φορέων. Άρα προκύπτει η ανάγκη για οριστική αντιμετώπιση του ζητήματος στη βάση μιας εκ των προτέρων συμφωνίας όλων των παραγόντων και συνιστωσών του προβλήματος.

Ο δικός μας στόχος εδώ είναι να φωτίσουμε όσο γίνεται περισσότερο το πρόβλημα αυτό και να αναδείξουμε ορισμένες κρίσιμες πλευρές του, ώστε να συμβάλουμε σε μια πιο αντικειμενική και αξιοκρατική αλλά ταυτόχρονα και πιο ορθολογική και παραγωγική θεώρηση και ενδεχομένως αναθεώρησής του στη κατεύθυνση αυτή.

Και έτσι, όπως και ανωτέρω αναφέρθηκε, παρουσιάζεται και τίθεται ο βασικός σκοπός της έρευνας αυτής: Που τελικά δεν είναι άλλος από το να ασκηθεί εμπειριστατωμένη και άρτια κριτική των συστημάτων εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης, όπως και των προϊσταμένων των διοικητικών μονάδων των Γενικών διευθυντών, των διευθυντών και τμηματάρχων.

Να φωτισθούν όσες γίνεται περισσότερες πτυχές του ζητήματος και να συμβάλουμε, ει δυνατόν, με την κριτική και τις προτάσεις μας στην θετική μελλοντική αναθεώρηση του συστήματος εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών και των προϊσταμένων της Δημόσιας Διοίκησης.

Παρουσιάζεται ακόμη η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την έρευνα αυτή και τα πορίσματά της. Επί του πρακτέου, η ερευνητική μέθοδος που εφαρμόσαμε ακολουθεί την αναλυτική και συνθετική διαδικασία τεκμηρίωσης των γεγονότων. Παρατίθενται δηλαδή όλα τα δεδομένα και με βάση αυτά και τους κανόνες της λογικής οδηγούμαστε επαγωγικά στα αντίστοιχα πορίσματα.

Δηλαδή αναζητούμε τις αιτίες και τις αφορμές που ώθησαν στα συγκεκριμένα συμβάντα και αποτελέσματα. Και πως αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να αξιοποιηθούν.

Τέλος εκθέτουμε τα συμπεράσματα της εργασίας, έπεται και καταχωρείται η σχετική βιβλιογραφία της, παραθέτουμε ιστότοπους και ορισμένες ηλεκτρονικές πλατφόρμες, όπου υπάρχουν σχετικές παραπομπές, ακόμη καταχωρούνται υπουργικές αποφάσεις που ρυθμίζουν συγκεκριμένα θέματα και ανακοινώσεις και σχετικά σχόλια που επίσης αναφέρονται στα ως άνω θέματα. Τέλος σε παράρτημα καταχωρούνται νόμοι και προεδρικά διατάγματα που αναφέρονται στα ζητήματα της παρούσας εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΟ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΚΛΟΓΗΣ ΤΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

**Η δημόσια εκπαίδευση και η διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης.
Οι υπάρχουσες σήμερα σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης.**

A. Δημόσια εκπαίδευση

A.1. Η δημόσια εκπαίδευση, και γενικά η εκπαίδευση με την ευρύτερη έννοια του όρου, περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που έχουν σκοπό την επίδραση με συγκεκριμένο τρόπο στη σκέψη, στο χαρακτήρα και στη σωματική αγωγή του ατόμου. Από τεχνικής πλευράς, με τη διαδικασία εκπαίδευσης αποκτώνται συγκεκριμένες γνώσεις, αναπτύσσονται δεξιότητες και ικανότητες και διαμορφώνονται αξίες όπως η ηθική, ειλικρίνεια, ακεραιότητα χαρακτήρα, αίσθηση του δικαίου, αφοσίωση, επαγγελματισμός, υπευθυνότητα, κλπ. Η εκπαίδευση δίνεται και παρέχεται με βάση συγκεκριμένες μεθόδους (θεωρητική διδασκαλία, επίδειξη, ανάθεση εργασιών, πρακτική εξάσκηση, κτλ), σε ένα ειδικά σχεδιασμένο πρόγραμμα, με συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους και είναι οριοθετημένη χρονικά. Η λέξη προέρχεται από το αρχαίο ελληνικό ρήμα εκπαιδεύω που σημαίνει ανατρέφω από την παιδική ηλικία, εκπαιδεύω, μορφώνω, διαμορφώνω, διαπαιδαγωγώ¹

Άλλοι γνωστοί ορισμοί για την εκπαίδευση είναι οι εξής:

- Σύμφωνα με τον Ντυρκάιμ, η εκπαίδευση ορίζεται ως η δράση που κατευθύνεται από τις γενιές των ενηλίκων στις γενιές εκείνες που δεν είναι ακόμα αρκετά ώριμες για την κοινωνική ζωή.
- Σύμφωνα με τον Ζαν Πιαζέ, «Η εκπαίδευση συνίσταται στη διαμόρφωση δημιουργών, ακόμη κι αν δεν υπάρξουν πολλοί, ακόμη κι αν οι δημιουργίες του ενός είναι μικρότερες του άλλου. Χρειάζεται η διαμόρφωση εφευρετών, ανακαινιστών, όχι κομφορμιστών».

¹ Βικιπαίδεια, Σχετικό άρθρο, Έννοια της εκπαίδευσης, Διαδίκτυο.

- Η εκπαίδευση, με τη στενή της σημασία και όπως αυτή χρησιμοποιείται σήμερα στην επιστήμη της παιδαγωγικής, σημαίνει τη συστηματική και την οργανωμένη διαδικασία της αγωγής και της μάθησης, που προγραμματίζεται από την πολιτεία ή από οποιονδήποτε άλλο φορέα, δημόσιο ή ιδιωτικό.

A2. Σκοποί της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τον επίσημο και ισχύοντα σήμερα στην ελληνική δημόσια εκπαίδευση ορισμό σκοπός της είναι ο εξής:

«Σκοπός της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι να συμβάλει στην ολόπλευρη, αρμονική και ισορροπη ανάπτυξη των διανοητικών και ψυχοσωματικών δυνάμεων των μαθητών, ώστε, ανεξάρτητα από φύλο και καταγωγή, να έχουν τη δυνατότητα να εξελιχθούν σε ολοκληρωμένες προσωπικότητες και να ζήσουν δημιουργικά²»

Οι σκοποί της εκπαίδευσης διαφέρουν από χώρα σε χώρα και από εποχή σε εποχή.

Η σύγχρονη εκπαίδευση δεν έχει ξεκαθαρισμένους σκοπούς λόγω της γρήγορης ανάπτυξης, παρόλα αυτά γίνονται γενικώς αποδεκτοί οι παρακάτω σκοποί:

1. Ο σχηματισμός του χαρακτήρα, που θα βοηθήσει τους νέους στις σχέσεις τους με τους συνανθρώπους τους.
2. Η ανάπτυξη της ευφυΐας.
3. Η μετάδοση και ίσως η βελτίωση της εθνικής κουλτούρας.
4. Ο εφοδιασμός των νέων με γνώσεις και δεξιότητες ανάλογα με τις ικανότητές τους, ώστε να κερδίσουν τα απαραίτητα για τη ζωή και να συμβάλλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας.
5. Η προσπάθεια να γίνουν οι νέοι ικανοί να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες.

Βαθμίδες εκπαίδευσης:

² Βικιπαίδεια, άρθρο σκοποί της εκπαίδευσης, Διαδίκτυο. Ακόμη Marples R. (Επιμ.) *Οι σκοποί της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Οι θεσμοθετημένες βαθμίδες στην ελληνική εκπαίδευσης είναι οι εξής:

- Δημοτική ή στοιχειώδης ή πρωτοβάθμια εκπαίδευση που περιλαμβάνει το Νηπιαγωγείο και το δημοτικό σχολείο.
- Μέση εκπαίδευση ή δευτεροβάθμια, η οποία στη γενική της κατεύθυνση περιλαμβάνει τα Γυμνάσια και Λύκεια και στην τεχνική και επαγγελματική της κατεύθυνση περιλαμβάνει τις επαγγελματικές σχολές ΕΠΑΣ και τα επαγγελματικά λύκεια ΕΠΑΛ.
- Ανώτατη και ανώτερη εκπαίδευση ή τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η Ανώτατη εκπαίδευση διακρίνεται περαιτέρω σε τρεις κύκλους(Μπολόνια):

- πτυχιακός κύκλος σπουδών (Bachelor)
- Master
- Διδακτορικό (PhD)

B. Διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης.

B.1. α. Διοίκηση και δημόσια διοίκηση.

Διοίκηση ονομάζουμε τη λειτουργική και διαχειριστική διαδικασία που οργανώνει και διευθύνει πρόσωπα, πράγματα και καταστάσεις με ορθολογιστικά κριτήρια και αποτελεσματικό τρόπο.

Δημόσια διοίκηση είναι η διοίκηση δημόσιων υπηρεσιών, δημόσιων οργανισμών και δημόσιων φορέων ή ειχειρήσεων με τρόπο επωφελή, χρήσιμο και με επιτυχή αποτελέσματα για τους διοικούμενους και την υπηρεσιακή μονάδα ή, γενικά, τη δημόσια υπηρεσία ή το δημόσιο οργανισμό.

Μέσα στα πλαίσια αυτά εντάσσεται ως λειτουργία και διαχειριστικός μηχανισμός και η διοίκηση της ελληνικής μέσης εκπαίδευσης.

Με μέτρο τον βαθμό συγκέντρωσης ή αποκέντρωσης της διοικητικής δομής τους, και της κατανομής των εξουσιών στο εσωτερικό τους, τα εκπαιδευτικά συστήματα και η διοίκησή τους διακρίνονται σε:

1. Συγκεντρωτικά³: Ονομάζονται έτσι, όταν οι σημαντικές αποφάσεις που αφορούν την χάραξη και το σχεδιασμό αλλά και την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, λαμβάνονται από τα κεντρικά όργανα της πολιτείας. Κύριο στοιχείο της διοίκησης αυτής είναι η αυστηρή ιεραρχική δομή.

Συγκεκριμένα το Υπουργείο Παιδείας αποφασίζει με κάθε λεπτομέρεια τη λειτουργία του συστήματος και οι ενδιαμέσες διοικητικές αρχές εκτελούν πιστά τις εντολές της κεντρικής διοίκησης, χωρίς να δίνεται στις ίδιες η δυνατότητα ανάληψης συγκεκριμένων πρωτοβουλιών. Από το διοικητικό αυτό πλαίσιο λειτουργίας, που αποτελείται από μια σειρά νόμων, γενικών κανόνων και οδηγιών, απαγορεύεται οποιαδήποτε παρέκκλιση των κατώτερων διοικητικών κλιμακίων.

2. Διοικητικά αποκεντρωμένα συστήματα⁴: Οι σημαντικές αποφάσεις και η χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής πραγματοποιείται από το Υπουργείο Παιδείας. Η εκτέλεση όμως των παραπάνω ανατίθεται στα στελέχη της Διοίκησης (Περιφερειακοί διευθυντές, προϊστάμενοι Διευθύνσεων).

³ Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: Εξουσία και οργάνωση - διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος, εκδ. Λιβάνη, Αθήνα 1994, σ. 119-120

⁴ Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: ό.π., σ. 119 -120

3. Αποκεντρωμένη μορφή διοίκησης⁵: Η κεντρική διοίκηση χαράσσει τις γενικές και κατευθυντήριες γραμμές οργάνωσης και λειτουργίας. Στη συνέχεια η εκτέλεση, αλλά και η εξειδίκευση των κατευθύνσεων και αποφάσεων ανατίθεται σε περιφερειακό ή και τοπικό επίπεδο. Στο σύστημα αυτό διοίκησης οι διευθυντές σχολικών μονάδων έχουν κυρίαρχο ρόλο, είναι οι πραγματικοί οργανωτές και διοικητικοί διευθυντές των σχολείων τους, ενώ οι περιφερειακοί και οι ενδιάμεσοι διευθυντές έχουν αυξημένες αρμοδιότητες αποφάσεων, διοίκησης, εκτέλεσης και επίβλεψης.

Το αποκεντρωτικό σύστημα έχει πολλά και σημαντικά πλεονεκτήματα. Ενδεικτικά αναφέρουμε κάποια, όπως:

- α) η αποκέντρωση ως στοιχείο ενίσχυσης της δημοκρατίας και λήψης των αποφάσεων σε τοπικό επίπεδο και εγγύτερα στον πολίτη.
 - β) το στελεχιακό δυναμικό αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και έχει καλύτερα αποτελέσματα.
 - γ) ενδυναμώνεται η επαγγελματική και παιδαγωγική αυτονομία των εκπαιδευτικών και διδασκόντων.
 - δ) τονώνεται το ηθικό και η υπευθυνότητα των καθηγητών.
 - ε) η εγγύτητα στην αντιμετώπιση των προβλημάτων οδηγεί σε χρήσιμες προσαρμογές και ευελιξία.
- στ) αναδεικνύονται ικανά στελέχη, αφού η λήψη αποφάσεων συνιστά διαδικασία μάθησης, εμπειριών και άσκησης

Η διοίκηση της ελληνικής εκπαίδευσης, ακολούθησε ανάλογη πορεία με τη δημόσια διοίκηση. Παρουσιάζει βέβαια και ορισμένα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα οποία είναι απόρροια των ιδιαιτεροτήτων της εκπαιδευτικής και παιδαγωγικής διαδικασίας. Τα γενικά πλαίσια και οι θεωρητικές αναλύσεις, όπως επίσης και ο σχετικός προβληματισμός που αναπτύσσεται στον επιστημονικό χώρο της δημόσιας διοίκησης μεταφέρονται και στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Οι προβληματισμοί αυτοί προσαρμόζονται και ενσωματώνονται ανάλογα, για να οριοθετούν και δικαιολογούν την αυτοτελή της παρουσία και αναγκαιότητα.

Β.1. β. Η διοίκηση μέσης εκπαίδευσης. Η διοίκηση συγκεκριμένα της ελληνικής δημόσιας μέσης εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται από τη συγκεντρωτική δομή της, τον ενιαίο σχεδιασμό της και τον κεντρικό έλεγχο. Τα θέματα της εκπαίδευσης ρυθμίζονται ακόμα και στις ασήμαντες λεπτομέρειές τους, από ένα σύνολο νομικών κανόνων, το νομοθετικό εκπαιδευτικό πλαίσιο. Τα διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης εφαρμόζουν επακριβώς τους κανόνες της σχετικής

⁵ Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: ό.π., σ.σ. 119 -120

νομοθεσίας και δεν έχουν τα αναγκαία περιθώρια για την ανάληψη από μέρους τους ουσιαστών πρωτοβουλιών στους διάφορους τομείς της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Πράγματι, η διοίκηση της ελληνικής μέσης εκπαίδευσης εμφανίζει μεγάλο συγκεντρωτισμό στην κορυφή της ιεραρχίας της. Κατατάσσεται στις πλέον συγκεντρωτικές και κεντρικά ελεγχόμενες εκδοχές των χωρών της Ε.Ε., όπως είναι αυτές της Γαλλίας και κατά δεύτερον της Γερμανίας. Αν και στην περίπτωση της Γερμανίας λόγω του ομοσπονδιακού διοικητικού συστήματος πολλές ουσιαστικές εκπαιδευτικές αρμοδιότητες ασκούνται από τις αρχές του κρατιδίου.

Σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο η λειτουργία της ελέγχεται από την κυβέρνηση. Αυτή και μόνον διαθέτει αποκλειστικά αποφασιστικές αρμοδιότητες και το όλο σύστημα είναι δυνατόν να χαρακτηριστεί ως εξουσιαστικό⁶.

Στην κατεύθυνση της αποκέντρωσης της μέσης εκπαίδευσης έγιναν μερικά δειλά βήματα. Κατά τις τρεις τελευταίες δεκαετίες αναλήφθηκαν συγκεκριμένες προσπάθειες εκσυγχρονισμού

Πράγματι με το ν. 1566/85 επιχειρήθηκαν σοβαρές και σημαντικές αναδιαρθρώσεις και τροποποιήσεις στη διοίκηση και στη διοικητική αποκέντρωση με στόχο τον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης, τη βελτίωση και αναβάθμισή της.

Η σημασία της σχολικής μονάδας αναδείχθηκε και η σχολική μονάδα κατοχυρώθηκε ως το βασικό κύτταρο του εκπαιδευτικού συστήματος.

Πάντως και σε διεθνές επίπεδο παρατηρείται από τα τέλη του 20^{ου} αιώνα παρατηρείται, μια τάση σύμπλευσης, σύνθεσης και σύγκλισης των οργανωτικών δομών των εκπαιδευτικών συστημάτων και των διοικητικών τους μορφών. Τα πιο συγκεντρωτικά στοχεύουν στη χαλάρωση του κεντρικού ελέγχου, ενώ τα πλέον αποκεντρωτικά προσπαθούν να ενισχύσουν τον κεντρικό συντονισμό και έλεγχο.

Ωστόσο, στην Ελλάδα παρά τις όποιες εκσυγχρονιστικές προσπάθειες ο υφιστάμενος συγκεντρωτισμός στη διοίκηση της εκπαίδευσης και ιδίως της μέσης εκπαίδευσης συνεχίζεται και μέχρι σήμερα σταθερά. Οι εμπειρίες όλων όσων έχουν εμπλακεί ή εμπλέκονται στα εκπαιδευτικά πράγματα το διαπιστώνουν. Στην πραγματικότητα αποτελεί την έκφραση στη δημόσια εκπαίδευση του κρατικού ελέγχου και συγκεντρωτισμού.

Όλες οι ουσιαστικές αποφάσεις λαμβάνονται από την πολιτική ηγεσία, στην οποία φυσικά ανήκει και η εξουσία του ελέγχου της λειτουργίας του συστήματος και απέναντι σ' αυτήν

⁶ Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: *Οργάνωση και διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος*, εκδ. Εξάντας, Αθήνα 1990, σ. 79 - Κωτσίκης Β.: *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, εκδ. Έλλην, Αθήνα 1993, σ. 213

υπάρχει υποχρέωση λογοδοσίας. Πρόκειται δηλαδή για ένα εξ ορισμού συγκεντρωτικό σύστημα αφού όλη η εξουσία συγκεντρώνεται στην κορυφή της ιεραρχίας. Η υπόλοιπη εκπαιδευτική ιεραρχία έχει ρόλο εκτελεστή και περιορίζεται στην πιστή εφαρμογή των άνωθεν εκδιδομένων αποφάσεων⁷.

Χαρακτηριστικό του συγκεκριμένου συστήματος είναι η άσκηση αυστηρού ιεραρχικού ελέγχου. Δηλαδή ο προϊστάμενος απευθύνει οδηγίες και διαταγές προς τον ιεραρχικά υφιστάμενο, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να ακολουθεί αυτές τις εντολές. Επίσης ο ιεραρχικά ανώτερος σε βαθμό έχει την εξουσία να ασκεί έλεγχο επί των πράξεων του κατώτερου. Σκοπός του ιεραρχικού αυτού ελέγχου είναι η εξασφάλιση της ενότητας δράσεων των οργάνων τόσο του συγκεκριμένου συστήματος, όσο και γενικά των διάφορων δημοσίων οργανισμών⁸.

Η ιεραρχική αυτή σχέση προϊσταμένων και υφισταμένων, ωστόσο, δεν είναι ούτε απόλυτη, ούτε αυθαίρετη, επειδή όλοι τους υπόκεινται στην αρχή της νομιμότητας. Η αρχή της νομιμότητας αποτελεί μια πρόσθετη εγγύηση και νομιμοποίηση και στηρίζεται στις αξίες του δημοκρατικού πολιτικού συστήματος. Η ιεραρχία της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης, τελικά, πάντα δίνει λόγο, σχεδόν αποκλειστικά, στην πολιτική ηγεσία από την οποία λαμβάνει και τις όποιες εντολές.

Και όλα αυτά παρά τη συνταγματική επιταγή του άρθρου 101, παρ. 1 του Συντάγματος, «Η διοίκηση του Κράτους οργανώνεται σύμφωνα με το αποκεντρωτικό σύστημα. Τα περιφερειακά όργανα του έχουν γενική αποφασιστική αρμοδιότητα για τις υποθέσεις της περιφέρειάς τους. Τα κεντρικά όργανα του Κράτους, εκτός από ειδικές αρμοδιότητες, έχουν τη γενική κατεύθυνση, το συντονισμό και τον έλεγχο νομιμότητας των πράξεων των περιφερειακών οργάνων, όπως ορίζει ο νόμος».

B2. α). Για βελτίωση και οργάνωση της διοίκησης και της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης.

Κάποιες πρωτοβουλίες έχουν ληφθεί για τη βελτίωση της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης το τελευταίο διάστημα. Η επιστημονική προσέγγιση του θέματος στην περίπτωση της μέσης εκπαίδευσης βρίσκει μεγάλες και πολλές δυσκολίες και περιορισμούς και από τις τελευταίες και πιο πρόσφατες τάσεις και αντιλήψεις περί αποτελεσματικότητας που είναι κατά βάση πρόβλημα αξιολόγησης και προσδιορίζεται ως το μέγεθος εκείνο του εκπαιδευτικού οργανισμού ή εκπαιδευτικού φορέα που χαρακτηρίζει την ικανότητα και δυνατότητά του να πραγματοποιεί και να ολοκληρώνει το σκοπό του. Ο βαθμός της αποτελεσματικότητας είναι συνυφασμένος και με το πόσο ευδιάκριτος είναι ο στόχος. Η μελέτη της διοίκησης της μέσης

⁷ Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: *Εξουσία και οργάνωση - διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος*, εκδ. Νέα Σύνορα, Αθήνα 1994, σ. 112-113

⁸ Σπηλιωτόπουλος Ε.: *Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα 1977, σ. 183-184

εκπαίδευσης, ως ιδιαίτερου χώρου, ακολουθεί σχεδόν ταυτόσημη και παράλληλη με την πορεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο πλαίσιο της όλης διοίκησης της εκπαίδευσης, με ανάλογη διάρθρωση(διευθυντής μέσης εκπαίδευσης, διευθυντής σχολείου, υποδιευθυντής κλπ) με ορισμένες ιδιαιτερότητες όπως π.χ. ο συντονισμός των αθλητικών δραστηριοτήτων των σχολείων και του μαζικού αθλητισμού και μερικά άλλα στοιχεία και κανόνες που αφορούν τις ανάγκες της εφηβικής ηλικίας.

Στο χώρο της μέσης εκπαίδευσης όπου, σήμερα, η βασική εκπαιδευτική μονάδα, δηλαδή το σχολείο, είναι το Γυμνάσιο, το Λύκειο, η Επαγγελματική σχολή(ΕΠΑ.Σ) και το Επαγγελματικό(ΕΠΑ.Λ), υπάρχει μια σχετική δυσκολία σαφούς προσδιορισμού του σκοπού και των στόχων της, καθώς δεν είναι εύκολη η μέτρησή τους.

Ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες που συντελούν στην αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία των σχολείων είναι αυτοί που αναφέρονται στη παρακολούθηση του έργου, το συντονισμό των εργασιών και τη διοίκησή των σχολικών μονάδων.

Το ίδιο σημαντικοί παράγοντες είναι οι μέθοδοι και οι τρόποι λήψεως των αποφάσεων. Δηλαδή ο τρόπος διοίκησης και άσκησης της εξουσίας στο σχολείο.

Άλλοι εξίσου σοβαροί παράγοντες που επίσης συμβάλλουν σημαντικά στην αποδοτική λειτουργία των σχολείων, είναι οι επαρκείς πόροι, το αναγκαίο και καταρτισμένο εκπαιδευτικό προσωπικό, το καλό ηθικό τους και γενικά η ικανοποιητική επαγγελματική κατάσταση των καθηγητών.

Β.2. β). Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας(Δ.Ο.Π) στις σχολικές μονάδες τη μέσης Εκπαίδευσης.

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας(Δ.Ο.Π.) είναι θεσμός που έχει εισαχθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση στη διοίκηση και κατ' επέκταση στην εκπαίδευση και στοχεύει στις διαφανείς και ποιοτικές λειτουργίες της διοίκησης αλλά και φυσικά της εκπαίδευσης.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, στην ως τότε γνωστή έννοια της αποτελεσματικότητας, έρχεται να προστεθεί η έννοια της ποιότητας, η επιδίωξη της οποίας θεωρήθηκε απαραίτητη προϋπόθεση, προκειμένου τα εκπαιδευτικά συστήματα να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις ταχύτατα μεταβαλλόμενες συνθήκες που εμφανίζονταν στο παγκοσμιοποιημένο, ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση αποτέλεσε πρώτη προτεραιότητα η προσπάθεια στήριξης, αλλά και δημιουργίας διαφανών συστημάτων αξιολόγησης με σκοπό την επίτευξη υψηλής ποιότητας⁹.

⁹ Κατσαρός Ι.: *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης, ΥΠΕΠΘ-Π.Ι.*, Αθήνα 2008, σ. 130

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.) στην δημόσια μέση εκπαίδευση είναι μια σχετικά νέα ευρωπαϊκή φιλοσοφία διοίκησης, μια νέα προσέγγιση, η οποία έχει εφαρμογές και στη διοίκηση των εκπαιδευτικών και των σχολικών μονάδων. Αφορά τη βελτίωση της διαφάνειας, της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαιδευτικής μονάδας στο σύνολό της μέσω του στρατηγικού προγραμματισμού της δράσης της και έχει ως στόχο την ικανοποίηση των αναγκών των μαθητών, των οικογενειών τους, των διδασκόντων και των διαφόρων ομάδων του κοινωνικού περιβάλλοντος που δραστηριοποιούνται σε μία κοινωνία γνώσης

Η εφαρμογή του μοντέλου της Δ.Ο.Π. στην Εκπαίδευση είναι δυνατή σε πολλά επίπεδα παρ' όλη την κριτική που ασκείται για τον τεχνοκρατικό της προσανατολισμό.

Β.2. γ). Αποδοτικότητα. Ως αποδοτικότητα ορίζεται το μέγεθος εκείνο ενός εκπαιδευτικού φορέα ή οργανισμού που χαρακτηρίζει την ικανότητα και τη δυνατότητα του να πραγματώνει κατά τρόπο αντιληπτό και αποτελεσματικό τον σκοπό του με το ελάχιστο δυνατό κόστος¹⁰.

Στην εκπαίδευση η εφαρμογή των εννοιών της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας απαιτεί τη σύλληψη της εκπαιδευτικής μονάδας, ως μονάδας παραγωγής και οικονομικής μονάδας που έχει ορισμένες εισροές, τις οποίες μέσα από διαδικασίες επεξεργασίας και μετασχηματισμού μετατρέπει σε αντιστοιχες εκροές και προϊόντα. Η ασάφεια στον προσδιορισμό των εισροών και εκροών και της μεταξύ τους σχέσης δημιουργεί πρόβλημα στη μέτρηση της αποδοτικότητας.

Βέβαια η διοίκηση της εκπαίδευσης οφείλει να διαχειρίζεται όσο το δυνατόν καλύτερα τους πόρους που διατίθενται για την εκπλήρωση σκοπών της, καθώς αυτοί πρέπει να επιτυγχάνονται με το λιγότερο δυνατό κόστος και με οικονομία μέσων.

Παράλληλα η αποτελεσματικότητά της εκτιμάται κυρίως με βάση τον βαθμό στον οποίο πραγματοποιούνται οι σκοποί και οι στόχοι που έχουν οριστεί σε πολιτικό επίπεδο από τις εκλεγμένες αρχές, και όχι αποκλειστικά σε συνάρτηση με την οικονομική αποδοτικότητα. Σημειώνεται ότι κατά τα τελευταία έτη η έννοια της αποδοτικότητας αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία¹¹.

Η διοίκηση της εκπαίδευσης ενδιαφέρεται και επιδιώκει τη συμβολή της στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών σκοπών που, κάθε φορά, τίθενται, αλλά πρωτίστως και κυρίως στοχεύει στην υλοποίηση των εκπαιδευτικών αυτών σκοπών.

Η διοίκηση της εκπαίδευσης δηλαδή πρέπει να διαχειριστεί και να αξιοποιήσει αποτελεσματικά τους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους.

¹⁰ Παυλόπουλος Προκ.: Το διοικητικό φαινόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των οργανώσεων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1983, σ. 58

¹¹ Κατσαρός. Ι.: ό.π., σ. 22 - 23

Ταυτόχρονα είναι δυνατόν να εντοπίσουμε δυσλειτουργίες στο διοικητικό μηχανισμό της δημόσιας εκπαίδευσης, οι οποίες διαμορφώνουν και επηρεάζουν αρνητικά τα χαρακτηριστικά της¹², όπως είναι:

- α) η έλλειψη σταθερής και διαρκούς πορείας στη διοίκηση του σχολείου και το διδακτικό προσωπικό, που οφείλεται στο συγκυριακό, αποσπασματικό και επιφανειακό για την αποτελεσματικότητα του σχολείου θεσμικό πλαίσιο που αφορά τις μετακινήσεις και τις αποσπάσεις του προσωπικού.
- β) η εφαρμογή περιστασιακών, ευκαιριακών και, σίγουρα, κάθε άλλο παρά αξιοκρατικών κριτηρίων και διαδικασιών που δίνουν δυνατότητα ανέλιξης όλων, και κυρίως των αρεστών, σε ανώτερες και ανώτατες θέσεις, ανεξάρτητα των προσόντων και των ικανοτήτων τους.
- γ) η ύπαρξη μεγάλου αριθμού στελεχών, τα οποία καταλαμβάνουν όλο και περισσότερες θέσεις «ημετέρων».
- δ) η παραχώρηση ευθυνών χωρίς την αντίστοιχη εκχώρηση εξουσιών, με συνέπεια να μην εξασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση της συγκεκριμένης αρμοδιότητας και ευθύνης.

Τα συγκεκριμένα μειονεκτήματα είναι δυνατόν να χαρακτηρίσουν την όλη οργάνωση ως, γραφειοκρατική, αναποτελεσματική, ακατάλληλη και με χαρακτηριστικά τυπολατρίας, ανευθυνότητας, ασάφειας. Με σοβαρά διοικητικά και παραγωγικά ελλείματα παράλληλα ποιότητας, καινοτομίας και δημιουργικότητας.

B.2. δ). Η διάρθρωση της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης.

Η οργάνωση της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης, όπως και οι άλλοι τομείς της δημόσιας διοίκησης, έχει τη δική της δομή, ιεραρχία και γραφειοκρατία.

Διαθέτει ιεραρχική δομή εξουσίας στην κορυφή της οποίας βρίσκεται η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας και η Κεντρική Υπηρεσία του.

Παράλληλα διαβαθμίζονται ιεραρχικά από πάνω προς τα κάτω οι θέσεις διοίκησης έως τους διευθυντές των Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑ.Σ και ΕΠΑ.Λ.(διαβάθμιση άτυπη υπάρχει και μεταξύ των θέσεων των διευθυντών των διαφόρων σχολικών μονάδων).

Κάθε θέση περιλαμβάνει συγκεκριμένες αρμοδιότητες και αυτός που την κατέχει λαμβάνει αποφάσεις η σημασία των οποίων διαβαθμίζεται ανάλογα με τη θέση διοίκησης στην όλη ιεραρχική δομή και ιεραρχία.

¹² Σαίτης Χρ. : Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης, Αθήνα 2008, σ. 78-79.

Στην περίπτωση της μέσης εκπαίδευσης, το οργανωτικό της σχήμα¹³ έχει διαρθρωθεί και λειτουργεί με βάση τις διατάξεις του Νόμου 2817/2000, όπως αυτός τροποποιήθηκε από τις διατάξεις για την περιφερειακή διοίκηση της εκπαίδευσης του Νόμου 2986/2002.

Οι παραπάνω νόμοι θέτουν για πρώτη φορά ένα νέο εμβόλιμο και ενδιάμεσο επίπεδο διοίκησης στη μέση εκπαίδευση. Πρόκειται για το επίπεδο του διευθυντή στην περιφέρεια, δηλαδή αυτό του περιφερειακού διευθυντή. Πρόκειται κατά την επικρατέστερη άποψη για θέσεις μετακλητές που στελεχώνονται με ενεργούς εκπαιδευτικούς απ' ευθείας από τον υπουργό, μετά από σχετική εισήγηση της διοίκησης του υπουργείου. Ορίζεται δηλαδή ανώτερη ανακλητή εκπαιδευτική αρχή σε κάθε διοικητική περιφέρεια. Ο διευθυντής αυτός παρεμβάλλεται μεταξύ Υπουργείου και του τοπικού διευθυντή μέσης εκπαίδευσης στο νομό.

Η διοικητική δομή της μέσης εκπαίδευσης διαρθρώνεται στα παρακάτω διακριτά επίπεδα:

- α) Το εθνικό, το οποίο είναι και το ανώτερο καθώς εκεί υπάγονται η πολιτική και διοικητική ηγεσία του Υπουργείου παιδείας, η οποία είναι υπεύθυνη για τη συνολική χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής. Κατά το άρθρο 16, παρ. 2, του παρόντος Συντάγματος το υπουργείο Παιδείας είναι υπεύθυνο για την Εκπαίδευση και την Παιδεία και διαμορφώνει την εκπαιδευτική πολιτική.
- β) Το περιφερειακό, όπου κάποιες ειδικότερες αρμοδιότητες ασκούνται από τους 13 περιφερειακούς Διευθυντές Εκπαίδευσης, οι οποίοι είναι μετακλητοί δημόσιοι υπάλληλοι και συγκεκριμένα εν ενεργεία δάσκαλοι ή καθηγητές που διορίζονται και παύονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας. Ασκούν τη διοίκηση, τον έλεγχο και την εποπτεία του συνόλου των εκπαιδευτικών θεμάτων της Περιφέρειάς τους, ενώ προεδρεύουν των Ανώτερων Υπηρεσιακών Συμβουλίων Π.Υ.Σ.Π.Ε και Π.Υ.Σ.Δ.Ε.
- γ) Το τοπικό επίπεδο, στο οποίο οι διευθυντές Εκπαίδευσης, σε τοπικό νομαρχιακό επίπεδο, ασκούν διοίκηση, εποπτεία και έλεγχο στα τμήματα εκπαιδευτικών, διοικητικών θεμάτων, και βέβαια στις σχολικές μονάδες (δημόσιες και ιδιωτικές). Ο διευθυντής μέσης εκπαίδευσης προεδρεύει στα τοπικά Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Π.Υ.Σ.Δ.Ε.). Το συμβούλιο Π.Υ.Σ.Δ.Ε. είναι το αρμόδιο υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο για τους καθηγητές της διεύθυνσης και διοικείται και προεδρεύεται από το διευθυντή μέσης εκπαίδευσης.
- δ) Το σχολικό επίπεδο, στο οποίο εντάσσονται οι διευθυντές και οι υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων. Ιδιαίτερα οι διευθυντές, ως διοικητικά στελέχη, έχουν ευρύτερη

¹³ Η καταγραφή της οργανωτικής δομής της εκπαίδευσης, υλοποιήθηκε με τη βοήθεια διαφόρων πηγών, μεταξύ των οποίων και το σύγγραμμα των Θεοδώρας Δρούλια και Φώτη Πολίτη «Δημόσια Διοίκηση και Στελέχη Εκπαίδευσης», ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι., Αθήνα 2008, σ. 151 -152, 160-161, 167-171

εξουσία και ευθύνη, ενώ αποτελούν το συνδυαστικό κρίκο μεταξύ των καθηγητών και των προϊσταμένων της εκπαιδευτικής διοίκησης.

ε) Ιδρύθηκαν ακόμη με το ν. 1566/85 και τα συλλογικά συμμετοχικά σχολικά όργανα:

1. Ο σύλλογος διδασκόντων του κάθε σχολείου και,
2. Η σχολική επιτροπή του σχολείου.

Β.2. ε). Προϊστάμενοι της διεύθυνσης εκπαίδευσης και διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων της μέσης Εκπαίδευσης.

Ο προϊστάμενος της διεύθυνσης μέσης εκπαίδευσης.

Στην διεύθυνση μέσης εκπαίδευσης προϊστάται ο διευθυντής της. Υπήρχε και η διοικητική αρχή του προϊσταμένου Γραφείου περιορισμένης γεωγραφικά περιοχής και μικρού αριθμού σχολείων, το οποίο, όμως, Γραφείο καταργήθηκε με διάταξη του ν. 3848/2010. Σήμερα, ως εκπαιδευτική διοικητική αρχή στη μέση εκπαίδευση μπορούμε να ορίσουμε τον ιδιαίτερο «ηγετικό» τύπο που παρατηρείται στον εκπαιδευτικό χώρο, λόγω των ξεχωριστών χαρακτηριστικών του χώρου αυτού.

Τα διοικητικά στελέχη που ασκούν αυτή την ηγεσία οφείλουν να κατέχουν εξειδικευμένη γνώση, δεδομένου ότι επιλέγονται για τις θέσεις αυτές και με βάση τις σπουδές τους. Στην πράξη η εκπαιδευτική ηγεσία αναδεικνύεται μέσα από συγκεκριμένες λειτουργίες, πρακτικές και στρατηγικές¹⁴.

Η αντιμετώπιση των σύνθετων προβλημάτων της εκπαίδευσης απαιτεί από τα στελέχη ικανότητα τόσο για αποτελεσματική επικοινωνία και παρακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και για λήψη ορθολογικών αποφάσεων. Είναι δε απαραίτητο αλλά και αναγκαίο όλα τα διευθυντικά στελέχη, και μεταξύ αυτών και οι διευθυντές και υποδιευθυντές σχολικών μονάδων, να λάβουν την κατάλληλη, σύγχρονη και επικαιροποιημένη διοικητική επιμόρφωση, η οποία πρέπει και οφείλει να είναι διαρκής και συνεχής.

Εκπαίδευση και διοίκηση οφείλουν να συμβαδίζουν, να διαπνέονται και να διέπονται από κοινές αρχές, νόρμες και κριτήρια.

Ο διευθυντής και υποδιευθυντής της σχολικής μονάδας.

Διοίκηση σχολείου. Η κάθε σχολική μονάδα κατά βάση προβλέπεται να διοικείται από τον διευθυντή, τον υποδιευθυντή και το σύλλογο των καθηγητών της. Ο θεσμός του διευθυντή

¹⁴ Κατσαρός Ι.: *Οργάνωση...*, ό.π. σ. 107

και υποδιευθυντή είναι από τους πιο χρήσιμους, σημαντικούς και καθοριστικούς για την κανονική και προβλεπόμενη λειτουργία των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευση.

Η διοίκηση των σχολικών μονάδων πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα, καθώς έχει άμεση και στενή σχέση ως ένα πολύ σημαντικό επί μέρους μόρφωμα της δημόσιας διοίκησης με τον σημαντικό μαθητικό πληθυσμό, τους καθηγητές και την εκπαιδευτική κοινότητα της περιοχής και τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο.

Η έλλειψη βασικής επιμόρφωσης του διευθυντή και υποδιευθυντή της σχολικής μονάδας σε διοικητικά θέματα αποτελεί πρόσθετο εμπόδιο στην απόκτηση διοικητικών προσόντων για έναν εκπαιδευτικό που επιθυμεί να υπηρετήσει τη διοίκηση της εκπαίδευσης αναλαμβάνοντας διοικητικές θέσεις.

Με βάση λοιπόν και τα προεκτεθέντα ανωτέρω, τα διοικητικά στελέχη τη μέσης εκπαίδευσης που αντιστοιχούν στο κάθε επίπεδο διοίκησης, έξω από το κεντρικό επίπεδο της πολιτικής ηγεσίας και της κεντρικής διοίκησης, είναι:

- I. Στην περιφέρεια, ο περιφερειακός διευθυντής.
- II. Στο νομαρχιακό τοπικό επίπεδο, ο διευθυντής μέσης εκπαίδευσης.
- III. Στη σχολική μονάδα, ο διευθυντής του σχολείου και επικουρικά ο υποδιευθυντής.

Γ. Σχολικές μονάδες μέσης εκπαίδευσης.

Τα είδη των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης σήμερα. Η μέση εκπαίδευση διέθετε πάντοτε και διαθέτει ακόμη και σήμερα μια μεγάλη ποικιλία σχολικών μονάδων και εκπαιδευτικών δομών, όπως επί παραδείγματι τα Πειραματικά Γυμνάσια και Λύκεια, τα Καλλιτεχνικά Λύκεια, τα Μουσικά Γυμνάσια και Λύκεια, τα Διαπολιτισμικά Γυμνάσια και Λύκεια, τα Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα (Σ.Ε.Κ.) και τα Σχολικά Εργαστήρια(Σ.Ε.) κλπ.

Και στην επαγγελματική εκπαίδευση είχαμε κατά καιρούς διάφορους τύπους σχολικών μονάδων, ίσως σε μια προσπάθεια αναζήτησης της πλέον κατάλληλης διάρθρωσης και συγκρότησης των σχολικών της μονάδων.

Με το ισχύον σήμερα νομοθετικό και θεσμικό εκπαιδευτικό πλαίσιο οι βασικές σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης είναι οι εξής:

Γυμνάσιο	3-τάξιο, μετά το Δημοτικό
Γενικό Λύκειο	3-τάξιο, μετά το Γυμνάσιο
ΕΠΑ.Λ (Επαγγελματικό Λύκειο)	3-τάξεις, μετά το Γυμνάσιο
ΕΠΑ.Σ (Επαγγελματική Σχολή)	2-τάξεις, μετά το Γυμνάσιο

Δηλαδή η συνολική φοίτηση στη μέση εκπαίδευση έχει διάρκεια έξι χρόνια. Και ως γνωστόν, προϋπόθεση για την εισαγωγή των μαθητών στην Πανεπιστημιακή ή Τεχνολογική εκπαίδευση είναι η ευδόκιμη αποπεράτωση των σπουδών τους στη μέση εκπαίδευση και η επιτυχής συμμετοχή στις εισαγωγικές πανελλαδικές εξετάσεις που διεξάγονται με τη λήξη των μαθημάτων στα Γενικά Λύκεια και τα Επαγγελματικά Λύκεια.

Σχετικά με τις Επαγγελματικές Σχολές(ΕΠΑ.Σ) συζητείται η κατάργηση και υποκατάστασή τους από τις σχολές εκπαίδευσης και κατάρτισης(ΣΕΚ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Έργο και ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων μέσης εκπαίδευσης

Α. Το μορφωτικό αγαθό της εκπαίδευσης και οι σχολικές μονάδες μέσης εκπαίδευσης.

Το σχολείο, η σχολική μονάδα αποτελεί τον κύριο αγωγό και το όργανο παραγωγής και μετάδοσης της γνώσης. Και τα σχολεία της μέσης εκπαίδευσης κατέχουν κεντρικό ρόλο στη διαδικασία της μόρφωσης και μετάδοσης της γνώσης. Ως σχολική μονάδα ή σχολείο εννοούμε τη βασική μονάδα του εκπαιδευτικού συστήματος η οποία διέπεται από τους ίδιους σκοπούς, έχει ενιαία διοίκηση και προωθεί ορισμένους στόχους. Είναι ένας δημόσιος οργανισμός, μία δημόσια υπηρεσία που αποσκοπεί στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών στην κοινωνία, την βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου και της παιδείας του λαού μας και την επίτευξη γενικά εκπαιδευτικών σκοπών, ασκώντας δημόσια εξουσία¹⁵. Ένα από τα πλέον σημαντικά χαρακτηριστικά της δομής του κάθε σχολικού οργανισμού είναι το σύστημα διοίκησής του¹⁶.

Εξάλλου, «Οι λειτουργίες του κράτους που τείνουν στη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως η οργάνωση και η παροχή υπηρεσιών παιδείας, υγείας κ.α αποτελούν σημαντικούς τομείς μέριμνας και προστασίας»¹⁷.

Σε νομικό πλαίσιο και επίπεδο ως σχολική μονάδα ορίζεται «η οργανωμένη και διαρκής υπηρεσία στην οποία, ανεξαρτήτως της μονιμότητας και εναλλαγής διδασκόντων και διδασκομένων, επιδιώκονται συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί στόχοι με τη συστηματική διδασκαλία ικανού αριθμού γνωστικών αντικειμένων. Έχει ως στόχο την παροχή αγαθών και υπηρεσιών για την ικανοποίηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ταυτόχρονα δε ως δημόσιος οργανισμός επιδιώκει την πραγματοποίηση των σκοπών του ασκώντας δημόσια εξουσία και εφαρμόζοντας τις μεθόδους και τους κανόνες του διοικητικού δικαίου»¹⁸.

Αποτελεί καταληκτικά το σχολείο ένα κρατικό μηχανισμό, ένα κοινωνικό θεσμό που έχει ιδιαίτερο προσανατολισμό και χαρακτήρα, στηρίζεται σε μια ορισμένη συγκρότηση και δομή και επιτελεί δια των καθηγητών του που το στελεχώνουν έναν σημαντικό κοινωνικό σκοπό.

Η σχολική μονάδα, όπως το Γυμνάσιο, το Γενικό Λύκειο, το Επαγγελματικό Λύκειο και η Επαγγελματική σχολή, είναι ένας θεσμός μέσω του οποίου η διοίκηση του κράτους επιδιώκει

¹⁵ Σκουρής Β. - Τάχος Α.: *Δίκαιο της Παιδείας*, Θεσ/νίκη 1995, εκδ. Σάκκουλα, σ.62

¹⁶ Σαίτης Χρ.: *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*, ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι, Αθήνα 2008, σ.17

¹⁷ Μακρυδημήτρης Α.: *Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2006, εκδ. Σάκκουλα, σ. 318,(552)

¹⁸ Σκουρής Β.: *Δίκαιο της Παιδείας*, ό.π., σ. 62 - 63

την πραγματοποίηση του συγκεκριμένου κοινωνικού σκοπού δηλαδή της εκπαίδευσης. Είναι δηλαδή κοινωνική υπηρεσία τόσο από λειτουργική όσο και οργανική άποψη γιατί:

- α) παρέχει εκπαίδευση, η οποία αποτελεί ύψιστη κοινωνική λειτουργία και υπηρεσία
- β) αποτελεί διοικητικό μόρφωμα σχήμα της πολιτείας που επιδιώκει να πραγματοποιήσει τους στόχους μέσω των δημόσιων υπηρεσιών του ασκώντας δημόσια εξουσία και διοίκηση
- γ) διέπεται από τις γενικές αρχές λειτουργίας διοικητικής μονάδας

Η σχολική μονάδα έχει ως σκοπό την παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση μιας βασικής ανάγκης της κοινωνίας, τη γνώση, τη μάθηση και μόρφωση. Δηλαδή την δημόσια εκπαίδευση. Η οργανωτική δομή μιας σχολικής μονάδας περιλαμβάνει την οργανικότητα των θέσεων που προβλέπεται από νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις και τα όργανα διοίκησης του σχολείου. Επίσης, οι σχολικές μονάδες καλύπτουν ορισμένη εδαφική περιφέρεια, η οποία ορίζεται από διοικητικές πράξεις των διευθυντών εκπαίδευσης¹⁹.

Οι σύγχρονες προκλήσεις απαιτούν να είναι το σχολείο δημιουργικό, ευέλικτο, προσαρμοστικό και ανταγωνιστικό. Η σχολική μονάδα λειτουργεί μέσα σε ένα πλατύ κοινωνικό περιβάλλον, το οποίο επηρεάζει, αλλά και επηρεάζεται από αυτό. Ως πολύπλοκος οργανισμός απαρτίζεται από ποικίλα στοιχεία όπως το ανθρώπινο δυναμικό και το θεσμικό πλαίσιο διοίκησης.

Η σχολική μονάδα με δοσμένη τη δομή της και μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες προγραμματίζει και σχεδιάζει το εκπαιδευτικό έργο. Επίσης μεριμνά για τη γενικότερη οργάνωση της σχολικής ζωής, ενώ διευθύνει, καθοδηγεί, συντονίζει και ελέγχει τους ανθρώπινους παράγοντες που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία²⁰. Οι σχολικές μονάδες χρειάζονται καλή οργάνωση και αποτελεσματική διοίκηση.

Οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης, έπειτα από την νομοθετική ρύθμιση του 1977, είναι για τις τρεις πρώτες τάξεις της μέσης εκπαίδευσης τα Γυμνάσια και τις τρεις τελευταίες τα Λύκεια. Το 1987 έπειτα από την οργανική ένταξη και της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης στη λεγόμενη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή μέση εκπαίδευση, οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης διακρίνονταν σε Γυμνάσια, Γενικά Λύκεια, Τεχνικές Σχολές(ΤΕΣ) και Τεχνικά Λύκεια(ΤΕΛ).

Το 1998, στα πλαίσια της τότε μεταρρύθμισης επί υπουργείας Αρσένη, τα ΤΕΛ και ΤΕΣ αντικαταστάθηκαν από τα Τεχνικά Εκπαιδευτήρια(ΤΕΕ), έπειτα από νομοθετική ρύθμιση.

¹⁹ Δρούλια Θεοδ. - Πολίτης Φ.: *Δημόσια Διοίκηση και Στελέχη Εκπαίδευσης*, ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι, Αθήνα 2008, σ. 171

²⁰ Κατσαρός Ι.: *Οργάνωση...*, ό., σ. 16

Το 2006 επίσης έπειτα από νέα σχετική μεταρρύθμιση και νέες παρεμβάσεις στη δομή της επαγγελματικής εκπαίδευσης τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) διασπώνται σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) και σε Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ).

Σήμερα οι σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης είναι :

Γυμνάσιο

Λύκειο

Επαγγελματικό Λύκειο(ΕΠΑ.Λ)

Επαγγελματική Σχολή(ΕΠ.ΑΣ).

Η σχολική μονάδα μπορεί, κατά τον Γ. Μαυρογιώργο , κάτω από ορισμένους όρους να παρεμβαίνει και να συνδιαμορφώνει προσανατολισμούς της εκπαιδευτικής πολιτικής²¹, όπως:

- α) Συμμετοχή στη διαμόρφωση εκπαιδευτικής πολιτικής
- β) Επιμόρφωση των καθηγητών
- γ) Διαμόρφωση της σχολικής εκπαιδευτικής πολιτικής
- δ) Αποκεντρωτική διάσταση ώστε να διαχειρίζεται και να παρεμβαίνει σε θέματα που απασχολούν την σχολική μονάδα
- ε) Ένα συνολικό όραμα για την εκπαίδευση μέσα από κοινωνικό διάλογο και διαβούλευση
- στ) Σχεδιασμός και προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου και της αυτοαξιολόγησης
- ζ) Εμπλουτισμός αναλυτικών προγραμμάτων
- η) Επαγγελματική βελτίωση των καθηγητών

Για τη διοίκηση των σχολείων με βάση και την αρμοδιότητα για τη λήψη των διαφόρων αποφάσεων διακρίνουμε τρεις κατηγορίες οργάνων:

1. τα βασικά διοικητικά όργανα, διευθυντής, υποδιευθυντής και σύλλογος καθηγητών
2. τα διαχειριστικά, σχολική επιτροπή
3. τα επικουρικά και βοηθητικά όργανα όπως το σχολικό συμβούλιο, ο σύλλογος των γονέων, και οι μαθητικές κοινότητες.

²¹ Μαυρογιώργος Γ.: «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και Επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα», Συλλογικό έργο των Αθανασούλα - Ρέππα Αν. κ.α., *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων*, Τόμος Β', Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάτρα 1999, σ. 135 -143

B. Διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων μέσης εκπαίδευσης.

B.1. Διευθυντές και υποδιευθυντές σχολείων και το διοικητικό τους έργο.

Βασικό και κύριο όργανο διοίκησης της σχολικής μονάδας, του εργαστηρίου αυτού της γνώσης και της μόρφωσης είναι ο διευθυντής. Εξίσου σημαντικό όργανο διοίκησης της σχολικής μονάδας είναι και ο υποδιευθυντής που επικουρεί και αναπληρώνει τον διευθυντή όταν αυτός απουσιάζει ή κωλύεται. Βασική ευθύνη του υποδιευθυντή είναι η εύρυθμη λειτουργία του σχολείου και ο έλεγχος της κανονικής καθημερινής παρουσίας των μαθητών.

Στους διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων όπως και γενικά στους δημοσίους υπαλλήλους δεν επιτρέπεται η κομματική δράση εντός των δημοσίων υπηρεσιών. Πολύ περισσότερο που η κεντρική θέση του διευθυντή και υποδιευθυντή στο σχολείο, στην εκπαιδευτική κοινότητα και την τοπική κοινωνία επβάλλει προσεκτική λειτουργία και συμπεριφορά. Συγκεκριμένα, το άρθρο 45, παρ. 2 του Υπαλληλικού Κώδικα ορίζει ότι «η συμμετοχή των υπαλλήλων στην πολιτική ζωή της χώρας επιτρέπεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις». Όμως το άρθρο 29, παρ. 3 του Συντάγματος, απαγορεύει στους δημοσίους υπαλλήλους κάθε μορφή εκδήλωσης υπέρ οποιουδήποτε πολιτικού κόμματος. Επίσης η έννοια της «πολιτικής ουδετερότητας» εξασφαλίζεται και από το άρθρο 18, παρ. 3 του Ν. 1735/1987, στο οποίο ορίζεται ότι «οι εκδηλώσεις και η δράση των δημοσίων υπαλλήλων υπέρ πολιτικών κομμάτων κατά την άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων απαγορεύεται».

Ουσιαστικά λοιπόν περιορίζεται η πολιτική τους δραστηριότητα στο χώρο της εργασίας τους, καθώς δεν τους επιτρέπεται ούτε καν να εκδηλώνουν τις πολιτικές τους πεποιθήσεις.

Διότι, λέγεται, ότι στον ευαίσθητο χώρο της δημόσιας μέσης εκπαίδευσης θα ήταν καταστροφικό οι διευθυντές των σχολείων και οι καθηγητές να κομματίζονται, να αντιδικούν και να διαπληκτίζονται εξαιτίας των πολιτικών τους διαφορών και αντιλήψεων.

Η πολιτική αποστασιοποίηση και η ούτως ειπείν ουδετερότητα του διευθυντή και υποδιευθυντή είναι θεσμική εγγύηση που στοχεύει στη διασφάλιση της αμεροληψίας της δικαιοσύνης και της διοίκησης²². Διαχωρίζει πλήρως τη λειτουργία του από τον κομματισμό. Δεν πρέπει λοιπόν να συγχέεται η πολιτική τοποθέτηση και άποψη των δημοσίων υπαλλήλων η οποία πλέον δεν νοείται να απαγορεύεται υπό την έννοια της πολιτικής ουδετερότητας.

Ο σημαντικός ρόλος του διευθυντή προσδιορίζεται στο άρθρο 11 του ν. 1566/85 και στο καθηκοντολόγιο, άρθρο 27 της 105657/2002 υπουργικής απόφασης όπου ο διευθυντής ορίζεται ως ο καθοδηγητής του σχολείου, των καθηγητών και της εκπαιδευτικής κοινότητας.

²² Βενιζέλος Ευ.: *Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου Ι*, Θεσσαλονίκη 1991, σ.347

B.2 . Διδακτικό έργο των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων.

Οι διευθυντές, και ως δημόσιοι υπάλληλοι, λοιπόν, και ως λειτουργοί, ασκούν τα καθήκοντά τους τα οποία βασικά έχουν διοικητικό περιεχόμενο και χαρακτήρα. Ασκούν ωστόσο και το διδακτικό τους έργο. Στη μέση εκπαίδευση οι διευθυντές είναι δυνατόν, εάν τα σχολεία τους έχουν λίγα τμήματα, να διδάσκουν έως οκτώ(8) ώρες.

Ωστόσο ο διευθυντής και υποδιευθυντής έχουν υποχρέωση καθημερινής παρουσίας στη σχολείο από την πρώτη έως και την τελευταία ώρα λειτουργίας του. Ο διευθυντής αντικαθίσταται μόνο για εξαιρετικούς λόγους, όπως υγείας, επιμορφωτικά σεμινάρια κ.λπ. και σε περιπτώσεις επιτακτικής ανάγκης, από τον υποδιευθυντή ή από τον αναπληρωτή διευθυντή. Ο υποδιευθυντής έχει διδακτικό ωράριο δέκα τεσσσερις(14) ώρες τη βδομάδα.

Το κάθε σχολείο δικαιολογεί θέση υποδιευθυντή μόνο αν οι τάξεις του είναι ανεπτυγμένες σε τμήματα και εφόσον ο αριθμός των τμημάτων του είναι μεγαλύτερος από οκτώ(8) τμήματα. Δηλαδή από εννιά(9) τμήματα και πάνω πρέπει απαραίτητως να έχει και υποδιευθυντή. Και αυτό για την πλήρη διασφάλιση της άρτιας λειτουργίας της σχολικής μονάδας.

Αν το σχολείο έχει μέχρι οκτώ τμήματα δεν δικαιολογεί θέση υποδιευθυντή. Τότε ορίζεται από το περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο εκπαίδευσης(Π.Υ.Σ.Δ.Ε.) αναπληρωτής διευθυντής.

Ο τελευταίος ασκεί καθήκοντα απόκλειστικά στις περιπτώσεις που απουσιάζει ή κωλύεται ο διευθυντής του σχολείου. Άρα η ύπαρξη και λειτουργία υποδιευθυντή στα μεγαλύτερα Γυμνάσια, Λύκεια κ.λπ. είναι και αναγκαία και επιβεβλημένη.

Σε σχολεία με αριθμό τμημάτων μεγαλύτερο από δώδεκα(12), δηλαδή από δέκα τρία(13) τμήματα και πάνω προβλέπεται η ύπαρξη και τοποθέτηση και δεύτερου υποδιευθυντή για να έχει τη δυνατότητα και να μπορεί το σχολείο αυτό να λειτουργεί ικανοποιητικά σύμφωνα με τους σχετικούς κανονισμούς και τις σχετικές διατάξεις με επάρκεια και να ανταποκρίνεται στις αυξημένες ανάγκες λειτουργίας του.

Ο υποδιευθυντής ή οι υποδιευθυντές προέρχεται από τους πιο συγκροτημένους καθηγητές επιστημονικά, ικανούς εκπαιδευτικά και παιδαγωγικά και επίσης πιο έμπειρους διδακτικά καθηγητές.

Γ. Έργο και ευθύνες του διευθυντή και υποδιευθυντή των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

Γ.1. Ο ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης.

Ο ρόλος του διευθυντή είναι πολύ σημαντικός, ιδιαίτερα στα ζητήματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι πολύ δύσκολος και σύνθετος στην διαχείριση του πλήθους των μαθητών σε Γυμνάσια και Λύκεια όπου η εφηβική ηλικία και ο σύγχρονος τρόπος ζωής στα αστικά κέντρα μεταφέρει εκτός των θετικών στοιχείων και κάθε αρνητικό και αντικοινωνικό πρότυπο και συμπεριφορά που αποκομίζει από την ελληνική και διεθνή κοινωνία και ζωή μέσω κυρίως των ΜΜΕ. Ακόμη οι ιδιαιτερότητες του μαθητικού κοσμου των επαγγελματικών σχολών και των ΕΠΑ.Λ απαιτούν απ' αυτούς πρόσθετη δεξιότητα και αρετές για την εδραίωση υγιούς παιδαγωγικού σχολικού περιβάλλοντος. Χρειάζεται ακόμη να επιστρατεύει πολλές αρετές διαλόγου και συνεργασίας και με τους γονείς και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Ο διευθυντής χρειάζεται να γνωρίζει όλα, ει δυνατόν, τα χαρακτηριστικά όλων των συνεργατών του και παράλληλα να έχει τη δυνατότητα να αντιμετωπίζει τις όποιες διαφορές αναφύονται και ανακύπτουν, συχνά, μεταξύ των καθηγητών²³.

Οι τελευταίες εκτός των άλλων μπορούν να επηρεάζονται από το κλίμα του σχολείου, από τις ειδικότητες καθηγητών και από την κατανομή του διδακτικού ωραρίου του σχολικού προγράμματος μεταξύ των διδασκόντων.

Επίσης έχει την ευθύνη:

- Της ομαλής και αποδοτικής λειτουργίας της σχολικής μονάδας
- Της τήρησης των νόμων
- Της εκτέλεσης των οδηγιών και εντολών των προϊσταμένων του
- Την εφαρμογή των αποφάσεων του συλλόγου καθηγητών
- Της ανάδειξης καινοτόμων πρακτικών
- Της τήρησης της διοικητικής νομιμότητας

Σήμερα, σε αντίθεση με παλαιότερες εποχές όπου η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις ήταν μικρή, η σχετική παρουσία ανδρών και γυναικών είναι σχεδόν ισότιμη. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις υπερτερεί αισθητά σε παρουσία η γυναίκα διευθύντρια.

²³ Χατζηπαντελή Σ.: *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα 1999, σ. 6

Το πιο βασικό διοικητικά, επίπεδο, για τα διοικητικά στελέχη στη σχετική διοικητική κλίμακα στη μέση εκπαίδευση, είναι αυτό του σχολείου, το επίπεδο της σχολικής μονάδας. Αυτό το επίπεδο διοίκησης συνδέεται στενά και άμεσα με την ίδια τη σχολική μονάδα και υλοποιεί σε καθημερινή βάση το σύνολο της ουσιαστικής εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αφορά τη λειτουργία και δημιουργία του εκπαιδευτικού αγαθού που είναι ευθύνη της πολιτείας να το παρέχει στους νέους και τους μαθητές. Αποδεικνύεται πράγματι ότι το πιο σημαντικό όργανο διοίκησης της σχολικής μονάδας είναι πραγματικά ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής. Ιεραρχικά προϊστάμενος στο σχολείο, υπεύθυνος και επικεφαλής για την ομαλή λειτουργία του είναι ο διευθυντής και υποβοηθείται από τον υποδιευθυντή, ο οποίος έχει κατά βάση καθήκοντα ελέγχου της τακτικής και σταθερής παρουσίας των μαθητών και της εύρυθμης λειτουργίας καθόλη τη διάρκεια του διδακτικού και σχολικού ωραρίου.

Στο συγκεντρωτικό ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης²⁴ το πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται να επιτελέσει το έργο του είναι αυστηρά οριοθετημένο. Σε σχέση με την κεντρική διοίκηση είναι αποδέκτης εγκυκλίων και διαταγών, οι οποίες ρυθμίζουν όλα τα καίρια θέματα του σχολείου. Διαθέτει λοιπόν συγκεκριμένες αρμοδιότητες και ελάχιστα περιθώρια λήψης αποφάσεων και πρωτοβουλιών, καθώς οι στόχοι και οι κανόνες λειτουργίας του ελληνικού σχολείου καθορίζονται από την πολιτική ηγεσία και την κεντρική διοίκηση. Ιδιαίτερα το πρόγραμμα και το περιεχόμενό του είναι αποκλειστικά κεντρική ευθύνη και αρμοδιότητα.

Εντούτοις κατά τα άλλα έχει σημαντικές ευθύνες και ρόλο για την εφαρμογή του προγράμματος στο σχολείο και την παιδαγωγική και συντονιστική διαδικασία, επικουρούμενος από τον υποδιευθυντή. Η διοικητική θέση του διευθυντή και υποδιευθυντή σχολείου είναι πολύ σημαντική και καθοριστική σύμφωνα και με όσα ορίζει το *άρθρο 11 του ν. 1566/85*, που αναφέρεται στον θεσμό του διευθυντή και υποδιευθυντή.

Στο λεγόμενο καθηκοντολόγιο, και συγκεκριμένα στο *άρθρο 27* της υπ' αριθμ. 105657/2002 υπουργικής απόφασης, ορίζεται συγκεκριμένα ότι ο διευθυντής της σχολικής μονάδας:

1. Οδηγεί τη σχολική κοινότητα
2. Καθοδηγεί και συνεπικουρεί τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους
3. Αναλαμβάνει πρωτοβουλίες εκπαιδευτικού χαρακτήρα
4. Φροντίζει ώστε η σχολική μονάδα να καταστεί βασικός χώρος διοικητικής, παιδαγωγικής και επιστημονικής επιμόρφωσης
5. Προϊσταται, συντονίζει, κατευθύνει και ελέγχει το έργο και τις εργασίες των εκπαιδευτικών

²⁴ Σαϊτης Χρ.: «Σχολική ηγεσία; Από τη θεωρία στην πράξη», πρακτικά Συνεδρίου για *Επιμόρφωση στελεχών της Εκπαίδευσης*, σ. 262

6. Αξιολογεί τους καθηγητές σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στις σχετικές διατάξεις. Η αξιολόγηση βέβαια δεν έχει προχωρήσει πρακτικά τόσο ώστε να εφαρμόζεται.

Γ.2. Δεξιότητες, αρετές και γνώσεις είναι τα πολύτιμα εφόδια για το έργο του διευθυντή και του υποδιευθυντή της σχολικής μονάδας.

Ο διευθυντής πρέπει να είναι προικισμένος, να έχει ικανότητες, τεχνικές γνώσεις και αρετές σε μεγάλο βαθμό τόσο διοικητικές όσο και εκπαιδευτικές, παιδαγωγικές.

Ο διευθυντής σχολικής μονάδας απαιτείται να δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας και δημιουργικότητας, φροντίζει για το κατάλληλο περιβάλλον εργασίας, ενθαρρύνει τους καθηγητές του και καλείται να διοικήσει άτομα που προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά και οικονομικά στρώματα με σκοπό να βελτιώσει τη λειτουργία και τη απόδοση του σχολείου. Ακόμη και η ίδια η συμπεριφορά των διευθυντών διαμορφώνει συγκεκριμένους χαρακτήρες διευθυντών, όπως π.χ. ο συγκεντρωτικός διευθυντής, ο συνεργατικός, ο αυστηρός που με τη σειρά τους διαδραματίζουν καθένας τους διακριτό τύπο στη λειτουργία των σχολείων.

Επομένως, η επίτευξη και προώθηση κάθε γενικού και ειδικού εκπαιδευτικού και μορφωτικού στόχου, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την ικανότητα και την επιτυχή πραγματοποίηση της αποστολής των αρμοδίων για την κρίση, εκλογή και τον ορισμό των διευθυντών.

Δηλαδή των εντεταλμένων για τον ορισμό και την τοποθέτηση των πλέον κατάλληλων ως διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων²⁵.

Ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας είναι καίριος και σημαντικός και για την αποτελεσματική, αποδοτική και ουσιαστική λειτουργία του σχολείου. Οι ιδιαίτερες ικανότητές του φυσικά εξυπηρετούν καλύτερα αυτό το σκοπό. Και η ουσιαστική και παραγωγική λειτουργία του σχολείου είναι ο αναγκαίος όρος για την ανάπτυξη και πρόοδο σε γνώσεις, επιδόσεις αλλά και την ηθική πρόοδο και εξύψωση των μαθητών.

Στις ρευστές σημερινές συνθήκες με τις ραγδαίες κοινωνικές αλλαγές που ζητούνται και διεκδικούνται πιο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί εκπαιδευτικοί στόχοι, χρειάζεται ένας πιο νεωτεριστής διευθυντής με την ικανότητα να συνεγείρει και να εμπνέει τους καθηγητές του.

Να ενεργοποιεί τους μαθητές και να κινητοποιεί όλες τις ζωντανές και υλικές δυνάμεις για την κατάκτηση και μεγιστοποίηση των στόχων της κεντρικής εκπαιδευτικής πολιτικής αλλά και της παιδαγωγικής άσκησης, πράξης και αγωγής.

²⁵ Σαϊτης Χρ.: Σχολική Ηγεσία: Από τη θεωρία στην πράξη, ό.π., σ. 259

Δ. Καθήκοντα και αρμοδιότητες των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων.

Δ.1. Γενικά καθήκοντα και ευθύνες των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης.

Προτείνεται και προβλέπεται στο άρθρο 28, Υ.Α. 105657/Δ1/16-10-2002 του καθηκοντολογίου, ΦΕΚ 1340, τ. Β', ότι ο διευθυντής του σχολείου, όπως και ο υποδιευθυντής, πρέπει να συνεργάζεται δημιουργικά με το διευθυντή μέσης εκπαίδευσης, τους σχολικούς συμβούλους, τους καθηγητές, τους μαθητές και τους γονείς και με το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας.

Δηλαδή ο διευθυντής του σχολείου πιο συγκεκριμένα έχει ως αρμοδιότητες και τα παρακάτω:

1. Γενικώς, εκπροσωπεί το σχολείο στις σχέσεις του με τους τρίτους, φορείς και πολίτες.
2. Βρίσκεται στο σχολείο, κατά το άρθρο 28, 2 του καθηκοντολογίου, όλες τις εργάσιμες ώρες. Εάν χρειαστεί να λείψει για έκτακτους λόγους αναπληρώνεται από τον υποδιευθυντή. Και ο υποδιευθυντής του σχολείου επίσης υποχρεούται να παραμένει στο σχολείο σε όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του και να συνεργάζεται με τον διευθυντή, τον οποίο και επικουρεί, σύμφωνα με τις Υ.Α. 25124/1978 και 52091/1978.
3. Ευθύνεται προσωπικά για την ομαλή λειτουργία του σχολείου και το συντονισμό της σχολικής ζωής.
4. Εφαρμόζει και υλοποιεί τους νόμους, τα προεδρικά διατάγματα, τις εγκυκλίους και εκτελεί τις υπηρεσιακές εντολές των προϊσταμένων διοίκησης.
5. Είναι υπεύθυνος για την τήρηση και υλοποίηση των αποφάσεων του συλλόγου των διδασκόντων.
6. Προωθεί σε συνεργασία με τα διοικητικά και εκπαιδευτικά στελέχη, τον υποδιευθυντή και το σύλλογο καθηγητών τη λειτουργία διαφόρων εκπαιδευτικών τμημάτων και καινοτομιών, ενώ παράλληλα έχει την ευθύνη για την οργάνωση και λειτουργία τους.
7. Εισηγείται με πρότασή του τη στελέχωση των διαφόρων επιτροπών, όπως την επιτροπή εξετάσεων, συγκέντρωσης δικαιολογητικών κ.λπ., και συγκροτεί τις επιτροπές έκδοσης αποτελεσμάτων
8. Ενημερώνει το διδακτικό προσωπικό, τους γονείς και τους μαθητές, για την εκπαιδευτική πολιτική, τους στόχους και το έργο του σχολείου.

9. Ενημερώνει και φυλάσσει τους φακέλους των υπηρεσιακών μεταβολών των εκπαιδευτικών του σχολείου του και σε περίπτωση μετάθεσης τους διαβιβάζει «επί αποδείξει» στα νέα τους σχολεία.
10. Έχει την παιδαγωγική ευθύνη για τη διαμόρφωση του θετικού κλίματος και ανάπτυξης αρμονικών σχέσεων μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας.
11. Συνεργάζεται με τον ή τους Υποδιευθυντές, το γραμματέα του σχολείου και τους εκπαιδευτικούς που έχουν αναλάβει συγκεκριμένες διοικητικές αρμοδιότητες. Και κατανέμει τις αρμοδιότητες μεταξύ των Υποδιευθυντών, όταν λόγω αριθμού τμημάτων οι υποδιευθυντές είναι δύο ή περισσότεροι.
12. Κατά το ισχύον πλαίσιο συντάσσει τις αξιολογικές εκθέσεις, όπως και με τη διαδικασία που αυτό γίνεται, για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό. Η αρμοδιότητα αυτή της αξιολόγησης προς το παρόν δεν εφαρμόζεται, λόγω και των ισχυρότατων αντιδράσεων των ομοσπονδιών της Ο.Λ.Μ.Ε. και της Δ.Ο.Ε. Ο διευθυντής συντάσσει σημειώματα(οιονεί αξιολόγησης) μόνο για τη μονιμοποίηση των δόκιμων-νεοδιόριστων καθηγητών του σχολείου του. Η μονιμοποίηση είναι τυπική και πραγματοποιείται από το ΠΥΣΔΕ μετά από τη διετή προϋπηρεσία τους.
13. Κατατοπίζει και ενημερώνει τους νεοδιόριστους, τους αναπληρωτές και ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Τους χορηγεί αντίγραφα των βασικών νόμων, των αποφάσεων και των εγκυκλίων που έχουν σχέση με την εκπαίδευση. Αναμένεται να αλλάξει και πάλι ο τρόπος αξιολόγησης των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών έπειτα από την νομοθέτηση του θεσμού του μέντορα. Πλέον ο διευθυντής θα διαδραματίζει ουσιαστικότερο ρόλο στην όλη διαδικασία και θα συνεπικουρεί τους νέους συναδέλφους του, όσον αφορά την απόκτηση παιδαγωγικής εμπειρίας και γενικότερης γνώσης των εκπαιδευτικών θεμάτων.
14. Φροντίζει για το κάθε τι το οποίο συμβάλλει στην ομαλή και καλύτερη λειτουργία του σχολείου.

Δ.2. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων.

Η κανονική καθημερινή λειτουργία της σχολικής μονάδας οικοδομείται και βασίζεται σε όλους τους καθηγητές. Ο διευθυντής όμως υλοποιεί αυτή την λειτουργία και έχει τη γενική διεύθυνση του σχολείου του. Εκπροσωπεί το σχολείο σε όλες τις σχέσεις του με τρίτους, κατά τις υπ. αποφάσεις 25124/1978 και 52091/197. Επίσης όπως αναφέρεται στην Υ.Α. 6942/11-1-1983 σε συνδυασμό με το άρθρο 11 Δ' του ν. 1566/1985 είναι ο κυρίως υπεύθυνος, μαζί με τον

υποδιευθυντή, για την ομαλή λειτουργία του σχολείου, το συντονισμό της σχολικής ζωής, την τήρηση των νόμων, των εγκυκλίων και των υπηρεσιακών εντολών. Είναι υπεύθυνος στην αξιολόγηση των νέων καθηγητών του σχολείου του και συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους, επιπρόσθετα ασκεί διδακτικό έργο, έως επτά ώρες την εβδομάδα, ανάλογα με το μέγεθος και τις ανάγκες της σχολικής μονάδας. Προεδρεύει στο σύλλογο των διδασκόντων και στο σχολικό συμβούλιο και συμμετέχει στη σχολική επιτροπή του σχολείου ή του σχολικού συγκροτήματος. Έχει μια θέση με διακριτές αρμοδιότητες και ιεραρχική διαφοροποίηση μέσα στο ευρύτερο σχολικό περιβάλλον. Το έργο του εποπτεύεται άμεσα από τον προϊστάμενο της αρμόδιας διεύθυνσης. Η εξουσία του είναι περιορισμένη και έχει κυρίως διεκπεραιωτικές και συντονιστικές αρμοδιότητες, καθώς η ιεραρχική δομή της εκπαίδευσης προβλέπει και προωθεί τον συνολικό έλεγχο από τις κεντρικές υπηρεσίες.

Βασικές αρμοδιότητές ²⁶ του είναι:

- 1) η διεκπεραίωση διοικητικών καθαρά διαδικασιών
- 2) η τήρηση αρχείου
- 3) ο προγραμματισμός, η οργάνωση και ο έλεγχος
- 4) το διδακτικό έργο
- 5) η ανάπτυξη συνεργατικού κλίματος
- 6) η παροχή στήριξης σε παιδαγωγικά και διδακτικά θέματα
- 7) η αντιμετώπιση καταστάσεων κρίσεων και συγκρούσεων
- 8) η αποτελεσματική διαχείριση εκπαιδευτικού δυναμικού, υλικών πόρων και χρηματοδότησης
- 9) η αναζήτηση πόρων για την κάλυψη αναγκών της σχολικής μονάδας
- 10) η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός του σχολικού εξοπλισμού
- 11) η καλή συνεργασία με τους εσωτερικούς και τους εξωτερικούς παράγοντες της εκ/σης

Επομένως είναι σύνθετος ο ρόλος του διευθυντή, αλλά και του υποδιευθυντή ως αναπληρωτή του διευθυντή, και οι αρμοδιότητές του σχετίζονται με τη διοίκηση, την αξιοποίηση του προσωπικού, τη δημιουργία κλίματος συνεργασίας και γενικά την αποτροπή συγκρούσεων.

²⁶ Κατσαρός Ι.: «Διοίκηση στην Εκπαίδευση», Πρακτικά Συνεδρίου *Επιμόρφωση Στελεχών της Εκπαίδευσης* (Βόλος 19-20/6/2008), ΥΠΕΠΘ - Π.Ι., σ. 281 - 282

Στη μέση εκπαίδευση όργανα διοίκησης κάθε σχολικής μονάδας είναι ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος των καθηγητών. Οι διευθυντές και υποδιευθυντές πρέπει να κατέχουν υποχρεωτικά τον βαθμό Α' . Υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις από τον κανόνα αυτό για περιπτώσεις έλλειψης καθηγητών με βαθμό Α' σε απομακρυσμένες περιοχές, όπου μπορεί να τοποθετείται διευθυντής και με κατώτερο του Α' βαθμού. Οι διευθυντές και υποδιευθυντές εκτός των προβλεπόμενων μηνιαίων αποδοχών, λαμβάνουν και επίδομα θέσης που ορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας και Οικονομικών.

Υπάρχει σήμερα μια συζήτηση στα σχετικά φόρα για το κατά πόσον χρειάζεται ή όχι να δοθούν πρόσθετες αρμοδιότητες στους διευθυντές των σχολείων. Όπως λ.χ. η αρμοδιότητα να αξιολογεί το διδακτικό και εκπαιδευτικό έργο των υπηρετούντων στο σχολείο καθηγητών και ο πειθαρχικός έλεγχος των καθηγητών. Η προβλεπόμενη όμως αξιολόγηση απορρίπτεται από την Ο.Λ.Μ.Ε. και την Δ.Ο.Ε. που διατυπώνουν διαφορετικές και αρνητικές απόψεις.

Ορισμένοι ισχυρίζονται ότι κάτι τέτοιο θα ενίσχυε την αποτελεσματικότητα του ρόλου του διευθυντή, ενώ η διαφορετική άποψη υποστηρίζει ότι θα αποδυνάμωνε την παιδαγωγική του αποστολή.

Δ. 3. Τα οργανωτικά καθήκοντα και αρμοδιότητες του διευθυντή και υποδιευθυντή.

Ο διευθυντής είναι και ο οργανωτής της εκπαιδευτικής ζωής και της σχολικής λειτουργίας μέσα από τις γενικές αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που του αναθέτει το νομικό πλαίσιο. Μια σειρά από γενικές ή και ειδικότερες αρμοδιότητες έχουν ανατεθεί στους διευθυντές και υποδιευθυντές μέσα από το καθηκοντολόγιο(Υ. Α. της 16-10-2002, φεκ !340 τ. Β') και το Ν. 1566/85, με σκοπό και την καλύτερη οργάνωση. Οι αρμοδιότητες αυτές σπλίζουν κατάλληλα τον διευθυντή για να μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στο δύσκολο αυτό έργο. Γι'αυτό ο διευθυντής έχει και βασικές οργανωτικές αρμοδιότητες και ευθύνες, όπως είναι:

1. Η οργάνωση του χώρου των γραφείων ώστε να είναι λειτουργικά και πρακτικά.
2. Η οργάνωση της σχολικής γραμματείας, η οποία είναι απαραίτητη για την καλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Το ίδιο το σχολείο ως δημόσιος οργανισμός και υπηρεσία είναι υποχρεωμένο να επιτελεί συγκεκριμένες ενδοσχολικές εσωτερικές και εξωτερικές γραφειοκρατικές εργασίες οι οποίες σχετίζονται με:

πρώτον, τους μαθητές και τους καθηγητές

δεύτερο, την επικοινωνία και αλληλογραφία με την εκπαιδευτική διοίκηση, τις άλλες δημόσιες υπηρεσίες και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Η στελέχωση της Γραμματείας ορίζεται από το άρθρο 19 παρ. 6 του ν. 1566/1985 και σε περίπτωση που το σχολείο δεν διαθέτει διοικητικό υπάλληλο, ο διευθυντής αναθέτει στα πλαίσια του εξωδιδασκτικού έργου των εκπαιδευτικών σε καθηγητές τις διάφορες διοικητικές εργασίες.

3. Οργανώνει το σχολικό αρχείο με στόχο τη τακτική τήρηση στοιχείων και πληροφοριών και την εξασφάλιση της διαχρονικής συνέχειας της σχολικής μονάδας. Η οργάνωση και τήρηση του αρχείου αποτελεί μια σημαντική και ουσιαστική διοικητική δραστηριότητα.
4. Τηρεί, ενημερώνει και θεωρεί τα υπηρεσιακά βιβλία του σχολείου, τα οποία οφείλει να διατηρεί σε καλή κατάσταση, Υ.Α. 25124/1978 και Υ.Α. 52091/1978.
5. Αναπαράγει τα προβλεπόμενα διοικητικά εκείνα έντυπα που καθορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας,

Όπως είναι: οι τίτλοι και τα πιστοποιητικά σπουδών, οι έλεγχοι προόδου των μαθητών και των μαθητριών, αποδεικτικά μετεγγραφών, και τα στατιστικά στοιχεία.

6. Έχει τη φροντίδα της λειτουργίας και οργάνωσης της σχολικής βιβλιοθήκης και ακόμη επίσης φροντίζει για την ασφαλή διαφύλλαξη, αποθήκευση και σωστή συντήρηση του σχολικού υλικού. Ακόμη, είναι επιφορτισμένος με τον έλεγχο, την καλή χρήση και τη συντήρηση των σχολικών αιθουσών, αλλά και του σχολικού κτιρίου στο σύνολο του.
7. Είναι αρμόδιος για την τήρηση φακέλων της σχολικής νομοθεσίας.
8. Εποπτεύει με τον υποδιευθυντή την τακτική φοίτηση των μαθητών και των μαθητριών.
9. Κατευθύνει τη σχολική κοινότητα ώστε αυτή να θέτει ως στόχο να καταστεί το σχολείο δημοκρατικό και ανοικτό στην κοινωνία.
10. Φροντίζει για την άρτια επικοινωνία των καθηγητών και των γονέων και κηδεμόνων με σκοπό την βελτίωση των μαθητών σε γνωστικά, παιδαγωγικά και κοινωνικά θέματα.

Ο διευθυντής επιπλέον είναι ο επικεφαλής και πρόεδρος του συλλόγου των καθηγητών και συνεργάζεται με τους διδάσκοντες. Στα πλαίσια αυτά ασκεί και τις παρακάτω αρμοδιότητες:

1. Κάθε χρόνο Σεπτέμβριο μήνα συγκαλεί δύο ή τρεις φορές το σύλλογο των καθηγητών για τη λήψη αποφάσεων που αφορούν τη λειτουργία της σχολικής μονάδας, όπως:
 - α) την ανάθεση του διδακτικού ωραρίου και του εξωδιδασκτικού έργου των καθηγητών
 - β) την κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος

γ) την πραγματοποίηση των σχολικών εορτών

δ) τον προγραμματισμό των σχολικών εκδρομών, επισκέψεων και εκδηλώσεων

ε) την επικοινωνία του διδακτικού προσωπικού με τους γονείς και κηδεμόνες

2. Προσκαλεί και συγκαλεί κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους τα μέλη του συλλόγου καθηγητών σε συνεδριάσεις, στις οποίες προεδρεύει και είναι ο επικεφαλής, καταρτίζει την ημερήσια διάταξη και εισηγείται τα θέματα, επί των οποίων λαμβάνονται σχετικές αποφάσεις.
3. Κοινοποιεί έγκαιρα την ημερήσια διάταξη, διαπιστώνει την ύπαρξη απαρτίας, φροντίζει για την κανονική διάρκεια της συνεδρίασης και μεριμνά για την ουσιαστική αντιμετώπιση όλων των υπό συζήτηση θεμάτων.
4. Ενημερώνει τη διοίκηση, τους καθηγητές και γονείς για το έργο της σχολικής επιτροπής
5. Σε συνεργασία με το σύλλογο διδασκόντων φροντίζει για τη: α) συντήρηση και λειτουργία των σχολικών εγκαταστάσεων β) προμήθεια των απαραίτητων εποπτικών μέσων διδασκαλίας γ) καθαριότητα και αισθητική των χώρων του διδακτηρίου δ) προστασία της υγείας και της ασφάλειας των διδασκομένων ε) διανομή των διδακτικών βιβλίων και, στ) την εφαρμογή και υλοποίηση των ποικίλων προγραμμάτων
6. Ενημερώνει τον σύλλογο καθηγητών για την εκπαιδευτική νομοθεσία, τις εγκυκλίους και τις αποφάσεις που αφορούν τη λειτουργία της σχολικής μονάδας.
7. Συμβάλλει στη δημιουργία κλίματος δημοκρατικής συμπεριφοράς των διδασκόντων και των μαθητών.
8. Έχει την ευθύνη για την τήρηση της πειθαρχίας σε συνεργασία πάντα με τους διδάσκοντες.
9. Φροντίζει και μεριμνά για την κάλυψη του ωραρίου, των κενών διδακτικών ωρών και σε κάποιες περιπτώσεις, αν χρειαστεί, τροποποιεί το σχολικό πρόγραμμα διδασκαλίας.
10. Συνυπογράφει με τους διδάσκοντες τα θέματα των εξετάσεων.
11. Ορίζει τους επιτηρητές και είναι υπεύθυνος για την τήρηση των σχετικών με τις εξετάσεις των διατάξεων.
12. Παρέχει στους διδάσκοντες συγκεκριμένες οδηγίες για να μπορούν να ανταποκρίνονται ουσιαστικά και τυπικά στα καθήκοντά τους, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις
13. Απευθύνει συστάσεις στους διδάσκοντες, όταν το κρίνει απαραίτητο με πνεύμα όμως συνεργασίας και αλληλεγγύης. Σε περίπτωση που αποβούν άκαρπες ενημερώνει το :

α) Σύλλογο των καθηγητών

β) Τον προϊστάμενο του

γ) Τον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο

Εάν και μετά από αυτές τις ενέργειες δεν υπάρξει θετικό αποτέλεσμα, αναφέρεται γραπτά στο διευθυντή μέσης εκπαίδευσης.

14. Παρακολουθεί την τακτική προσέλευση των καθηγητών και είναι ενημερωμένος σωστά για τους λόγους, σε περίπτωση απουσίας τους από το σχολείο και από τις συνεδριάσεις του συλλόγου των καθηγητών. Αν χρειαστεί, προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.
15. Επιβλέπει και επιμελείται την πλήρη κάλυψη του υποχρεωτικού ωραρίου εβδομαδιαίας διδασκαλίας των καθηγητών. Σε περίπτωση αντικειμενικής αδυναμίας για την κάλυψη αυτή ενημερώνει άμεσα τον διευθυντή μέσης εκπαίδευσης.
16. Συντάσσει τον απολογισμό της λειτουργίας και των δραστηριοτήτων της σχολικής μονάδας, τον οποίο υποβάλλει και θέτει προς κρίση και απόφαση στο σύλλογο καθηγητών και μετά την έγκρισή του, τον υποβάλλει ιεραρχικά μέχρι τις 20 Ιουνίου στον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο παιδαγωγικής αρμοδιότητας και ευθύνης.

Δ. 4. Τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολικών μονάδων σε σχέση με τους σχολικούς συμβούλους και το διευθυντή μέσης εκπαίδευσης .

Οι τόσο σημαντικές αρμοδιότητες των διευθυντών των σχολικών μονάδων ορίστηκαν και τους ανατέθηκαν με το Ν. 1566/85 και με την Υ.Α. με αριθμό Φ. 353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002, το λεγόμενο καθηκοντολόγιο. Στο άρθρο 27 του καθηκοντολογίου, όπως και στο άρθρο 11 του Ν. 1566/85 προσδιορίζεται και περιγράφεται αναλυτικά το έργο και τα καθήκοντά τους. Στο δε άρθρο 28 ορίζονται οι γενικές τους αρμοδιότητες. Στα άρθρα 29,30,31 και 32 περιλαμβάνονται οι αρμοδιότητες τους, σε σχέση με:

Το σύλλογο των διδασκόντων, τους σχολικούς συμβούλους, το διευθυντή μέσης εκπαίδευσης, τους μαθητές, τα όργανα λαϊκής συμμετοχής και άλλους συντελεστές της μέσης εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο άρθρου 30 της Υ. Α. 353/2002 ο διευθυντής της σχολικής μονάδας:

1. Προωθεί με το σύλλογο των καθηγητών και τους σχολικούς συμβούλους τα επιμορφωτικά προγράμματα που γίνονται για το διδακτικό προσωπικό και συμμετέχει ενεργά σ' αυτά.
2. Συνεργάζεται με τους σχολικούς συμβούλους ή το διευθυντή εκπαίδευσης ή τον προϊστάμενο γραφείου, παλιότερα, ή προκαλεί συσκέψεις για την αντιμετώπιση προβλημάτων που αντιμετωπίζει η σχολική μονάδα.
3. Παίρνει, μαζί με τον υπόδιευθυντή, πρωτοβουλίες σε συνεργασία με τους αρμόδιους σχολικούς συμβούλους, για τη βοήθεια και ενημέρωση των νέων καθηγητών στα παιδαγωγικά τους και το διδακτικό τους έργο.
4. Τηρεί ενήμερους τους σχολικούς συμβούλους ή τις προϊστάμενες διοικητικές αρχές για την πραγματοποίηση μορφωτικών και ενημερωτικών εκδηλώσεων ή άλλων πολιτιστικών επισκέψεων σε χώρους ιστορικής και πολιτιστικής αναφοράς και σε βιομηχανικές και παραγωγικές επιχειρήσεις.
5. Άμεσα ενημερώνει το διευθυντή εκπαίδευσης για τις ελλείψεις σε μη τακτικό διδακτικό προσωπικό.
6. Ο υποδιευθυντής συνδράμει και βοηθά σε όλες αυτές τις ενέργειές του τον διευθυντή τον οποίο και αναπληρώνει, αν παραπεστεί ανάγκη.

Όλες αυτές οι αρμοδιότητες του διευθυντή που σχετίζονται με τον διοικητικό προϊστάμενό του, διευθυντή μέσης εκπαίδευσης, έχουν τη δική τους κρίσιμη και ουσιαστική σημασία για την λειτουργία του σχολείου, του κυττάρου του εκπαιδευτικού μας συστήματος, στα πλαίσια της διοικητικής του ιεραρχίας. Αλλά και η συνεργασία όμως με τους σχολικούς συμβούλους είναι ιδιαίτερα σημαντική, κυρίως στην καθοδήγηση και ενίσχυση των νέων εκπαιδευτικών για την εξοικίωσή τους με τα διδακτικά παιδαγωγικά και λοιπά εκπαιδευτικά καθήκοντά τους.

Δ. 5. Οι αρμοδιότητες διευθυντή και υποδιευθυντή για τους μαθητές.

Ο διευθυντής, όπως και ο υποδιευθυντής, της σχολικής μονάδας όσον αφορά τους μαθητές είναι υπεύθυνος, σύμφωνα με το καθηκοντολόγιο, συγκεκριμένα για τα εξής:

1. Συγκροτεί τον αριθμό των τμημάτων κάθε τάξης, όπως η νομοθεσία προβλέπει και κατανέμει τους μαθητές στα τμήματα, με βάση τη νομοθεσία και σύμφωνα με τις αρχές της παιδαγωγικής, χωρίς κοινωνικούς διαχωρισμούς.

2. Υπογράφει τους τίτλους σπουδών ως υπεύθυνος και συνυπογράφουν ως συνυπεύθυνοι, ο καθηγητής που συνέταξε τον τίτλο και οι διδάσκοντες, όταν και εφόσον απαιτούνται περισσότερες υπογραφές από το σύλλογο των διδασκόντων.
3. Συνεργάζεται με τις μαθητικές κοινότητες για την οργάνωση της σχολικής ζωής, μέσα σε κλίμα κατανόησης και υπευθυνότητας.
4. Εφαρμόζει τις ισχύουσες διατάξεις για την υποχρεωτική φοίτηση των μαθητών στο σχολείο.
5. Επιμελείται και συντελεί, μαζί με τον υποδιευθυντή, στη διαμόρφωση συνθηκών φιλικού και άνετου παιδαγωγικού κλίματος μεταξύ μαθητών και διδασκόντων.
6. Ο υποδιευθυντής ελέγχει την καθημερινή παρουσία και φοίτηση όλων των μαθητών και των μαθητριών του σχολείου και παρακολουθεί τις απουσίες τους.

Καταληκτικά, ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής είναι υπεύθυνοι ακόμη για την καλλιέργεια κλίματος συνεργασίας, ισονομίας, αποδοχής των δημοκρατικών σχέσεων και κατανόησης.

Δ. 6. Ο διευθυντής του σχολείου, το σχολικό συμβούλιο και η σχολική επιτροπή.

Με το νόμο 1566/85 σε κάθε δημόσιο σχολείο ιδρύεται και λειτουργεί ένα σχολικό συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από το σύλλογο καθηγητών, τα μέλη του Δ.Σ. του συλλόγου γονέων και κηδεμόνων, τον εκπρόσωπο της τοπικής αυτοδιοίκησης στη σχολική επιτροπή, σχετ. άρθρο 51, παρ. 1. Πρόεδρος του σχολικού συμβουλίου είναι ο ίδιος ο διευθυντής της σχολικής μονάδας που έχει και την αρμοδιότητα να το συγκαλεί υποχρεωτικά τρεις φορές κατά το σχολικό έτος.

Το έργο των σχολικών επιτροπών είναι η διαχείριση των πόρων του σχολείου με νόμιμο, ουσιαστικό και παραγωγικό τρόπο.

Όσοι ορίζονται διευθυντές των σχολικών μονάδων ασκούν ένα σημαντικότατο έργο και οι αρμοδιότητες που ασκούν μετά τον ορισμό τους από τις προϊστάμενες διοικητικές αρχές είναι καθοριστικής σημασίας. Για τους παραπάνω λόγους, η επιλογή τους πρέπει να γίνεται με απόλυτα αξιοκρατικά κριτήρια, καθώς οφείλουν να διαθέτουν διοικητική εμπειρία, εξειδικευμένες γνώσεις και αυτοπεποίθηση και πίστη στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα.

Η συμμετοχή των διευθυντών στις σχολικές επιτροπές

Όπως καθορίζεται στο άρθρο 11 του ν. 2130 /1993, ο διευθυντής του σχολείου είναι μέλος της Σχολικής Επιτροπής. Επίσης στο άρθρο 52, παρ. 1 του ν. 1566/1985 για τις περιπτώσεις συστέγασης πολλών σχολικών μονάδων σε ένα διδακτήριο συγκροτείται ενιαία Σχολική Επιτροπή(Σ.Ε.), στην οποία συμμετέχουν οι διευθυντές όλων των σχολικών μονάδων.

Ο ρόλος τους επομένως είναι πολύ ουσιαστικός, καθώς συμμετέχουν με την ιδιότητα του γραμματέα ή του ταμία. Στην πράξη λοιπόν όλη η γραφειοκρατική εργασία, η τήρηση των λογαριασμών και η οικονομική διαχείριση διεκπεραιώνεται από αυτούς.

Ιδιαίτερα η άσκηση της αρμοδιότητας του υπεύθυνου των οικονομικών χρειάζεται πολύ επιμέλεια, γιατί μαζί με τον πρόεδρο της σχολικής επιτροπής που εκπροσωπεί την Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι διαχειριστές και συνυπεύθυνοι για το ταμείο. Πρέπει μάλιστα να καταβάλει μεγάλη επιμέλεια και να δίνει ιδιαίτερη σημασία και προσοχή στον τομέα της οικονομικής διαχείρισης και του ελέγχου για τους παρακάτω λόγους²⁷:

- α) Η κανονική και ομαλή αντιμετώπιση των οικονομικών υποθέσεων της σχολικής μονάδας εξασφαλίζει σε μεγάλο και καθοριστικό ποσοστό την εύρυθμη λειτουργία της.
- β) Η αντιμετώπιση όλων των οικονομικών θεμάτων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία αναβαθμίζει και ενισχύει το κύρος του
- γ) Κατά την προμήθεια οποιουδήποτε εφοδίου, είναι απαραίτητο να τηρούνται οι αρχές της νόμιμης διαδικασίας περί προμηθειών. Να επιλέγεται το καλύτερο ποιοτικά και πιο χρήσιμο και αναλόγως το πιο οικονομικό.
- δ) Η καλή χρήση, η κατάλληλη συντήρηση και ο περιορισμός της σπατάλης στις προμήθειες είναι κάτι που εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον.

²⁷ Σαΐτης Χρ.: *Οργάνωση και Λειτουργία των Σχολικών Μονάδων*, Αθήνα 2005, σ. 307 - 308 και του ίδιου: *Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο*, ό.π., σ. 125 -126

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Συστήματα ορισμού διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης.

Α. Ο νόμος 309/1976 για τη Γενικής Εκπαίδευση.

Οργάνωση και εκλογή διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης με το Νόμο 309/1976.

Αλλά για να πάρουμε τα πράγματα από την αρχή, τουλάχιστον από τη μεταπολίτευση και μετά, χρειάζεται να πάμε λίγο πιο πίσω και να δούμε τι ίσχυε και πως άλλαξαν τα πράγματα εκείνη την περίοδο. Το 1976 ψηφίζεται νέος νόμος για την παιδεία, ο γνωστός ως νόμος 309.

Πραγματικά έχουμε μια ιστορική μεταρρύθμιση στα νεώτερα μεταπολεμικά χρόνια στο μείζον, για πολύ καιρό, γλωσσικό πρόβλημα με την **καθιέρωση της Δημοτικής** ως επίσημης γλώσσας των σχολείων της δημόσιας μέσης εκπαίδευσης και των κρατικών αρχών και υπηρεσιών.

Ακόμη καθιερώνεται επίσημα ο διαχωρισμός των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης, δηλαδή των τότε εξαταξίων Γυμνασίων σε τριετή Γυμνάσια και Λύκεια.

Ήταν η γνωστή ως μεταρρύθμιση του Γ. Ράλλη, υπουργού παιδείας της κυβέρνησης εθνικής ενότητας που κυβέρνησε μεταδικτατορικά τον τόπο από το 1974.

Καταρχάς θα πρέπει να επισημάνουμε το θεμελιώδες στοιχείο και γεγονός ότι οι θέσεις Λυκειαρχών, Γυμνασιαρχών και Βοηθών Γυμνασιαρχών είναι οργανικές θέσεις της βαθμολογικής ιεραρχίας. Ο Λυκειάρχης, ο Γυμνασιάρχης και ο Βοηθός Γυμνασιάρχης είναι δηλαδή βαθμοί στους οποίους μπορούν να προαχθούν οι καθηγητές εξελισσόμενοι από βαθμό σε βαθμό στην υπαλληλική ιεραρχική βαθμολογική κλίμακα.

Αυτή είναι μια πολύ βασική διαφορά, στη στελέχωση των θέσεων διευθυντών και υποδιευθυντών, με όσα γνωρίζουμε ότι ισχύουν σήμερα.

Με το άρθρο 34 του ν. 309 συστήνονται 802 οργανικές θέσεις Λυκειαρχών, 971 οργανικές θέσεις Γυμνασιαρχών και 3.595 οργανικές θέσεις Βοηθών Γυμνασιαρχών.

Τα άρθρα 32, 34 και 35 προβλέπουν τους Κλάδους, Οργανικές θέσεις και τα απαιτούμενα Προσόντα διορισμού του διδακτικού προσωπικού Μ.Ε.

Κατά το άρθρο 33, Βαθμοί-Μισθολογικά κλιμάκια, η Βαθμολογική κλίμακα, ιεραρχικά από τον ανώτερο στον κατώτερο βαθμό, είναι η παρακάτω:

- Λυκειάρχης επί μισθολογικώ κλιμακίω 9
- Γυμνασιάρχης επί μισθολογικώ κλιμακίω 8
- Βοηθός Γυμνασιάρχης επί μισθολογικώ κλιμακίω 7
- Πρωτοβάθμιος Καθηγητής επί μισθολογικούς κλιμακίους 5-6
- Καθηγητής επί μισθολογικούς κλιμακίους 2-4.

Η πλήρης αυτή βαθμολογική κλίμακα εξέλιξης των καθηγητών ίσχυε κατά βάση για τους κλάδους Α1 έως και Α9. Και όχι για όλους τους κλάδους, όπως λ.χ. τον Κλάδο Α11 Μουσικών που εξελισσόταν μέχρι το βαθμό Πρωτοβάθμιος Καθηγητής.

Στο άρθρο 36, Βαθμολογική και Μισθολογική εξέλιξης, προβλέπεται ο απαιτούμενος χρόνος υπηρεσίας και το ευδόκιμο για τη Βαθμολογική και Μισθολογική εξέλιξη και προαγωγή. Π.χ. στον Καθηγητή με Μισθολογικό κλιμακίο 3, μετά 3 χρόνια ευδόκιμης υπηρεσίας καταβάλλονται οι αποδοχές του Μισθολογικού Κλιμακίου 4.

Διευθυντές και Υποδιευθυντές ορίζονται σύμφωνα με το 37 άρθρο. Κατά το άρθρο 37, παρ 4 ως Λυκειάρχες, Γυμνασιάρχες και Βοηθοί Γυμνασιάρχες στις αντίστοιχες οργανικές θέσεις προάγονται μόνο καθηγητές από τις κλάδους:

- Α1 Θεολόγων
- Α2 Φιλολόγων
- Α3 Μαθηματικών
- Α4 Φυσικών
- Α5 Γαλλικής Γλώσσας
- Α6 Αγγλικής Γλώσσας και,
- Προάγονται ακόμη και οι Α7 Οικονομολόγοι, όμως αποκλειστικά και μόνο για τα Λύκεια Οικονομικής κατεύθυνσης.

Ο υποδιευθυντής τοποθετείται σύμφωνα με την παράγραφο 3, του άρθρου 37: «Ως Υποδιευθυντής ορίζεται διάφοφάσεως του Γενικού Επιθεωρητού Μέσης Εκπαιδεύσεως, Προϊσταμένου της Εκπαιδευτικής Περιφέρειας, ο κατά βαθμόν ανώτερος εκ των υπηρετούντων εις τα Σχολεία ταύτα, εφ' όσον έχει τα προσόντα προς προαγωγήν κατ' εκλογήν, άλλως ο επόμενος αυτού κατά την αρχαιότητα ή τον βαθμόν, υπό την αυτήν προϋπόθεσιν.»

Με το άρθρο 61 Σύστημα προαγωγών του ν. 309/1976, το σύστημα αυτό προέβλεπε:

«1. Αι προαγωγαί ενεργούνται α) κατ' εκλογήν, β) κατ' αρχαιότητα.

2. Ως προακτέοι κατ' εκλογήν κρίνονται:

α) Εις τους βαθμούς...

.
. .
.

γ) Εις τους βαθμούς του Γυμνασιάρχου και του Λυκειάρχου, οι συγκεντρώντες βαθμολογίαν τουλάχιστον 45 μονάδων και μη λαμβάνοντες κατά μέσον όρον εις ουδέν των ουσιαστικών προσόντων χαρακτηρισμόν κατώτερον του «λίαν καλώς».

3. Ως προακτέοι κατ' αρχαιότητα κρίνονται οι μη δυνάμενοι να κριθούν..»

Με βάση το άρθρο 60, Εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων, βαθμολογούνται τα ουσιαστικά προσόντα και χαρακτηρίζεται ο κρινόμενος και βαθμολογείται ως προς τα στοιχεία, τα οποία συνθέτουν την προσωπικότητά του και αποτελούν τα ουσιαστικά του προσόντα. Οι σχετικές εκθέσεις πρέπει να συντάσσονται για όλους τους υπηρετούντες καθηγητές. Τα ανωτέρω αφορούν ακόμη περισσότερο την κατάληψη των οργανικών θέσεων των Λυκειαρχών, Γυμνασιαρχών και Βοηθών Γυμνασιαρχών και τη Βαθμολογική τους εξέλιξη σύμφωνα με τους Βαθμούς.

Τα προσόντα²⁸ αυτά που αξιολογούνταν με το νόμο 309/1976 είναι τα εξής:

«α) Επιστημονικόν (επιστημονική κατάρτισις, πνευματικά προσόντα, συγγραφική εργασία, σπουδαί, πτυχία).

β) Διδακτικόν (παιδαγωγική κατάρτισις, διδακτική ικανότης).

γ) Διοικητικόν (διοικητική δεξιότης).

δ) Ευσυνειδησία (υπηρεσιακή ευσυνειδησία, ηθικά αμοιβαί).

ε) Δράσις και συμπεριφορά εντός και εκτός της υπηρεσίας (ήθος, χαρακτήρ, κοινωνική παράστασις και δράσις, ποινάι).»

Σε καθένα των ανωτέρω ουσιαστικών προσόντων οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται και βαθμολογούνται ως εξής:

²⁸ Μαυροσκούφης Δ.: «Η επιλογή των διευθυντών και διευθυντριών των σχολικών μονάδων», στα Πρακτικά *Η Διεύθυνση...*, ό.π., σ. 32

α. Εξαίρετος	10 και 9
β. Λίαν καλός	8 και 7
γ. Καλός	6 και 5
δ. Μέτριος	4 και 3
ε. Ακατάλληλος	2 και 1

Οι εκθέσεις αυτές συντάσσονταν από τον Γενικό Επιθεωρητή και τον Διευθυντή στο τέλος κάθε διδακτικού έτους. Έπειτα από παρακολούθηση δύο διδασκαλιών από τον Γενικό Επιθεωρητή για την αξιολόγηση του διδακτικού και επιστημονικού στοιχείου του καθηγητή. Το άριστα ήταν, προφανώς ηβαθμολογία 50. Κατά το άρθρο 61, Σύστημα προαγωγών, και την παρ. 2. γ) Εις τους βαθμούς του Γυμνασιάρχου και του Λυκειάρχου κρίνονταν ως προακτέοι κατ'εκλογήν οι συγκεντρώντες βαθμολογία τουλάχιστον 45 μονάδων και μη λαμβάνοντες κατά μέσον όρον εις ουδέν των ουσιαστικών προσόντων χαρακτηρισμόν κατώτερον του «λίαν καλός». Αντίστοιχα για το βαθμό του Βοηθού Γυμνασιάρχου απαιτείτο ο Βαθμός 43 μονάδων.

Με βάση το άρθρο 37, παρ. 2 του ν. 309/1976 ο διευθυντής είχε διοικητικές αρμοδιότητες επί των καθηγητών και συνέτασσε για τον καθένα κάθε χρόνο υπηρεσιακή έκθεση.

Πρέπει ακόμη να σημειωθεί ότι για εξήντα και περισσότερα χρόνια για τη διοίκηση των σχολείων εφαρμοζόταν ένα βασιλικό διάταγμα της 16/4/1915 που ίσχυσε μέχρι και το έτος 1978. Ορισμένες αλλαγές ξεκίνησαν μόλις μετά την μεταπολίτευση του 1974. Η σωστή διοίκηση και η ορθολογική άσκηση των διοικητικών καθηκόντων των διευθυντών σχολικών μονάδων παρέμενε το ανοιχτό πρόβλημα και η επίλυσή και αντιμετώπισή του αποτελούσε ζητούμενο.

Πρέπει να λεχθεί ότι καμία σχετική βοήθεια και ενίσχυση γι'αυτό το πρόβλημα δεν διαφαινόταν από την πλευρά της πολιτεία εκείνη την περίοδο. Και ούτε βέβαια υπήρχαν γι'αυτό το σκοπό προγράμματα επιμόρφωσης και εξειδίκευσης στη διοίκηση.

Και η μεγάλη διδακτική εμπειρία που είχαν οι περισσότεροι διευθυντές δεν ήταν αρκετή και ικανή από μόνη της να αναπληρώσει τα υπάρχοντα κενά στη γνώση των θεμάτων της διοίκησης των σχολείων και τη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Β. Εκλογή επί θητεία από συλλογικά όργανα κρίσεων των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων. Συλλογικοί και συμμετοχικοί θεσμοί στη σχολική διοίκηση.

Β.1. Νόμος 1566/1985 και νέα αντίληψη οργάνωσης και λειτουργίας του σχολείου.

Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις για τη σύγχρονη διεύθυνση και συλλογική διοίκηση του σχολείου αλλά και ευρύτερα τη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης εισάγονται πρώτη για φορά με το ν. 1566/1985, που αναφέρονταν στη «δομή και τη λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης». Στην προσπάθεια για αποκέντρωση του εκπαιδευτικού συστήματος, της διοίκησης και των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης θεσμοθετήθηκε μια σειρά από συλλογικά όργανα που παρενέβαιναν και ενίσχυαν τη λειτουργία του σχολείου. Με το νόμο 1566 του 1985 η διοίκηση της σχολικής μονάδας ασκείται, πλέον, ουσιαστικά πιο συλλογικά από το διευθυντή, τον υποδιευθυντή και τον σύλλογο των καθηγητών. Ο σύλλογος παίρνει τις σημαντικές παιδαγωγικές αποφάσεις και επιλαμβάνεται σε σύνθετες υποθέσεις λειτουργίας και σε σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα των μαθητών. Πράγματι κατά το άρθρο 11 και στο προοίμιό του: «Όργανα διοίκησης κάθε σχολείου είναι ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων». Παράλληλα στη σχολική λειτουργία ενεπλάκησαν και συλλογικά όργανα με λαϊκή έκφραση όπως η «Σχολική Επιτροπή» και το «Σχολικό Συμβούλιο».

Καταργείται και παύει πλέον να υφίσταται ο βαθμός του Λυκειάρχη, Γυμνασιάρχη και Βοηθού Γυμνασιάρχη και η μονιμότητα των διευθυντών. *Καθιερώνεται θεσμικά πλέον ο διευθυντής με θητεία με διάρκεια τα τέσσερα έτη.* Έτσι μετά την ψήφιση του Ν. 1566/1985 καταργήθηκε η μονιμότητα των διευθυντών και υποδιευθυντών και θεσμοθετήθηκε στη θέση του ο διευθυντής με τετραετή θητεία. Έχουμε δηλαδή ριζική αλλαγή στο θεσμικό χαρακτήρα της θέσης του διευθυντή και υποδιευθυντή. Πρόκειται πλέον για ανακλητή θέση και όχι για μονιμότητα και βαθμό. Ο διευθυντής πλέον επανακρίνεται με τη λήξη της θητείας του.

Έχουμε ακόμη μία εξίσου σημαντική αλλαγή, ο Λυκειάρχης, ο Γυμνασιάρχης και ο Υποδιευθυντής κρίνονται και ορίζονται από ένα συλλογικό όργανο, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Το συμβούλιο είναι πενταμελούς σύνθεσης και δύο από τα μέλη του είναι εκπρόσωποι των καθηγητών, οι λεγόμενοι αιρετοί, που εκλέγονται με καθολική ψηφοφορία από όλους τους καθηγητές της κάθε περιφέρειας.

Συγκεκριμένα με το άρθρ. 11 του ν. 1566/85 ανατίθεται ο ορισμός και επιλογή των διευθυντών και υποδιευθυντών σε συλλογικά όργανα. Δηλαδή στα αντίστοιχα υπηρεσιακά συμβούλια, τα γνωστά ως Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης(ΠΥΣΔΕ).

- Με τον ίδιο νόμο, 1566/85, ενοποιείται εκπαιδευτικά και διοικητικά η μέση εκπαίδευση με την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση σε Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
- Έτσι αυτή την περίοδο η δευτεροβάθμια (μέση) εκπαίδευση συγκροτεί τις παρακάτω σχολικές μονάδες:

Γυμνάσιο, Λύκειο, Ενιαίο Πολυκλαδικό Λύκειο, Τεχνικό-Επαγγελματικό Λύκειο(ΤΕΛ) και Τεχνικές-Επαγγελματικές Σχολές (ΤΕΣ)
- Ιδρύονται ακόμη Σχολικά Εργαστήρια Κέντρα (ΣΕΚ) και Σχολικά Εργαστήρια (ΣΕ) για την εκπαίδευση και άσκηση των μαθητών των ΤΕΛ και ΤΕΣ σε εργαστηριακά μαθήματα.

Δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής όλων των καθηγητών στις διαδικασίες κρίσης υποψηφίων διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων, όπως επίσης και διευθυντών Σ.Ε.Κ. και υπεύθυνων τομέων Σ.Ε.Κ. με την προϋπόθεση(άρθρο 11, Β. 1.)ότι έχουν συμπληρώσει διετία, από την προκήρυξη των θέσεων διευθυντών, στο βαθμό Α'. Στο *άρθρο 11, παρ.2, περ. β', του νόμου*, ορίστηκαν οι προϋποθέσεις, τα προσόντα και τα κριτήρια ανάδειξης διευθυντών και υποδιευθυντών. Έτσι, σε σχέση με τα προσόντα των υποψηφίων τα αρμόδια συμβούλια συνεκτιμούσαν τα ακόλουθα:

Τη γνώση της λειτουργίας της σχολικής μονάδας και των εκπαιδευτικών πραγμάτων

Τη δυνατότητα των υποψηφίων να επικοινωνούν με άλλους δημόσιους φορείς.

Την ικανότητα τους για άσκηση διοικητικών καθηκόντων

Την αποτελεσματικότητα τους στην αντιμετώπιση των σχολικών φαινομένων

Τη γνώση της δομής και λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος

Την ταχύτητα και ποιότητα στη λήψη των αποφάσεων

Την υπευθυνότητα ανάληψη πρωτοβουλιών

Το εκπαιδευτικό έργο των υποψηφίων

Την όλη προσωπικότητα τους

Την κοινωνική τους προσφορά

Τη κατάρτιση και επιμόρφωσή τους

Τις μεταπτυχιακές τους σπουδές και το συγγραφικό τους έργο

Η σκιαγράφιση του «ικανού και αποτελεσματικού διευθυντή» κατά το ίδιο θεσμικό πλαίσιο περιγραφόταν ως εξής: «ο διευθυντής οφείλει να είναι ικανός για την από κοινού με τους συναδέλφους του, αντιμετώπιση των σχολικών φαινομένων. Επίσης θα πρέπει να έχει την ικανότητα να οργανώσει το σχολικό χώρο, ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα των εκπαιδευτικών σε θέματα διοικητικά, παιδαγωγικά και επιστημονικά και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες»²⁹.

Η αξιολόγηση των υποψηφίων βασιζόταν στα παρακάτω στοιχεία και κριτήρια:

α) το προσωπικό μητρώο τους

β) το βιογραφικό τους σημείωμα

γ) την προσωπική γνώμη των μελών του συμβουλίου που στηριζόταν σε πραγματικά στοιχεία ή γεγονότα.

Για τη διαμόρφωση πληρέστερης και αντικειμενικότερης κρίσης ο υποψήφιος μπορούσε να κληθεί σε προφορική συνέντευξη³⁰.

Η αξιολόγηση αυτή αφορούσε αποκλειστικά όσους είχαν υποβάλει σχετική αίτηση ενδιαφέροντος. Οι προθεσμίες των αιτήσεων και τα σχετικά δικαιολογητικά περιέχονται σε σχετική προκήρυξη της διοίκησης για τις διευθυντικών θέσεις που θα καλύπτονταν με τη διαδικασία της κρίσης των διευθυντών.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να υποβάλλουν σχετική αίτηση μόνο για την περιφέρεια μιας διεύθυνσης μέσης εκπαίδευσης.

Έπειτα από την ολοκλήρωση της σχετικής διαδικασίας συντάσσονταν για κάθε εκπαιδευτική περιφέρεια Πίνακες διευθυντών Γυμνασίων και Λυκείων. Επίσης Πίνακες διευθυντών των Τεχνικών Λυκείων και των Τεχνικών Σχολών. Οι Πίνακες αυτοί είχαν ισχύ για μια τετραετία. Από τους Πίνακες αυτούς με βάση δήλωση προτίμησης του ενδιαφερόμενου και τη σειρά του στον αντίστοιχο αξιολογικό Πίνακα τοποθετούνταν οι νέοι Λυκειάρχες και Γυμνασιάρχες για τετραετή διευθυντική θητεία, που ήταν δυνατόν να ανανεωθεί στις επόμενες κρίσεις διευθυντών. Επίσης από τους πίνακες αυτούς γινόταν η κάλυψη των κενών θέσεων, λόγω συνταξιοδότησης κ.λπ., στο μεσοδιάστημα μεταξύ δύο κρίσεων διευθυντών.

Οι υποδιευθυντές ορίζονταν μέσα από την σχολική μονάδα, με αίτησή τους με ανάλογα κριτήρια. Προηγουμένως εκφραζόταν έγγραφα και η γνώμη του συλλόγου καθηγητών για τους υποψήφιους υποδιευθυντές και συγκεκριμένα ο σύλλογος επέλεγε περιοριστικά μέχρι τρεις υποψηφίους.

²⁹ ΥΠΕΠΘ: Εγκύκλιος αρ. Δ. 2/1827/27-1-86
³⁰ Υπουργική Απόφαση 5716/88, παρ. 7

Ακολουθούσε τέλος η κρίση και ο ορισμός του υποδιευθυντή χωριστά για κάθε σχολείο από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Η διαδικασία και ο ορισμός με τον τρόπο αυτό των διευθυντών και υποδιευθυντών που ξεκίνησε για πρώτη φορά το 1986, επαναλήφθηκε και το 1990. Συνάντησε αρχικά πολλές αντιδράσεις από καθηγητές θιασώτες της μονιμότητας του διευθυντή ή άλλους καθηγητές που είχαν θιγεί από την διαδικασία αυτή προσωπικά. Υπήρξαν την εποχή εκείνη έντονες πολιτικές και συνδικαλιστικές αντιδράσεις με βασική επιχειρηματολογία ότι οι διαδικασίες εκλογής και ορισμού δεν παρείχαν εγγυήσεις αμεροληψίας και ότι επρόκειτο για αποδόμηση των θεσμών.

Τα κριτήρια για τη κρίση των διευθυντών και υποδιευθυντών ήταν πράγματι αρχικά τουλάχιστον πολύ γενικά, αφηρημένα και χωρούσαν πολύ υποκειμενικότητα. Χαρακτηριστικά αναφερόταν ως αρνητικό παράδειγμα το κριτήριο της κοινωνικής προσφοράς, λόγω της ρευστότητάς του. Υποστηριζόταν ακόμη την εποχή εκείνη από συγκεκριμένη συντηρητική συνδικαλιστική παράταξη, ως πιο αξιοκρατικός και σωστός ο θεσμός του μόνιμου διευθυντή.

Β. 2. Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες του έτους 1992 και ο νέος νόμος 2043/1992.

Το 1992 έχουμε νέο τοπίο στην δημόσια μέση εκπαίδευση, νέα πολιτική ηγεσία που επαγγέλεται πάλι αλλαγές στη δομή της μέσης εκπαίδευσης και υπόσχεται νέες, δήθεν, αντικειμενικές και αξιοκρατικές διαδικασίες ορισμού και επιλογής διευθυντών και υποδιευθυντών. Επίσης επαγγέλεται και υπόσχεται την επανοφορά του μόνιμου διευθυντή και υποδιευθυντή στις σχολικές μονάδες της μέσης εκπαίδευσης, και γενικότερα. Πράγματι η θητεία των διευθυντών στη μέση εκπαίδευση, αλλά και σ' όλη τη δημόσια διοίκηση, έληξε με νόμο της κυβέρνησης στις 31-12-1992.

Ήδη νέος σχετικός με την εκλογή των διευθυντών νόμος, ο ν. 2043/1992, κυρώνεται και τίθεται σε εφαρμογή την ίδια σχολική χρονιά του 1992. Με το νόμο αυτό επιχειρείται η παλινόρθωση και επαναφορά του θεσμού του μόνιμου διευθυντή. Πράγματι θεσπίζεται και πάλι η δυνατότητα καθιέρωσης της μονιμότητας των διευθυντών των σχολικών μονάδων εφόσον επανακριθούν ευδόκιμα για δεύτερη τετραετή θητεία. Στην εισηγητική έκθεση του παραπάνω νόμου αναφερόταν ότι, «ήταν αναγκαίο να εξασφαλιστεί η συνέχεια στη σχολική διοίκηση που είναι απαραίτητος όρος για την αποτελεσματικότητά της»³¹. Σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, αναφερόταν στην έκθεση, ο διευθυντής σχολείου ήταν μόνιμος. Έτσι, «εκτός από την Ισπανία, την Πορτογαλία και ορισμένα σχολεία της Αγγλίας, σε όλες τις άλλες χώρες της Ε.Ο.Κ. ο διευθυντής ήταν μόνιμος».

³¹ Πρακτικά της Βουλής, 6/5/1992, σ. 139

Με το ν. 2043/92 καθιερώθηκαν νέα και μετρήσιμα κριτήρια για την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων. Με τη ρύθμιση αυτή επιχειρήθηκε, όπως αναφερόταν στην εισηγητική έκθεση, να υπάρξει διαφάνεια και ανοικτή διαδικασία στην επιλογή των νέων διευθυντών και στη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης. Ως κριτήρια τέθηκαν και μοριοδοτήθηκαν τα εξής:

α) η αρχαιότητα

β) η επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση

γ) η συνολική συγκρότηση της προσωπικότητας των υποψηφίων από συνέντευξη.

Και προβλεπόταν η δυνατότητα μονιμοποίησης των διευθυντών, εάν το επιθυμούσαν, μετά από μία επιτυχή τετραετή άσκηση των καθηκόντων τους ως διευθυντών σχολείων. Με τον 2043/1992 γίνεται παρέμβαση και στη συγκρότηση των Υπηρεσιακών και Πειθαρχικών Συμβουλίων(Π.Υ.Σ.Δ.Ε.). Δηλαδή, άμεση συνέπεια της ρύθμισης αυτής είναι, ως πρόεδροι των υπηρεσιακών συμβουλίων επιλογής να τοποθετηθούν δικαστικοί λειτουργοί. Κατά τους εισηγητές της ρύθμισης, η αλλαγή αυτή στην προεδρία των των υπηρεσιακών συμβουλίων εξασφάλιζε ευθυκρισία και αμεροληψία. Ωστόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών και κοινωνικοί φορείς κατήγγειλαν τις αλλαγές αυτές ως προσχηματικές και αντίθετες στα συμφέροντα του κλάδου των καθηγητών. Αντέδρασαν, μάλιστα, αρνητικά και επικριτικά. Επιπρόσθετα τροποποιήθηκε και περαιτέρω η σύνθεση των συμβουλίων με το διορισμό, εκτός του δικαστικού προέδρου, και δύο(2)μελών ακόμη από τα υπόλοιπα 4 μέλη του συμβουλίου μονομερώς από τη διοίκηση. Καθοριστικός και απόλυτος όρος για την εκλογή των διευθυντών ήταν η συνέντευξη στο συμβούλιο κρίσεων. Η ΟΛΜΕ επέκρινε την ηγεσία του υπουργείου Παιδείας για αδιαφάνεια (μυστική και ανώνυμη βαθμολόγηση των υποψηφίων από τα μέλη των συμβουλίων), ασφυκτικό έλεγχο των συμβουλίων κρίσεων, κομματικοποίηση των κρίσεων των διευθυντών και απέρριψε και κατήγγειλε το Ν. 2043/1992. Παρά τις παρεμβάσεις ουσιαστικά δεν άλλαξε ο ρόλος των διευθυντών σχολείων. Η τοποθέτησης των μελών των συμβουλίων, εκτός του προέδρου που ήταν δικαστικός, που ορίζονταν ως κριτές για να εκλέξουν τους υποψήφιους διευθυντές³², γινόταν αυθαίρετα και χωρίς κριτήρια.

Β. 3. Ο νόμος 2188/1994 και η οριστική κατάργηση του βαθμού του μόνιμου «διευθυντή».

Νέα ηγεσία του υπουργείου Παιδείας, το 1993, και νέες εξαγγελίες για τομές στην εκπαίδευση και τη διοίκησή της. Ένα χρόνο αργότερα, και δύο από την τελευταία επιλογή διευθυντών σχολείων, θεσμοθετείται νέο πλαίσιο για τον ορισμό και την επιλογή διευθυντών σχολείων. Δηλαδή ο νόμος 2188/1994. Βασική ρύθμιση του νέου νόμου είναι η εκ νέου *κατάργηση της*

³² ΣαΐτηςΧρ.: Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο, ό.π., σ. 23

δυνατότητας καθιέρωσης του θεσμού του μόνιμου διευθυντή. Πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 2188/94 καταργήθηκε η δυνατότητα μονιμοποίησης έπειτα από επανάκριση των διευθυντών και υποδιευθυντών. Βασικός λόγος ήταν ότι θεωρήθηκε ως αντικίνητρο στην εξέλιξη των καθηγητών η μονιμότητα και οι πολλές θητείες των ίδιων ατόμων ως διευθυντών. Τα κριτήρια εκλογής και ορισμού διευθυντών παρέμειναν κατά βάση ίδια με του Ν. 1566/85.

B.4 Το προεδρικό διάταγμα 398/1995, νέο σύστημα εκλογής διευθυντών και υποδιευθυντών.

Το 1995 ψηφίζονται νέες βελτιωτικές προτάσεις με το *Προεδρικό Διάταγμα 398/1995* που τροποποιούν τα κριτήρια και τις διαδικασίες επιλογής. Ακόμη αναμορφώνεται η σύνθεση των υπηρεσιακών συμβουλίων και ανασυγκροτούνται τα συμβούλια επιλογής. Στην αναμορφωμένη σύνθεση των υπηρεσιακών συμβουλίων στην πενταμελή σύνθεση του Π.Υ.Σ.Δ.Ε. μετέχουν, δύο μέλη που ορίζει η διοίκηση, τα δύο αιρετά από ψηφοφορία μέλη και το πέμπτο μέλος το προτείνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των καθηγητών της περιοχής της διεύθυνσης μέσης εκπαίδευσης. Στο Π.Υ.Σ.Δ.Ε. προεδρεύει ο διευθυντής της μέσης εκπαίδευσης, ως ένα(1) από τα δύο προτεινόμενα από τη διοίκηση μέλη του συμβουλίου. Απομακρύνθηκαν οι δικαστικοί λειτουργοί από την προεδρία των υπηρεσιακών συμβουλίων και η ευθύνη των διαδικασιών ανάδειξης των διευθυντών περιέρχεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, το γνωστό ως ΠΥΣΔΕ.

Αντιστοιχήθηκαν έτσι σε εκατονταβάθμια κλίμακα τα κριτήρια αξιολόγησης και έγινε ομαδοποίηση και μοριοδότηση των παρακάτω κριτηρίων:

- α) επιστημονικών, παιδαγωγικών, διοικητικών και καθοδηγητικών προσόντων
- β) υπηρεσιακής και διδακτικής κάθε είδους εμπειρίας
- γ) διοικητικών δεξιοτήτων και κοινωνικής δραστηριότητας

Αναλυτικά, στο άρθρο 12 καθορίστηκαν οι προβλεπόμενες τρεις κατηγορίες των κριτηρίων μοριοδότησης. Οι οποίες πιο συγκεκριμένα είναι:

- α) η επιστημονική παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση που αξιολογείτο με 35 μονάδες
- β) η υπηρεσιακή κατάσταση και η διδακτική εμπειρία με 25 μονάδες
- γ) η ικανότητα άσκησης διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου, καθώς και η κοινωνική δραστηριότητα με 40 μονάδες

Και οι τρεις κατηγορίες κριτηρίων χωρίζονται σε μοριοδοτούμενα και συνεκτιμώμενα κριτήρια. Στην προφορική συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον των συμβουλίων κρίσεων και επίλογής εκτιμώνται κατά κύριο λόγο τα συνεκτιμώμενα κριτήρια και προσόντα των υποψηφίων

διευθυντών και υποδιευθυντών. Τα συμβούλια επιλογής είναι πλέον τα ΠΥΣΔΕ με τη νέα σύνθεσή τους του Π.Δ. 398/1995

Ως κριτήρια αξιολόγησης με βάση το *άρθρο 12 του Π.Δ. 398/1995* συγκεκριμένα μοριοδοτούνται και συνεκτιμώνται τα παρακάτω δεδομένα και στοιχεία:

-  Των μεταπτυχιακών σπουδών
-  Άλλων πτυχίων
-  Μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης
-  Ξένων γλωσσών
-  Συγγραφικό έργο
-  Επιστημονικές, εκπαιδευτικές και διοικητικές δραστηριότητες, πρωτοβουλίες και καινοτομίες
-  Εκπαιδευτική υπηρεσία
-  Διδακτικό έργο σε Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. και σχολές μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης εκπαιδευτικών
-  Άσκηση καθοδηγητικού εποπτικού έργου και διοικητικών καθηκόντων σε σχολικές μονάδες, διοικητικά γραφεία και διευθύνσεις
-  Συμμετοχή σε κεντρικά και περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια και επιστημονικές ενώσεις και οργανώσεις
-  Κοινωνική δραστηριότητα

Β . 5. Εκλογή και ορισμός των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης σύμφωνα με το Π.Δ. 25/2002

Οι πολλές αμφισβητήσεις για τα αποτελέσματα των διαδικασιών ορισμού διευθυντών χρησιμοποιούνταν προσχηματικά από τις εκάστοτε ηγεσίες του Υπουργείου Παιδείας για να αλλάζουν κάθε τόσο τα κριτήρια και τον τρόπο εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών.

Το 2002 πράγματι μεταξύ των άλλων αλλαγών στην εκπαίδευση περιλαμβάνεται και το νέο προεδρικό διάταγμα για τα κριτήρια ανάδειξης και ορισμού των νέων διευθυντών Γυμνασίων, Λυκείων ΤΕΕ κ.λπ. Έτσι λοιπόν στις 7 Φεβρουαρίου 2002 δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και στο τεύχος πρώτο,(ΦΕΚ 20) το προεδρικό διάταγμα με αρ. 25. Αναφερόταν στον «αναπροσδιορισμό των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής των».

Τον ίδιο χρόνο, ακόμη, με το ν. 2986/2002 θεσπίστηκε η νέα περιφερειακή συγκρότηση και διάρθρωση της διοίκησης της δημόσιας εκπαίδευσης.

Ενώ με την αριθμ. 105657/Δ1/8-10-2002 υπουργική απόφαση(ΦΕΚ 1340, τ.Β',καθηκοντολόγιο) καθορίστηκαν τα ειδικότερα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των διευθυντών σχολικών μονάδων και δόθηκε σημαντική ώθηση και δυναμική προς την κατεύθυνση της διοικητικής εκπαιδευτικής αποκέντρωσης.

Συγκεκριμένα τα κριτήρια της εκλογής και επιλογής των διευθυντών που ορίζονταν στο άρθρο 18 του Π.Δ. 25/2002 συγκροτούσαν τις παρακάτω κατηγορίες:

1. Επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση και εμπειρία
2. Υπηρεσιακή κατάσταση και διδακτική εμπειρία
3. Προσωπική συνέντευξη υποψηφίων και συνεκτιμώμενα κριτήρια

Στο κεφ. Β' του άρθρου 18 προβλεπόταν η μοριοδότηση της εκπαιδευτικής προσφοράς των υποψηφίων από τις υπηρεσιακές εκθέσεις αξιολόγησης.

Επειδή όμως δεν υπήρχαν αξιολογικές εκθέσεις το κριτήριο αυτό δεν λήφθηκε υπόψη στις επακολουθήσασες κρίσεις των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων.

Ο νέος τρόπος επιλογής και ορισμού δεν διέφερε και πολύ από τον προηγούμενο που είχε προβλέψει το Π.Δ 398/1995. Υπήρχε παρόμοια και ανάλογη διαδικασία και οι αμφισβητήσεις περί μη αξιοκρατίας στις κρίσεις συνεχίστηκαν. Υπήρξε ωστόσο μια πιο συγκεκριμένη ομαδοποίηση στην κατηγοριοποίηση και μοριοδότηση ορισμένων «ασαφών» κριτηρίων.

Αναφερόμενος στο Π.Δ. 25 / 2002 ο Π. Γεωργογιάννης τονίζει ότι «παρά τα όσα λέγονται κατά καιρούς για αξιοκρατική αξιολόγηση των στελεχών της εκπαίδευσης από οπουδήποτε και να λέγονται, λέγονται απλά για να λέγονται».

Τονίζουμε πάλι ακόμη το αυτονόητο, ότι και εδώ η προφορική συνέντευξη των υποψηφίων αποτέλεσε το κρίσιμο εργαλείο ανάδειξης των νέων διευθυντών σχολείων μέσης εκπαίδευσης.

Και «γίνεται σαφές πως ποτέ στην ιστορία της νεοελληνικής εκπαίδευσης δεν έγιναν αξιοκρατικές εκλογές και επιλογές των στελεχών της εκπαίδευσης, αφού τα κριτήρια εκλογής όπως φαίνεται και από τα κριτήρια του νόμου για την εκπαίδευση, δεν συμπίπτουν με αυτά που απαιτούν οι συγκεκριμένες θέσεις»³³.

³³ Γεωργογιάννης Π.: «Κριτήρια επιλογής και πιστοποίηση διοικητικής ετοιμότητας για υποψήφιους εκπαιδευτικούς διευθυντών σχολικών μονάδων», στο *Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*, τόμος ΙΙ, πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου, Πάτρα 2006, σ. 70

Γ. Μέθοδοι εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων κατά την πρόσφατη σύγχρονη περίοδο, με τους νόμους 3467/2006 και 3848/2010.

Γ.1 . Κρίσεις των διευθυντών και υποδιευθυντών του έτους 2007 των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης με το Νόμο 3467/2006.

Γ.1 .1. Τα διαδικαστικά βήματα εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών.

Ο ορισμός των διευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης ,που έγινε με βάση το Ν. 3467/2006 (ΦΕΚ 128, τ. Α', 21/6/06), στηρίχθηκε στις ρυθμίσεις αυτού του νόμου και η όλη διαδικασία πραγματοποιήθηκε το έτος 2007. Η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν η εξής³⁴.

Προηγήθηκε η ομαδοποίηση, με βάση τη δημοτική ή νησιωτική μονάδα, των σχολείων σε περιοχές τοποθέτησης διευθυντών, ανάλογα με τις αποστάσεις, τη συγκοινωνιακή τους πρόσβαση και τις τοπικές συνθήκες.

Ακολούθησε προκήρυξη των κενών θέσεων διευθυντών των σχολικών μονάδων. Η προκήρυξη των κενών θέσεων κοινοποιήθηκε σε όλα τα σχολεία του κάθε νομού.

Κατόπιν προσκλήθηκαν οι ενδιαφερόμενοι να υποβάλλουν αίτηση για εκλογή τους ως διευθυντές σε προθεσμία δεκαπέντε(15) ημερών από την κοινοποίηση της προκήρυξης.

Στη μέση εκπαίδευση, για τις θέσεις των διευθυντών των Γυμνασίων, των τότε Ενιαίων Λυκείων και Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων(Τ.Ε.Ε), είχαν δικαίωμα υποψηφιότητας καθηγητές από τους κλάδων ΠΕ01 μέχρι και ΠΕ20. Οι υποψήφιοι όφειλαν να έχουν τον Α' βαθμό, δωδεκαετή τουλάχιστον προϋπηρεσία από την οποία τα οκτώ έτη σε θέση μόνιμου καθηγητή και ακόμη έπρεπε να είχαν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία της μέσης εκπαίδευσης για πέντε τουλάχιστον έτη. Για την εκλογή διευθυντών Γυμνασίων και Ενιαίων Λυκείων από υποψήφιους των κλάδων ΠΕ12-17, ΠΕ14, ΠΕ18 τα διδακτικά καθήκοντα θα έπρεπε να είχαν ασκηθεί τουλάχιστον επί πέντε έτη στους παραπάνω τύπους σχολείων. Επίσης, για την επιλογή διευθυντών στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.), απαιτούνταν άσκηση διδακτικών καθηκόντων σε σχολεία της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης για πέντε τουλάχιστον χρόνια.(Ν.3467/2006, άρθρο 7, κεφ Γ, παρ 2α, 3α και 2γ). Υποχρεωτική προϋπόθεση συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής ήταν η υποβολή αίτησης των ενδιαφερομένων εντός δεκαπέντε ημερών από την ανακοίνωση της προκήρυξης. Μαζί με την αίτηση έπρεπε να συνυποβληθούν³⁵:

³⁴ ΣαϊτηςΧρ.: ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο, ΥΠΕΠΘ - Π.Ι., Αθήνα 2008, σ. 88

³⁵ Σαϊτης Χρ.: ό.π., σ. 89

α) πλήρες βιογραφικό σημείωμα της επιστημονικής, παιδαγωγικής, διοικητικής, επαγγελματικής, συγγραφικής και κοινωνικής δραστηριότητας,

β) τίτλοι, αν υπήρχαν, μεταπτυχιακών σπουδών, μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης,

γ) πίνακα των δημοσιευμένων συγγραφικών εργασιών, αν υπήρχαν

δ) αποδεικτικά γνώσης ξένων γλωσσών, αν υπήρχαν

ε) αντίγραφα πτυχίων που τυχόν έχει αποκτήσει ο υποψήφιος,

στ) κάθε άλλο στοιχείο που θα βοηθούσε θετικά στην κρίση του υποψηφίου,

ζ) δήλωση προτίμησης μίας ή περισσότερων σχολικών μονάδων της ίδιας ή και διαφορετικών περιοχών τοποθέτησης διευθυντών, όπου ο υποψήφιος ζητούσε να γίνει διευθυντής.

Για τη θέση του υποδιευθυντή ή των υποδιευθυντών οριζόταν ολιγοήμερη προθεσμία για την υποβολή αίτησης υποψηφιότητας και η διαδικασία αφορούσε τους καθηγέτες του κάθε σχολείου χωριστά. Δικαίωμα υποβολής αίτησης δίδεται μόνο στους καθηγητές με οργανική θέση στο σχολείο. Επίσης έπρεπε να κατέχουν τον Α' βαθμό.

Γ.1 .2. Οι κατηγορίες των αξιολογικών κριτηρίων για τους διευθυντές και υποδιευθυντές.

Ο νόμος όριζε, σύμφωνα με το άρθρο 3, τις παρακάτω κατηγορίες κριτηρίων επιλογής:

α) Υπηρεσιακή κατάσταση-Διδακτική εμπειρία.

β) Επιστημονική-Παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση.

γ) Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση του υποψηφίου την οποία αποτιμούσε το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής μετά από προφορική συνέντευξη.

δ) Αξιολόγηση του έργου του υποψηφίου, με βάση τις αξιολογικές εκθέσεις.

Η κατηγορία δ) των κριτηρίων επιλογής δεν ίσχυε για τους διευθυντές σχολικών μονάδων, μολονότι η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου είχε νομοθετηθεί και ψηφιστεί παλιότερα με *σχετικό νόμο το 2001*, γιατί δεν υπήρχαν ακόμη τότε αξιολογικές εκθέσεις. Επειδή βέβαια δεν είχε, μέχρι τότε, ακόμη εφαρμοσθεί στην πράξη η αξιολόγηση. Βέβαια υπήρχε πάντα και η έντονη αντίθεση και αντίδραση συνδικαλιστικών οργανώσεων και φορέων, όπως π.χ η ΟΛΜΕ που ήταν κατηγορηματικά αντίθετη στην αξιολόγηση αυτή και απειλούσε με δυναμικές κινητοποιήσεις. Τελικά οι σχετικοί πίνακες και ο ορισμός των διευθυντών έγινε με βάση τις τρεις πρώτες κατηγορίες κριτηρίων. Τα αρμόδια συμβούλια(ΠΥΣΔΕ) μετά την υποβολή των αιτήσεων προχωρούσαν στην κατάρτιση πίνακα υποψηφίων διευθυντών σχολικών μονάδων, εντός της ταχθείσας προθεσμίας των είκοσι ημερών, με βάση τις τρεις πρώτες κατηγορίες των μοριοδοτούμενων κριτηρίων του *άρθρου 3 του Ν. 3467/2006*. Τα συμβούλια γνωστοποιούσαν στους υποψηφίους το σύνολο των μονάδων που τους αναγνωρίζονταν μετά την άθροιση των

μονάδων των μοριοδοτούμενων κριτηρίων από την υπηρεσιακή κατάσταση, τη διοικητική εμπειρία και την επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότησή τους. Τάχθηκε, επίσης, δεκαήμερη διαδικαστική προθεσμία για την ενδεχόμενη υποβολή αντιρρήσεων και ενστάσεων των υποψηφίων τις οποίες εξετάζει μόνο το συμβούλιο επιλογής, οριστικά.

Γ.1 .3. Η διαδικασία της εκλογής των διευθυντών σχολικών μονάδων με το ν. 3467/2006.

Έπειτα από την πραγματοποίηση της παραπάνω διαδικασίας τον Οκτώβριο του 2007 το κάθε Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης(ΠΥΣΔΕ) προχώρησε στην αξιολόγηση, οριστική κατάρτιση σχετικού πίνακα και εκλογή και, τελικά, τον ορισμό των διευθυντών Γυμνασίων, Λυκείων και των, τότε υπαρχόντων σχολείων τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης, Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων(ΤΕΕ) σύμφωνα με τις εξής κατηγορίες κριτηρίων, οι οποίες μοριοδοτούνταν με αντίστοιχο αριθμό αξιολογικών μονάδων:

Η Α' κατηγορία: Υπηρεσιακή κατάσταση-Διοικητική εμπειρία είχε το μεγαλύτερο ποσοστό στην κλίμακα των αξιολογικών μονάδων: Μονάδες 22, 39,29% ή σχεδόν 40%.

Δεύτερη κατηγορία κριτηρίων ήταν αυτή της Επιστημονικής-Παιδαγωγικής συγκρότησης : Μονάδες 14 και ποσοστό 25%.

Ακολουθούσε η Τρίτη κατηγορία, η αξιολόγηση της προσωπικότητας και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου μέσα από τη διαδικασία της προσωπικής συνέντευξης ενώπιον του συμβουλίου: Μονάδες 20, ποσοστό 35,71% ή σχεδόν 35%. Η εξειδίκευση και συγκεκριμενοποίηση των κριτηρίων ανά κατηγορίες είναι η ακόλουθη:

α) Πρώτη κατηγορία: Υπηρεσιακή κατάσταση- Διοικητική εμπειρία

- Η εκπαιδευτική υπηρεσία έδινε ως μέγιστο βαθμό τις 8 μονάδες.
- Η διδακτική εμπειρία έδινε μέχρι τις 12 μονάδες.
- Η άσκηση διοικητικών καθηκόντων και η συμμετοχή στα υπηρεσιακά συμβούλια μέχρι τις 2 μονάδες.

Η εκπαιδευτική υπηρεσία μοριοδοτούνταν με δύο μονάδες για κάθε έτος, πέρα από την απαιτούμενη ελάχιστη για τη συμμετοχή στη διαδικασία δωδεκαετή προϋπηρεσία.

Τη διδακτική εμπειρία εκτιμούσαν σε 2 μονάδες για κάθε έτος, πέρα από την απαιτούμενη για τη συμμετοχή πενταετή υπηρεσία στις σχολικές μονάδες μέσης εκπαίδευσης.

Η άσκηση των διοικητικών καθηκόντων καθοδηγητικού έργου και η συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια που είχε ως άνω όριο τις 2 μονάδες αναλυτικά αφορούσε:

-Άσκηση καθηκόντων διευθυντή εκπαίδευσης ή προϊσταμένου γραφείου εκπαίδευσης ή σχολικού συμβούλου (0,5 μονάδες ανά έτος, έως 1 μονάδα).

-Άσκηση καθηκόντων υποδιευθυντή ή διευθυντή σχολικής μονάδας (0,25 και 0,5 μονάδες αντίστοιχα, έως 0,5 και 1 συνολικά).

-Συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια και συμβούλια επιλογής στελεχών ως τακτικό μέλος (0,5 μονάδες ανά έτος και μέχρι 1 μονάδα).

β) Δεύτερη κατηγορία: Επιστημονική- Παιδαγωγική συγκρότηση

- Το διδακτορικό δίπλωμα λάμβανε 4,5 μονάδες ενώ περισσότερα του ενός, λάμβαναν συνολικά 6,5 μονάδες.
- Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών 2,5 μονάδες και η ύπαρξη περισσότερων λάμβανε μέγιστο αριθμό μέχρι τις 6,5 μονάδες.
- Η κατοχή δεύτερου πτυχίου Α.Ε.Ι. απέδιδε 2 μονάδες και εάν υπήρχαν περισσότερα οι συνολικές μονάδες μοριοδότησης ήσαν 3.
- Επιμόρφωση (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., ΠΑΤΕΣ) 1 μονάδα.
- Εξάμηνη επιμόρφωση 0,5 μονάδες.
- Τρίμηνη επιμόρφωση 0,25 μονάδες.
- Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις νέες τεχνολογίες 0,25 μονάδες.
- Πιστοποίηση στις ξένες γλώσσες με μέγιστο όριο τις 2 μονάδες.
- Εάν ο υποψήφιος ήταν κάτοχος διδακτορικού διπλώματος και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, οι αξιολογικές μονάδες έφθαναν αθροιστικά τις 5,5. Για το δεύτερο διδακτορικό δίπλωμα υπολογίζονταν επιπλέον 2 μονάδες και για το δεύτερο μεταπτυχιακό τίτλο 1 μονάδα.

γ) Τρίτη κατηγορία: Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση, *ανώτατο όριο 20 αξιολογικές μονάδες.*

Η οριστική εκτίμηση έγινε από τα αντίστοιχα πενταμελή περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια μέσης εκπαίδευσης, στα οποία προήδρευε ο διευθυντής της αντίστοιχης διεύθυνσης μέσης εκπαίδευσης και συμμετείχαν οι δύο αιρετοί εκπρόσωποι των καθηγητών, ή οι αναπληρωματικοί τους, που είχαν εκλεγεί μέσα από καθολική ψηφοφορία. Κάθε μέλος του συμβουλίου αξιολογούσε από τη συνέντευξη την δυνατότητα των υποψηφίων για ανάληψη πρωτοβουλιών, την επίλυση των διδακτικών, οργανωτικών και λειτουργικών προβλημάτων. Εκτιμούσαν την ικανότητα να δημιουργούν το κατάλληλο σχολικό περιβάλλον, να εμπνέουν τους καθηγητές να ασκήσουν δημιουργικά και παραγωγικά το έργο τους. Επίσης τα μέλη του συμβουλίου συνεκτιμούσαν την προσωπικότητα των υποψηφίων από το βιογραφικό τους

σημείωμα και από τα δικαιολογητικά που συνόδευαν την αίτησή τους. Στα ίδια αυτά τα ίδια κριτήρια βασιζόταν με αναλογική εφαρμογή και η εκλογή των υποδιευθυντών.

Γ.1. 4. Γενική θεώρηση και εκτίμηση των κριτηρίων και ρυθμίσεων του Ν. 3467/2006

Η διενέργεια κρίσεων του προσωπικού και η αξιολόγηση του για ανάδειξη και προαγωγή κάθε του υπαλλήλου και του κάθε καθηγητή είναι μια πολύ σημαντική πράξη. Είναι απαραίτητο να υπάρχει οπωσδήποτε ένα αξιοκρατικό αξιολογικό σύστημα επιλογής γιατί πάρα πολλοί καθηγητές διαθέτουν πάρα πολλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Αλλά το βασικό πρόβλημα είναι η αναζήτηση και αυτός καθ'εαυτός ο καθορισμός των πλέον πρόσφορων κριτηρίων για την αξιολόγηση και η σημασία και βαρύτητα του κάθε συγκεκριμένου κριτηρίου. Στο δημόσιο η επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων, που είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, αποτελεί κίνητρο για την βελτίωση και καλύτερη απόδοση τους. Άρα είναι αναμφισβήτητη η ανάγκη ύπαρξης ενός συστήματος επιλογής στελεχειακού δυναμικού το οποίο θα στηρίζεται σε διαφανείς και άμεμπτες διαδικασίες και θα είναι αξιόπιστο. Ο Ν. 3467/2006, όπως και άλλοι προγενέστεροι, παρά τα σημαντικά αρνητικά του χαρακτηριστικά έκανε και κάποια δειλά θετικά βήματα, αφού υπήρχε κατηγοριοποιημένη μοριοδότηση της διοικητικής εμπειρίας, της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας και του επιστημονικού έργου. Άλλωστε η κατηγοριοποίηση είχε τεθεί και σημειωθεί και σε ανάλογα προηγούμενα σχετικά νομοθετήματα και είχε ήδη δημιουργήσει σχετικό προηγούμενο.

Ο κ. Γεώργιος Μπαραλός σχολικός σύμβουλος μαθηματικών και Γενικός Γραμματέας της ενώσεως των σχολικών συμβούλων(ΠΕΣΣ) σε σχετική ανακοίνωσή του παρατηρεί, ότι η αξιοκρατική επιλογή των στελεχών πρέπει να αποσκοπεί στην ανάδειξη των υποψηφίων, οι οποίοι διαθέτουν τα πιο εξειδικευμένα επιστημονικά προσόντα.

Και ο κ. Μπαραλός, για την εκλογή και τον ορισμό των στελεχών της εκπαίδευσης στην ίδια αυτή ανακοίνωσή του, συνεχίζει: Να συναρτάται με τη μοριοδότηση όλων των προσόντων που έχουν συνάφεια με το αντικείμενο της προς κατάληψη θέσης³⁶. Η Μ. Παπαχρήστου, γνώστης της εκπαίδευσης, σε σχετικό έργο της παρατηρεί ότι οι βασικές αρχές οι οποίες είναι απαραίτητο να κυριαρχούν στη σύγχρονη εποχή μας για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης είναι η αξιοκρατία, η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια. Η πολιτεία κατ' εξοχήν οφείλει να διαμορφώνει τις κατάλληλες συνθήκες προκειμένου να υπηρετούνται οι παραπάνω επιστημονικές αρχές³⁷.

³⁶ Μπαραλός Γ.: «Οι εκπαιδευτικές πολιτικές της επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης, στο Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», τ. II, Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Άρτας, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις, Πάτρα 2006, σ. 370

³⁷ Παπαχρήστου Μ. : Θέλει "αρετή" και "γνώση"... η ηγεσία», ό.π., σ. 103

Γ.2 . Η κρίση και ο ορισμός των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης του έτους 2011, με βάση το ισχύον σήμερα νομικό πλαίσιο του Ν 3848/2010.

Γ.2. 1. Ο δημόσιος διάλογος και οι θέσεις και απόψεις για την εκλογή και τον ορισμό των στελεχών της μέσης εκπαίδευσης.

Το έτος 2010 την περίοδο της άνοιξης ψηφίστηκε το ισχύον, τελευταίο, νομοθετικό πλαίσιο για την μέση εκπαίδευση και την δημόσια ενγένει δευτεροβάθμια εκπαίδευση, που επίσης με τη σειρά του θεσμοθετούσε νέες, τις τελευταίες, διαδικασίες ορισμού και τοποθέτησης διευθυντών και υποδιευθυντών στην μέση εκπαίδευση. Πρόκειται για τον ισχύοντα σήμερα νόμο 3848/2010.

Ήδη από τα τέλη του 2009 η Υπουργός Παιδείας προϋδέασε και έδωσε για ενημέρωση, συζήτηση και δημόσια διαβούλευση³⁸ τις προτάσεις της για τις συγκεκριμένες αλλαγές στην οργάνωση και τη διοίκηση της δημόσιας εκπαίδευσης. Μεταξύ των άλλων θεμάτων ρυθμιζόταν για άλλη μια φορά ως μείζον και θέμα προτεραιότητας και το φλέγον ζήτημα της «Κρίσης και Επιλογής των Στελεχών της Εκπαίδευσης».

Και αφορούσε, εκτός των άλλων, και κατά κύριο λόγο, στις κρίσεις των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων που αποτελεί και ένα από τα μείζονα και σοβαρά θέματα και της παρούσας έρευνας και εργασίας. Στο συγκεκριμένο σχετικό κείμενο γινόταν η εκτίμηση ότι καταλήξαμε σε απαξίωση και αποδόμηση του όλου υπάρχοντος συστήματος και έλλειψη εκτίμησης και εμπιστοσύνης των στελεχών εξαιτίας της αναξιοκρατίας και της έλλειψης κριτηρίων, όπως ανέφερε, στην διαδικασία κρίσεων και αξιολόγησης και ειδικότερα στις κρίσεις των διοικητικών και εποπτικών στελεχών της εκπαίδευσης. Κατά το κείμενο αυτό που ένινε και σχέδιο νόμου ετίθετο ως απόλυτα αναγκαίο θέμα να θεσπιστεί ένα νέο διαφανές και αξιοκρατικό σύστημα.

Οι προτάσεις για τη μορφή των κριτηρίων ορισμού πρόβλεπαν ότι έπρεπε να είναι αντικειμενικά και μετρήσιμα και ότι μόνο έτσι θα ανταποκρίνονταν στις απαιτήσεις των θέσεων που θα προκηρύσσονταν, σε σχέση με τη γνώση και εμπειρία που έπρεπε να διαθέτει ο καθένας επικεφαλής της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης και των σχολικών μονάδων της. Η Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης(Ο.Λ.Μ.Ε.) με επιστολή της στην Υπουργό

³⁸ Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων: Δημόσια Διαβούλευση: Προτάσεις για την Κρίση και την Επιλογή των Στελεχών της Εκπαίδευσης, Κεφ. Β', 24/11/09, σ. 2

Παιδείας τον Φεβρουάριο του 2010 απάντησε στις σχετικές προτάσεις³⁹ της για το νόμο περί εκλογής των στελεχών και των επικεφαλής στα σχολεία της μέσης εκπαίδευσης και στη διοίκηση στην Εκπαίδευση. Η επιστολή περιείχε και διαλάμβανε τις εξής παρατηρήσεις:

1. Τα στελέχη της εκπαίδευσης και οι διευθυντές σχολείων της δημόσιας εκπαίδευσης, μεταξύ των οποίων και, κυρίως, οι διευθυντές και υποδιευθυντές σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης, να επιλέγονται και να ορίζονται για τετραετή θητεία.
2. Το σύνολο των αξιολογικών μονάδων να διαμορφώνεται από μοριοδοτούμενα κριτήρια των τυπικών προσόντων. Τα συνεκτιμώμενα κατά τη διαδικασία της συνέντευξης προσόντα που μοριοδοτούνται να έχουν μικρή μόνο συμβολή.
3. Για να είναι αξιόπιστη και ουσιαστική η διαδικασία της συνέντευξης, θα πρέπει να αξιολογούνται συγκεκριμένα κριτήρια με προσδιορισμένη επιμέρους μοριοδότηση. Έτσι μπορεί να περιορίζεται η πιθανά αυθαίρετη και η υποκειμενική κρίση.
4. Να γίνεται διάκριση μεταξύ των μεταπτυχιακών τίτλων και των επιπλέον πτυχίων των κρινόμενων, σε εκείνα που έχουν συνάφεια και σχετίζονται με τη διεκδικούμενη θέση και σε εκείνα που δεν έχουν. Για τα πρώτα να προβλέπεται ικανός αριθμός αξιολογικών μονάδων, ενώ τα άλλα να μοριοδοτούνται συμβολικά και περιορισμένα.
5. Τα Συμβούλια επιλογής εκτός και πέρα από τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά συγκρότησής τους από εκπαιδευτικούς φορείς πρέπει να είναι ανεξάρτητα και μη ελεγχόμενα από την εκάστοτε κυβερνητική και πολιτική εξουσία.
6. Τα μοριοδοτούμενα τυπικά προσόντα και κριτήρια να έχουν καθοριστικό βάρος στις αξιολογήσεις και επιλογές των στελεχών.
7. Να διασφαλίζεται η δυνατότητα προσφυγής σε δευτεροβάθμια κρίση.
8. Όλοι οι κλάδοι των καθηγητών να έχουν δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής στην αξιολόγηση και επιλογή των διευθυντών σχολείων εκεί όπου διδάσκουν. Οι πτυχιούχοι τεχνολογικών ιδρυμάτων(ΤΕΙ) των ειδικοτήτων ΤΕ1 μόνο σε επαγγελματικά σχολεία.
9. Να μην συμμετέχει ως μέλος σε κανένα από τα Συμβούλια επιλογής όποιος είναι ταυτόχρονα και υποψήφιος. Σε περίπτωση που τα αιρετά τακτικά ή αναπληρωματικά μέλη είναι ταυτόχρονα και υποψήφιοι, να αντικαθίστανται ειδικά, για τη συγκεκριμένη διαδικασία εκλογής και ορισμού των διευθυντών σχολείων, από τους επόμενους στη λίστα σειράς εκλογής του ίδιου βέβαια εκλογικού συνδυασμού.

Αυτοί που θα τους αντικαθιστούν φυσικά δεν θα είναι ούτε και αυτοί υποψήφιοι.

³⁹ Ο.Λ.Μ.Ε.: Αποστολή προτάσεων για το σύστημα επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης, Α.Π.: 977, Αθήνα 26/2/2010

10. Η προσωπική συνέντευξη:

- α) να οργανώνεται με βάση αυστηρά προσδιορισμένους κανόνες και με κριτήρια που αντιστοιχίζονται με συγκεκριμένο αριθμό αξιολογικών μονάδων το καθένα,
- β) να αντιπροσωπεύει ένα μικρό και ελάχιστο μόνο ποσοστό του αριθμού των αξιολογικών μονάδων από τα συνολικά μόρια των μοριοδοτούμενων κριτηρίων
- γ) να μην ανατρέπει η συνέντευξη στην αξιολόγηση τα ουσιαστικά και μετρήσιμα προσόντα και τη βαρύτητά τους στην συνολική αξιολόγηση και κρίση,
- δ) οι ερωτήσεις που τίθενται να είναι σχετικές και να λαμβάνονται από κατάλληλη «τράπεζα ερωτήσεων»,
- ε) οι ερωτήσεις των μελών του Συμβουλίου αλλά και οι απαντήσεις των υποψηφίων να καταγράφονται στα σχετικά πρακτικά και να μπορούν να επαληθευτούν,

11. Τα έτη εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας να μοριοδοτούνται μόνο μία φορά. Δεν πρέπει να μοριοδοτούνται δύο φορές, τη μια ως εκπαιδευτική και και την άλλη ως διδακτική υπηρεσία.

12. Στη βαθμολογική εξέλιξη των καθηγητών και στη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων να αναγνωρίζεται και ο χρόνος υπηρεσίας ως αναπληρωτών ή ως ωρομισθίων καθηγητών.

Γ.2.2. Τα απαιτούμενα προσόντα υποψηφίων διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων.

Όπως ήδη αναφέραμε την Άνοιξη του 2010, τελικά, ψηφίστηκε ο νέος Νόμος 3848 που ρύθμιζε τα σχετικά με την.. «αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού και στην καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση». Καταχωρήθηκε ως ΦΕΚ 71, τ. Α', 19/5/2010.

Όλες οι ρυθμίσεις για την πλήρωση των θέσεων των στελεχών της δημόσιας μέσης εκπαίδευσης, μεταξύ των οποίων είναι και οι διευθυντές και υποδιευθυντές των Γυμνασίων, Λυκείων των ΕΠΑ.Σ και των ΕΠΑ.Λ., τότε ΤΕΣ και ΤΕΛ, υπάρχουν στο αρθρ. 10 του νόμου 3848.

Ως διευθυντές σχολικών μονάδων εκλέγονται καθηγητές με βαθμό Α' και οκταετή, τουλάχιστον, εκπαιδευτική υπηρεσία στην Εκπαίδευση, οι οποίοι έχουν ασκήσει διδακτικά καθήκοντα επί πέντε τουλάχιστον έτη, από τα οποία τουλάχιστον τρία σε αντίστοιχους με την προς κάλυψη θέση τύπους σχολείων της οικείας βαθμίδας. Νόμος 3848/2010, άρθρο 11, παρ. 4. Υποψήφιοι για τις θέσεις διευθυντών σχολικών μονάδων μέσης εκπαίδευσης Γυμνασίων, Γενικών Λυκείων. ΕΠΑ.Λ. και ΕΠΑ.Σ. είναι δυνατόν να είναι εκπαιδευτικοί αυτής της βαθμίδας, των κλάδων ΠΕ01 έως και ΠΕ 20, άρθρο 11, παρ 4β εδάφ., αα. Η συνολική απαιτούμενη εκπαιδευτική υπηρεσία, υπολογίζεται από την προϋπηρεσία των υποψηφίων στη δημόσια εκπαίδευση και στην ιδιωτική, αλλά και αυτή ως προσωρινών αναπληρωτών ή ωρομισθίων

,άρθρο 11, παρ 8. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν πιστοποιητικό γνώσεων και δεξιοτήτων στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.), επίπεδου 1. Απαιτείται ακόμη οι υποψήφιοι διευθυντές σχολικών μονάδων να κατέχουν πιστοποιητικό διοικητικής επάρκειας που μπορούν να λάβουν από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του υπουργείου εσωτερικών και αποκέντρωσης μετά από παρακολούθηση αντίστοιχου ειδικού προγράμματος. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κτήσης και χορήγησης του σχετικού πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας κανονίζονται με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Παιδείας, Εσωτερικών και Οικονομικών.

Γ.2 .3. Η ισχύουσα πλέον σήμερα διαδικασία και ο τρόπος ορισμού και εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων με βάση το νόμο 3848/2010.

Με βάση το ισχύον πλαίσιο του νόμου 3848 του 2010 πρέπει τον Ιανουάριο κάθε τέταρτου έτους που διεξάγεται η διαδικασία εκλογής και ορισμού διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων να δημοσιεύονται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες πανελλήνιας κυκλοφορίας και στο διαδίκτυο οι προκηρύξεις του Υπουργείου Παιδείας με τις οποίες καλούνται οι εκπαιδευτικοί που έχουν τα νόμιμα προσόντα και επιθυμούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία κατάρτισης των πινάκων επιλογής να υποβάλλουν σχετική αίτηση συνοδευμένη με τα αναγκαία δικαιολογητικά, εντός της προθεσμίας που προβλέπεται στην προκήρυξη. Η προκήρυξη ανακοινώνεται στις διευθύνσεις(άρθρο 18, 3 και 5). Τα αρμόδια περιφεριακά συμβούλια επιλογής(Π.Υ.Σ.Δ.Ε.) εντός του πρώτου εξαμήνου του οικείου έτους, αφού έχει συντελεστεί η διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων, καταρτίζουν τους οριστικούς πίνακες διευθυντών σχολείων. Οι πίνακες αυτοί, κατά το άρθρο 18, επικυρώνονται από τον περιφερειακό διευθυντή εκπαίδευσης και αναρτώνται στα γραφεία των διευθύνσεων και γραφείων της οικείας βαθμίδας εκπαίδευσης. Ισχύουν από την 1^η Αυγούστου του ίδιου έτους μέχρι την 31^η Ιουλίου του τέταρτου έτους που ακολουθεί.

Διαφορετική είναι η πράξη ορισμού υποδιευθυντών που γίνεται χωριστά για κάθε σχολική μονάδα, με υποψήφιους υποδιευθυντές όσους καθηγητές μέσα από την ίδια τη σχολική μονάδα έχουν το Α' βαθμό και έχουν υποβάλει νόμιμη αίτηση. Η κρίση γίνεται με βάση ανάλογα κριτήρια όπως των διευθυντών και επιπρόσθετα υποβάλλεται έγγραφο και η σχετική γνώμη του συλλόγου διδασκόντων. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν οργανική θέση στο σχολείο στο οποίο θα τοποθετηθεί ο υποδιευθυντής ή οι υποδιευθυντές όταν έχει 13 τμήματα. Μέλος συμβουλίου που είναι ταυτόχρονα υποψήφιος δεν συμμετέχει στις συνεδριάσεις του σε καμία φάση της διαδικασία κρίσης και επιλογής. Το αυτό ισχύει και για τα τακτικά ή αναπληρωματικά αιρετά μέλη. Το κώλυμα συμμετοχής, αν είναι υποψήφιοι διευθυντές, ισχύει κατά τη διάρκεια όλης της διαδικασίας των κρίσεων και αναπληρώνονται από τους επόμενους

του ίδιου συνδυασμού στη σειρά επιλογής των, άρθρο 16, παρ. 13. Οι υποψήφιοι διευθυντές σχολικών μονάδων καταθέτουν δήλωση προτίμησης για τις προκηρυχθείσες θέσεις ενός(μόνο) ΠΥΣΔΕ. Η δήλωση προτίμησης κατατίθεται μετά την ανακοίνωση των τελικών αξιολογικών πινάκων των διευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης και μόνο για τις προκηρυχθείσες θέσεις. Η διαδικασία της υποβολής των αιτήσεων και των δικαιολογητικών που τις συνοδεύουν των υποψηφίων διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων ορίζεται με απόφαση του Υπουργείου Παιδείας.

Με την ίδια απόφαση ορίζεται και οτιδήποτε ακόμη σχετικό.

Εξαίρεση διαδικαστική από την ρύθμιση των κρίσεων διευθυντών αποτελούν μόνο οι κρίσεις των διευθυντών των πειραματικών σχολείων των Πανεπιστημίων. Τα σχολεία αυτά ορίζονται και θεωρούνται ως ειδικά σχολεία της αριστείας.

Οι διευθυντές αυτοί επιλέγονται από τα ανώτερα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια(ΑΠΥΣΔΕ). Επιπλέον στα συμβούλια αυτά η σύνθεσή τους διαφοροποιείται και επιπρόσθετα συμμετέχουν:

α) ένα μέλος ΔΕΠ παιδαγωγικών τμημάτων ή καθηγητικών σχολών ή τμημάτων διοικητικής Επιστήμης των ΑΕΙ ή σύμβουλος ή πάρεδρος του Π.Ι. ή σχολικός σύμβουλος της οικείας εκπαιδευτικής βαθμίδας, που να κατέχει κατά προτίμηση μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη διοίκηση της εκπαίδευσης,

β) ένας διευθυντής εκπαίδευσης ή διευθυντής σχολικής μονάδας, κατά προτίμηση με μεταπτυχιακό στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Τα παραπάνω δύο μέλη μαζί με τους αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας (άρθρο 16,7).

Όλοι οι άλλοι διευθυντές των σχολείων μέσης εκπαίδευσης κρίνονται και ορίζονται από τα οικεία ΠΥΣΔΕ με διευρυμένη σύνθεση. Σ' αυτή συμμετέχουν επιπλέον, από τα πέντε κανονικά μέλη, και οι εξής:

α) ένας σχολικός σύμβουλος κατά προτίμηση με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στη διοίκηση της εκπαίδευσης,

β) ένας διευθυντής σχολικής μονάδας της ίδιας εκπαιδευτικής περιφέρειας με μεταπτυχιακό τίτλο στη διοίκηση της εκπαίδευσης ή τα παιδαγωγικά. Εφόσον δεν υπάρχει, καθηγητής με βαθμό Α' με σημαντική εκπαιδευτική και διοικητική εμπειρία.

Τα δύο αυτά επιπλέον μέλη ορίζονται με τους αναπληρωτές τους με απόφαση του Υπουργού Παιδείας.

Γ.2 .4. Κατηγοριοποίηση της βαρύτητας των κριτηρίων εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων.

Τα κριτήρια ανάδειξης των διευθυντών των σχολικών μονάδων ομαδοποιούνται, κατηγοριοποιούνται και σταθμίζονται ως εξής, με την παρατιθέμενη διαδικασία επομερισμού των αξιολογικών μονάδων:

α.- Το κριτήριο της επιστημονικής παιδαγωγικής κατάρτισης, αξιολογείται μέχρι 24 μονάδες το ανώτατο

1. Διδακτορικό δίπλωμα: 6 μονάδες

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών: 4 μονάδες

Οι παραπάνω τίτλοι σπουδών οφείλουν να εντάσσονται:

- i. Στον τομέα επιστημών της αγωγής
- ii. Στον επιστημονικό χώρο της αντίστοιχης ειδικότητας
- iii. Στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης

Εάν ο υποψήφιος έχει διδακτορικό και μεταπτυχιακό τίτλο στο ίδιο επιστημονικό αντικείμενο μοριοδοτείται μόνο το διδακτορικό. Οι παραπάνω τίτλοι δεν μοριοδοτούνται εάν ήσαν αναγκαίο προσόν για τον διορισμό.

2. Τίτλος διδασκαλείου στοιχειώδους εκπαίδευσης: 2 μονάδες, μόνο δημοτική εκπαίδευση.

Πτυχίο παιδαγωγικής ακαδημίας ή Σχολής νηπιαγωγών: 1 μονάδα, για τη στοιχειώδη εκπαίδευση

3. Βεβαίωση ή πιστοποιητικό επιμόρφωσης (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.): 1 μονάδα για κάθε κατηγορία επιμόρφωσης εφόσον δεν χρησιμοποιήθηκε ως προσόν διορισμού.

4. Πιστοποιημένη επιμόρφωση στις Τ.Π.Ε.:

- Επίπεδο 1 μοριοδοτείται με 2 μονάδες
- Επίπεδο 2 μοριοδοτείται με 3 μονάδες. Μοριοδοτείται μόνον η ανώτερη επιμόρφωση.

5. Πιστοποιημένη γνώση ξένης γλώσσας:

- Τίτλος επιπέδου B2 μοριοδοτείται με 1,50 μονάδες
- Τίτλος επιπέδου ανωτέρου του B2 μοριοδοτείται με 2,50 μονάδες

Σημειώνεται ότι μοριοδοτείται μόνο η πιστοποιημένη γνώση στο ανώτερο επίπεδο.

Η πιστοποίηση μιας δεύτερης ξένης γλώσσας μοριοδοτείται επίσης μόνο κατά το ήμισυ της αντίστοιχης μοριοδότησης της πρώτης

Δεν μοριοδοτείται η πιστοποιημένη γνώση της ξένης γλώσσας που αποτέλεσε ειδικό προσόν διορισμού.

β.- Το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης και διοικητικής και καθοδηγητικής εμπειρίας

1. Υπηρεσιακή κατάσταση, αξιολογείται με 8 μονάδες κατ' ανώτατο όριο.

Οι μονάδες αυτές υπολογίζονται με βάση την εκπαιδευτική υπηρεσία αποτιμώμενη με 0,50 μονάδες για κάθε έτος πέραν του χρόνου που αποτελεί προϋπόθεση για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων. Χρόνος υπηρεσίας διάρκειας βραχύτερης του έτους μοριοδοτείται με 0,13 μονάδες για κάθε τρίμηνο ,επίσης κατά το άρθρο 14 του νόμου.

2. Διοικητική και καθοδηγητική εμπειρία, με 6 μονάδες κατ' ανώτατο όριο.(αρθρ. 14, 3β).

Ειδικότερα:

- i. άσκηση καθηκόντων παρέδρου επί θητεία του Π.Ι. , περιφερειακού διευθυντή εκπαίδευσης, σχολικού συμβούλου και διευθυντή εκπαίδευσης.

ή διευθυντή ή προϊσταμένου σχολικής μονάδας ή Σ.Ε.Κ. ή υποδιευθυντή

ή υπεύθυνου κέντρου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης

ή προϊσταμένου διεύθυνσης ή τμήματος του Υπουργείου Παιδείας.

Η άσκηση καθηκόντων σε κάθε μία από τις παραπάνω θέσεις ευθύνης αποτιμάται 0,50 μονάδες για κάθε έτος. Κατ¹ ανώτατο όριο με 2 μονάδες αξιολογείται η άσκηση καθηκόντων παρέδρου του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, σχολικού συμβούλου, προϊσταμένου σχολικής μονάδας ή Σ.Ε.Κ., υποδιευθυντή σχολικής μονάδας, υπεύθυνου κέντρου περιβαλλοντικής εκπαίδευσης και προϊσταμένου σε διεύθυνση ή τμήμα του Υπουργείου. Οι υπόλοιποι αξιολογούνται κατ' ανώτατο όριο με 4 μονάδες.

- ii. Συμμετοχή σε:

υπηρεσιακά συμβούλια ή συμβούλια επιλογής στελεχών

- iii. Άσκηση καθηκόντων σε:

θέσεις διοίκησης φορέων του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα

ή νομάρχη, αντινομάρχη, δημάρχου ή αντιδημάρχου

Η συμμετοχή τόσο σε διάφορα υπηρεσιακά συμβούλια, όσο και σε θέσεις διοίκησης (στενός ή ευρύτερος δημόσιος τομέας ή και στελέχη της τοπικής αυτοδιοίκησης) αξιολογείται με 0,25 μονάδες για κάθε έτος και έως 3 μονάδες κατ' ανώτατο όριο.

γ.- Προσωπικότητα και γενική συγκρότηση, μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο μέχρι 15 μονάδες. Σύμφωνα με το Άρθρο 14, γ του νόμου.

Το κριτήριο αυτό αξιολογείται και σταθμίζεται με την προφορική προσωπική συνέντευξη των υποψηφίων, ενώπιων των διευρυμένων υπηρεσιακών συμβουλίων ορισμού των διευθυντών.

Εκτιμώνται η προσωπικότητα, η επαγγελματική ανάπτυξη και οι ικανότητές των όπως:

1. η αντίληψη
2. η επικοινωνία
3. η συνεργασία
4. η ανάπτυξη πρωτοβουλιών
5. η επίλυση διδακτικών, διοικητικών, οργανωτικών και λειτουργικών προβλημάτων
6. η δημιουργία κατάλληλου παιδαγωγικού περιβάλλοντος
7. η δυνατότητα να εμπνέει τους εκπαιδευτικούς στην άσκηση των καθηκόντων τους.

Κάθε μέλος του συμβουλίου καταθέτει ξεχωριστή και αιτιολογημένη βαθμολογία αξιολογώντας στοιχεία των υποψηφίων όπως:

1. τη φυσική παρουσία τους
2. τα επιτεύγματά τους
3. τις προσωπικές και διαπροσωπικές τους σχέσεις και ικανότητές τους
4. τις στάσεις και συμπεριφορές τους όπως προκύπτουν από την συνέντευξη
5. την προσαρμοστικότητά τους και την δυνατότητα γόνιμων πρωτοβουλιών.

Η συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής, μαγνητοφωνείται για να ενισχύεται η διαφάνεια. Με σχετική απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται ο τρόπος τήρησης των πρακτικών και κάθε θέμα σχετικό με τη συνέντευξη.

Για τη μοριοδότηση της συνέντευξης το αρμόδιο συμβούλιο εκλογής και ορισμού συνεκτιμά τα παρακάτω στοιχεία:

1. τις σπουδές, την επιμόρφωση και άλλα προσόντα που δεν έχουν μοριοδοτηθεί

2. τη συμμετοχή σε/ ή την οργάνωση σεμιναρίων, συνεδρίων, εκπαιδευτικών προγραμμάτων και άλλων καινοτόμων πρωτοβουλιών και δράσεων.
3. το συγγραφικό, μελετητικό και ερευνητικό έργο.
4. τη θήτευση σε διοικητικές ή καθοδηγητικές θέσεις και την σχετική εμπειρία.
5. τη κοινωνική, συλλογική, συνδικαλιστική και αυτοδιοικητική συμμετοχή και δράση.
6. τις επίσημες βραβεύσεις, διακρίσεις και τα αριστεία που απέκτησε ο κρινόμενος.

Τα συμβούλια κρίσεων και εκλογής διευθυντών έχουν τη δυνατότητα μετά από ομόφωνη και πλήρως αιτιολογημένη απόφαση, κατά το άρθρο 13, παρ. 6 του Ν. 3848/2010, να αποκλείσουν από την περαιτέρω διαδικασία υποψήφιους που διαπίστωσαν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ότι είναι ακατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων του διευθυντή σχολείου.

δ.- Συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο. Άρθρο 14, 3, εδ. δ

Αξιολογείται με μέγιστο όριο τις 12 μονάδες. Το κριτήριο αυτό θα λαμβάνεται από τις αξιολογικές εκθέσεις των υποψηφίων που προβλέπονται κατά νόμο. Οι αξιολογικές αυτές εκθέσεις επί του παρόντος δεν υπάρχουν.

Γ.2. 5. Κρίση, ορισμός και θητεία των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων.

Τα αρμόδια συμβούλια κρίσης και επιλογής, μετά τις κρίσεις, καταρτίζουν πίνακα επιτυχόντων υποψηφίων διευθυντών σχολικών μονάδων με βάση τα κριτήρια επιλογής και τις δηλώσεις προτίμησης που έχουν υποβληθεί από τους υποψηφίους. Οι καταρτιζόμενοι πίνακες αναρτώνται στις διευθύνσεις εκπαίδευσης. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν εγγράφως ένσταση εντός πέντε(5) ημερών. Μετά την εκδίκαση των ενστάσεων οι πίνακες υποβάλλονται προς κύρωση στον περιφερειακό διευθυντή. Οι κυρωμένοι, από τον περιφερειακό διευθυντή, πίνακες ισχύουν από την 1η Σεπτεμβρίου του έτους κατάρτισης μέχρι την 31η Ιουλίου κάθε τέταρτου έτους.

Εξάιρεση, όπως ήδη αναφέραμε και παραπάνω, από την κανονική αυτή διαδικασία πραγματοποίησης των κρίσεων για τους διευθυντές και υποδιευθυντές όλων των σχολείων, σημειώνεται και παρατηρείται μόνο στην περίπτωση των Πειραματικών Σχολείων των Πανεπιστημίων. Συγκεκριμένα πάνω στις αιτήσεις των υποψηφίων διευθυντών των πειραματικών σχολείων των Πανεπιστημίων, γνωμοδοτεί το εποπτικό συμβούλιο κάθε πειραματικού σχολείου, το οποίο αποτελείται από τον επόπτη και τους δύο αναπληρωτές του μέλη Δ.Ε.Π. του Πανεπιστημιακού τμήματος που εποπτεύει το σχολείο. Τα τακτικά και

αναπληρωματικά μέλη του συμβουλίου ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση του οικείου πανεπιστημιακού τμήματος. Το εποπτικό συμβούλιο καταρτίζει σχετικές εισηγητικές εκθέσεις, τις οποίες αποστέλλει στο ανώτερο περιφερειακό υπηρεσιακό συμβούλιο σύμφωνα πάντα με το άρθρο 25, παρ. 4 του ν. 3848/2010. Η ανάληψη υπηρεσίας των τοποθετούμενων από τους αξιολογικούς πίνακες επιλογής διευθυντών είναι υποχρεωτική. Όσοι δεν αναλαμβάνουν υπηρεσία στις θέσεις που τοποθετούνται διαγράφονται από τον οικείο πίνακα επιλογής κατά το άρθρο 21, παρ. 2.

Το καλοκαίρι του 2011, έπειτα από σχετική προκήρυξη-πρόσκληση προς τους ενδιαφερόμενους καθηγητές που είχαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής, πραγματοποιήθηκαν οι διαδικασίες κρίσεων και ανάδειξης των νέων διευθυντών των σχολείων από τα διευρυμένα κατά τον 3848/2010 υπηρεσιακά συμβούλια κάθε μιας διεύθυνσης της μέσης εκπαίδευσης. Οι νέοι διευθυντές ανέλαβαν καθήκοντα από την 1-9-2011 με το νέο σχολικό έτος. Στη συνέχεια και ευθύς αμέσως τα ίδια όργανα επέλεξαν με παρόμοιες διαδικασίες και κριτήρια τους νέους υποδιευθυντές των σχολείων μέσης εκπαίδευσης.

Γ.2 .6. Εκτίμηση των διατάξεων και ρυθμίσεων για τη διοίκηση σχολείων του Ν. 3848/2010.

Συμπερασματικά, το Μάιο του 2010 ψηφίζεται ο νέος νόμος για την λειτουργία, τη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης και των σχολικών μονάδων της που είναι ο ισχύων και εφαρμόζομενος σήμερα, ο Νόμος 3848/2010.

Ο νέος νόμος ανάδειξης των στελεχών στη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης ενεργοποιήθηκε αρχικά το καλοκαίρι του 2010 για την κρίση και εκλογή των διευθυντών μέσης εκπαίδευσης.

Η φιλοσοφία του νόμου εντάσσεται στο πλαίσιο των προτάσεων για το «Νέο Σχολείο», όπως είχε ανακοινώσει τότε η πρώην Υπουργός Παιδείας Α. Διαμαντοπούλου σε συνάντησή της⁴⁰ με τα προεδρεία των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών (Ο.Λ.Μ.Ε. και Δ.Ο.Ε.).

Κρατάμε επίσης, ότι στα πλαίσια της συζήτησης, διαβούλευσης και του διαλόγου το υπουργείο παιδείας υιοθέτησε και δέχτηκε, σε ορισμένες επιμέρους περιπτώσεις, κάποιες από εκείνες τις προτάσεις της ΟΛΜΕ για το σύστημα εκλογής και ορισμού στελεχών στην εκπαίδευση όπως,

Π.χ. συγκεκριμένα οι ακόλουθες:

1. Διαχωρίζονται και διακρίνονται οι μεταπτυχιακοί τίτλοι των κρινόμενων σε εκείνους που δεν είναι συναφείς και σε όσους έχουν συνάφεια με τη διεκδικούμενη θέση.

40

Δηλώσεις Υπουργού Παιδείας μετά τη συνάντησή της με τα Προεδρεία της ΔΟΕ και της ΟΛΜΕ, www.neolaia.gr, Αθήνα, 16/4/2010

2. Τα συμβούλια επιλογής έγιναν επταμελή από πενταμελή και διευρύνθηκαν για να μπορούν να κρίνουν καλύτερα τα επιστημονικά προσόντα και κριτήρια των υποψηφίων.
3. Επιπλέον αναγνωρίζεται και ο χρόνος υπηρεσίας των υποψηφίων ως αναπληρωτών και/η ωρομίσθιων και συνυπολογίζεται στη συνολική εκπαιδευτική προϋπηρεσία τους.

Στα συμβούλια επιλογής δεν επιτρέπεται να μετέχουν μέλη που είναι ταυτόχρονα και υποψήφιοι διευθυντές. Τα αιρετά μέλη που είναι υποψήφια για διευθυντές σχολικών μονάδων, αντικαθίστανται στη συγκεκριμένη διαδικασία με βάση την πρόταση της ΟΛΜΕ.

Η οργάνωση της προσωπικής συνέντευξης να έχει προσδιορισμένους κανόνες και κριτήρια. Έτσι,

- α) Ποσοτικά μειώθηκε η μοριοδότηση και βαρύτητα της συνέντευξης
- β) Μοριοδοτείται μια φορά η υπηρεσία των υποψηφίων, ως εκπαιδευτική μόνο υπηρεσία
- γ) Θεσμοθετήθηκε το πιστοποιητικό επιστημονικής και διοικητικής επάρκειας ως αναγκαίο προσόν των υποψηφίων. Δεν ίσχυσε όμως λόγω χρόνου στην πρώτη εφαρμογή του νόμου.

Καταργήθηκε η τότε ισχύουσα γραπτή εξέταση και δοκιμασία με κριτήρια και τύπου ΑΣΕΠ.

Με δεδομένο το νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν. 3848/2010, από τον Αύγουστο του 2010 εφαρμόστηκε η νέα τρέχουσα διαδικασία επιλογής των επικεφαλής στελεχών στην εκπαίδευση.

Το εναρκτήριο πρώτο βήμα έγινε το καλοκαίρι του 2010 με την επιλογή και τον ορισμό των διευθυντών μέσης εκπαίδευσης.

Μέσα στο καλοκαίρι του 2011 εξελίχθηκαν και ολοκληρώθηκαν οι κρίσεις των διευθυντών σχολείων.

Οι νέοι διευθυντές σχολείων όπως αναφέραμε ήδη παραπάνω ανέλαβαν υπηρεσία για τη θητεία τους από την 1-9-2011. Επίσης το Φεβρουάριο του 2011 είχαν προκηρυχθεί για πλήρωση και οι θέσεις των σχολικών συμβούλων της μέσης εκπαίδευσης.

Τελικά μέχρι το Δεκέμβριο του 2011 ολοκληρώθηκε η σχετική διαδικασία για τους σχολικούς συμβούλους. Έτσι κρίθηκαν, επιλέχθηκαν και τοποθετήθηκαν και οι νέοι σχολικοί σύμβουλοι.

Αν και δεν ακολουθήθηκε η κανονική σειρά του νόμου (σχολικοί σύμβουλοι, διευθυντές εκπαίδευσης και διευθυντές σχολείων), τον Αύγουστο του 2011 ολοκληρώθηκε και ο ορισμός των νέων διευθυντών σχολείων Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑ.Σ και ΕΠΑ.Λ για τη νέα θητεία των τεσσάρων(4) ετών.

Και έτσι από την 1-9-2011 οι νέοι διευθυντές και υποδιευθυντές που εκλέχτηκαν, υποτίθεται από πιο προωθημένες ποιοτικές διαδικασίες και πιο αντικειμενικά κριτήρια, βρίσκονταν στις θέσεις τους για να αναλάβουν τα νέα τους καθήκοντα. Μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι πράγματι σημειώθηκαν ακόμη κάποια βήματα στο επίπεδο της διαφάνειας στις διοικητικές διαδικασίες αλλά και τη σχετική πληροφόρηση για τις κρίσεις. Καθιερώθηκαν πιο αντικειμενικά κριτήρια και περιλήφθηκαν ορισμένες απόψεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ωστόσο είναι επίσης γεγονός ότι τα κριτήρια αυτά διέπονται από μονομέρεια και δεν συνιστούν απαραίτητα δίκαιη επιλογή κριτηρίων.

Στην πράξη τα ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων παρακάμφθηκαν και υποτιμήθηκαν. Υπήρξε υπέρμετρη και χωρίς ουσιαστική βάση γραφειοκρατία και αδιαμφισβήτητα συνολικά κρινόμενα τα πράγματα το καθοριστικό και αποφασιστικό κριτήριο που βάρυνε στην εκλογή και τον ορισμό των διευθυντών και των υποδιευθυντών ήταν η προφορική συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον των συμβουλίων επιλογής και κρίσεων. Ακόμη στη συνέντευξη αυτή των υποψηφίων ενώπιον των αρμόδιων συμβουλίων εκλογής διευθυντών παρατηρήθηκαν και παρεμβάσεις υπέρ ορισμένων υποψηφίων αρεστών σε κάποιους κύκλους του υπουργείου, σύμφωνα τουλάχιστον με ορισμένες σχετικές αναφορές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η σπουδαιότητα του ρόλου των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων.

Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των συστημάτων εκλογής και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης.

A. Ο σημαντικός ρόλος του διευθυντή και υποδιευθυντή του σχολείου.

Απόσπασμα εκτέθηκαν παραπάνω προκύπτει η μεγάλη σημασία του ρόλου και του έργου των διευθυντών και υποδιευθυντών και η κρίσιμη συμβολή τους στη λειτουργία των σχολικών μονάδων. Τα πάρα πολλά και σημαντικά καθήκοντα με τα οποία έχουν επιφορτισθεί διευθυντές και υποδιευθυντές καθώς και οι ευρείες αρμοδιότητες που διαθέτουν, κατά την καθημερινή λειτουργία των σχολείων, επί των καθηγητών και των μαθητών αλλά και εν γένει στα σχολικά πράγματα και υποθέσεις τους καθιστά βαρόμετρο και εγkéφαλο της σχολικής μονάδας που επάνω του βασίζεται η κανονική και ασφαλής λειτουργία του σχολείου. Δηλαδή ο ρόλος των διευθυντών και υποδιευθυντών, και ιδιαίτερα των διευθυντών, είναι καθοριστικός και καταλυτικός για την σωστή και αποτελεσματική λειτουργία των σχολείων, Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑΣ και ΕΠΑΛ.

Διευθυντές και υποδιευθυντές επιτελούν διπλό καθήκον. Αυτόν του διδακτικού προσωπικού ως καθηγητές, με διδακτικό ωράριο ως επτά(7) ωρών για τους διευθυντές σχολείων με τα λιγότερα τμήματα και δεκατέσσερις(14) ώρες για τους υποδιευθυντές, και το βαρυσήμαντο διευθυντικό και διοικητικό τους καθήκον. Όταν το σχολείο είναι μεγάλο με περισσότερα από δεκατρία(13) τμήματα ορίζεται και δεύτερος υποδιευθυντής, λόγω των μεγάλων διοικητικών αναγκών της σχολικής μονάδας. Επιτελούν, ασφαλώς, καθοριστικό για την λειτουργία του σχολείου διοικητικό και παιδαγωγικό έργο. Τον πρώτο λόγο και ρόλο, φυσικά, τον έχει ο διευθυντής. Η εκπαίδευση και η διοίκηση πρέπει να διέπονται από κοινές λειτουργικές και διοικητικές αρχές και κριτήρια συμβατά μεταξύ τους που επηρεάζουν θετικά το κοινωνικό περιβάλλον. Γι' αυτό διευθυντές και υποδιευθυντές πρέπει να έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και εξειδικευμένες διοικητικά και παιδαγωγικά σπουδές.

Ο επιτελικός τους ρόλος και η εκπαιδευτική τους ηγεσία πρέπει να αποκαλύπτεται και επιβεβαιώνεται καθημερινά μέσα από συγκεκριμένες λειτουργίες, πρακτικές και στρατηγικές⁴¹. Δηλαδή, μέσα από την αντιμετώπιση πολλών και δύσκολων προβλημάτων που αναφύονται στην σχολική ζωή. Η αντιμετώπιση των σύνθετων αυτών προβλημάτων της

⁴¹ Κατσαρός Ι.: *Οργάνωση...*, ό.π. σ. 107

εκπαίδευσης, από τα διευθυντικά στελέχη, προϋποθέτει ακόμη επικοινωνιακές ικανότητες και δυνατότητα καθοδήγησης του ανθρώπινου δυναμικού. Προϋποθέτει δυνατότητα λήψης και εφαρμογής ορθολογικών αποφάσεων. Γι' αυτό και είναι απαραίτητο όλοι οι διευθυντές και υποδιευθυντές να λάβουν την κατάλληλη διοικητική επιμόρφωση, η οποία πρέπει να είναι διαρκής και να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Ωστόσο από όλα τα προηγούμενα προκύπτει το πόσο σημαντικός και αποφασιστικός είναι ο ρόλος του διευθυντή και υποδιευθυντή του Γυμνασίου, του Λυκείου κ.λπ.. Αυτοί κινούν σχεδόν τις περισσότερες λειτουργίες, εμψυχώνουν και κινητοποιούν το διδακτικό προσωπικό και φροντίζουν για την καθημερινή ασφάλη και ωφέλιμη συμμετοχή των μαθητών στη σχολική ζωή.

Πρώτοι επιλαμβάνονται σε πληθώρα μικρών και σύνθετων προβλημάτων που σχετίζονται με την υγεία των μαθητών, με την αγωγή, με την εκπαίδευση και τη διδασκαλία και πολλά άλλα. Είναι οι θεματοφύλακες και οι εμπνευστές των ζωντανών δυνάμεων του σχολείου. Από την άλλη διοικούν και συνεργάζονται με μαθητές, καθηγητές, γονείς και κοινωνία.

Γι' αυτό έχουν και όλο το κύρος και την αναγκαία ισχύ να προωθούν το έργο τους.

Γι' αυτό ο κρίσιμος ρόλος τους είναι και δεδομένος αλλά και αναγνωρισμένος από όλη σχεδόν την εκπαιδευτική κοινότητα.

Και επειδή υπάρχουν και πολλοί εκπαιδευτικοί, πολλοί καθηγητές με προσόντα και διάθεση να υπηρετήσουν αυτές τις θέσεις υπάρχει και μεγάλη ζήτηση αλλά και προσφορά για τις θέσεις διευτνών σχολείου. Για τις θέσεις επίσης των υποδιευθυντών μιας σχολικής μονάδας. Για τη διεκδίκηση των θέσεων αυτών είναι λογικό να ενδιαφέρονται πολλοί άμεσα ενδιαφερόμενοι ή και τρίτοι γονείς τοπική αυτοδιοίκηση κ.λπ. Το ζήτημα όμως είναι ότι εμπλέκονται και συνδικαλιστικές και πολιτικές δυνάμεις. Και όχι πάντοτε με τους πιο σωστούς τρόπους και μέσα. Γι' αυτό και δεν ευδοκιμούν και πετυχαίνουν πάντοτε οι κρίσεις των διευθυντών και υποδιευθυντών.

Η έλλειψη πρόσβασης σε επιμόρφωση σε διοικητικά θέματα δυσκολεύει κάθε καθηγητή που θα φιλοδοξούσε να αναλάβει διοικητικές ευθύνες και αντίστοιχες θέσεις διευθυντή ή υποδιευθυντή σε ένα Γυμνάσιο, Λύκειο κλπ. Θεσμικά, βέβαια, δεν προβλέπεται η κάλυψη των διευθυντικών θέσεων από κάποιους ειδικά καταρτισμένους και εκπαιδευμένους για το στόχο αυτό καθηγητές. Ωστόσο είναι ιδιαίτερα χρήσιμο και σημαντικό ακόμη οι υποψήφιοι διευθυντές και υποδιευθυντές να γνωρίζουν τη αναγκαία νομοθεσία, τα σχετικά διατάγματα και εγκυκλίους⁴² και τον δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα.

⁴² Παπαγιάννης Νικ.: *Η τέχνη της διοίκησης στην Εκπαίδευση*, εκδ. Τουρίκη, Αθήνα 2004, σ. 21-24

Το πιο βασικό όμως για ένα υποψήφιο διευθυντή είναι να κατέχει την εκπαιδευτική και παιδαγωγική πράξη και να έχει εκπαιδευτικό στόχο και όραμα.

Γιατί η εκπαίδευση πρέπει να βλέπει προς το μέλλον και να αποτελεί φάρο και οδηγό της ίδιας της κοινωνίας.

Τα διευθυντικά στελέχη αμοίβονται πέραν του μισθού τους ,συμπληρωματικά, και με το λεγόμενο επίδομα θέσης, όπως αυτό που χορηγείται αντίστοιχα στη δημόσια διοίκηση.

Καθένας αντιλαμβάνεται τη σημασία και την αξία του ρόλου του διευθυντή και υποδιευθυντή σχολείου, όπως και την ιδιαίτερη προσπάθεια και διεκδίκηση που καταβάλεται από τους ενδιαφερόμενους για την προώθησή τους όταν προκηρύσσονται αντίστοιχες θέσεις.

Στην κατεύθυνση αυτή κινητοποιούνται πρόσωπα και δυνάμεις και επιστρατεύονται ακόμη και πολιτικές και συνδικαλιστικές επιρροές και τα λεγόμενα «μέσα».

Έτσι έχουμε μία έντονη και σκληρή διελκυστίνδα για την κατάληψη αυτών των θέσεων, που προσδίδουν επιπλέον κύρος και ισχύ με τον ορισμό του υποψηφίου ως διοικητικού στελέχους.

Υπάρχει ακόμη πιο ισχυρός και έντονος συναγωνισμός όταν η προκήρυξη αφορά θέση διευθυντή μέσης εκπαίδευσης ή σχολικού συμβούλου ή ακόμη περισσότερο έντονος συναγωνισμός, όταν πρόκειται, για τις δεκατρείς θέσεις των περιφερειακών διευθυντών της εκπαίδευσης. Ωστόσο στα πλαίσια της παρούσας εργασίας περιοριζόμαστε στη διαδικασία ανάδειξης των διευθυντών και υποδιευθυντών των Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑΣ και ΕΠΑΛ.

Κατ' αρχάς θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι οι προσπάθειες μεταρρύθμισης της δημόσιας εκπαίδευσης και ειδικότερα της διαδικασίας εκλογής διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης ήταν πολλές και ιδιαίτερα φιλόδοξες αν κρίνουμε από τις αντίστοιχες εξαγγελίες και εισηγητικές εκθέσεις των διαδοχικών μεταρρυθμίσεων.

Όλες αυτές οι προτάσεις και πρωτοβουλίες επαγγέλονταν προθέσεις εξυγίανσης και εγκαθίδρυσης αξιοκρατίας και των καλύτερων και αντικειμενικότερων διαδικασιών και κριτηρίων ανάδειξης των στελεχών διοίκησης των Γυμνασίων, Λυκείων, ΕΠΑ.Λ και ΕΠΑ.Σ.

Ανεξάρτητα, όμως, από προθέσεις, ακόμη και όταν δεν ήταν οι πιο αγαθές, και τις αντιδράσεις των συνδικαλιστικών φορέων και των εκπροσώπων καθηγητών, επιστημονικών και εκπαιδευτικών φορέων οι προσπάθειες αυτές βελτίωναν εκ των πραγμάτων σε κάποιο βαθμό τις θεσμικές λειτουργίες.

Και όταν δεν το έκαναν η και οπισθοδρομούσαν ακόμη, τα γεγονότα ανάγκαζαν και ωθούσαν πάλι στη συγκέντρωση νέων θετικών δυνάμεων και ενεργοποιούσαν καινούργιες προσπάθειες συσπείρωσης και προσήλωσης στους προωθητικούς και εκσυγχρονιστικούς στόχους. Με αποτέλεσμα να επαναφέρουν το σκάφος στη σωστή πορεία και να προωθούν τα πράγματα και πάλι προς τα μπρός.

Τα συνδικάτα δεν συμφωνούσαν σχεδόν ποτέ και με τίποτε. Είχαν και δυστυχώς συνεχίζουν να έχουν και αυτά τις δικές τους σοβαρές αδυναμίες, τις αγκυλώσεις και παθογένειες. Από την άλλη όμως είναι γεγονός ότι, ορισμένες φορές διαθέτουν πολύ πιο προωθημένο και παραγωγικό λόγο.

Αυτό δεν σημαίνει πως δεν έγιναν διόλου μεταρρυθμιστικά και εκσυγχρονιστικά βήματα. Έγιναν όμως και παλινωδίες και μάλλον τα βήματα μπροστά ήταν λίγα, πολύ μικρά, καθυστερημένα και άτολμα.

Β. Αξιολογήση των αποτελεσμάτων των συστημάτων εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης.

Μέχρι το 1986 είχαμε τον μόνιμο διευθυντή με προαγωγή στο βαθμό του Γυμνασιάρχη, του Λυκειάρχη κ.λπ. Αυτό όριζε μεταξύ άλλων συγκεκριμένα ο νόμος 309/1976. Υπήρχε αξιολόγηση, αξιολογική έκθεση και αναλόγως με το αποτέλεσμα η προαγωγή. Το 1985 το καθεστώς αυτό με το ν. 1566 αλλάζει και ο διευθυντής και υποδιευθυντής γίνεται διοικητική θέση που στελεχώνεται με διαδικασία επιλογής και ορισμού από συλλογικό όργανο. Κατά βάση από το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης(Π.ΥΣ.Δ.Ε). Και η επίζηλη θέση καλύπτεται έπειτα από σχετική προκήρυξη για θητεία τεσσάρων ετών.

Το 1990, από την κυβέρνηση, με τον νόμο 2043 επιχειρείται αυτό να αλλάξει και να επανέλθει ο μόνιμος διευθυντής, πράγμα που τελικά δεν θα προχωρήσει και ματαιώνεται έπειτα και από αντιδράσεις συνδικαλιστικές και συνολικά της εκπαιδευτικής κοινότητας. Πραγματι με επόμενη ρύθμιση που ακολούθησε το 1994 αυτή η δυνατότητα, που προέβλεπαι σχετική διάταξη του 2043, ακυρώνεται. Έτσι σταθεροποιείται ο θεσμός του διευθυντή με θητεία και εδραιώνεται.

Στο εξής η όποια προσπάθεια θετική ή όχι στο ζήτημα των διευθυντών και υποδιευθυντών εστιάζεται στη διαδικασία, τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια επιλογής και ορισμού των στελεχών αυτών.

Έτσι το 1986 με το νόμο 1566 και το σετικό άρθρο 11 ορίζονται τα σχετικά κριτήρια και οι προϋποθέσεις για κατάληψη των ανωτέρω θέσεων.

Το 1994 ψηφίζεται ο νόμος 2188/1994 που μεταβάλλει ουσιαστικά τα κριτήρια ορισμού. Τα κατηγοριοποιεί και κάνει την πρώτη απόπειρα αντικειμενικοποίησης των κριτηρίων. Είναι μια προσωρινή ρύθμιση που τον επόμενο χρόνο θα αλλάξει πάλι. Ο νόμος αυτός καταργεί την συμμετοχή των δικαστικών ως προέδρων των συμβουλίων που είχε επιβάλλει ο νόμος 2043/1992.

Πράγματι το 1995 με το Π.Δ. 398/1995 γίνονται πάλι αλλαγές στον τρόπο, τις διαδικασίες και στα κριτήρια επιλογής διευθυντών και υποδιευθυντών. Με το άρθρο 12 του Προεδρικού Διατάγματος 398/95 θεσπίζονται τρεις κατηγορίες κριτηρίων.

Η επιστημονική και παιδαγωγική κατάρτιση μοριοδοτείται με 35 μονάδες, η υπηρεσιακή και διδακτική κατάσταση με 25 μονάδες και η ικανότητα άσκησης διοικητικού και καθοδηγητικού έργου μοριοδοτείται με 40 μετρήσιμες μονάδες.

Και σ'όλες στις ανωτέρω διαδικασίες, όπως και σε επόμενες, βασικό μεθοδολογικό εργαλείο για τον ορισμό των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων αποτελεί η προφορική συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον του συλλογικού οργάνου, του συμβουλίου των κρίσεων.

Το συμβούλιο της Ο.Λ.Μ.Ε. από το 2001 ακόμη σε σχετική του εισήγηση, ενόψει και του συνδικαλιστικού του συνεδρίου του 2001, για τη διοίκηση της εκπαίδευσης, αναφερόμενο στα κριτήρια και τις διαδικασίες εκλογής των διευθυντών, τόνιζε⁴³:

- α) την ανάγκη διαμόρφωσης ενός σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για τη διοίκηση των σχολικών μονάδων
- β) την απαίτηση για ένα δυναμικό λειτουργικό, αποτελεσματικό και δημοκρατικό σύστημα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης που οφείλει να εδράζεται στις δημοκρατικές αρχές της αποκέντρωσης, της συλλογικότητας και της αντιπροσωπευτικότητας
- γ) τη μεταφορά ουσιαστικών διοικητικών αρμοδιοτήτων από το κέντρο προς την περιφέρεια
- δ) την επιλογή των στελεχών διοίκησης της εκπαίδευσης μέσα από διαφανείς διαδικασίες, αξιόπιστα συμβούλια επιλογής και αξιόπιστα και αντικειμενικά αξιολογικά κριτήρια
- ε) την επιλογή διευθυντών σχολικών μονάδων με αξιοκρατικά κριτήρια όπως είναι:
 - 1. η επιστημονική κατάρτιση
 - 2. η διοικητική οργανωτική ικανότητα
 - 3. η εμπειρία στα εκπαιδευτικά θέματα
 - 4. η ικανότητα για δημιουργική συνεργασία μεταξύ όλων των παραγόντων της σχολικής ζωής.
 - 5. η πνευματική ακτινοβολία και το κύρος

Ακολουθεί το σχετικά βελτιωμένο διάταγμα Π.Δ. 25/2002. Αυτό κάνει πιο διαφανείς και πιο αντικειμενικές τις επιλογές.

Ο νέος αυτός τρόπος δεν είχε πολλές διαφορές από το προηγούμενο Π.Δ. Όμως εξακολουθούσε να γίνεται αρνητική κριτική και να επιδιώκεται από τους καθηγητές παραπέρα ακόμη βελτίωση των σχετικών διαδικασιών.

Και φθάνουμε στη δεκαετία του 2000, το 2006 και το 2010, με τους ν. 3467/2006 και 3848/2010 όπου επιχειρείται με τις ρυθμίσεις αυτές να εκσυγχρονισθεί και να ορθολογικοποιηθεί ως ένα σημείο η εκλογή των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων.

⁴³ Δ.Σ. ΟΛΜΕ: « Διοίκηση Εκπαίδευσης», στη Ημερίδα Διοίκηση Σχολικών Μονάδων, ό.π., σ. 28-29

Ο Νόμος 3467/2006.

Η αξιοκρατική επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται οι διευθυντές σχολικών μονάδων αποτελεί αδήριτη αναγκαιότητα. Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος το Υπουργείο Παιδείας όφειλε να επιλέγει διευθυντές, οι οποίοι θα διέθεταν διοικητική εμπειρία, δεξιότητες και εξειδικευμένα επιστημονικά προσόντα. Δυστυχώς όμως με το νόμο 3467/2006 δεν υπήρξε συγκεκριμένος και ακριβής προσδιορισμός των ιδιαίτερων γνώσεων και ικανοτήτων που απαιτούνταν για την κατάληψη της διευθυντικής αυτής θέσης, καθώς δεν υφίσταντο ουσιώδης αντιστοιχία με τα ζητούμενα κριτήρια επιλογής. Δόθηκε μεγάλη βαρύτητα στα χρόνια υπηρεσίας των υποψηφίων και ιδιαίτερα στη διδακτική τους εμπειρία. Τελικά επικράτησε η αντίληψη ότι η αρχαιότητα ήταν ένα πολύ σημαντικό στοιχείο που βάρυνε ιδιαίτερα, ενώ το βάρος θα έπρεπε να δοθεί στις ικανότητες, στις δεξιότητες και στις διοικητικές γνώσεις. Τα παραπάνω προσόντα αξιοποιούμενα συνδυαστικά θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην επιλογή άξιων, ικανών και αποτελεσματικών διευθυντών.

Γενικά το συγκεκριμένο νομοθέτημα φαίνεται να οριοθετεί ένα ολόκληρο θεσμικό πλαίσιο, με το οποίο, έχει υποστηριχθεί⁴⁴, η κυβέρνηση παγίωνε και ολοκλήρωνε τον ασφυκτικό έλεγχο των καθηγητών και των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης. Υπήρχε ήδη και ο Ν. 2986/2002 της προηγούμενης κυβέρνησης για την περιφερειακή συγκρότηση και αποκέντρωση της εκπαίδευσης για τον οποίο επίσης η ομοσπονδία των καθηγητών είχε εκφράσει την αντίθεσή της. Και μάλιστα θεωρούσε ότι προωθεί την ιδιοτικοποίηση και τον αυταρχισμό στην εκπαίδευση. Ο κύκλος αυτός ολοκληρωνόταν με τους νέους διευθυντές σχολικών μονάδων που θα πραγματοποιούσαν την αποκέντρωση και την αξιολόγηση. Το πλαίσιο που διαμορφώθηκε τελικά υπάκουε και σε κατευθύνσεις που προέρχονται και επικρατούν στην Ε.Ε εδώ και αρκετό καιρό. Δίνονταν νέες και πρόσθετες αρμοδιότητες και εξουσίες στους διευθυντές και ουσιαστικά εμφανιζόταν πάλι ο παλιός ιεραρχικός, μονολιθικός και αυστηρά διοικητικός τρόπος οργάνωσης των σχολείων, με παράλληλη περιθωριοποίηση του συλλόγου των καθηγητών. Ο στόχος φαίνεται να ήταν η επαναφορά του παλιού συγκεντρωτικού διευθυντή σε παλιούς γνωστούς και γνώριμους ρόλους, οι νέες διοικητικές ισορροπίες και ο πλήρης έλεγχος και εξάρτηση των καθηγητών. Η «αναβάθμιση» του διευθυντή και οι περισσότερες εξουσίες που του παρέχονταν ωθεί στη δημιουργία ενός αυστηρά ιεραρχικού και πιο ασφυκτικού πλαισίου για τους καθηγητές. Επομένως ο νέος νόμος αποδυναμώνει τα παιδαγωγικά δικαιώματα και τις ελευθερίες των καθηγητών, οι οποίες είχαν θεσμοθετηθεί ήδη από την εποχή του Ν. 1566/85. Η όλη αυτή κατάσταση επιχειρούσε να

⁴⁴ Καββαδίας Γ.: «Η διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης, οι επιλογές στελεχών και ο ασφυκτικός έλεγχος εκπαιδευτικών και σχολείων», στα *αντιτετράδια της εκπαίδευσης*, τ. 81, Άνοιξη 2007, σ. 71-72

τιθασεύσει και να «πειθαρχήσει» το σύλλογο των καθηγητών, στα όρια του απλού εκτελεστή, αφαιρώντας του κάθε δικαίωμα δημιουργικής παρέμβασης.

Ο νόμος αυτός όπως ήταν φυσικό αντιμετωπίστηκε με οξεία και έντονη κριτική τόσο από τις ομοσπονδίες, όσο και από συνδικαλιστικές παρατάξεις, συλλόγους και αιρετούς εκπροσώπους. Η Δ.Ο.Ε. *χαρακτήρισε* τις διαδικασίες «προαποφασισμένες» και «κατευθυνόμενες» την βαθμολογία στις συνεντεύξεις. Στόχος ήταν, έλεγε, οι σαρωτικές αλλαγές και η εμπορευματοποίηση της εκπαίδευσης. Η Ο.Λ.Μ.Ε. σε *ανακοίνωση της 17/10/07* λέει, ότι «απαξιώθηκε η διοικητική εμπειρία, υποβαθμίστηκαν τα πτυχία και οι μεταπτυχιακοί τίτλοι και τιμωρήθηκαν όσοι απασχολήθηκαν στη διοίκηση ή έλαβαν εκπαιδευτική άδεια, αφού στερήθηκαν τα μόρια της διδακτικής εμπειρίας». Αντίθετα "θεοποιήθηκε" η αρχαιότητα, που μοριοδοτήθηκε διπλά και ως εκπαιδευτική υπηρεσία και ως διδακτική εμπειρία. Σε *σχετική ανακοίνωση καταγγελία της* η Π.Α.Σ.Κ.⁴⁵ των εκπαιδευτικών ανέφερε σχετικά για το θέμα της εκλογής και επιλογής των διευθυντών ότι:

- α) Υποβαθμίζονται πλήρως τα επιστημονικά προσόντα των υποψηφίων
- β) Η αρχαιότητα μοριοδοτείται διπλά, μία ως εκπαιδευτική και μία ως διδακτική εμπειρία
- γ) Αποκλείονται ουσιαστικά από τη διαδικασία επιλογής οι νέοι εκπαιδευτικοί

Το Συμβούλιο του Συλλόγου δασκάλων «Αλέξανδρος Δελμούζος» για το Ν.3467/2006 δήλωνε χαρακτηριστικά, ότι «ο νόμος είναι τελείως αντίθετος τόσο στη φιλοσοφία, όσο και στις διατάξεις του με τις πάγιες θέσεις του κλάδου για αντικειμενικότητα, αξιοκρατία και διαφάνεια στην επιλογή στελεχών της εκπαίδευσης».

Σχετικώς με τα κριτήρια του Ν.3467/2006, ο Χρ. Σαΐτης έκανε τις παρακάτω επισημάνσεις.

- α) Η αρχαιότητα παραμένει βασική προϋπόθεση για την επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων έστω και αν είναι γενικά παραδεκτό ότι αποτελεσματικός διευθυντής δεν είναι ο αρχαιότερος ή ο καλύτερος εκπαιδευτικός. Είναι εκείνος που διαθέτει τη συνεργατική, επαγγελματική και αντιληπτική ικανότητα.
- β) Στη διαδικασία της επιλογής, το ζητούμενο δεν πρέπει να είναι αν κάποιος υποψήφιος έχει μεταπτυχιακά διπλώματα, πτυχία και συγγραφικό έργο. Αυτό που οφείλουν να εξετάσουν είναι κατά πόσο οι τίτλοι σπουδών σχετίζονται με τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτεί η θέση του διευθυντή σχολείου.
- γ) Κριτήρια όπως «ικανότητα» του υποψηφίου να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες» και «να επιλύει προβλήματα», ίσχυσαν προνομιακά μόνο για τους ήδη υπηρετούντες

⁴⁵ Π.Α.Σ.Κ. Ανακοίνωση καταγγελία του ν. 3467/2006, κρίσεις στελεχών 2007.

διευθυντές. Αντίθετα δεν ίσχυσαν για τους νέους υποψηφίους, καθώς σε αυτούς δεν είχε δοθεί μέχρι την προκήρυξη η ευκαιρία να ασκήσουν διοικητικά καθήκοντα.

Για την Ευθ. Ντάφου⁴⁶ η επιλογή ουσιαστικά βασίστηκε στην αρχαιότητα αλλά και στην ευνοιοκρατία, η οποία επηρεάστηκε με τη βαθμολογία της συνέντευξης.

Η Υπηρεσιακή κατάσταση-Διδακτική εμπειρία.

Ο νόμος για την επιλογή στελεχών στην εκπαίδευση ποσοστιαία πριμοδότησε σε υπερβολικό βαθμό την εκπαιδευτική και διοικητική εμπειρία. Μέσα από αυτή τη διαδικασία αποκλείστηκαν σε πολύ σημαντικό ποσοστό οι νεότεροι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι διέθεταν αυξημένα επιστημονικά προσόντα. Αλλά και παλαιοί εργαζόμενοι που είχαν πάρει εκπαιδευτική άδεια ή αποσπάστηκαν σε πανεπιστήμια βρέθηκαν σε χειρότερη θέση, αν και η υπηρεσία τους στα πανεπιστήμια τους προσέφερε εκτός από μεταπτυχιακούς τίτλους και σημαντική επιστημονική εμπειρία. Ακόμη και όσοι είχαν αποσπαστεί στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ή σε εκπαιδευτικούς φορείς ή και σε άλλα Υπουργεία ή και σε πολιτικά κόμματα. Οι γνώσεις και η εμπειρία που είχαν αποκτήσει όχι μόνο δεν προσμετρήθηκαν θετικά αλλά, τελικά, κατέληξε να είναι μειονέκτημα αφού υστέρησαν σε προϋπηρεσία στα σχολεία που θα μπορούσε να τους προσφέρει διπλά και πολλές μονάδες μοριοδότησης. Η διοίκηση του Υπουργείου Παιδείας προφανώς πριμοδότησε και προώθησε όλους όσους κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους παρέμειναν αμετακίνητοι και αποκλειστικά στο χώρο του σχολείου και τη σχολική διδασκαλία.

Η μέθοδος μοριοδότησης της προϋπηρεσίας κατά τις διατάξεις του Ν. 3467/2006, δείχνει μια πολύ στενόμυαλη προσέγγιση του ζητήματος των επαγγελματικών γνώσεων και εμπειριών, ενώ θα έπρεπε αντίθετα να εμφορούνται και να διαθέτουν ανοικτό μυαλό και πνεύμα οι υποψήφιοι διευθυντές σχολείων. Ο νόμος όριζε μοριοδότηση της συνολικής εκπαιδευτικής υπηρεσίας αλλά αξιολογούσε και ενίσχυε θετικά και μοριοδοτούσε πρόσθετα μόνο το χρόνο της διδακτικής εμπειρίας στα σχολεία της ίδιας μόνο βαθμίδας εκπαίδευσης. Ευνοήθηκαν λοιπόν οι εκπαιδευτικοί που δεν μετακινήθηκαν ποτέ από το σχολείο με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη σφαιρικότητα των εμπειριών που είχαν αποκτήσει⁴⁷. Δεν αναγνώριζε ούτε καν το διδακτικό έργο των αποσπασμένων καθηγητών στις πανεπιστημιακές σχολές ή την υπηρέτησή τους στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Δηλαδή υποτιμούσε την όποια στήριξη είχαν δώσει στο διδακτικό, διοικητικό και επιστημονικό έργο των ανώτατων ιδρυμάτων ή του Ινστιτούτου. Αν και η εκεί παρουσία τους προφανώς βοηθούσε στην επαγγελματική τους πρόοδο και τη

⁴⁶ Ντάφου Ευθ.: «Η επιλογή στελεχών στην εκπαίδευση, με ειδική αναφορά στο νόμο 3467/2006», *Διοικητική Ενημέρωση*, τ. 47, Δεκέμβριος 2008, σ. 61

⁴⁷ Ντάφου Ευθ.: «Η επιλογή στελεχών στην εκπαίδευση, με ειδική αναφορά στο νόμο 3467/2006», ό.π., σ. 52-53

διεύρυνση των εμπειριών τους, στην πράξη μετατράπηκε σε τροχοπέδη, αφού δεν μοριοδοτήθηκε ως διδακτική εμπειρία, ενώ δεν είχε προβλεφθεί κάποιου άλλου είδους μοριοδότηση όπως η «στήριξη επιστημονικού έργου»

Η αρχαιότητα λοιπόν αποτέλεσε τον καθοριστικό παράγοντα για την επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων προσμετρήθηκε διπλά και ήταν προαπαιτούμενη. Όσοι είχαν πάρει εκπαιδευτική άδεια στα πλαίσια της δια βίου μάθησης και της διαρκούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης τιμωρήθηκαν, καθώς μειώθηκε η μοριοδότησή τους στη διδακτική εμπειρία, χωρίς παράλληλα, να τους δοθούν μόρια εξαιτίας των επιστημονικών καθηκόντων που άσκησαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής τους άδειας. Σε ανακοίνωση τον Μάιο του 2006, η ΠΑΣΚ των εκπαιδευτικών δασκάλων, έλεγε ότι υποψήφιος διευθυντής σχολείου με δώδεκα έτη υπηρεσίας και μετεκπαίδευση λάμβανε 12,5 μονάδες στο συνυπολογισμό αρχαιότητας, διδακτικής εμπειρίας και της διετούς μετεκπαίδευσης. Ενώ υποψήφιος με δεκατρία έτη υπηρεσίας και χωρίς μετεκπαίδευση με τον ίδιο συνυπολογισμό λάμβανε 14 μονάδες. Η διετής μετεκπαίδευση δεν αντιστάθμιζε δηλαδή ούτε ένα έτος υπηρεσίας σε μοριοδότηση. Γενικά οι ομοσπονδίες καθηγητών και δασκάλων θεώρησαν το νόμο και τις διαδικασίες ως κατασκευασμένο για προώθηση των φιλοκυβερνητών στελεχών στις θέσεις εξουσίας και διοίκησης. Δηλαδή οι φόρμουλες του νόμου εξυπηρετούσαν αυτόν ακριβώς το στόχο. Και ο νόμος απορρίφθηκε πανηγυρικά από τα συνδικαλιστικά όργανα.

Η Επιστημονική-Παιδαγωγική συγκρότηση

Αυτή η κατηγορία χαρτογραφούσε τις σπουδές και την επιστημονικό μόρφωση και συγκρότηση των υποψηφίων διευθυντών. Η μοριοδότηση περιορίστηκε πάρα πολύ και από την άλλη οι σπουδές αυτές μοριοδοτούντο, στον περιορισμένο βαθμό που γινόταν αυτό, με την ίδια κλίμακα και αδιακρίτως αν υπήρχε, ή όχι, συνάφεια των σπουδών του υποψηφίου με τη θέση και τα καθήκοντα του διευθυντή σχολείου. Έτσι υποβαθμίστηκαν πάρα πολύ οι διδακτορικές και οι μεταπτυχιακές σπουδές και ενισχύθηκαν υπέρμετρα οι οι επιμορφώσεις.

Ένα ακόμη σοβαρό θέμα ήταν το πλαφόν από το νόμο μέχρι το περιορισμένο ύψος, συνολικά, των 14 αξιολογικών μονάδων, αντίθετα με ότι συνέβαινε προηγουμένως, των κριτηρίων της επιστημονικής και παιδαγωγικής συγκρότησης. Με αποτέλεσμα να επιλεγούν ως διεθνείς υποψήφιοι με ελάχιστα ή χωρίς καθόλου αυξημένα επιστημονικά προσόντα. Έτσι μελέτη που έγινε στη Δ' διεύθυνση μέσης εκπαίδευσης της Αθήνας βρήκε ότι κρίθηκαν ως διεθνείς κατά 60% υποψήφιοι χωρίς πρόσθετα του βασικού πτυχίου επιστημονικά προσόντα. Και όσοι απ'αυτούς ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακών και άλλων τίτλων, σε μεγάλο βαθμό είχαν σπουδές διαφορετικές, και όχι επάνω στην οργάνωση και διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης.

Έτσι είχαμε το παράλογο να γίνεται λόγος για την επιμόρφωση και να μην αξιοποιούνται καθηγητές με επιστημονικά προσόντα ως διευθυντές σχολείων. Οι διδακτορικοί και μεταπτυχιακοί τίτλοι και ιδίως αυτοί που είναι και συναφείς με την διοίκηση αποτελούν σπάνια προσόντα και φανερώσουν το ενδιαφέρον των υποψηφίων για το συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο, αλλά και τη δυνατότητά τους να γνωρίζουν τις βασικές αρχές και τα θεωρητικά πλαίσια του αντικειμένου. Το θεωρητικό υπόβαθρο διευρύνει τις δυνατότητες του γνώστη και τον κάνει ικανό να χειρίζεται με μεγαλύτερη επιδεξιότητα τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κατά την άσκηση του ρόλου του ως διευθυντής ή υποδιευθυντής.

Η προσωπικότητα και γενική συγκρότηση υποψηφίου.

Ο Ν. 3467/2006 έθετε για το κριτήριο αυτό τη βαθμολόγηση μοριοδότηση των υποψηφίων διευθυντών με ανώτατο όριο άριστα τις 20 αξιολογικές μονάδες. Δηλαδή η αξιολόγηση του συμβουλίου κρίσεων για το κριτήριο της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης των υποψηφίων, με βάση την συνέντευξη σε παιδαγωγικά, οργανωτικά και διοικητικά θέματα είχε άριστα τις 20 μονάδες. Οι *ομοσπονδίες καθηγητών και δασκάλων, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις, πολλές ΕΛΜΕ αλλά και πολλοί εκπρόσωποι των καθηγητών στα ΠΥΣΔΕ, οι επιλεγόμενοι και αιρετοί, κατήγγειλαν τη διαδικασία της συνέντευξης ως απαράδεκτη, γιατί ήταν το απόλυτο και αποκλειστικό μεσοκαι κριτήριο για την εκλογή των διευθυντών των σχολικών μονάδων.* Αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι τα σταθερά μόρια, ως επί το πλείστον, είχαν οροφή τα 22 με 23 μόρια και η συνέντευξη μόνο μπορούσε να δώσει 20 μόρια. Έτσι τα συμβούλια με όργανο την συνέντευξη έκοβαν και έραβαν κατά το δοκούν διευθυντές. Ήταν κάτι που μόνο εκτρωματικό θα μπορούσε να χαρακτηριστεί. Αυτό που έγινε δεν είχε προηγούμενο. Και πράγματι η συνέντευξη ήταν αδιαφανής και ο ρόλος της κυρίαρχος. Το περιεχόμενό της ήταν γενικό και αόριστο και υπήρχε πλήρης υποκειμενικότητα στην κρίση των μελών του συμβουλίου που κατέληγε σε αυθαιρεσία. Τα στοιχεία του βιογραφικού δεν ήταν μετρήσιμα και γι' αυτό αυτό μπορούσαν να υπερικτιμηθούν, να υποτιμηθούν ή και να αγνοηθούν. Έτσι στην όλη διαδικασία χωρούσαν αυθαιρεσίες, προκαταλήψεις, νεποτισμός και πολλές παρεμβάσεις. Η συνέντευξη αναδεικνυόταν σε ρυθμιστή της εκλογής, αφού τα συμβούλια είχαν την αρμοδιότητα να βαθμολογήσουν τον κάθε υποψήφιο όπως και όσο ήθελαν και χρειαζόταν για να πετύχουν το μοίρασμα των διευθυντικών θέσεων που επιζητούσαν. Είχαν λοιπόν τη δυνατότητα να «νοθεύουν» ή να ελέγχουν το αποτέλεσμα της επιλογής⁴⁸. Το πρωτοφανές ως γεγονός, ότι ο υποψήφιος δεν είχε δικαίωμα ένστασης για τη βαθμολογία της συνέντευξης μετέβαλε τα συμβούλια κρίσεων σε απόλυτους κυρίαρχους να αποφασίζουν αυθαίρετα και να επιλέγουν κατά το δοκούν με βάση τις δικές τους επιθυμίες.

⁴⁸ Ντάφου Ευθ.: ό.π., σ. 60-61

Ο Νόμος 3848/2010.

Ο διάλογος, η δημόσια συζήτηση, η διαβούλευση και η ψήφισή του ν.3848/2010 με τίτλο : *Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού, καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση*, ξεκίνησε το Νοέμβριο του 2009 και τελείωσε ως τον Μάιο του 2010. Η Δ.Ο.Ε., αλλά και η Ο.Λ.Μ.Ε. το Φεβρουάριο του 2010 αφού συζήτησαν και εξέτασαν το νομοσχέδιο αυτό στη συνέχεια προώθησαν τις προτάσεις τους στους καθηγητές, τους δασκάλους και βέβαια στο Υπουργείο Παιδείας. Οι απόψεις αυτές ήταν κατά κύριο λόγο επικριτικές και κατήγγειλαν το Υπουργείο. Επίσης τα μέλη των Συνεργαζόμενων Εκπαιδευτικών Κινήσεων ΣΥΝΕΚ στο Δ.Σ. της Ο.Λ.Μ.Ε. σε ανακοίνωσή τους τόνιζαν πως οδηγούμαστε στην αντίληψη του «στελέχους μάνατζερ» που θα λειτουργεί στη λογική της αγοράς, καθώς θα διοικεί τις σχολικές μονάδες.

Τελικά η Ο.Λ.Μ.Ε. στον απολογισμό⁴⁹ της συνδικαλιστικής περιόδου 2009 - 2010 προέβαλε τις ακόλουθες θέσεις της:

- Με την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισσαβόνας επιχειρείται να αποδομηθεί ό,τι απέμεινε από το κοινωνικό μοντέλο.
- Η κυβέρνηση, υποταγμένη στη νεοφιλελεύθερη γραφειοκρατία των Βρυξελλών, προωθεί ένα σχολείο ιδιωτικοποιημένο και ευέλικτο.
- Οι εξαγγελίες για το «νέο σχολείο» επεδίωκαν να προετοιμάσουν την ελληνική κοινωνία για την παράδοση του Δημόσιου Σχολείου στην Περιφερειακή ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση.
- Φιλοδοξία της κυβέρνησης είναι η δημιουργία σχολείων πολλών ταχυτήτων.
- Με το νέο νόμο για την επιλογή στελεχών, αποκαλύπτεται ο τρόπος με τον οποίο οι κυβερνήσεις αξιοποιούν τη δημόσια διοίκηση.

Η υπηρεσιακή κατάσταση και καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία

Η υπηρεσιακή κατάσταση υπολογίζεται με βάση την εκπαιδευτική υπηρεσία πέραν της οκταετίας που απαιτείται για να συμμετέχει κάποιος στη διαδικασία ως υποψήφιος: άρθρο 13, παρ. 3α. Οι προϋποθέσεις που τίθενται με το άρθρο 11, 3 έχουν τη λογική οι υποψήφιοι να διαθέτουν μια σχετική και ελάχιστη τουλάχιστον εκπαιδευτική υπηρεσία. Συγκεκριμένα το βαθμό Α' και τουλάχιστον πέντε έτη διδασκαλίας. Δεν υπάρχει ο προηγούμενος διπλός

⁴⁹ Ο.Λ.Μ.Ε.: Απολογισμός του Δ.Σ. για τη συνδικαλιστική περίοδο 2009 - 2010, Αθήνα 16/6/2010

υπολογισμός της προϋπηρεσίας, ο οποίος με τον προηγούμενο νόμο πριμοδοτούσε αφειδώς καθηγητές με πολλά έτη υπηρεσίας που δεν είχαν υπηρετήσει έξω από τη σχολική τάξη.

Ο ν. 3848/2010 εξορθολόγησε κάπως το κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης και έδωσε τη δυνατότητα μοριοδότησης και με το μέγιστο σύνολο των 8 μονάδων καθηγητές με μέχρι είκοσι τέσσερα έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας και όχι, όπως προηγούμενα, αυτοί μόνο που είχαν περί τα τριάντα έτη συνολική υπηρεσία. Οι νέοι διευθυντές σχολικών μονάδων έχουν τη δυνατότητα να υπηρετήσουν και δεύτερη θητεία, ενώ όσοι έγιναν με το Ν. 3467/2006 ήταν πιθανό να συνταξιοδοτούνταν μετά την πρώτη τετραετή θητεία τους ως διευθυντές.

Σημαντική και θετική αλλαγή θεωρείται η προσμέτρηση ως εκπαιδευτικής υπηρεσίας, χρονικών περιόδων όπου οι εκπαιδευτικοί είχαν λάβει εκπαιδευτική άδεια, απόσπαση στο Πανεπιστήμιο ή σε άλλους φορείς του Υπουργείου Παιδείας. Επίσης αναγνωρίζονται τα έτη απόσπασης σε άλλα Υπουργεία καθώς και η επιστημονική τους κατάρτιση.

Όλα όσα αναφέρθηκαν δίνουν τη δυνατότητα και σε νεότερους καθηγητές με μεταπτυχιακές σπουδές, θητεία σε πανεπιστήμιο και αξιολογη διοικητική ή άλλη εμπειρία να επιδιώξουν με πιθανή επιτυχία να γίνουν διευθυντές σχολείων.

Η αξιολόγηση του κριτηρίου της διοικητικής και καθοδηγητικής εμπειρίας σταθμίζεται με ανώτατο πλαφόν τις 16 μονάδες κατά το άρθρο 14, 3β. Η άσκηση καθηκόντων σε διάφορες εκπαιδευτικές βαθμίδες, σε θέσεις επιτελικές της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Παιδείας και στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο πλέον μοριοδοτούνται. Επίσης η συμμετοχή σε υπηρεσιακά συμβούλια και σε θέσεις διοίκησης φορέων του Δημοσίου Τομέα και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η συνδικαλιστική δράση και παρουσία των συγκεκριμένων στελεχών ουσιαστικά αναγνωρίζεται πάλι, όπως και σε προηγούμενες νομοθετήσεις, θετικά για επιλογή στελεχών και άσκηση διοικητικών καθηκόντων στη μέση εκπαίδευση.

Επίσης ο νόμος 3848/2010 μοριοδοτεί κάθε είδους διοικητική εμπειρία είτε πρόκειται για θέσεις ορισμού και διορισμού είτε για θέσεις ευθύνης που οφείλονται σε αιρετές θέσεις και εκλεγμένων σε αιρετά αξιώματα, όπως λ.χ. συμβαίνει στην τοπική αυτοδιοίκηση.

Καθιερώνεται έτσι μια γκάμα μοριοδοτήσεων στο νόμο για τα ποκίλα διοικητικά πόστα και καθήκοντα, που έχουν ασκηθεί από υποψηφίους, με άνιση όμως κλιμάκωση και αξιολόγηση αυτών των καθηκόντων. Γεγονός μάλλον άστοχο. Π.χ. ο νόμος αναγνωρίζει 0,25 μόρια σε άσκηση καθηκόντων ενός έτους σε θέση αιρετού εκπροσώπου στα υπηρεσιακά συμβούλια.

Η επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση

Έχει αξία να παραδεχτούμε ότι τα κριτήρια που ορίζει αυτός ο νέος νόμος επικυρώνουν μια μεγάλη αύξηση στα επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα των υποψηφίων διευθυντών.

Οι διδακτορικές και μεταπτυχιακές σπουδές μοριοδοτούνται ικανοποιητικά, όπως και η κατοχή του δεύτερου πτυχίου. Σε τέτοιο βαθμό μάλιστα που μάλλον οδηγούν σε υπέρμετρη αξιολόγησή του κριτηρίου αυτού, με συνέπεια να δημιουργείται ανισοροπία σε σχέση με την πείρα και την άσκηση καθηκόντων. Εξακολουθεί να αξιολογείται επίσης προνομιακά η εκπαιδευτική και υπηρεσιακή επιμόρφωση, είτε τρίμηνη, είτε τετράμηνη,εξάμηνηκ.λπ.

Καθιερώνεται ακόμη σταθερά και ενισχύεται η επιμόρφωση στη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Και μάλιστα επιβάλλεται η πιστοποίησή της από φορείς του υπουργείου παιδείας ή άλλους αναγνωρισμένους φορείς. Ορίζονται δύο επίπεδα στην παραπάνω επιμόρφωσης στην πληροφορική και τις ΤΠΕ και όποιος διαθέτει επιμόρφωση του δεύτερου επιπέδου μοριοδοτείται με 3 μονάδες. Ας σημειωθεί ότι ισόποσα μοριοδοτείται και το δεύτερο πτυχίου Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι.. Η μοριοδότηση χαρακτηρίζει την μεγάλη βαρύτητα που αποδίδεται στις τεχνολογίες αιχμής. Αποτελούσε άλλωστε στόχο του υπουργείου να εντάξει στα σχολικά προγράμματα τις τεχνολογίες αυτές.

Επίσης ενισχυμένη ήταν η μοριοδότησή όσων υποψηφίων κατέχουν τίτλους ξένων γλωσσών, μίας ή και περισσότερων σε επίπεδο Β2 ή ανώτερό του. Και ο τρόπος πιστοποίησης των ξένων γλωσσών ήταν πιο έγκυρος από ό,τι στο παρελθόν.

Η υψηλή μοριοδότηση στην πιστοποιημένη γνώση μίας ή δύο ξένων γλωσσών πρέπει να θεωρηθεί δίκαιη και σωστή.

Για τη μοριοδότηση και αξιολόγηση των διδακτορικών διπλωμάτων και των μεταπτυχιακών τίτλων το Υπουργείο ακολούθησε πιο αξιοκρατικά κριτήρια.

Συγκεκριμένα, αποδέχτηκε τις προτάσεις της Ο.Λ.Μ.Ε. που υποστήριζε ότι το περιεχόμενο των παραπάνω προσόντων οφείλει να έχει συνάφεια και να εντάσσεται στις επιστήμες της αγωγής, στον επιστημονικό χώρο της αντίστοιχης ειδικότητας ή στην οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης.

Οι υποψήφιοι διευθυντές σχολικών μονάδων χρειάζεται να έχουν τα αναγκαία προσόντα που πρέπει να αποδεικνύονται έγκυρα και να αποτιμούνται και να μοριοδοτούνται φερέγγυα και σωστά.

Ως διευθυντές και υποδιευθυντές εντέλει πρέπει να επιλέγονται όσοι έχουναυξημένα τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα και τις αντίστοιχες επιστημονικές και παιδαγωγικές γνώσεις και ικανότητες. Πρέπει να έχουν σημαντική εμπειρία εκπαιδευτική και διοικητική και να έχουν επίσης επαρκή γνώση και πείρα από τη μάχιμη εκπαίδευση και την εκπαιδευτική πράξη, πέρα από τις θεωρητικές και επιστημονικές προϋποθέσεις και προαπαιτούμενα. Καταληκτικά διευθυντές και υποδιευθυντές σχολείων πρέπει να ορίζονται και να εκλέγονται όσοι υποψήφιοι τυγχάνουν της γενικής αναγνώρισης και αποδοχής των εκπαιδευτικών δομών.

Γ. Αντιπαραθετική αξιολόγηση των πρόσφατων νόμων του 3467/2006 και του 3848/2010.

Και οι δύο νόμοι ψηφίστηκαν κατά την ίδια δεκαετία του 2000. Πρόκειται όμως για διακριτές λογικές, αφού ψηφίστηκαν και τέθηκαν σε εφαρμογή από κυβερνήσεις δύο διαφορετικών κομμάτων με διαφορετικές ιδεολογικές αντιλήψεις και εκπαιδευτική φιλοσοφία. Ο νόμος του 2006 αναφερόταν στην «επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης», ενώ ο σήμερα ισχύων επονομαζόταν ως «αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού», και καθόριζε επίσης «την καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας, στην εκπαίδευση».

Οι νόμοι αυτοί δέχτηκαν έντονη και οξεία κριτική από τις ομοσπονδίες ΟΛΜΕ και ΔΟΕ, τις συνδικαλιστικές παρατάξεις και τους εκπροώπους της ΟΛΜΕ και ΔΟΕ, τους λεγόμενους αιρετούς, στα Κεντρικά Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά Συμβούλια, το Κ.Υ.Σ.Δ.Ε. και το Κ.Υ.Σ.Π.Ε. αλλά και από πλείονες εκπαιδευτικούς φορείς και μεμονωμένους επιστήμονες και ειδικούς.

Πράγματι η ΟΛΜΕ χαρακτήρισε το Ν.3467/2006 «ως πολιτική επιλογή της κυβέρνησης για κομματική άλωση της διοίκησης της εκπαίδευσης και διαιώνισης των ημετέρων»⁵⁰, ενώ τις διαδικασίες ανάδειξης των διευθυντών τις θεώρησε «ως κυριαρχία του άκρατου κομματισμού, του ρεβανσισμού και των διακρίσεων»⁵¹. Και η ΔΟΕ, άλλωστε, σε σχετική ανακοίνωσή της⁵² για την «επιλογή στελεχών εκπαίδευσης», κατήγγειλε ως προαποφασισμένες τις επιλογές που επικυρώθηκαν με την «κατευθυνόμενη βαθμολογία» στις συνεντεύξεις, που θύμιζαν παρωδία.

Αλλά και στο Ν. 3848/2010 δεν επιφυλάχτηκε καλύτερη υποδοχή. Κατακρίθηκε ως «στρατηγική της Λισσαβόνας». Επικρίθηκε⁵³ έντονα «ως ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιούν οι κυβερνήσεις τη Δημόσια Διοίκηση», δηλαδή «ως κομματικό λάφυρο, ως μέσο εξυπηρέτησης μικροκομματικών σκοπιμοτήτων και ικανοποίησης "ημετέρων"» που τελικά «έκαναν σκόνη τις εξαγγελίες του Υπουργείου Παιδείας για διαφάνεια και αξιοκρατία». Ελέγετο ότι επιλέχθηκαν όλοι όσοι ήταν φιλικά διακείμενοι στο περιβάλλον του γραφείου της υπουργού παιδείας. Με δεδομένη την κριτική αυτή της Ο.Λ.Μ.Ε., η πλειοψηφούσα σ' αυτήν παράταξη της Δ.Α.Κ.Ε. σε σχετική πολυσέλιδη ανακοίνωσή της⁵⁴ χαρακτήριζε το νόμο για τις «Επιλογές Στελεχών», ως αυτόν που «ενισχύει τον κομματισμό, τις πελατειακές σχέσεις, την αδιαφάνεια και την υποβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών». Είναι γνωστός ο διαγκωνισμός για το θέμα αυτό των παρατάξεων και κύρια των δύο μεγαλύτερων της ΠΑΣΚ και της ΔΑΚΕ, αλλά και των υπολοίπων.

⁵⁰ Ο.Λ.Μ.Ε. : «Σχετικά με το νομοσχέδιο για την επιλογή στελεχών εκπ/σης», Αθήνα, 12/5/2006

⁵¹ Ο.Λ.Μ.Ε.: Ανακοίνωση «Για τις επιλογές των στελεχών της εκπαίδευσης», Αθήνα, 17/10/2007.

⁵² Δ.Ο.Ε.: Ανακοίνωση «Για την επιλογή στελεχών εκπαίδευσης», Αθήνα, 20/11/2007,

⁵³ Ο.Λ.Μ.Ε. : «Απολογισμός του Δ.Σ. της Ο.Λ.Μ.Ε. για τη περίοδο 2009- 2010», Αθήνα, 16/6/2010,

⁵⁴ Δ.Α.Κ.Ε. ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ Δ.Ε.: «Η θέση της Δ.Α.Κ.Ε. Δ.Ε. για το πολυνομοσχέδιο για την παιδεία», Αθήνα, 2/5/2010,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Εκπαιδευτικά παραδείγματα άλλων Χωρών της Ευρώπης.

Εισαγωγικά. Σε μία από τις πιο πρόσφατες σχετικές εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής γύρω από την εκπαίδευση και τους διευθυντές σχολείων περιλαμβάνονται και τα εξής:

Εκτός από την επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας για τη θέση του διευθυντή σχολείου στις περισσότερες χώρες απαιτείται ειδική επομόρφωση. Στη σημερινή εποχή οι διευθυντές των σχολείων πρέπει να φέρουν σε πέρας πολύπλευρα και δύσκολα καθήκοντα. Στα καθήκοντα αυτά εκτός από την οργάνωση της διδασκαλίας και της μάθησης περιλαμβάνονται και η διαχείριση των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων.

Η επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση είναι ζωτικής σημασίας και πρέπει να συνεκτιμώνται διάφορα κριτήρια επιλογής. Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν κανονισμοί οι οποίοι προβλέπουν τις επίσημες απαιτήσεις για τη διεκδίκηση της θέσης του διευθυντή σχολείου. Στις απαιτήσεις αυτές συμπεριλαμβάνονται η διοικητική εμπειρία και η σχετική επιμόρφωση.

Εδώ θα παραθέσουμε συνοπτικά ορισμένα κύρια στοιχεία από δύο εκπαιδευτικά παραδείγματα ευρωπαϊκών χωρών. Το ένα αφορά αποκεντρωμένο εκπαιδευτικό σύστημα και το άλλο προσειδιάζει περισσότερο σε συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό διοικητικό σύστημα.

A. Αγγλία

Εκπαιδευτικό σύστημα, διευθυντές και διοίκηση των σχολείων.

A .1. Εκπαιδευτικό σύστημα και διοίκηση των σχολείων

Το εκπαιδευτικό σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου αφορά την Αγγλία, την Ουαλία, τη Σκωτία και τη Βόρεια Ιρλανδία. Δεν είναι ενιαίο, καθώς Αγγλία και Ουαλία έχουν θεσμοθετήσει το ίδιο σύστημα, ενώ οι άλλες δύο περιοχές του Ηνωμένου Βασιλείου έχουν το δικό τους εκπαιδευτικό σύστημα. Την ευθύνη για τη διαμόρφωση της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής και την άσκηση της γενικής εποπτείας στην εκπαίδευση έχει το Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών (Department of Education and Science). Στην κορυφή της πυραμίδας του εκπαιδευτικού συστήματος είναι ο Υπουργός Παιδείας, ο οποίος έχει και την κυβερνητική ευθύνη προσωπικά της ασκούμενης εκπαιδευτικής πολιτικής. Στη δικαιοδοσία του έχει και τον Τομέα των Σχολείων που βρίσκεται σε άμεση επαφή με τα τοπικά συμβούλια. Οι υπουργικές αρμοδιότητες αφορούν κυρίως τον σχεδιασμό και την επιτελική λειτουργία, αλλά υπάρχει και ο χρήσιμος διοικητικός θεσμός των επιθεωρητών των σχολείων. Οι τελευταίοι αναφέρονται απευθείας στον ίδιο τον Υπουργό⁵⁵.

Το Αγγλικό εκπαιδευτικό σύστημα διοικείται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Οι διοικητικές εκπαιδευτικές αρμοδιότητες κατανέμονται μεταξύ της κεντρικής κυβέρνησης, των τοπικών αρχών, των σχολικών συμβουλίων και των συλλόγων των εκπαιδευτικών των σχολείων. Υπάρχουν δυο θεσμοθετημένα όργανα: οι Τοπικές Αρχές (Local Authorities) και οι Τοπικές Εκπαιδευτικές Αρχές (LEA)

Καθοριστικός λοιπόν είναι ο ρόλος των Τοπικών Εκπαιδευτικών Αρχών (LEA) ενώ στα σχολεία που συντηρούνται από τις παραπάνω Αρχές, οι διευθυντές είναι υπόλογοι σ' αυτές. Στο Αγγλικό Εκπαιδευτικό σύστημα οι σχολικές μονάδες λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό με ιδιωτικά οικονομικά κριτήρια σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Σε τοπικό επίπεδο λοιπόν, το σχολείο έχει τον έλεγχο των πόρων, ενώ εντός αυτού του διοικητικού πλαισίου κεντρικός είναι ο ρόλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Μεταξύ των πολλαπλών αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου του Σχολείου είναι και ο διορισμός του διευθυντή, καθώς και η οργάνωση σεμιναρίων που σχετίζονται με το έργο του διευθυντή, και αναφέρονται μεταξύ των άλλων σε θέματα νομοθεσίας, διοίκησης και διαχείρισης των

⁵⁵ Ρήγας Αντ.: *Σύγχρονα Εκπαιδευτικά Συστήματα*, τ. β', έκδοση 4^η, Αθήνα 2002, σ.σ. 19, 26 -27

σχολικών πόρων. Ο διευθυντής εάν το επιθυμεί μπορεί να συμμετέχει στο Δ.Σ. και η θέση του ως ρυθμιστή των σχολικών υποθέσεων στο πλαίσιο της τοπικής κοινότητας είναι μεγάλης σημασίας.

Η αποκέντρωση είναι ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα του αγγλικού εκπαιδευτικού συστήματος. Οι διάφορες εκπαιδευτικές αρμοδιότητες δεν αποτελούν αποκλειστικό προνόμιο της κεντρικής πολιτικής και εκπαιδευτικής εξουσίας και κατανέμονται στις διάφορες τοπικές αρμόδιες αρχές. Κυρίαρχο χαρακτηριστικό των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων στην Αγγλία είναι η αποκέντρωση των σχολείων μέσω της παραχώρησης αρμοδιοτήτων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και η εφαρμογή και μοντέλων αυτονομίας στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας. Το εκπαιδευτικό σύστημα της Αγγλίας χαρακτηρίζεται από μακρά παράδοση αποκέντρωσης. Η σχολική μονάδα παίζει πολύ σπουδαίο ρόλο στη λήψη αποφάσεων και στην εισαγωγή αλλαγών και καινοτομιών. Έχει δε την ευθύνη της διαχείρισης προγραμμάτων διδασκαλίας και εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού

Η μεγάλη κινητικότητα σε αλλαγές στην Αγγλία, η ένταση και η έκταση αυτών των μεταρρυθμίσεων μετέδωσε ένα «νέο πνεύμα διοίκησης». Ακόμη σε κάποια φάση προλημάτισε πολύ η αυξημένη εξουσία των διευθυντών ως απειλητική κατάσταση για τον επαγγελματισμό των καθηγητών που της τάξης. Πολύ συχνά η επαγγελματική αυτοπεποίθηση των καθηγητών μειωνόταν από τις ιεραρχικές μορφές του ελέγχου και της επιθεώρησης και από την αυξημένη διοικητική εξουσία. Υπήρξε λοιπόν αύξηση του ανταγωνισμού σε ένα εκπαιδευτικό σύστημα που ήταν προσανατολισμένο στις ανάγκες της αγοράς. Επίσης εντοπίστηκε η διεύρυνση του χάσματος ανάμεσα στο ρόλο των καθηγητών και των εκπαιδευτικών και των διευθυντών, καθώς η μεταρρύθμιση των δομών αύξησε τις διοικητικές αρμοδιότητες των διευθυντών, προσδίδοντάς τους ένα ρόλο ανώτερου στελέχους αποκομένου από την σχολική ζωή.

A .2 . Τα κριτήρια και η πρόσληψη των διευθυντών σχολικών μονάδων.

Η διοίκηση και η λειτουργία της Αγγλικής Εκπαίδευσης και των σχολείων της κατά βάση στηρίζεται στο θεσμό αλλά και την προσωπικότητα των διευθυντών των σχολικών μονάδων. ο τρόπος ορισμού και πρόσληψής τους υλοποιείται από τα τοπικά συμβούλια τα οποία είναι αρμόδια να:

- α) κοινοποιήσουν αρμοδίως την ύπαρξη της κενής θέσης και
- β) προκηρύξουν τη θέση σε εθνικό επίπεδο

Υπάρχουν ορισμένα συγκεκριμένα κριτήρια για την επιλογή των διευθυντών σχολείων. Οι διευθυντές διορίζονται από τις Τοπικές Εκπαιδευτικές Αρχές (LEA), όπως και τρία μέλη του Σχολικού Συμβουλίου⁵⁶.

Η σχολική μονάδα δημοσιοποιεί και κοινοποιεί ένα συνοπτικό κείμενο με τα βασικά στοιχεία της, ώστε οι ενδιαφερόμενοι να λάβουν γνώση και στη συνέχεια εάν το επιθυμούν να υποβάλουν αίτηση για διευθυντική θέση. Τα στοιχεία που αναφέρονται και λειτουργούν ως κίνητρο για την εκδήλωση ενδιαφέροντος είναι:

- α) τα οικονομικά κίνητρα
- β) το εργασιακό περιβάλλον
- γ) η εκπαιδευτική φιλοσοφία του σχολείου
- δ) το είδος της διοίκησης και η θέση που προκηρύσσεται
- ε) η ευθύνη στη λήψη των αποφάσεων
- στ) η εποπτεία
- ζ) οι δημόσιες σχέσεις
- η) η ελευθερία στον προγραμματισμό
- θ) η δυνατότητα ανταπόκρισης σε πιθανές αναγκαίες αλλαγές.

Ο υποψήφιος διευθυντής οφείλει, πλέον, να κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα στην Εκπαίδευση. Και μάλιστα από το 2004 και δω απαιτείται η κατοχή του ειδικού «Εθνικού Πιστοποιητικού Επαγγελματικής Επάρκειας για Διευθυντές», ενώ και η κατοχή του «National Professional Qualification for Headship» (NPQH), έχει καταστεί πλέον προαπαιτούμενο και απαραίτητο προσόν για όλους τους υποψήφιους διευθυντές σχολείων. Έτσι η επιλογή σε θέσεις διευθυντή πραγματοποιείται με καταρτισμένο και εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό. Η ηλικία, το φύλλο, τα ψυχολογικά προσωπικά στοιχεία, η ελκυστικότητα και η καταγωγή παίζουν επίσης ρόλο στην εκλογή των διευθυντών σχολείων. Η συνέντευξη των υποψηφίων διευθυντών, ωστόσο, είναι το πιο σημαντικό και καθοριστικό κριτήριο στην επιλογή. Πραγματοποιείται στα Γραφεία της Εκπαίδευσης και διαρκεί περί τα τριάντα λεπτά, καλύπτει όλα τα εκπαιδευτικά ζητήματα και κυρίως τα θέματα διοίκησης και της σχετικής νομοθεσίας. Στη συνέχεια τα μέλη της Επιτροπής εκφράζουν τη γνώμη τους και ακολουθεί η τελική εκλογή και ο ορισμός. Οι διευθυντές επιλέγονται συνήθως για μια επταετία, ενώ αξιολογούνται κάθε τέσσερα έτη.

56

Γκόβαρης Χρ. - Ρουσάκης Ι.; Ευρωπαϊκή Ένωση..., ό.π., σ. 55 και Διοίκηση και δομές αξιολόγησης των σχολείων... στις χώρες της Ε. Κ., Ευρυδίκη, 1991, ό.π., σ. 43

Λαμβάνουν δε ένα επίδομα πέρα από το βασικό μισθό των καθηγητών και των διδασκόντων στο ύψος του 10% έως και 50% με βάση και τους στόχους που θέτει το Δ.Σ. του σχολείου.

Α . 3. Ο ισχυρός ρόλος και τα σπουδαία καθήκοντα των διευθυντών σχολικών μονάδων

Οι μεγάλες τοπικές αρμοδιότητες των αρχών και η μεγάλη αυτονομία της σχολικής μονάδας αναδεικνύουν το διευθυντή στο βασικό όργανο για την εύρυθμη λειτουργία των σχολείων. Οι διευθυντές αποτελούν τους συνδετικούς κρίκους ανάμεσα στην εκπαιδευτική κοινότητα και την τοπική κοινωνία που αποφασίζει μαζί με το σχολείο για τα βασικά θέματα της λειτουργίας του. Έτσι ο ρόλος των διευθυντών απαιτεί αυξημένα προσόντα και ικανότητες για τον οικονομικό σχεδιασμό, την διαχείριση των πόρων και του προσωπικού και την καθημερινή λειτουργία, καθώς όλα αυτά απαιτούν υπευθυνότητα, αποφασιστικότητα και προσήλωση.

Ο διευθυντής πρέπει να είναι επαγγελματικά καταρτισμένος και είναι ο φυσικός ηγέτης του σχολείου. Είναι υπόλογος στο σχολικό συμβούλιο για τη σχολική μονάδα και προσφέρει όραμα και προσανατολισμό. Εμπνέει τους καθηγητές με το παράδειγμά του. Διασφαλίζει την κατάλληλη οργάνωση για την επίτευξη των σχολικών στόχων. Είναι συνυπεύθυνος για την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας. Ορίζει τις προτεραιότητές του για τη συνεχή βελτίωσή του σχολείου και διασφαλίζει το εκπαιδευτικό περιβάλλον και την ισότητα ευκαιριών για όλους. Διαχειρίζεται τα οικονομικά και λαμβάνει τις αποφάσεις για την εσωτερική οργάνωση, τη διοίκηση και τον έλεγχο της σχολικής. Είναι υπόλογος στις κρατικές εκπαιδευτικές αρχές που τον θεωρούν ατομικά υπεύθυνο για την λειτουργία του σχολείου. Η αρμοδιότητά του σε θέματα προσωπικού είναι αποφασιστική. Διαμορφώνει την φιλοσοφία του σχολείου και είναι στο κέντρο όλων των αποφάσεων. Ο ίδιος παίρνει τις περισσότερες αποφάσεις που αφορούν την καθημερινή λειτουργία του σχολείου, επιλύει με ευθύνη του όλα τα παιδαγωγικά σχολικά ζητήματα και συμμετέχει στη λήψη όλων των άλλων αποφάσεων για την πορεία του σχολείου.

Β . Γαλλία.

Εκπαιδευτικό σύστημα και διευθυντές σχολείων.

Β.1. Εκπαιδευτικό σύστημα

Η Γαλλία σύμφωνα και με την διοικητική της παράδοση έχει συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα με πολύ περιορισμένη δυνατότητα αυτόνομης δράσης και σχολικής αυτενέργειας .

Το Γαλλικό εκπαιδευτικό σύστημα διαρθρώνεται στις παρακατω βαθμίδες:

α.- Προσχολική αγωγή και εκπαίδευση

β.- Πρώτη βαθμίδα.

Περιλαμβάνει τη στοιχειώδη εκπαίδευση.

γ.- Δεύτερη βαθμίδα.

Η δεύτερη βαθμίδα διακρίνεται σε:

1. Πρώτο κύκλο, Κολλέγιο και

2. Δεύτερο κυκλο, Λύκειο

δ.- Πανεπιστημιακή βαθμίδα

Διοικητικά και εκπαιδευτικά η πρώτη και η δεύτερη βαθμίδα, χωρίζονται σε περιφέρειες. Το εκπαιδευτικό σύστημα, εδώ, «αποκεντρώνεται» διοικητικά σε επίπεδο περιφέρειας. Δηλαδή οι εξουσίες βρίσκονται σε περιφερειακό επίπεδο, ενώ ο υπουργός εκπροσωπείται από τον προϊστάμενο που είναι η κεφαλή της εκπαίδευσης στην διοικητική περιοχή. Μετά το 1982 ξεκίνησε μια προσπάθεια αποκέντρωσης και οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες ήταν περιορισμένης κλίμακας. Ο «νόμοι της αποκέντρωσης», ο μεν του 1982 είχε ως κύριο στόχο τον περιορισμό της γραφειοκρατίας, ενώ ο νόμος του 1997 θεσμοθετούσε την εφαρμογή μιας νέας εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης γνωστής ως «πρόγραμμα Allegre». Βασικοί του στόχοι ήταν η ενίσχυση της επιμόρφωσης των διευθυντών και ο περιορισμός της γραφειοκρατίας. Τα Κολλέγια και τα Λύκεια χρηματοδοτούνται από το κράτος, ενώ στη διοίκησή τους συμμετέχει, πλέον, και, κυρίως, σε διαχειριστικά θέματα έχει σοβαρό λόγο και η τοπική αυτοδιοίκηση.

Β .2. Η διοίκηση των σχολικών μονάδων

Σήμερα τα λεγόμενα όργανα κοινωνικής και λαϊκής συμμετοχής έχουν αποκτήσει αποφασιστικές αρμοδιότητες σε θέματα λειτουργίας των σχολικών μονάδων. Οι αρμοδιότητές τους δε ανάγονται μέχρι και την έγκριση, τουλάχιστον, μέρους του σχολικού προγράμματος.

Από τα τέλη της δεκαετία του 1980 η ευθύνη διοίκησης των σχολικών μονάδων στα Κολλέγια και τα Λύκεια ανατέθηκε στα λεγόμενα Σχολικά Συμβούλια. Στη σύνθεσή τους συμμετέχουν⁵⁷:

- ο δήμαρχος
- ο δημοτικός σύμβουλος που είναι υπεύθυνος για τις σχολικές υποθέσεις
- οι εκπρόσωποι της περιφερειακής διοίκησης
- οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι του διδακτικού, διοικητικού και υπηρεσιακού προσωπικού
- οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι των γονέων
- οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι των μαθητών
- ο διευθυντής ως αντιπρόσωπος των δημόσιων οργάνων

Οι δήμοι, όμως, στη Γαλλία δεν έχουν καθοριστικές αρμοδιότητες στη λήψη των εκπαιδευτικών αποφάσεων, όπως π.χ. στη Γερμανία. Εκπροσωπούνται ωστόσο στα Σχολικά Συμβούλια, τα οποία αποφασίζουν⁵⁸ για τις διοικητικές, εκπαιδευτικές και παιδαγωγικές λειτουργίες των σχολικών μονάδων. Τα σχολικά συμβούλια εγκρίνουν τον προϋπολογισμό που βασίζεται στις σχετικές προτάσεις των διευθυντών. Εξαιτίας όμως του συγκεντρωτισμού, ο οποίος συνεχίζει να υπάρχει δεν παρεμβαίνουν στην επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων. Η συγκεκριμένη αρμοδιότητα είναι στο Υπουργείο Παιδείας και στη τοπική διοίκηση εκπαίδευσης. Επομένως τις αποφασιστικές αρμοδιότητες τις έχουν τα Σχολικά Συμβούλια.

Στο γαλλικό εκπαιδευτικό σύστημα για τις δύο πρώτες βαθμίδες υπάρχουν οι εθνικοί επιθεωρητές που έχουν ως αρμοδιότητα την ποιότητα της εκπαίδευσης και κάνουν τους σχετικούς ελέγχους. Παράλληλα υπάρχουν οι «επιθεωρητές των ακαδημιών», οι οποίοι εποπτεύουν τις αντίστοιχες εκπαιδευτικές περιφέρειες. Αυτοί ασχολούνται με τον έλεγχο των σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αξιολογούν το έργο των διευθυντών

Β .3. Ο διορισμός και ο ρόλος των διευθυντών των σχολικών μονάδων

Στη Γαλλική μέση εκπαίδευση μετά το 1988 οι διευθυντές έχουν ένα ιδιαίτερο καθεστώς και το δικό τους μοντέλο επαγγελματικής σταδιοδρομίας και εξέλιξης.

Ο διευθυντής είναι καθηγητής και μπορεί να:

- είναι και διδάσκων καθηγητής
- να είναι ένας εξειδικευμένος στη σχολική καθοδήγηση π.χ. σχολικός ψυχολόγος

⁵⁷ Διοίκηση και Δομές αξιολόγησης..στις χώρες της Ε.Κ., Ευριδίκη 1991., ό.π.,σ.σ. 33,45

⁵⁸ Διοίκηση και Δομές αξιολόγησης....Ε.Κ., Ευριδίκη 1991, σ. 37 - 38

- να είναι ένας εκπαιδευτικός σύμβουλος
- ή ένας επιθεωρητής

Οι παραπάνω διορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας με επιλογή, προαγωγή ή τοποθέτηση όταν πρόκειται για επιθεωρητές⁵⁹.

Οι υποψήφιοι οφείλουν να έχουν συμπληρώσει πέντε έτη υπηρεσίας, να είναι μικρότεροι των πενήντα ετών και να έχουν συμμετάσχει με επιτυχία σε ειδικές εξετάσεις υποψηφίων διευθυντών. Διαφορετικά μπορούν με μόνη την αυξημένη προϋπηρεσία και υπό προϋποθέσεις, εάν έχουν συμπληρώσει δέκα έτη υπηρεσίας και περιλαμβάνονται σε ειδική επετηρίδα, να θέσουν υποψηφιότητα για διευθυντές. Η επιλογή πραγματοποιείται κεντρικά και για την τοποθέτησή τους αποφασίζει ο διευθυντής της εκπαιδευτικής περιφέρειας. Για την πρώτη περίπτωση υποψηφίων υπάρχει δοκιμαστική περίοδος ενός έτους και για τη δεύτερη κατηγορία υποψηφίων δύο χρόνια. Η επιτυχής ολοκλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου οδηγεί στο μόνιμο διορισμό τους σε θέση διευθυντή⁶⁰.

Είναι υποχρεωτικό λοιπόν να διαθέτουν οι υποψήφιοι διδακτική εμπειρία, ενώ η διοικητική εμπειρία, οι ειδικές ή μεταπτυχιακές σπουδές και ορισμένα άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το ήθος και η προσωπικότητα προσαναγκάζουν τις πιθανότητες επιτυχούς εκλογής.

Πρέπει να γνωρίζει να διεξάγει την αξιολόγηση, σε συνεργασία με τα υπόλοιπα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας. Το ρόλο αυτό τις περισσότερες φορές στη Γαλλία καλείται να αναλάβει ο διευθυντής.

Σημαντική παράμετρος που καθορίζει το ρόλο του διευθυντή είναι ο χρόνος απασχόλησής του σε διδακτικά καθήκοντα. Πρέπει να έχει διδακτικό ωράριο, δηλαδή να μπορεί να διδάσκει μαθήματα και να διδάσκει, ιδιαιτέρως, στις μικρές και πολύ μικρές σχολικές μονάδες.

Οι διευθυντές σχολικών μονάδων στις αποδοχές τους παίρνουν και το σχετικό επίδομα για τα πάρα πολύ σημαντικά τους διευθυντικά καθήκοντα.

⁵⁹ Διοίκηση και Δομές..Ευριδίκη 1991, ό.π., σ.σ. 48-49, 51, 57

⁶⁰ Γκόβαρης Χρ. - Ρουσάκης Ι.: ό.π., σ. 49

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Δημόσια διοίκηση

«α) Με τη **λειτουργική έννοια**, δηλαδή, από την άποψη της δραστηριότητας, «διοίκηση» είναι η διενέργεια νομικών πράξεων και υλικών ενεργειών για την επιδίωξη ενός σκοπού. β) Με την **οργανική έννοια**, η διοίκηση ταυτίζεται με το πρόσωπο ή τους συλλόγους προσώπων, οι οποίοι, σύμφωνα με τους σχετικούς κανόνες δικαίου, έχουν δικαίωμα ή αρμοδιότητα ή υποχρέωση να ασκήσουν τη δραστηριότητα αυτή⁶¹.»

Διοίκηση αποκαλούμε «τη λειτουργική διαδικασία που περιλαμβάνει πέντε ενέργειες: τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη διεύθυνση, το συντονισμό και τον έλεγχο»⁶².

Η «Διοίκηση, σημαίνει: διαχείριση, φροντίδα, εποπτεία υποθέσεων και προσώπων⁶³.

Ως ακαδημαϊκό αντικείμενο, « δημόσια διοίκηση είναι η μελέτη της ανάπτυξης της δημόσιας πολιτικής από κυβερνήσεις, δημόσιες υπηρεσίες και υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, καθώς και της διαδικασίας υλοποίησης των μονομερών αποφάσεών τους»⁶⁴.

Στο βιβλίο της Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, η κ. Μαρκαντωνάτου, αναφέρει: Η Δημόσια Διοίκηση συνδέεται με το Κράτος, διότι είναι η διοίκηση του Κράτους, των νομικών προσώπων δημοδίου δικαίου και των άλλων δημοσίων οργανισμών. Η κύρια αποστολή της Διοίκησης είναι η εξασφάλιση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, ήτοι η εκτέλεση ορισμένων ενεργειών με τις οποίες παρέχονται κοινωνικές υπηρεσίες ή αγαθά στους διοικούμενους, όπως η έννομη τάξη, η δημόσια υγεία, η παιδεία κλπ⁶⁵.

⁶¹ Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Τόμος 1, Αθήνα 2011., ό.σ. 11

⁶² Bradie M.B.: *Fayol on Administration*, London 1967, p. 9

⁶³ Τάχος Α. :Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2008, σ. 19

⁶⁴ J. A. Chander: Δημόσια Διοίκηση, Συγκριτική Ανάλυση , εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2003, σ. 20

⁶⁵ Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α.: Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, Εισαγωγή κλπ, Β' εκδ. Εκδ. Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2013, σ. 55, στ 17.

Δι' αυτής της λειτουργίας συντονίζονται οι επιμέρους προσπάθειες των ατόμων, οι οποίες οδηγούν τελικά στην πραγματοποίηση κοινών στόχων. Τα διοικητικά στελέχη, επομένως, πρέπει να έχουν κατάλληλη κατάρτιση στη διοίκηση και γνώση της διοικητικής επιστήμης, αλλά και πως επιτυγχάνεται η καλή διοίκηση

Διοίκηση, επομένως, είναι η λειτουργική και διαχειριστική διαδικασία που οργανώνει και διευθύνει πρόσωπα, πράγματα και καταστάσεις με ορθολογιστικά κριτήρια και αποτελεσματικό τρόπο.

Δημόσια διοίκηση, δε, η διοίκηση δημόσιων υπηρεσιών, οργανισμών και φορέων με επωφελή τρόπο και ικανοποιητικά αποτελέσματα για τους διοικούμενους και το δημόσιο οργανισμό ή τη δημόσια υπηρεσία.

Η άσκηση λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, κατοχυρώνεται στην παρ. 2 του άρθ. 26 του Συντάγματος σύμφωνα με την οποία «.....Η εκτελεστική λειτουργία ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση.....».

Εξάλλου στο άρθρο 103 του Συντάγματος προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι «.....Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το λαό.....» ενώ στην παρ. 4, του ιδίου άρθρου 103, ορίζεται «.....Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι, εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν.....».

Ακόμη: Στην έννοια της δημόσιας διοίκησης, δεν ανήκουν μόνο οι υπηρεσίες του Κράτους που ασχολούνται με τη δράση αυτού, αλλά και τα ν.π.δ.δ. τα οποία ασκούν εξουσία, κατά παραχώρηση από το Κράτος και οι υπάλληλοι αυτών, ανήκουν στη δημόσια διοίκηση. Κατά συνέπεια, η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, καθορίζεται από ένα πλέγμα νόμων και κανονιστικών πράξεων στα πλαίσια του συντάγματος⁶⁶.

Το 1985 ανατρέπεται το ως τότε γνωστό βαθμολογικό καθεστώς και μεταξύ άλλων καταργούνται οι βαθμοί των Γενικών και Αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών και ψηφίζεται ο

⁶⁶ Ζαφείρη-Καμπίση Α., Επιτ. Γεν. Διευθυντού ΟΑΕΕ-ΤΑΕ, τ. Προέδρου Δ.Σ. Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε., Άρθρο, σ. 4

νόμος 1586/1985 για το ενιαίο βαθμολόγιο, όπως είναι γνωστός. Συστήνονται πενταμελή υπηρεσιακά συμβούλια με συμμετοχή δύο εκπροσώπων των εργαζομένων.

Το Ενιαίο Βαθμολόγιο

Το ενιαίο βαθμολόγιο με τους βαθμούς Α', Β', Γ', Δ', Ε', ήταν πράγματι τομή, σε σχέση με τα μέχρι τότε ισχύοντα στον υπαλληλικό κώδικα ο οποίος προέβλεπε βαθμολογική εξέλιξη και μόνιμη ιεραρχία. Η βαθμολογική κλίμακα μειώθηκε δραστικά και καταργήθηκαν οι ενιαίες θέσεις και οι προαγωγές πλέον διενεργούντο με τη συμπλήρωση και μόνο συγκεκριμένου χρόνου υπηρεσίας.

Στόχος του νέου βαθμολογίου σύμφωνα με τη σχετική εφαρμοστική εγκύκλιο, ήταν :

- Η ακώλυτη από τυπικά εμπόδια και αξιοκρατική από άποψη ουσιαστικών προσόντων βαθμολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων.
- Η κατάργηση της αρχαιότητας ως καθοριστικού παράγοντα για τις προαγωγές και τις τοποθετήσεις υπαλλήλων και προϊσταμένων.
- Αυστηρή αξιοκρατική επιλογή προϊσταμένου από Υπηρεσιακό Συμβούλιο στο οποίο μετέχουν εκπρόσωποι των υπαλλήλων.
- Συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων από υπηρεσιακούς παράγοντες που είναι σε θέση να γνωρίζουν πρόσωπα και πράγματα.
- Δυνατότητα επιλογής προϊσταμένου από υπαλλήλους όλων των κατηγοριών (ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ).

Το Ενιαίο Μισθολόγιο

Στα μέσα του 1984, δηλαδή πριν από το Ενιαίο Βαθμολόγιο, ψηφίζεται ο Νόμος 1505/84. Είναι ο νόμος για το λεγόμενο Ενιαίο Μισθολόγιο, ο οποίος προέβλεπε πλήρη αποσύνδεση του βαθμού από το μισθό.

Μια μάλλον οξεία κριτική, από πρώην ανώτατο στέλεχος της διοίκησης, λέει για τις αλλαγές αυτές (Ενιαίο Βαθμολόγιο, Ενιαίο Μισθολόγιο, κλπ) στη Δημόσια Διοίκηση:

Μία νέα εποχή ανέτειλε για τη δημόσια διοίκηση, η οποία χαρακτηρίζεται από την απουσία ανωτάτων μονίμων υπαλλήλων και ικανών στελεχών – πλην ελαχίστων εξαιρέσεων – η οποία άρχισε σιγά αλλά σταθερά, να βυθίζεται σ' ένα τέλμα από το οποίο δεν έχει ξεφύγει παντελώς. Η κατάργηση της αρχαιότητας, δημιούργησε έλλειψη σεβασμού προς υπαλλήλους,

που είχαν περισσότερα έτη υπηρεσίας και γνώσεις και επικράτησε η αυθάδεια σ' όλα τα στάδια και η κομματοκρατία⁶⁷.

Οι εκπρόσωποι των υπαλλήλων, που μετείχαν και συνεχίζουν να μετέχουν στα Υπηρεσιακά Συμβούλια, εκπροσωπούσαν καλύτερα τα συμφέροντα των υπαλλήλων, αλλά όντες συνδικαλιστές και προκειμένου να εξασφαλίσουν την επανεκλογή τους σε μελλοντικές αρχαιρεσίες δεν απέφυγαν, πάντοτε, την ανάπτυξη πελατειακών σχέσεων και σχέσεων εξάρτησης με τους υπαλλήλους, με όλα τα παρεπόμενα.

Οι επιλεγέντες προϊστάμενοι για τριετή θητεία, δεν επιδείκνυαν την απαραίτητη αυστηρότητα προς τους υφισταμένους τους για την προώθηση και επίλυση των θεμάτων που τους είχαν ανατεθεί, «λόγω και της πίεσης των συνδικαλιστών» που συμμετείχαν ως αιρετοί εκπρόσωποι των υπαλλήλων στα υπηρεσιακά συμβούλια.

Πολλές κριτικές κάνουν λόγο για τις αρνητικές συνέπειες του συνδικαλισμού και του κομματισμού μέσα στις δημόσιες υπηρεσίες.

Πάντως, το Συμβούλιο Επικρατείας, κρίνοντας έπειτα από προσφυγή, δέχθηκε ότι το νέο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης και πλήρωσης των θέσεων των προϊσταμένων, δεν αντίκειται στο άρθρο 103 του Συντάγματος, εφόσον δεν παραβιάζεται ο κανόνας της οργάνωσης και στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης με μονίμους υπαλλήλους.

Αξιοσημείωτη και σημαντική πρωτοβουλία κατά τη δεκαετία του 1990 αποτελεί η έκδοση του Π.Δ. 318/92, έπειτα από εξουσιοδότηση του άρθρου 54 του Ν. 1943/91, για την *αξιολόγηση των υπαλλήλων*, το οποίο ωστόσο ουσιαστικά δεν εφαρμόστηκε, ή δεν απέδωσε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Μια δεύτερη παρέμβαση μεταρρυθμιστική, αποτέλεσε η αναμόρφωση του δημοσιοϋπαλληλικού βαθμολογικού συστήματος με την επαναφορά των βαθμών των Γενικών Διευθυντών. ήταν η έκδοση του Ν. 2085/92.

Ο νόμος αυτός, καθιστά με τις διατάξεις του, την δημοσιοϋπαλληλική ιεραρχία σταθερή και κατατάσσει τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, σε πέντε κατηγορίες:

⁶⁷ Ζαφείρη-Καμπίτση Α., Επιτ. Γεν. Διευθυντού ΟΑΕΕ-ΤΑΕ, τ. Προέδρου Δ.Σ. Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε., Άρθρο, σ. 8, Διαδίκτυο

- ΕΘ → ειδικών θέσεων
- ΠΕ → πανεπιστημιακής εκπαίδευσης
- ΤΕ → τεχνολογικής εκπαίδευσης
- ΔΕ → δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- ΥΕ → υποχρεωτικής εκπαίδευσης

Για κάθε κατηγορία, προβλεπόταν κλίμακα βαθμών και καθόρισε, τη χρονική διάρκεια παραμονής σε κάθε βαθμό.

Εισήγαγε ως προϋπόθεση για την προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή, την πρόταση στην έκθεση «κατ' εκλογήν» ενώ στο βαθμό του Γεν. Διευθυντή την «κατ' απόλυτον εκλογήν».

Μια μεγάλη πραγματικά πρωτοβουλία και μεταρρύθμιση την δεκαετία αυτή αποτέλεσε η ψήφιση του ν. 2190/1994, γνωστού ως Νόμου Πεπονή. Πράγματι σε κατάσταση καθυστέρησης ήταν σε πολλούς τομείς η ελληνική κοινωνία πριν από την καθιέρωση της αξιοκρατικής διαδικασίας του ΑΣΕΠ στις προσλήψεις στο δημόσιο. Με το ν. 2190 στη ζοφερή από την πελατειακή απάθεια, αταραξία και συναλλαγή κοινωνία έδωσε βαθιά ανάσα και οξυγόνο. Με το άρθρο 2, του ν. 2190 συστάθηκε το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού(Α.Σ.Ε.Π.) για τις προσλήψεις, που αποτέλεσε, πραγματικά, μια πολύ μεγάλη καινοτομία και μεταρρύθμιση.

Στη σημερινή εποχή με τις πιεστικές συνθήκες για κράτος μοχλό ανάπτυξης, την αναγκαιότητα εκσυγχρονισμού και εξορθολογισμού της Δημόσιας Διοίκησης και τις επιταγές της τριμερούς για μεταρρυθμίσεις, καταβάλλονται σύντονες προσπάθειες για ουσιαστικές και αποτελεσματικές αλλαγές για τον εκσυγχρονισμό και τον αναπτυξιακό χαρακτήρα των δημοσίων υπηρεσιών. Μια τέτοια μεταρρύθμιση που επιβλήθηκε μέσα από τις διαπραγματεύσεις με την τριμερή(τρόϊκα)αποτελεί και το νέο Βαθμολόγιο-Μισθολόγιο που μόνο κατ'όνομα είναι ενιαίο. Νέο Βαθμολόγιο Μισθολόγιο με κύριο χαρακτηριστικό τη συμπίεση του Μισθολογικού κόστους του Δημοσίου. Είναι ο Ν. 4024/2011.

Νόμος 4024/2011 Νέο Βαθμολόγιο-Νέο Μισθολόγιο

Βαθμολόγιο που συνδέει ξανά μετά από χρόνια το μισθό με το βαθμό και την εκπλήρωση των «στόχων» και με την αξιολόγηση. Ακόμα όμως και αν περάσει κάποιος αυτούς τους σκοπέλους θα συναντήσει το φραγμό των ποσοστών από τον ένα βαθμό στον άλλο.

Για παράδειγμα από τον Β στον Α βαθμό προχωρεί μόνο το 30% αυτών που συμπληρώνουν τα προσόντα του νόμου.

Οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) κατατάσσονται σε

6 συνολικά βαθμούς:

Βαθμός ΣΤ

Βαθμός Ε

Βαθμός Δ

Βαθμός Γ

Βαθμός Β

Βαθμός Α

Οι προαγωγές από βαθμό σε βαθμό, για όλες τις κατηγορίες προσωπικού, γίνονται με βάση ποσόστωση επί των κάθε φορά κρινόμενων, ύστερα από αξιολόγηση που διενεργείται μία φορά το χρόνο από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, ως εξής:

Από τον Εισαγωγικό Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε: μέχρι και 100% των κρινόμενων υπαλλήλων,

από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ: μέχρι και 90% των κρινόμενων υπαλλήλων,

από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ: μέχρι και 80% των κρινόμενων υπαλλήλων,

από το Βαθμό Γ στο Βαθμό Β: μέχρι και 70% των κρινόμενων υπαλλήλων

από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α: μέχρι και 30% των κρινόμενων υπαλλήλων.

Οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος συναφούς με τα αντικείμενα, στα οποία είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν, κατατάσσονται, ως δόκιμοι στο Βαθμό Δ. Οι κάτοχοι αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας, συναφούς με τα αντικείμενα, στα οποία είναι δυνατόν, κατά τις διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν, κατατάσσονται, ως δόκιμοι στο Βαθμό Ε.

Και πρωταγωνιστικό ρόλο γι' αυτό εκ των πραγμάτων έχει το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Ήδη έχει προχωρήσει, σε νέους οργανισμούς, νέα οργανογράμματα υπηρεσιών με μείωση κατά 40% των προϊσταμένων αλλά και υπηρεσιών και του αναγκαίου αριθμού υπαλληλών. Τώρα ετοιμάζει καινούργιο νέο μισθολόγιο εφαρμοστέο από 1-1-2015 με παραπέρα μείωση της μισθολογικής δαπάνης. Επίσης το ανωτέρω υπουργείο έχει επεξεργαστεί στρατηγικό αναπτυξιακό σχέδιο για τα προσεχή έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Συστήματα επιλογής των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης.

Γενικών διευθυντών, διευθυντών και τμηματαρχών

Στα προηγούμενα κεφάλαια εξετάσαμε το θέμα της διάρθρωσης της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης και κυρίως την θεσμική διαδικασία ανάδειξης και ορισμού των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων μέσης εκπαίδευσης. Η διαδικασία αυτή έχει την ιδιαιτερότητά της, λόγω και της ξεχωριστής και ιδιαίτερης φύσης και θέσης της μέσης εκπαίδευσης μέσα στον ευρύτερο ιστό της δημόσιας διοίκησης. Ενδεικτικά, ξεχωριστά και ιδιαίτερα στοιχεία είναι π.χ. ότι οι υποψήφιοι είναι όλοι καθηγητές, έχουμε ως διοικητικές μονάδες σχολεία με μαθητές ενώ στο δημόσιο οι διοικούμενοι είναι κατά βάση δημόσιοι υπάλληλοι, η μαζικότητα που υπάρχει στη μέση εκπαίδευση κ.λπ.

Ωστόσο ανάλογες διαδικασίες, βέβαια, για την ανάδειξη και επιλογή των Προϊσταμένων Γενικών διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων ή ανεξάρτητων τμημάτων ή ανεξάρτητων υπηρεσιών κ.λπ. έχουμε και στη δημόσια διοίκηση. Στο δημόσιο, όπως λέγεται, τομέα, το στενό αλλά και τον ευρύτερο. Και μάλιστα η επιλογή των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης ως θέμα είναι και επίκαιρο, έπειτα από την πολύ πρόσφατη Προκήρυξη από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για την εκλογή και κάλυψη των θέσεων των Γενικών Διευθυντών των Υπουργείων, των οργανισμών και των απόκεντρωμένων περιφερειών.

Και εδώ, θα μπορούσαμε να ισχυρισθούμε, ότι η ιστορική διαδρομή των νομοθετικών παρεμβάσεων για τον ορισμό των Προϊσταμένων, πριν από τη μεταπολίτευση αλλά κυρίως και μετά τη μεταπολίτευση, είναι παρόμοια και ανάλογη, όπως και στη διοίκηση της μέσης εκπαίδευσης, και ειδικότερα στην παρούσα εργασία είναι ανάλογη με την επιλογή των Διευθυντών και Υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης.

Πράγματι, ιστορικά, οι Γενικοί Διευθυντές, οι Διευθυντές, οι Τμηματάρχες κ.λπ. στο πρώιμο εκείνο στάδιο της δημόσιας διοίκησης προέρχονταν από τη βαθμολογική εξέλιξη. Δηλαδή οι θέσεις αυτές ήταν βαθμοί της υπαλληλικής ιεραρχίας και οι υπάλληλοι καταλάμβαναν, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τις οργανικές αυτές θέσεις-βαθμούς έπειτα από ευδόκιμη

κρίση και υπηρεσιακή προαγωγή. Αυτό επικρατούσε κατά βάση μέχρι το 1981, ή για την ακρίβεια μέχρι το 1984 που ακολούθησε σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, τον Απρίλιο του 1951 δημοσιεύτηκε στο φύλλο 141 της Εφημερίδας της Κυβέρνησης ο νόμος 1811/1951 **«περί κώδικος καταστάσεως των δημοσίων διοικητικών υπαλλήλων»**, δηλαδή ο λεγόμενος Υπαλληλικός Κώδικας.

Ο Υπαλληλικός Κώδικας προέβλεπε κλιμακωτή μόνιμη βαθμολογική ιεραρχία κατά κλάδο και η Υπαλληλική Πυραμίδα ολοκληρωνόταν στο βαθμό 1^ο του Γενικού Διευθυντή. Η προαγωγή στο βαθμό αυτό ήταν αρχικά, τότε, αρμοδιότητας του Α.Σ.Δ.Υ.(Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών), το οποίο θα μπορούσε, ίσως, υπό προϋποθέσεις, αναλογικά με το σήμερα, να εκληφθεί ως Ανεξάρτητη Αρχή. Με το ν.δ. 2980/1954 η αρμοδιότητα αυτή μεταφέρθηκε στο Υπουργικό Συμβούλιο.

Το 1964 με την αλλαγή πολιτικής εξουσίας, επακολούθησαν και αλλαγές στις δομές της δημόσιας διοίκησης. Με το ν.δ. 4352/1964 ορίστηκε, ότι οι θέσεις των Γενικών Διευθυντών και Αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών με βαθμό 1^ο μετατρέπονται αυτοδικαίως μετά την αποχώρηση των υπαλλήλων που τις κατέχουν σε θέσεις επί τριετή θητεία.

Πρέπει να σημειωθεί ότι αυτό αποτελούσε μια θεσμική αλλαγή με νέα ποιοτικά χαρακτηριστικά για τα τότε δημοσιονομικά δεδομένα. Ο διορισμός γινόταν μετά από απόφαση του υπουργικού συμβουλίου.

Αρκετοί εκφράστηκαν αρνητικά, και ορισμένοι μάλιστα κατήγγειλαν την μεταβολή αυτή, ως αρχή κομματικής άλωσης της δημόσιας διοίκησης. Η ρύθμιση αυτή, κατά το μέρος που προέβλεπε την αντικατάσταση μονίμων ανωτάτων υπαλλήλων από τους επί θητεία, κρίθηκε αντισυνταγματική από το Συμβούλιο Επικρατείας και καταργήθηκε με το ν.δ. 4555/1966 από την τότε κυβέρνηση.

Στη διάρκεια της δικτατορίας η στρατιωτική κυβέρνηση, με τη συντακτική πράξη ΚΒ'/1967 όρισε ότι, για μια τριετία όλες οι κενές θέσεις από τον 3^ο έως τον 1^ο βαθμό της δημόσιας διοίκησης, θα πληρούνται έπειτα από απόφαση του υπουργικού συμβουλίου από μετακλητούς υπαλλήλους.

Με την μεταπολίτευση και την αποκατάσταση της δημοκρατίας εκδόθηκε από την κυβέρνηση εθνικής ενότητας το ν.δ. 76/74 με το οποίο αποκαταστάθηκαν όσοι υπάλληλοι είχαν απολυθεί ή εξαναγκαστεί σε παραίτηση.

Το 1975 ο Νόμος 22/1975 επανέφερε σε ισχύ τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα με ορισμένες τροποποιήσεις. Αλλά οι διατάξεις των προαγωγών παρέμειναν άθικτες ως είχαν. Ενώ με τον Νόμο 51/1975 επιχειρήθηκε η αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης και εισήχθη και ο βαθμός του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή ως ενδιάμεσος μεταξύ του 2^{ου} και του 1^{ου}. Το σύνολο των ρυθμίσεων με τις λοιπές διατάξεις του Κώδικα κωδικοποιήθηκαν με το Π.Δ. 611/1977. *Το νέο υπαλληλικό κώδικα.*

Κατάργηση των Γενικών Διευθυντών αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών.

Με τις εκλογές του Οκτωβρίου 1981 επήλθε κυβερνητική αλλαγή και η νέα κυβέρνηση προώθησε θεσμικές αλλαγές στην κορυφή της δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας. Οι μεγάλες μεταβολές και ανατροπές στη δημόσια διοίκηση επήλθαν με την κατάργηση, βάσει του άρθρου 2 του Ν. 1232/25-2-1982, των βαθμών των Γενικών Διευθυντών και των Αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών.

Οι αρμοδιότητες των βαθμίδων αυτών, επανέρχονται σύμφωνα με την παρ. 4 του ως άνω άρθρου 2, στον Υπουργό ο οποίος με απόφασή του, τις μεν αποφασιστικές τις μεταβιβάζει στους γενικούς γραμματείς του Υπουργείου, τις δε επιτελικές σε συμβούλους ή συνεργάτες του υπουργού.

Για τα ν.π.δ.δ. σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 10 του ίδιου ως άνω άρθρου, οι αρμοδιότητές τους περιήλθαν στο Διοικητικό Συμβούλιο του εκάστοτε ν.π.δ.δ. Με το Ν. 1558/85 καθιερώθηκε ο θεσμός των ειδικών γραμματέων, οι οποίοι ήσαν μετακλητοί υπάλληλοι και ετέθησαν, επικεφαλής διοικητικών τομέων.

Η τότε αξιωματική αντιπολίτευση κατήγγειλε την κατάργηση των βαθμίδων των γενικών διευθυντών και αναπληρωτών διευθυντών και μίλησε για το μεγάλο κενό που δημιουργήθηκε στην κορυφή της δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Πολλοί ανώτεροι υπάλληλοι τότε αποχώρησαν από την υπηρεσία, είτε γιατί δεν είχαν ελπίδα υπηρεσιακής ελέλιξης στους ανώτατους βαθμούς είτε γιατί δυσαρεστήθηκαν από την κατάργηση των βαθμών των Γενικών και Αναπληρωτών Γενικών Διευθυντών.

Οι αντιπολιτευόμενες την κυβέρνηση εφημερίδες της εποχής την κατηγόρησαν και για το γεγονός ότι τοποθετήθηκαν στο ψυγείο ικανοί υπάλληλοι και στη θέση τους τοποθετήθηκαν άλλοι υπάλληλοι νεώτεροι, αλλά άπειροι.

Τον Απρίλιο του 1986 δημοσιεύτηκε ο νόμος 1586, το λεγόμενο *Βαθμολόγιο*, ο οποίος είχε στόχο, σύμφωνα με την σχετική ερμηνευτική εγκύκλιο, «.....να απεγκλωβίσει τη δημόσια διοίκηση από το αδιέξοδο στο οποίο είχε οδηγηθεί από την ακαμψία του βαθμολογικού συστήματος και την ανελαστικότητα του οργανωτικού πλαισίου, με συνέπεια την έλλειψη ενδιαφέροντος του προσωπικού και τη χαμηλή παραγωγικότητα... ».

Επαναφορά των Γενικών Διευθυντών ως Βαθμών της υπαλληλικής ιεραρχίας

Το 1990 με την αλλαγή στην Κυβέρνηση, εκτιμήθηκε ότι, η δημόσια διοίκηση δεν μπορεί να συνεχιστεί επιτυχώς χωρίς την κορυφή της υπαλληλικής πυραμίδας που είναι ο Γενικός Διευθυντής.

Από τα πρώτα νομοθετήματα ήταν ο Ν. 1892/90, ο οποίος με το άρθρο 78 έδωσε εξουσιοδότηση ώστε, με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και του οικείου υπουργού, να συσταθούν, μία ή περισσότερες γενικές διευθύνσεις, αναλόγως των οργανικών και λειτουργικών αναγκών.

Επίσης με την παρ. 7 του ίδιου άρθρου συστήθηκε το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο για την επιλογή των Γενικών Διευθυντών.

Οι επιλεγόμενοι θα παρέμεναν στη θέση τους για μία τριετία.

Η δεύτερη φάση της αναμόρφωσης του βαθμολογικού συστήματος ήταν η έκδοση του Ν. 2085/92. Ο νόμος αυτός, καθιστά με τις διατάξεις του, την δημοσιοϋπαλληλική ιεραρχία σταθερή και κατατάσσει τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα, σε πέντε κατηγορίες(ΕΘ,ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ,ΥΕ)

Για κάθε κατηγορία, προβλεπόταν κλίμακα βαθμών και καθόρισε, τη χρονική διάρκεια παραμονής σε κάθε βαθμό. Εισηγήσε ως προϋπόθεση για την προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή, την πρόταση στην έκθεση «κατ' εκλογήν» ενώ στο βαθμό του Γεν. Διευθυντή την «κατ' απόλυτον εκλογήν».

Ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο προβλέφθηκε για την εκλογή υπαλλήλου, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 5 του αρ. 78 του ν. 1892/90, στο βαθμό αυτό του Γενικού Διευθυντή.

Κατά την περίοδο 1994 – 2004 με την αλλαγή Κυβέρνησης άλλαξε εκ νέου, το βαθμολογικό καθεστώς και εισήχθη νέο, σύμφωνα με τον Ν. 2190/94 που προέβλεπε πάλι ιεραρχία βαθμών αλλά και τοποθέτηση από Υ.Σ. στις ανώτατες θέσεις των Γενικών Διευθυντών.

Ο νόμος **2190/1994**, αυτή τη φορά, δεν έθιξε τις θέσεις των γενικών διευθυντών της υπαλληλικής ιεραρχίας. Πιθανόν να θεωρήθηκε ως λάθος ενδεχόμενη νέα κατάργηση των βαθμών αυτών που, αν μη τι άλλο, συντελούσαν τα μέγιστα στον υπηρεσιακό συντονισμό και ενίσχυαν τις επιτελικές λειτουργίες. Η νέα βαθμολογική διάρθρωση ίσχυσε επί μία 5ετία, μέχρι που εκδόθηκε ο νέος υπαλληλικός κώδικς (Ν. 2683/99), ο οποίος καθιέρωσε μικτό ιεραρχικό σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης. Οι πέντε βαθμοί της κλίμακας προσδιορίζονταν αλφαβητικά (Α΄ Β΄ Γ΄ Δ΄ και Ε΄) και οι δύο παρέπεμπαν σε θέσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης και Γεν. Διεύθυνσης.

Δηλαδή υπήρχε μεικτό σύστημα ιεραρχίας και ο νέος Κώδικας, καθιέρωσε, στο άρθρο 82, τη συνέντευξη των υποψηφίων στο ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο προκειμένου οι υποψήφιοι να εκθέσουν τις απόψεις τους και έτσι να διαμορφώσουν τα μέλη του ειδικού συμβουλίου γνώμη, για την ικανότητα και την προσωπικότητά τους και την καταλληλότητά τους για τη θέση του Γενικού διευθυντή.

Κατά την περίοδο 2004 – 2008 με τη νέα πολιτική αλλαγή ο ν. 3260/04 τροποποίησε τον υπαλληλικό κώδικα, ως προς το θέμα των προαγωγών και επανέφερε σε ισχύ, τις αντίστοιχες διατάξεις του Ν. 2190/94. Η μεταβατική όμως διάταξη, της παρ. 2 του αρ. 11 του νόμου, σύμφωνα με την οποία «.....Κατά την πρώτη εφαρμογή για την επιλογή γενικών διευθυντών, κρίνονται οι υπάλληλοι που κατατάσσονται στο βαθμό Α΄ της ΠΕ κατηγορίας και έχουν συνολικό χρόνο υπηρεσίας 20 έτη.....» δεν μπορεί να θεωρηθεί αξιοκρατική, διότι έδωσε τη δυνατότητα σε υπαλλήλους, χωρίς καμία διοικητική εμπειρία ως Προϊστάμενοι Τμήματος και Διεύθυνσης, να είναι υποψήφιοι και να τεθούν επικεφαλής της δημόσιας διοίκησης. Φαίνεται ότι α αποτελέσματα των κρίσεων επιβεβαίωσαν την εκτίμηση αυτή. Υπήρξαν και ισχυρές φωνές που τάχθηκαν υπέρ της συγκεκριμένης ρύθμισης.

Ο νέος Υπαλληλικός Κώδικας (Ν.3528/07), στο ζήτημα αυτό, καινοτόμησε και έθεσε τις βάσεις της αντικειμενικότητας με τη θέσπιση μορίων, στα επί μέρους προσόντα των υποψηφίων προϊσταμένων.

Ο Νόμος 3839/2010, που νομοθέτησε η νέα ηγεσία του Αρμόδιου Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης επί υπουργίας Ραγκούση, τροποποίησε και άλλαξε σημαντικά, σχετικά με την ιεραρχική εξέλιξη των υπαλλήλων, άρθρα του Υπαλληλικού Κώδικα που σχετίζονται με τις επιλογές και τον Ορισμό των Προϊσταμένων. Νομοθέτησε νέο σύστημα εκλογής Προϊσταμένων. Το νέο αυτό σύστημα ανάδειξης των στελεχών της δημόσιας

διοίκησης παρουσιάστηκε ως πιο αξιοκρατικό και αντικειμενικό: α) με τη καθιέρωση και διεύρυνση της μοριοδότησης των Προσόντων και των Επιστημονικών Τίτλων των υποψηφίων προϊσταμένων β)Καθιέρωσε επίσης το Ειδικό Συμβούλιο επιλογής για τους Γενικούς Διευθυντές γ) Θεσμοθέτησε, ακόμη, την προσωπική συνέντευξη των Υποψηφίων Γενικών Διευθυντών ενώπιον του Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής και μοριοδοτούσε το αποτέλεσμα της συνέντευξης μέχρι τα 80 μόρια

Σε σχετική της εισήγηση το 2011 σε συνέδριο πρώην Γενική Διευθύντρια , μεταξύ άλλων, λέει για το νόμο αυτό και τα εξής: *Θεσμικές εξελίξεις –προοπτικές*. Ο νόμος «Ραγκούση» εισήγαγε σημαντικές αλλαγές στην αξιολόγηση και ως εκ του αποτελέσματος στην εδραίωση της αξιοκρατίας στο Δημόσιο. Κάνει ουσιαστικά άλματα. Εισάγει τη μοριοδότηση και στις επιλογές Διευθυντών και τμηματάρχων, τοποθετεί τον Γενικό Διευθυντή στα υπηρεσιακά συμβούλια , εισάγει πέραν της μοριοδότησης και εξετάσεις για τις επιλογές Γενικών Διευθυντών. Η θεσμική αυτή παρέμβαση άλλαξε ήδη τους κανόνες στη Διοίκηση και την εικόνα των υπηρεσιών παραμονές επιλογής προϊσταμένων. Είναι γεγονός ότι οι ρυθμίσεις αυτές πολεμούνται όχι μόνο από τους συνδικαλιστές που έχασαν τον έλεγχο και τις πελατειακές τους σχέσεις αλλά και τους πολιτικούς⁶⁸

Εν πάσει περιπτώσει, ούτε αυτό το σύστημα τέθηκε, ουσιαστικά, σε εφαρμογή. Και μόνο μεταβατικά ή αποσπασματικά χρησιμοποιήθηκε. Σε κάθε περίπτωση δεν μακροημέρευσε ούτε αυτό το σύστημα, αφού αντικαταστάθηκε το καλοκαίρι του 2014 από το νέο νόμο που ψήφισε η βουλή για την επιλογή των νέων Γενικών Διευθυντών και γενικά των προϊσταμένων της Δημόσιας Διοίκησης. Δηλαδή και τους Διευθυντές και Τμηματάρχες του Δημοσίου.

⁶⁸ **Αναγνώστου –Δεδούλη Α., Δρ Γεν. Δ/ντρια Υπ. Εργασίας & Κοιν. Ασφάλισης,:** **άρθρο ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, μέρος από σχετική εισήγησή της:** Εισήγηση που αναπτύχθηκε την 1^η Μαρτίου 2011στην ημερίδα **που συνδιοργάνωσε** η Ένωση Ακολούθων Τύπου (ΕΝΑΤ),FORUM ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ και ο “ΟΜΙΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ για την Κοινωνική Δικαιοσύνη και το Δημοκρατικό Εκσυγχρονισμό» www.ompop.gr με θέμα: «**Για μια νέα Δημόσια Διοίκηση: Διαφάνεια –Αποτελεσματικότητα –Αξιοκρατία**»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Νόμος 4275/2014

Από τις αρχές του 2014 το Αρμόδιο Υπουργείο με σειρά ανεπίσημων δημοσιευμάτων δηλώνει την πρόθεσή του να προχωρήσει με νέες ρυθμίσεις για την ανάδειξη των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης. Έτσι, σε δημοσίευμα Αθηναϊκής Εφημερίδας, στην Ηλεκτρονική της έκδοση στις 10-3-2014, με βάση διαρροές στελεχών του Υπουργείου Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με τον παρακάτω τίτλο,

«Αλλάζει ο τρόπος επιλογής των προϊσταμένων στο Δημόσιο»,



Σε τρία στάδια, με κυρίαρχη τη συνέντευξη, η εκλογή των νέων Προϊσταμένων του Κεντρικού Κράτους

μεταξύ άλλων περιλαμβάνονταν και τα εξής: Με νέο τρόπο θα επιλέγονται πλέον οι Προϊστάμενοι στον δημόσιο τομέα, καθώς θα περνούν από γραπτές εξετάσεις και συνεντεύξεις υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ και επιλεγμένων αξιολογητών από τον ιδιωτικό τομέα.

Σύμφωνα με στελέχη του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης, η επιλογή θα γίνεται σε τρία στάδια:

- Πρώτο στάδιο: Θα εξετάζεται εάν οι υποψήφιοι πληρούν τα κριτήρια της προκήρυξης.
- Δεύτερο στάδιο: Όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις θα υποβάλλονται σε γραπτές εξετάσεις.
- Τρίτο στάδιο: Οι επιτυχόντες, το ποσοστό των οποίων θα καθορίζεται από την προκήρυξη, θα συμμετέχουν σε συνέντευξη.

Η διαδικασία για την επιλογή προϊσταμένων έχει σχεδιαστεί να ξεκινήσει τον ερχόμενο Ιούνιο και να ολοκληρωθεί σε περίπου δύο χρόνια.

Στελέχη του υπουργείου επισημαίνουν ότι στη διαδικασία αξιολόγησης εκτός από εκπροσώπους του ΑΣΕΠ θα συμμετέχουν και επιλεγμένα στελέχη του ιδιωτικού τομέα ως αξιολογητές, που θα προτείνονται από το ΑΣΕΠ και θα έχουν πιστοποιηθεί σχετικά.

Το σχέδιο νόμου για τον νέο τρόπο επιλογής γενικών διευθυντών, διευθυντών και τμηματάρχων στο Δημόσιο θα δοθεί στη δημοσιότητα το αργότερο μέχρι τα τέλη Μαρτίου και θα τεθεί σε δημόσια διαβούλευση.

Με τον νέο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο, σύμφωνα με στελέχη του υπουργείου, καταργείται πλέον η μοριοδότηση των στατικών χαρακτηριστικών των υπαλλήλων (πτυχία, πιστοποιητικά κλπ) που αποτελούσε το αποκλειστικό κριτήριο για την επιλογή προϊσταμένων και ενεργοποιούνται οι γραπτές εξετάσεις και συνεντεύξεις προκειμένου να εντοπιστούν τα χαρακτηριστικά και οι ειδικές δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας μάνατζερ, για κάθε συγκεκριμένη θέση ευθύνης. Επιπλέον, η αντικειμενικότητα διασφαλίζεται με την ουσιαστική εμπλοκή του ΑΣΕΠ, σε όλα τα στάδια της διαδικασίας.

Με το σχέδιο νόμου, προβλέπεται η διαδικασία προκήρυξης κάθε θέσης προϊσταμένου με βάση το περίγραμμα και τις ανάγκες της υπηρεσίας και η συγκρότηση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογή Προϊσταμένων(ΕΙΣΕΠ).

Όπως δήλωσε και προσφάτως ο κ. υπουργός, με το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων θα τεθούν σε εφαρμογή μέθοδοι και «εργαλεία» που στοχεύουν στην αξιοκρατία και την αξιοσύνη, χωρίς να υπολείπονται σε διαφάνεια και αντικειμενικότητα.

Ο υπουργός τόνισε δε ότι «έχει αποδειχθεί ότι η απόκτηση πτυχίων, μεταπτυχιακών ή

διδακτορικών δεν καθιστά a priori τον υποψήφιο που κατέχει αυτά ως τον καταλληλότερο. Στην Ελλάδα μας χαρακτηρίζει συλλογικά μια πτυχιολαγνεία» επισήμανε⁶⁹.

Σε μια προσπάθεια να αξιολογήσουμε, επιγραμματικά, το περιεχόμενο της ανωτέρω δημοσίευσης, οδηγούμαστε στις εξής διαπιστώσεις:

Αλλάζει ο νόμος για την εκλογή των προϊσταμένων του δημοσίου και ξεκινά άμεσα η εφαρμογή του νέου νόμου με την επιλογή των Γενικών Διευθυντών.

- Η εκλογή θα πραγματοποιείται σε τρία στάδια: το αρχικό, οι προϋποθέσεις συμμετοχής βάσει προκήρυξης, η γραπτή εξέταση για όσους πληρούν τις προϋποθέσεις, και, για όσους πετύχουν στο β' στάδιο, η συνέντευξη.
- Καταργείται η μοριοδότηση των στατικών χαρακτηριστικών των υπαλλήλων. Δηλαδή των πτυχίων και πιστοποιητικών και ενεργοποιούνται οι γραπτές εξετάσεις και η προφορική συνέντευξη, προκειμένου να διαπιστωθούν τα «χαρακτηριστικά» και οι «ειδικές δεξιότητες» που «πρέπει να έχει ένας μάναντζερ για κάθε συγκεκριμένη θέση ευθύνης»
- Επιπλέον η αντικειμενικότητα διασφαλίζεται με την ουσιαστική εμπλοκή σέ όλα τα στάδια του ΑΣΕΠ(με πιστοποίηση ΑΣΕΠ, μέλη ΑΣΕΠ και ιδιώτες).
- Η προκήρυξη κάθε θέσης προϊσταμένου προβλέπεται να γίνεται με βάση το περίγραμμα και τις ανάγκες της υπηρεσίας
- Συγκρότηση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων(ΕΙΣΕΠ).
- Κατά τον κ. Υπουργό τα πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά κλπ δεν κάνουν a priori τον υποψήφιο καταλληλότερο.

Και θέτει σε εφαρμογή, όπως ο ίδιος λέει, με το νέο σύστημα μεθόδους και εργαλεία που στοχεύουν στην αξιοκρατία και αξιοσύνη, χωρίς να υπολείπονται σε διαφάνεια και αντικειμενικότητα.

Σε νέο ανάλογο δημοσίευμα στις 8-5-2014 με τίτλο,

⁶⁹ Το Βήμα Εφημερίδα, Ηλ. Έκδοση, 10-3-2014, Προϊστάμενοι., Λήμμα από Διαδίκτυο. Αθήνα 2014

«Νέο σύστημα αξιολόγησης προΐσταμένων στο Δημόσιο

Σε δημόσια διαβούλευση τέθηκε το σχετικό σχέδιο νόμου

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ: 08/05/2014 16:27



Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη συνέντευξη ως κύριο εργαλείο αξιολόγησης των υποψηφίων Προϊσταμένων

της ίδιας εφημερίδας, με υπότιτλο, σε δημόσια διαβούλευση τέθηκε το σχέδιο νόμου», ανάμεσα στα άλλα περιλαμβάνονται και τα παρακάτω:

- ❖ Νέο σύστημα επιλογής προΐσταμένων στο Δημόσιο με κατάργηση της μοριοδότησης των τυπικών προσόντων (πτυχία, πιστοποιητικά κ.ά.) και ενεργοποίηση γραπτών εξετάσεων και δομημένων συνεντεύξεων προτείνει το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης.
- ❖ Το σχέδιο νόμου «Τροποποίηση διατάξεων του υπαλληλικού κώδικα (Ν. 3528/2007) περί επιλογής Προϊσταμένων οργανικών μονάδων και λοιπές διατάξεις», το οποίο περιλαμβάνει επτά άρθρα, τέθηκε το μεσημέρι της Πέμπτης σε δημόσια διαβούλευση.

Το σχέδιο νόμου

Με το νέο σύστημα, όπως επισημαίνει ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης, εισάγονται «αξιοκρατικά κριτήρια για την ανάληψη θέσης ευθύνης στη δημόσια διοίκηση και μπαίνει τέλος στη λογική της επετηρίδας, αλλά και της κομματικής συχνά επιλογής».

Προβλέπεται:

-  Η ουσιαστική εμπλοκή του ΑΣΕΠ σε όλα τα στάδια της διαδικασίας (προφίλ θέσης, κριτήρια αξιολόγησης, αποτελέσματα γραπτών εξετάσεων και συνέντευξης), ενώ
-  Οι γραπτές εξετάσεις θα διενεργούνται «με τις ίδιες δικλίδες διαφάνειας όπως ακριβώς και οι πανελλαδικές εξετάσεις για την εισαγωγή σε ΑΕΙ και ΤΕΙ».

Ιδιαίτερη σημασία δίνεται και στη συνέντευξη ως κύριο εργαλείο αξιολόγησης των υποψηφίων.

Όπως τονίζεται από το υπουργείο, για τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας αυτής, εισάγονται δύο δικλίδες ασφαλείας:

α) η **συνέντευξη** θα είναι «**δομημένη**», δηλαδή θα αξιολογεί με ενιαίο τρόπο συγκεκριμένες δεξιότητες όπως προκύπτουν από τα βιογραφικά των υποψηφίων και από τις δηλώσεις ενδιαφέροντος και

β) η **συνέντευξη** θα διεξάγεται από έμπειρα και πιστοποιημένα στελέχη, που θα προτείνονται **από το ΑΣΕΠ**.

Το υπουργείο φιλοδοξεί, μέσω της νέας μεθόδου αξιολόγησης, να εντοπίζονται τα δυναμικά εκείνα χαρακτηριστικά (αξιοσύνη, ταλέντο κ.ά.) και οι ειδικές δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας δημόσιος υπάλληλος για κάθε συγκεκριμένη θέση ευθύνης, *κάτι που δεν επιτυγχανόταν με τη μοριοδότηση των «στατικών» χαρακτηριστικών» (πτυχία κ.ά.)*.

Και ήταν τα «στατικά» αυτά χαρακτηριστικά πραγματικά τέτοια που δεν διασφάλιζαν αε καμία περίπτωση ότι όλοι αυτοί με τα πολλά τυπικά προσόντα και μόρια ήταν και οι αξιότεροι προϊστάμενοι. Και διασφάλιζαν την ικανοποιητική λειτουργία των υπηρεσιακών μονάδων της δημόσιας διοίκησης.

Στις διαδικασίες αξιολόγησης πέραν των εκπροσώπων του ΑΣΕΠ και του Δημοσίου θα συμμετέχουν και στελέχη του ιδιωτικού τομέα ως αξιολογητές.

Οι τελευταίοι, δηλαδή οι αξιολογητές που θα προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα, θα προτείνονται από το ΑΣΕΠ και θα έχουν πιστοποιηθεί σχετικά.

Πεδίο εφαρμογής του νέου συστήματος θα είναι, προς το παρόν τουλάχιστον, το λεγόμενο κεντρικό κράτος.

Για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα ακολουθήσει νέα μελέτη για το σύστημα επιλογής προϊσταμένων, σε συνεργασία του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με το συναρμόδιο υπουργείο Εσωτερικών.

Τα βασικά διαφοροποιητικά και νέα, σε σχέση με τα μέχρι τώρα γνωστά, στοιχεία του σχεδίου νόμου συμποσούνται:

- ✚ Στην «περιφρουρημένη» γραπτή εξέταση
- ✚ Την «δομημένη» και με ενιαίο τρόπο συνέντευξη
- ✚ Την επανάληψη της επίκλησης των εγγυήσεων του ΑΣΕΠ
- ✚ Και η καινούρια αυτή προσέγγιση του νέου τρόπου επιλογής προϊσταμένων του σχεδίου νόμου περιέχεται στην ακόλουθη δήλωση του ίδιου του Υπουργού:

«Σκοπός της μεταρρύθμισης αυτής είναι να επιλέγονται οι καταλληλότεροι "μάνατζερ" για περιγράμματα θέσεων ευθύνης -πλέον θα υπάρχουν καθώς ολοκληρώθηκε η αποστολή των Προεδρικών Διαταγμάτων με τους νέους οργανισμούς των υπουργείων στο Συμβούλιο της Επικρατείας και αναμένεται η εφαρμογή τους από το προσεχές φθινόπωρο- αφετέρου προτασσόταν ως στόχος η αντικειμενικότητα της επιλογής προϊσταμένων έναντι της αξιосύνης και του ταλέντου.

Και στην πράξη η φιλοσοφία αυτή αποδείχτηκε αναποτελεσματική» τονίζει ο κ. Μητσοτάκης. Και συμπληρώνει:

«Μέσω των εργαλείων και της μεθόδου αξιολόγησης που εισάγει ο νέος νόμος, μια νέα φιλοσοφία που στοχεύει στην προαγωγή της αξιосύνης και του ταλέντου στη διοίκηση γίνεται πράξη»⁷⁰

⁷⁰ Το Βήμα, Εφημερίδα, Ηλ. Έκδοση, 10-3-2014, διοικητική μεταρρύθμιση, λήμμα από Διαδίκτυο.

Με άλλο, μεταγενέστερο, πάλι δημοσίευμα της ίδιας εφημερίδας, επώνυμο αυτή τη φορά όπως φαίνεται παρακάτω, με τίτλο:

Εντός του 2014 η επιλογή 83 διευθυντών στο Δημόσιο με νέο σύστημα

Μπίτσικα Παναγιώτα



Την Τετάρτη στη Βουλή το νομοσχέδιο για την συνέντευξη και το νέο νόμο στο Δημόσιο

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ: 24/06/2014 14:56,

Στις 24-6-2014 πληροφορούμαστε:

Το υπουργείο φιλοδοξεί εντός του 2014 να έχει αναδείξει με το σύστημα επιλογής προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης σε *πρώτη φάση 21 γενικών διευθυντών* ανθρώπινου δυναμικού και άλλων 62 λοιπών γενικών διευθυντών.

Η διαδικασία επιλογής θα ξεκινήσει το 2015 για 383 διευθυντές σε όλες τις κύριες υπηρεσίες των υπουργείων και 1.384 τμηματάρχες. Αυτή η διαδικασία αφορά τη ραχοκοκαλιά της δημόσιας διοίκησης σε υπουργεία και στις κεντρικές τους υπηρεσίες, δηλαδή εκεί που θα έχουν ολοκληρωθεί και εγκριθεί τα προεδρικά διατάγματα για την οργανωτική δομή τους και όχι σε φορείς που δεν έχει ολοκληρωθεί το οργανωτικό τους σχήμα.

-Θα γίνεται η περιγραφή της θέσης στην προκήρυξη και όχι στο προφίλ του υπαλλήλου που θα επιλεγεί,

-αποδεδειγμένη η περιορισμένη μοριοδότηση τυπικών προσόντων (πτυχία κτλ.) και δίνεται μεγάλη έμφαση στη συνέντευξη με τον υποψήφιο.

-Οι υποψήφιοι για τη θέση θα είναι υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα.

-Η επιλογή θα γίνεται από ένα όργανο στο οποίο:

- Πρόεδρος θα είναι ένα μέλος προερχόμενο από τον ΑΣΕΠ,
- Δύο μέλη θα είναι πιστοποιημένα από το ΑΣΕΠ (δηλαδή επιλογής του ΑΣΕΠ, εκ των οποίων ο ένας και από τον ιδιωτικό τομέα) και
- Δύο στελέχη της δημόσιας διοίκησης, ένας γενικός διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού από τον φορέα που κάνει την προκήρυξη και ένας γενικός διευθυντής εκτός του φορέα αυτού.

«Την Τετάρτη στη Βουλή το νομοσχέδιο για την συνέντευξη στο Δημόσιο»

Στην Διαρκή Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης της Βουλής εισάγεται αύριο, Τετάρτη, προς συζήτηση το σχέδιο νόμου του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης για τον *νέο τρόπο επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο*,

Στο οποίο σχέδιο νόμου, μεταξύ όλων των άλλων κριτηρίων, προβλέπεται και η συνέντευξη, η οποία θα έχει καθοριστικό ρόλο στην αναζήτηση των στελεχών του Δημοσίου.

Όπως ανέφεραν ανώτατοι αξιωματούχοι του υπουργείου, η συνέντευξη θα αποτελεί το βασικό κριτήριο για την επιλογή των γενικών διευθυντών και διευθυντών του Δημοσίου, ενώ δευτερεύοντα ρόλο θα έχουν τα μόρια (γραφτές εξετάσεις, τυπικά προσόντα κλπ).

Ειδικότερα, οι γενικοί διευθυντές θα επιλέγονται κατά 70% με βάση τη συνέντευξη και 30% με βάση τα μόρια που συγκεντρώνουν, οι διευθυντές κατά 60% βάσει της συνέντευξης και οι τμηματάρχες κατά 50%.

Το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης εισάγει ταυτόχρονα δύο δικλίδες ασφαλείας για τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας της συνέντευξης:

- ✓ Πρώτον, η συνέντευξη θα είναι «δομημένη», δηλαδή θα αξιολογεί με ενιαίο τρόπο συγκεκριμένες δεξιότητες, και
- ✓ Δεύτερον θα διεξάγεται από έμπειρα και πιστοποιημένα στελέχη, προτεινόμενα από το ΑΣΕΠ, με τη συμμετοχή στελέχους από τον ιδιωτικό τομέα.

Η συνέντευξη θα πραγματοποιείται με τέσσερα βασικά κριτήρια:

1. Θα αποτελεί μία προσχεδιασμένη μέθοδο αξιολόγησης.
2. Θα υπάρχουν κοινά κριτήρια για όλους, που θα προκύπτουν από την περιγραφή της θέσης.
3. Θα υφίσταται πάνελ αξιολογητών με συγκεκριμένους ρόλους και πιστοποιημένη ικανότητα διεξαγωγής συνέντευξης.
4. Οι ερωτήσεις θα είναι συγκεκριμένης μεθοδολογίας και κοινές για όλους.

Για την επιλογή των διευθυντών του δημοσίου θα συσταθεί πενταμελής επιτροπή, την οποία θα αποτελούν:

- Ένας γενικός διευθυντής Ανθρωπίνου Δυναμικού,
- Ένας γενικός διευθυντής άλλου Υπουργείου,
- Δύο μέλη που θα επιλεγούν μέσω ΑΣΕΠ και
- Ένα ακόμη άτομο-μέλος που θα επιλεγεί, επίσης, από το ΑΣΕΠ και θα προέρχεται από τον ευρύτερο χώρο της αγοράς(ιδιώτης)

> Παρατηρούμε ότι, το τελικό σχέδιο νόμου, που κατατέθηκε προς συζήτηση στη Βουλή, βασικά εκινείτο πράγματι στα πλαίσια που έλεγαν οι έως τότε σχετικές ανακοινώσεις.

Συγκεκριμένα, τα κύρια δεδομένα είναι:

α) Συνέντευξη δομημένη με ενιαίο τρόπο και με καθοριστική σημασία.

β) Ποσοτικοποίηση συνέντευξης: ποσοστό 70 % για Γενικούς διευθυντές, ποσοστό 60 % για τους διευθυντές και ποσοστό 50 % για τους τμηματάρχες

γ) Καθορίζονται ενιαία κριτήρια για τη συνέντευξη, και ανά Υπουργείο:

- ✓ Συγκρότηση Επιτροπής Συνεντεύξεων
- ✓ Συγκρότηση Πενταμελούς Επιτροπής(; Συμβουλίου) Κρίσης, και

Ακόμη:

- ✓ Υποψήφιοι Προϊσταμένοι θα είναι αποκλειστικά μόνο από τους υπηρετούντες στο Δημόσιο Τομέα

> Και για το νέο νομοθέτημα(Νόμος 4275/2014 πλέον), όπως ακριβώς συμβαίνει, μετά το 1984, με όλα σχεδόν τα συστήματα εκλογής στελεχών είτε της μέσης εκπαίδευσης, είτε και της δημόσιας διοίκησης, υπήρξαν πολύπλευρες και έντονες κριτικές και οξείες αντιδράσεις. Ενδεικτικά, ως χαρακτηριστική περίπτωση αναφέρουμε την ανακοίνωση-δελτίο τύπου για το νέο νόμο του συλλόγου των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης(ΕΣΔΔΑ), που έχει ως εξής:

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

Δελτίο Τύπου για τις τοποθετήσεις προϊσταμένων ν. 4275/2014

Πίσω ολοταχώς: Το κομματικό κράτος κάνει ρεσάλτο στη Δημόσια Διοίκηση.

Όταν εν μέσω θέρους κατατέθηκε στη Βουλή το σχέδιο νόμου για το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, οι **Απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης**, είχαν εγκαίρως και με σαφήνεια επισημάνει τις συνέπειες της πρότασης για τη λειτουργία του πολύπαθου ελληνικού δημοσίου. (βλ. Δελτίο Τύπου από 9-7-2014). Παρά την έντονη κριτική, η “μεταρρύθμιση” προχώρησε με την ψήφιση του Νόμου 4275/2014 Με πρόσχημα την έναρξη ισχύος των νέων οργανογραμμάτων των υπουργείων, **λήγουν οι θητείες όλων των προϊσταμένων κάθε ιεραρχικού επιπέδου** (Τμήματος, Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης) **και ορίζονται νέοι αποκλειστικά και μόνο με απόφαση του οικείου Υπουργού.**

Τέλος, η Ένωση Αποφοίτων ΕΣΔΔΑ «καταδικάζει όλες τις προσπάθειες αποδόμησης μιας διοίκησης, η οποία πρέπει επιτέλους να αποτελέσει το θεσμικό αντίβαρο σε ανάλογες “εμπνεύσεις”» και «υποστηρίζει την αξιοκρατική και πολιτικά αμερόληπτη τοποθέτηση προϊσταμένων, ασκώντας κάθε ενδεδειγμένο και πρόσφορο διοικητικό και ένδικο μέσο».

Ο ίδιος ο κ. Υπουργός σε δήλωσή του, στις 18-10-2014, για το νέο νόμο, λέει:

«Με το Νόμο 4275/2014 η Κυβέρνηση εισήγαγε διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων στο Δημόσιο που συνάδουν με τις ανάγκες της αναδιοργάνωσης των δομών και των νέων Οργανογραμμάτων που αποκτά η Δημόσια Διοίκηση μετά από 40 χρόνια. Η παρούσα πολιτική ηγεσία, όχι μόνο ψήφισε ένα νέο, σύγχρονο τρόπο επιλογής προϊσταμένων, ο οποίος προάγει

την αξιοκρατία, αλλά άμεσα και σε μικρό χρονικό διάστημα ξεκίνησε την εφαρμογή του νόμου με βάσει τις πάγιες διατάξεις». «Βασικό στοιχείο του νέου συστήματος αποτελεί η κατάργηση της μοριοδότησης των «στατικών» χαρακτηριστικών των υπαλλήλων (πτυχία, πιστοποιητικά κ.λπ.) που αποτελούσε το κύριο, αν όχι αποκλειστικό, κριτήριο για την επιλογή προϊσταμένων και η ενεργοποίηση γραπτών εξετάσεων και δομημένων συνεντεύξεων. Για να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα στο νέο σύστημα, προβλέπεται η ουσιαστική εμπλοκή του ΑΣΕΠ σε όλα τα στάδια της διαδικασίας. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται και στη συνέντευξη ως κύριο εργαλείο αξιολόγησης των υποψηφίων.

Για τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας αυτής, εισάγονται δύο δικλείδες ασφαλείας:

α) η συνέντευξη θα είναι «δομημένη», δηλαδή θα αξιολογεί με ενιαίο τρόπο συγκεκριμένες δεξιότητες όπως προκύπτουν από τα βιογραφικά των υποψηφίων και από τις δηλώσεις ενδιαφέροντος και

β) η συνέντευξη θα διεξάγεται από έμπειρα και πιστοποιημένα στελέχη, που θα προτείνονται από το ΑΣΕΠ. Καινοτόμο στοιχείο του νέου συστήματος αποτελεί και το γεγονός ότι στις διαδικασίες αξιολόγησης πέραν των εκπροσώπων του ΑΣΕΠ και του Δημοσίου, θα συμμετέχουν και επιλεγμένα στελέχη του ιδιωτικού τομέα ως μέλη των συλλογικών οργάνων.

Τα στελέχη αυτά θα προτείνονται από το ΑΣΕΠ και θα έχουν πιστοποιηθεί σχετικά από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).

Αυτή η καινοτομία εισάγεται κυρίως για να μεταφέρεται σχετική τεχνογνωσία στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού από τον ιδιωτικό τομέα στο κράτος. Επιπλέον όμως συμβάλλει και στην περαιτέρω διασφάλιση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας της διαδικασίας.»

Κατά τη γνώμη μας προφανώς και όλα αυτά μπορεί να ισχύσουν υπό έναν όρο: Η αξιοκρατική επιλογή και εκλογή των προϊσταμένων απαιτεί και προϋποθέτει να λειτουργήσουν όλες οι επιτροπές συνεντεύξεων και τα συμβούλια επιλογής προϊσταμένων, που έχουν απόλυτη δικαιοδοσία, αυστηρά αντικειμενικά και ανεπηρρέαστα από τυχόν «γραμμές» που θα δοθούν.

Είναι, ωστόσο, γεγονός ότι με το νόμο που ψηφίστηκε, τον 4275/2014, *αποσαφηνίστηκαν και οριστικοποιήθηκαν οι νέες ρυθμίσεις και αλλαγές που τίθενται σε εφαρμογή για την εκλογή των στελεχών του Δημοσίου και ειδικότερα του Κεντρικού Κράτους.*

Πραγματι με το νέο νόμο τον 4275/2014, νομοθετούνται όλες οι παραπάνω, αναφερόμενες σε δημοσιεύσεις ή και στο σχέδιο νόμου, μεταβολές οι σχετικές με την επιλογή των προϊσταμένων του Κεντρικού κράτους, όπως:

- Η καταλυτική σημασία και βαρύτητα της συνέντευξης για την εκλογή των προϊσταμένων και κυρίως των Γενικών Διευθυντών.
- Οι γραπτές εξετάσεις ως δεύτερο στάδιο επιλογής
- Ο αποφασιστικός ρόλος του ΑΣΕΠ στα συμβούλια επιλογής και επιτροπές συνεντεύξεων
- Δευτερεύοντα όντως ρόλο έχουν τα τυπικά προσόντα και οι μοριοδοτήσεις των πτυχίων

Το Υπουργείο ΔιΜΚΗΔ μάλιστα ξεκίνησε άμεσα την εφαρμογή του νέου νόμου με την προκήρυξη των πρώτων θέσεων Γενικών Διευθυντών στη Δημόσια Διοίκηση. Μένει να δούμε και να αξιολογήσουμε, από πλευράς αξιοκρατικής, ικανότητας και καταλληλότητας εκείνων που θα εκλεγούν, τα αποτελέσματα των νέων αυτών Διαδικασιών. Και το σημαντικότερο που πρέπει να εξετάσουμε, είναι κατά πόσο οι αλλαγές αυτές θα ωθήσουν προς τα μπρος τη Δημόσια Διοίκηση για να ανταποκριθεί στον κρίσιμο διοικητικό και αναπτυξιακό της ρόλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Προγραμματισμός αναδιοργάνωσης της δημόσιας διοίκησης

Προκήρυξη θέσεων Γενικών διευθυντών.

Τις τελευταίες δεκαετίες και ιδιαίτερα με την ένταξη της Ελλάδας στην Ευροζώνη και πιο πρόσφατα με τις «επιταγές» της τριμερούς και την στήριξη της Task Force η χώρα καταβάλλει προσπάθειες εντατικές για εκσυγχρονισμό, εξορθολογισμό και προαγωγή των διοικητικών, οικονομικών και φορολογικών λειτουργιών του κράτους και ειδικότερα της Δημόσιας Διοίκησης. Στα πλαίσια αυτά γίνονται όλες αυτές οι δράσεις για μικρότερο και αποτελεσματικότερο δημόσιο, φιλικό προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Γι' αυτό αναλαμβάνονται σχετικές ενέργειες, πρωτοβουλίες και προγραμματισμοί στην κατεύθυνση αυτή από τις εκάστοτε κυβερνήσεις, με την επικουρία μέσω πλαισίων και ΕΣΠΑ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και τα Υπουργεία και ειδικά τα Υπουργεία Οικονομικών, Εσωτερικών και το Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Πράγματι ιδιαίτερα το υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης έχει αναλάβει το κύριο βάρος της προσπάθειας αυτής για την αναδιοργάνωση, τα οργανογράμματα, τους οργανισμούς των υπουργείων, την αναθεώρηση των διοικητικών υπηρεσιών και δομών κ.λπ.

Στην ίδια κατεύθυνση κινήθηκε και συνέβαλε σημαντικά και ο τότε αρμόδιος Υπουργός της τελευταίας τρικομματικής κυβέρνησης.

Απάντηση ΥΔιΜΗΔ σε επίκαιρη ερώτηση «νέοι οργανισμοί υπουργείων».

Απαντώντας στις 18-4-2013 σε σχετική επίκαιρη ερώτηση για το κεφαλαιώδες αυτό ζήτημα λέει:

«-Αλλάζουμε τον τρόπο, τη μέθοδο της μεταρρύθμισης. Μέχρι τώρα, πιστεύαμε ότι αρκούσε ένα νόμος, ένα προεδρικό διάταγμα, αρκούσε να καταγράψουμε ένα καινούριο οργανόγραμμα για να γίνει μεταρρύθμιση. Η μέθοδος αυτή ήταν καταδικασμένη σε αποτυχία. Ξεκινάμε από μελέτες. Καταγράφουμε αυτό που υπάρχει, το μελετάμε με κριτήρια αποτελεσματικότητας, ορθολογικότητας, δημοσιονομικής εξοικονόμησης. Και κάνουμε ένα μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για τη στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών. -Με την πολύτιμη συνδρομή της Task Force, εκπονήθηκε ένας οδικός χάρτης και μια

μεθοδολογία για την αξιολόγηση των δομών. Συγκροτήθηκαν ομάδες από υψηλών προσόντων δημοσίου υπαλλήλους, που ανέλαβαν με τρόπο μεθοδικό τη σχετική μελέτη.

-Η δουλειά δεν έγινε από το γραφείο, αποστειρωμένα. Έγινε «επί τόπου», σε άμεση επαφή με τα στελέχη των δημοσίων υπηρεσιών και την καθημερινότητα των φορέων.

-Διαμορφώθηκαν οι τελικές εισηγήσεις μεταρρυθμιστικών δράσεων προς το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης. Το ΚΣΜ έλαβε και τις τελικές αποφάσεις, που αποτελούν πλέον κατευθύνσεις της κυβερνητικής πολιτικής και συλλογική ευθύνη της κυβέρνησης.

-Οι φορείς και οι ίδιοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι γενικοί διευθυντές με τις υπηρεσίες τους, έχουν τώρα την ευκαιρία και την υποχρέωση να δουλέψουν επάνω στις βασικές αποστολές και στις λειτουργίες τους. Να προσαρμόσουν τις επιχειρησιακές τους διαδικασίες στις ανάγκες των πολιτών. Να περιγράψουν τις θέσεις εργασίας που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση της αποστολής τους. Να ανακατανείμουν τους ανθρώπινους πόρους στη βάση των σχεδίων στελέχωσης.

-Πετυχαίνουμε μείωση των δομών σε όλα τα υπουργεία που ξεπερνά παντού το 30% και φτάνει ενίοτε και στο 50% – και φυσικά σημαντικές εξοικονομήσεις πόρων. Χωρίς να θυσιάζεται το μείζον: η ποιοτική αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης.

-Το κυριότερο: οι νέες δομές, οι θέσεις και το προσωπικό που απαιτούν, θα είναι σταθερές. Δεν θα μπορεί η εκάστοτε πολιτική ηγεσία να τις μεταβάλει αυθαίρετα, αναιτιολόγητα, για να υπηρετήσει πελατειακές πιέσεις και να κάνει σωρηδόν διορισμούς.

-Πέρα από την αξιολόγηση των δομών, αναγκαία για τον εξορθολογισμό του κράτους είναι και η κατάργηση ή συγχώνευση οργανισμών του δημοσίου. Αυτή όμως πρέπει να γίνει με τρόπο όχι οριζόντιο, αλλά με προηγούμενη αξιολόγηση και με κριτήρια λειτουργικότητας, σκοπιμότητας, αποτελεσματικότητας και υπηρετήσης του δημόσιου συμφέροντος.

-Ήδη με τον νόμο 4109/2013, τον Ιανουάριο, συγχωνεύθηκαν 197 νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα, ενώ καταργήθηκαν οκτώ(8) φορείς των οποίων η αποστολή κρίθηκε ότι έληξε, ή και ότι μπορεί να ασκηθεί συνεκτικότερα από κάποια υφιστάμενη δομή.

-Απαραίτητη προϋπόθεση για τη συνέχεια, για να μην επαναληφθούν τα λάθη του παρελθόντος και να μην προχωρήσουμε σε ισοπεδωτικές καταργήσεις, θα είναι η προηγούμενη αξιολόγηση της λειτουργίας, της χρησιμότητας και της σκοπιμότητας των οργανισμών αυτών, με σαφή κριτήρια και από επιτροπές εμπειρογνομόνων.

-Πρώτη μας προτεραιότητα, εντός του Μαΐου, είναι να προχωρήσουμε, να εντοπίσουμε εκείνους τους οργανισμούς που δεν εξυπηρετούν πια το δημόσιο συμφέρον, που δεν είναι απολύτως και καθόλου αναγκαίοι και πρέπει να καταργηθούν ή να συγχωνευθούν.

-Να μην ξεχνάμε ότι η διοικητική μεταρρύθμιση δεν γίνεται από τη μια μέρα στην άλλη, δεν γίνεται με μια απόφαση ή με έναν νόμο. *Η αλλαγή της νομοθεσίας πρέπει να συνοδεύεται με αλλαγή νοοτροπίας, πρακτικής και κουλτούρας*⁷¹.»

Έχει καταρτισθεί μακροχρόνιος προγραμματισμός με γενικό και ειδικά πλάνα ανά τομέα, υπηρεσία και Υπουργείο

Σύμφωνα με ντοκουμέντο του Υπ. Διοικητικής Μεταρρύθμισης, «θα σχεδιαστεί και θα εκπονηθεί ένας μηχανισμός ενίσχυσης, κατάρτισης και υποκίνησης για όσους υπαλλήλους εμφανίζουν επανειλημένως χαμηλή απόδοση. Θα προσφέρεται η δυνατότητα επανακατάρτισης, ή/και επανατοποθέτησης ή ακόμα και απομάκρυνσης σε περίπτωση εξαιρετικά μειωμένης απόδοσης». Μεταξύ πολλών άλλων αυτά περιλαμβάνονται σ' αυτό το ντοκουμέντο:

«Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016»

του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης.

Ακόμη σ' αυτό περιλαμβάνονται ενέργειες όπως:

- Το Ανώτατο όριο στελέχωσης κάθε φορέα του δημοσίου
- Ο μόνιμος μηχανισμός κινητικότητας
- Τα νέα οργανογράμματα του δημοσίου
- Η ενίσχυση του εποπτικού ρόλου του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Η απλοποίηση συναλλαγών του πολίτη και του επιχειρηματία με το δημόσιο, ενίσχυση της κατάρτισης των υπαλλήλων.

Διοικητικές δομές, διοικητικές λειτουργίες, ανθρώπινο δυναμικό και οι διαδικασίες διασφάλισης της διαφάνειας και της λογοδοσίας θα αναδιοργανωθούν μέσα από την πραγματοποίηση ενός συγκεκριμένου και χρονικά προσδιορισμένου σχεδίου, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί από τον αρμόδιο υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης, κ. Κυριάκο Μητσοτάκη.

Οι εν λόγω αλλαγές θα πραγματοποιηθούν με την ακόλουθη χρονική σειρά:

⁷¹ Μανιτάκης Α. π Υπουργός Κυβέρνησης Σαμαρά, απάντηση σε επερώτηση στη Βουλή, 18-4-2013

Για το 2014

- Καταγραφή όλων των υπαλλήλων που υπηρετούν στο δημόσιο τομέα (εκτός των ΔΕΚΟ κεφαλαίου Β΄) στο Μητρώο Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου.
- Ολοκλήρωση των σχεδίων στελέχωσης για το σύνολο των φορέων της δημόσιου τομέα
- Έκθεση για τα επίπεδα απασχόλησης και τη δομή των αποδοχών στο δημόσιο τομέα σε συνάρτηση με την εξασφάλιση παροχής υψηλής ποιότητας υπηρεσιών
- Εισαγωγή νέου θεσμικού πλαισίου για την επιλογή προϊσταμένων
- Ολοκλήρωση της αξιολόγησης της ατομικής απόδοσης κάθε δημοσίου υπαλλήλου
- Επιλογή νέου προέδρου του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης με ανοιχτές και διαυγείς διαδικασίες.
- Διεξαγωγή πιλοτικών προγραμμάτων με επίκεντρο την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων.
- Προχωρά η επεξεργασία για τη μείωση των διοικητικών επιβαρύνσεων.
- Βελτίωση συστήματος παρακολούθησης με αποτελέσματα διαθέσιμα στο διαδικτυακό τόπο του υπουργείου
- Αξιολόγηση, αναθεώρηση και εξορθολογισμός του μισθολογίου του δημόσιου τομέα
- Ολοκλήρωση της αξιολόγησης των μη μισθολογικών παροχών και υποβολή σχετικών νομοθετικών προτάσεων με σκοπό την εναρμόνιση με τα ισχύοντα στα μέλη της ΕΕ
- Υιοθέτηση και εφαρμογή νομοθεσίας για το νέο ενιαίο μισθολόγιο γενικά στο δημόσιο.
- Ένταξη γενικά όλων των δημοσίων υπαλλήλων στην Ενιαία Αρχή Πληρωμής.
- Ολοκλήρωση της αξιολόγησης όλων των υπουργείων
- Επαναπροσδιορισμός του ρόλου του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης.
- Εκπόνηση μελέτης για την αναδιοργάνωση και την ενίσχυση των ελεγκτικών σωμάτων.
- Βάσει του νέου θεσμικού πλαισίου, πλήρωση θέσεων προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων (Δεκέμβριος 2014) και τμημάτων και διευθύνσεων (Ιούνιος 2015).

Για το 2015

Να ισχύσει το νέο Ενιαίου Μισθολογίου στο Δημόσιο

Οι τέσσερις πυλώνες της διοικητικής μεταρρύθμισης

> Αναλυτικότερα, οι αλλαγές στο δημόσιο θα στηριχτούν σε τέσσερις πυλώνες:

Οι τέσσερις πυλώνες της διοικητικής μεταρρύθμισης με βάση την εθνική στρατηγική.

1ος πυλώνας: Διοικητικές Δομές

A. Ολοκλήρωση της αρχικής αξιολόγησης όλων των κρατικών φορέων και των βασικών μεταρρυθμίσεων

B. Ενίσχυση του Οργανωτικού και Συντονιστικού ρόλου του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης επί των διοικητικών μεταρρυθμίσεων

2ος πυλώνας: Διοικητικές Λειτουργίες

A. Περιορισμός γραφειοκρατίας - μείωση διοικητικών βαρών

B. Απλούστευση διαδικασιών και εγγράφων με ν.1599/86 κ.λπ.

Γ. Μείωση της πολυνομίας και της κακονομίας – εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος για τη δραστική αποκάθαρση του ρυθμιστικού περιβάλλοντος

Δ. Ενίσχυση των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ) και της Εθνικής Πύλης Δημόσιας Διοίκησης «Ερμής»

3ος πυλώνας: Ανθρώπινο Δυναμικό

A. Νέο ενιαίο Μισθολόγιο – Διασύνδεση ανθρωπίνων πόρων και προϋπολογισμού.

B. Δημιουργία ενός μόνιμου μηχανισμού κινητικότητας

Γ. Απλοποίηση του συστήματος ταξινόμησης των υπαλλήλων και επέκταση της χρήσης περιγραφμάτων θέσης

Δ. Επαναπροσδιορισμός της επιλογής και του ρόλου των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών

E. Εφαρμογή ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης απόδοσης

Z. Βελτίωση της κατάρτισης του προσωπικού .

H. Ενίσχυση των συνθηκών για την περαιτέρω ανάπτυξη υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών στο δημόσιο τομέα

4ος πυλώνας: Ενίσχυση Διαφάνειας και Λογοδοσίας

- A. Θεσμική και επιχειρησιακή ενίσχυση μονάδων εσωτερικού ελέγχου
- B. Αναδιοργάνωση ελεγκτικών σωμάτων
- Γ. Ανοιχτά διασυνδεδεμένα δεδομένα ΥΔΜΗΔ (Διαύγεια, Μητρώο Μισθοδοτούμενων, Data.gov.gr)
- Δ. Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της πειθαρχικής διαδικασίας
- Ε. Προώθηση των θεμελιωδών αρχών της διοικητικής δράσης
- Ζ. Σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων καταπολέμησης της διαφθοράς

Πραγματικά αυτός ο σχεδιασμός με συναινετική υλοποίησή του μπορεί να φέρει ωφέλιμα και παραγωγικά αποτελέσματα για τους πολίτες και τη χώρα. Ίσως έτσι να αλλάξει πράγματι κάτι στο απαξιωμένο Δημόσιο. Θα μπορούσε ίσως να θεωρηθεί ως σημειολογική κίνηση, στα πλαίσια του *Εθνικού αυτού Στρατηγικού Σχεδιασμού* η, από 31-10-2014 με βάση τον ν. 4275/2014, πρώτη **Προκήρυξη θέσεων Γενικών Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού**, για την πραγμάτωση αυτών των στόχων. Δίνουμε παρακάτω λοιπόν και το δημοσίευμα αυτό για την «εναρκτήρια» πρώτη προκήρυξη του ν. 4275/2014 για ένα αριθμό αρχικά Γενικών Διευθυντών του Δημοσίου. Ο κ. Υπουργός, βέβαια, σε σχετική δήλωση εξήρε το έργο του Υπουργείου του.

Πρώτη προκήρυξη θέσεων Γενικών Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού

Δημοσίευση: 31/10/2014



ΡΕΠΟΡΤΑΖ ESOS

Με την ανάρτηση της πρώτης προκήρυξης στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ (www.asep.gr) τίθεται σήμερα, Παρασκευή 31 Οκτωβρίου, σε εφαρμογή το νέο σύστημα επιλογής Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Τμηματάρχων στις θέσεις ευθύνης της Διοίκησης, όπως προβλέπει ο Νόμος 4275/2014.

Οι θέσεις αυτές έχουν προκύψει από τα νέα, απλοποιημένα και λιτά οργανογράμματα των Υπουργείων και είναι κατά 35% λιγότερες από όσες ίσχυαν μέχρι το Σεπτέμβριο του 2014.

Η προθεσμία υποβολής των ηλεκτρονικών αιτήσεων συμμετοχής στη πρώτη φάση της διαδικασίας επιλογής Γενικών Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού, αρχίζει αύριο 1 Νοεμβρίου και λήγει την Παρασκευή 14 Νοεμβρίου⁷².

⁷² **esos.gr**, Καθημερινή Ηλεκτρονική Εφημερίδα για την Παιδεία: Δημοσίευση 31-10-2014 προκήρυξης από σχετική ανάρτηση στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ(WWW.asep.gr), Αθήνα 2014

Επίλογος

Στην εργασία αυτή εξετάσαμε θέματα σχετιζόμενα με τους διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης και των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης, και στις βασικές του πτυχές αυτό της εκλογής των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων της μέσης εκπαίδευσης και των προϊσταμένων του δημοσίου. Και όπου εκτιμήθηκε, ότι είναι απαραίτητο, δώσαμε περισσότερα ακόμη συναφή στοιχεία. Έτσι αναφερθήκαμε στη σημασία και τις αξίες της εκπαίδευσης. Στη δομή της διοίκησης της μέσης εκπαίδευσης. Στις λειτουργούσες σχολικές μονάδες της, στο θεσμό των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολείων. Σκιαγραφήσαμε το ρόλο των διευθυντών και υποδιευθυντών και τις διαδικασίες ορισμού τους. Αποδελτιώσαμε τη δομή της δημόσιας διοίκησης. Αναφερθήκαμε στη σημασία και το ρόλο της δημόσιας διοίκησης στην ανάπτυξη. Και το ρόλο και την εκλογή των προϊσταμένων του δημοσίου. Το όλο θέμα, των διευθυντών σχολείων και των προϊσταμένων του δημοσίου, ερευνήθηκε από εμπειρική, εκπαιδευτική, διοικητική, ποιοτική και επιστημονική σκοπιά και έγινε και ενδεικτική μνεία σε εκπαιδευτικά ευρωπαϊκά παραδείγματα. Έτσι επαγωγικά καταλήξαμε στα ακόλουθα συμπεράσματα και προτάσεις:

1.- Ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής πρέπει να είναι ξεχωριστοί και διακριτοί καθηγητές, υποδείγματα δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών και να έχουν συναίσθηση της αποστολής και του χρέους του λειτουργήματος του. Να συμπεριφέρονται με άψογο τρόπο στους καθηγητές και το λοιπό προσωπικό, στους γονείς, στους μαθητές και στους πολίτες με τους οποίους συνεργάζονται λόγω της ιδιότητάς του. Είναι υποχρεωμένοι να εκτελούν τις νόμιμες εντολές της διοίκησης τους, να μην αυθαίρετούν να είναι αξιοπρεπείς και να διακρίνονται για τη συμπεριφορά τους και το ήθος τους. Την σχολική μονάδα διευθύνει ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής μαζί με το σύλλογο καθηγητών. Ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής πρέπει να είναι δημιουργικοί αλλά και αποτελεσματικοί. Πρώτα και κύρια οφείλουν να συνεργάζονται αρμονικά με όλους τους εκπαιδευτικούς φορείς και τις εκπαιδευτικές αρχές. Ο ρόλος των διευθυντών βέβαια συνεχώς αναθεωρείται και ενσωματώνει νέες ευθύνες και πιο σύνθετο περιεχόμενο με βάση τις εκπαιδευτικές εξελίξεις. Ρόλος με πολύπλευρους στόχους. Γι' αυτό η διαχειριστική λογική πρέπει να αντικατασταθεί με πιο σύγχρονες μορφές διοίκησης που βασίζονται στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής μιας σχολικής μονάδας πρέπει να αναζητά πάντοτε τις πιο ικανοποιητικές λύσεις στα διοικητικά προβλήματα που ανακύπτουν, ενώ συνεχώς πρέπει να είναι σε επικοινωνία με την τοπική κοινωνία. Για αυτό χρειάζεται περισσότερη ελευθερία κινήσεων και αυτονομία αφού νοιώθει ανίσχυρος μπροστά στον κεντρικό ιεραρχικό διοικητικό μηχανισμό που τον περιορίζει στις τυπικές λειτουργίες και αρμοδιότητες. Ο διευθυντής και ο υποδιευθυντής της σχολικής μονάδας χρειάζεται να παίρνει θετικές πρωτοβουλίες και να έχει όραμα για το σχολείο του. Να λειτουργεί ως παράδειγμα για τους υφισταμένους του, να διαπνέεται από αίσθημα

καθήκοντος και αφοσίωσης, να γνωρίζει τη νομοθεσία, να είναι δίκαιος και να θέτει συγκεκριμένους στόχους. Να παρακινεί, να βοηθά και να καθοδηγεί το ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου του. Να έχει περάσει σχετική με τη θέση του επιμόρφωση στη διοίκηση της σχολικής μονάδας και στη δημόσια διοίκηση.

Διαδραματίζει τον πρώτο και πιο ουσιώδη ρόλο στη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Γι' αυτό η πολιτεία πρέπει να είναι αρωγός και να στηρίζει το έργο του. Επίσης πρέπει να του παρέχει τα απαραίτητα εφόδια για την άσκηση του λειτουργήματος και των καθηκόντων του.

2.- Γενικά ο ορισμός και η εκλογή των διευθυντικών στελεχών της μέσης εκπαίδευσης, γίνεται με βάση διαδικασίες και κριτήρια όπως, ενδεικτικά, είναι η επιστημονική κατάρτιση, η εκπαιδευτική και διδακτική τους προϋπηρεσία, η διοικητική τους εμπειρία, η επιμόρφωσή τους, η προσωπικότητά τους και άλλες δεξιότητές τους.

Στη διοίκηση των σχολικών μονάδων της μέσης εκπαίδευσης, όπως ενγένη και της ελληνικής εκπαίδευσης, επικρατεί μέχρι σήμερα η «παλαιότητα» των καθηγητών και η τυπικότητα. Παράλληλα συνυπάρχουν και πολλά φαινόμενα αναξιοκρατίας. Η μονομερής έμφαση μόνο στην αρχαιότητα και την εκπαιδευτική εμπειρία, όπως λ.χ. προέβλεπαν οι νομοθετικές ρυθμίσεις του 2006, απέτρεψε πολλούς ικανούς καθηγητές να θέσουν υποψηφιότητα για θέσεις διευθυντών. Χρειάζεται κάτι που δεν απαντάται συχνά, δηλαδή σύγχρονη διοικητική αντίληψη στο σχολείο. Χρειάζεται μια νέα γενιά στελεχών που θα είναι απαλλαγμένα από τις αντιλήψεις του παρελθόντος, θα έχουν εκπαιδευθεί στις επιστημονικές αρχές της σύγχρονης δημοκρατικής δημόσιας διοίκησης, ενώ θα είναι ικανά να αξιοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο το υπάρχον εκπαιδευτικό δυναμικό. Απαιτείται αποκέντρωση στη σχολική μονάδα πράγμα που ιδιαίτερα απαιτεί ικανούς και πρωτοποριακούς διευθυντές και υποδιευθυντές.

Ο δε νόμος 3848/2010 μολονότι βελτίωσε κάπως την κατάσταση, εντούτοις με βάση τις διατάξεις του προτάσσονται σε μεγάλο βαθμό τα τυπικά προσόντα έναντι της προϋπηρεσίας και της εμπειρίας. Ταυτόχρονα υποβαθμίζονται τα ουσιαστικά προσόντα όπως επίσης και οι διοικητικές και οι κατάλληλες επιστημονικές γνώσεις. Αλλά και οι ικανότητες και δεξιότητες, όπως και το βιογραφικό σημείωμα, αξιολογούνται από τα υπηρεσιακά συμβούλια στα οποία συχνά επικρατούν επιφανειακές και τυπικές, και όχι ουσιαστικές, κρίσεις.

3.- Οι υπάλληλοι και ακόμη περισσότερο οι προϊστάμενοι πρέπει να αξιοποιούν τις σύγχρονες μεθόδους διοίκησης και να ενημερώνονται για κάθε επιστημονική και διοικητική εξέλιξη ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται στο ρόλο και τα καθήκοντά τους στη σημερινή εποχή.

Απαιτείται συνολικό εθνικό όραμα για μια ποιοτική διοίκηση που πρέπει να υλοποιείται και να εξειδικεύεται με τη συνδρομή ικανών προϊσταμένων. Μια αναδιοργανωμένη και καλά στελεχωμένη δημόσια διοίκηση αποτελεί διαβατήριο για την κοινωνική πρόοδο και ανάπτυξη.

Οι προϊστάμενοι των υπηρεσιακών μονάδων πρέπει να εκλέγονται με δίκαιο και αξιοκρατικό τρόπο με βάση τα προσόντα τους και την εμπειρία τους αλλά και σύγχρονα και αναγνωρισμένα κριτήρια που βασίζονται στις ανάγκες της εποχής μας. Η γόνιμη ενσωμάτωση

και της ευρωπαϊκής εμπειρίας, όπως στους διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολείων της μέσης εκπαίδευσης, μπορεί να συμβάλει σε πραγματικά αξιοκρατικές, και χωρίς παρεμβάσεις, ουσιαστικές και ικανοποιητικές διαδικασίες ορισμού των προϊσταμένων του δημοσίου.

4.- Αποτελεί γενικά, τουλάχιστον θεωρητικά, κύριο και διακηρυγμένο στόχο όλων το θέμα των αντικειμενικών και αξιοκρατικών αξιολογήσεων και κρίσεων των διευθυντών και υποδιευθυντών σχολείων, όπως και των Γενικών διευθυντών, διευθυντών και τμηματάρχων του δημοσίου τομέα.

Όμως στην πράξη, λόγω ισχυρών πιέσεων των υποψηφίων και των πολλών παρεμβάσεων τρίτων, υπέρ των ενδιαφερομένων, με μεγαλύτερη ή λιγότερο μεγάλη επιρροή, προκαλούνται πολλές στρεβλώσεις και απαράδεκτες καταστάσεις που υπονομεύουν και ναρκοθετούν ουσιαστικά τις διαδικασίες κρίσεων και εκλογής των στελεχών αυτών. Οι παρεμβάσεις αυτές δείχνουν πόσο υποκριτικές είναι οι πολύπλευρες διακηρύξεις για δήθεν αξιοκρατικές διαδικασίες. Είναι πλέον και θέμα τιμής να αλλάξει αυτό. Και για τη δημόσια διοίκηση, και για την δημόσια εκπαίδευση και τους λειτουργούς της. Για να βγουν από τα στενά όρια του πελατειακού και αναξιοπρεπούς συστήματος της υπανάπτυξης και της καθυστέρησης. Να δει η κοινωνία προς τα μπρος. Γι' αυτό χρειάζεται άμεση δέσμευση όλων των παραγόντων της εκπαιδευτικής κοινότητας και των συλλογικών φορέων για ανεξάρτητες διαδικασίες και κρίσεις διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων. Γι' αυτό απαιτείται βούληση και δέσμευση από πολιτικούς παράγοντες, συνδικαλιστικές οργανώσεις και πολιτικούς οργανισμούς να επικρατήσει επιτέλους ο ορθολογισμός και να ισχύσει πολύ περισσότερο η αξιοκρατία και στη δημόσια διοίκηση και την στελέχωσή της. Για να αποκτήσει κάποτε ο τόπος δημόσια διοίκηση και δημόσια εκπαίδευση σύγχρονη, αποτελεσματική και αντάξια των πολιτισμικών μας καταβολών.

Τέλος, αναμφισβήτητα ο ρόλος κατά πρώτον του διευθυντή σχολείου και δευτερευόντως του υποδιευθυντή, το κρίσιμο ζήτημα της δημόσιας διοίκησης και οι θεσμικές παράμετροι που κατά καιρούς τίθενται για την επιλογή των στελεχών της, οι αρμοδιότητες, οι ευθύνες, ο ρόλος και η προσφορά των επικεφαλής των σχολείων στην εκπαίδευση και την κοινωνία και των προϊσταμένων των διοικητικών μονάδων στη διοίκηση και το κράτος θεωρούνται καταλυτικοί για την περαιτέρω ανάπτυξη και πρόοδο της δημόσιας εκπαίδευσης και αντίστοιχα της οικονομίας και της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναγνώστου –Δεδούλη Α., Δρ Γεν. Δ/ντρια Υπ. Εργασίας & Κοιν. Ασφάλισης,,: άρθρο ΟΨΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, μέρος από σχετική εισήγησή της: Εισήγηση που αναπτύχθηκε την 1^η Μαρτίου 2011στην ημερίδα που συνδιοργάνωσε η Ένωση Ακολούθων Τύπου (ΕΝΑΤ),FORUM ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ και ο “ΟΜΙΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ για την Κοινωνική Δικαιοσύνη και το Δημοκρατικό Εκσυγχρονισμό» www.ompop.gr με θέμα: «Για μια νέα Δημόσια Διοίκηση: Διαφάνεια –Αποτελεσματικότητα –Αξιοκρατία»

Ανδρέου Α. - Παπακωνσταντίνου Γ.: Οργάνωση και διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος, εκδ. Εξάντας, Αθήνα 1990

Ανδρέου Απ. - Παπακωνσταντίνου Γ.: Εξουσία και Οργάνωση - Διοίκηση του Εκπαιδευτικού Συστήματος, εκδ. Νέα Σύνορα - Λιβάνη, Αθήνα 1994.

Βενιζέλος Ευ.: Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου Ι, Θεσσαλονίκη 1991

Γεωργογιάννης Π.: «Κριτήρια επιλογής και πιστοποίηση διοικητικής ετοιμότητας για υποψήφιους εκπαιδευτικούς διευθυντών σχολικών μονάδων», στο Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τόμος ΙΙ, πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου, Πάτρα 2006.

Γκόβαρης Χρ. - Ρουσσάκης Ι.; Ευρωπαϊκή Ένωση..., ό.π., σ. 55 και Διοίκηση και δομές αξιολόγησης των σχολείων... στις χώρες της Ε. Κ., Ευρυδίκη, 1991

Δρούλια Θεοδ. - Πολίτης Φ.: Δημόσια Διοίκηση και Στελέχη Εκπαίδευσης, ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι., Αθήνα 2008

Ευριδίκη: «Διοίκηση και δομές αξιολόγησης..στις χώρες της Ε.Κ.»: Έκδοση 1991

Ζαφείρη-Καμπίτση Α., Επιτ. Γεν. Διευθυντού ΟΑΕΕ-ΤΑΕ, τ. Προέδρου Δ.Σ. Τ.Α.Π.-Ο.Τ.Ε., Άρθρο, σ. 8, Διαδίκτυο

Καββαδίας Γ.: «Η διοικητική πυραμίδα της εκπαίδευσης, οι επιλογές στελεχών και ο ασφυκτικός έλεγχος εκπαιδευτικών και σχολείων», στα *αντιτετράδια της εκπαίδευσης*, τ. 81, Άνοιξη 2007.

Κατσαρός Ι.: Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης, Υ.Π.Ε.Π.Θ. - Π.Ι., Αθήνα 2008

Κατσαρός Ι.: «Διοίκηση στην Εκπαίδευση», Πρακτικά Συνεδρίου *Επιμόρφωση Στελεχών της Εκπαίδευσης* (Βόλος 19-20/6/2008), ΥΠΕΠΘ - Π.Ι.

Μακρυδημήτρης Αντ.: «Πολιτική δράση των δημοσίων υπαλλήλων», στο *Το Σύνταγμα και τα πολιτικά δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων*. Διοίκηση και Πολιτεία, Μελέτες -4, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1993

Μανιτάκης Α. π Υπουργός Κυβέρνησης Σαμαρά, απάντηση σε επερώτηση στη Βουλή, 18-42013

Μαυρογιώργος Γ.: «Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και Επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα», Συλλογικό έργο των Αθανασούλα - Ρέππα Αν. κ.α., *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων*, Τόμος Β', Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάτρα 1999.

Μαυροσκούφης Δ.: «Η επιλογή των διευθυντών και διευθυντριών των σχολικών μονάδων», στα Πρακτικά εκπαιδευτικού., « *Η Διεύθυνση σχολ.μονάδας..*»,

Μπαραλός Γ.: «Οι εκπαιδευτικές πολιτικές της επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης, στο Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης», τ. ΙΙ, *Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Άρτας*, Πανεπιστημιακές Εκδόσεις, Πάτρα 2006.

Ντάφου Ευθ.: «Η επιλογή στελεχών στην εκπαίδευση, με ειδική αναφορά στο νόμο 3467/2006», *Διοικητική Ενημέρωση*, τ. 47, Δεκέμβριος 2008.

Παπαγιάννης Νικ.: *Η τέχνη της διοίκησης στην Εκπαίδευση*, εκδ. Τουρίκη, Αθήνα 2004

Παπαχρήστου Μ.: «Θέλει «αρετή» και «γνώση» η ηγεσία», στη *Διοικητική Ενημέρωση*, τεύχος 49, Ιούνιος 2009.

Παυλόπουλος Προκ.: Το διοικητικό φαινόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των οργανώσεων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1983.

Πρακτικά Επίσημα της Βουλής, 6/5/1992, σ. 139

Ρήγας Αντ.: *Σύγχρονα Εκπαιδευτικά Συστήματα*, τ. β', έκδοση 4^η, Αθήνα 2002

Σαΐτης Χρ.: Οργάνωση και Αειτουργία των Σχολικών Μονάδων, *Αυτοέκδοση*, Αθήνα 2005

Σαΐτης Χρίστος: Ο Διευθυντής στο Δημόσιο Σχολείο, ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Π.Ι., Αθήνα 2008

Σαΐτης Χρ.: «Σχολική ηγεσία: Από τη θεωρία στην πράξη», πρακτικά Συνεδρίου *Επιμόρφωση στελεχών της Εκπαίδευσης*

Σπανού Κ.(Chandler J): Επιστ. Επιμέλ. Chandler J. Δημόσια διοίκηση, εκδ. Παπαζήση. Αθήνα 2003

Σπηλιωτόπουλος Ε.: *Εγχειρίδιον Διοικητικού Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλας, Αθήναι 1977 Εφημεριδα

Το Βήμα, Ηλ. Έκδοση, 10-3-2014: Νομοσχέδιο για τους Προϊσταμένους του δημοσίου τομέα , λήμμα από Διαδίκτυο, Αθήνα 2014

Χατζηπαντελή Σ.:Βιβλίο για τη *διοίκηση: Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*, εκδ. Μεταίχμιο, Αθήνα 1999.

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

www.asep.gr, (www.asep.gr), Ιστολόγιο ΑΣΕΠ , Προκήρυξη για τους Γενικούς Διευθυντές, Αθήνα 31-3-2014

www.esos.gr, Καθημερινή Ηλεκτρονική Εφημερίδα για την Παιδεία: Δημοσίευση 31-10-2014
Προκήρυξης από σχετική ανάρτηση στην ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ (www.asep.gr), Αθήνα 2014

www.tovima.gr, Το Βήμα, Εφημερίδα, Ηλ. Έκδοση, 10-3-2014: Προϊστάμενοι Δημοσίου, λήμμα από Διαδίκτυο, Αθήνα 2014.

www.ompop.gr, www.ompop.gr : Εισήγηση που αναπτύχθηκε την 1^η Μαρτίου 2011στην ημερίδα με θέμα: «Για μια νέα Δημόσια Διοίκηση: Διαφάνεια –Αποτελεσματικότητα –Αξιοκρατία»

www.neolaia.gr, www.neolaia.gr: Δηλώσεις της Υπουργού Παιδείας μετά τη συνάντηση με τα προεδρεία της ΔΟΕ και της ΟΛΜΕ, Αθήνα, 16/4/2010

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ – ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

ΥΠΕΠΘ: Εγκύκλιος αρ. Δ. 2/1827/27-1-86

Υπουργική Απόφαση 5716/88

Υπουργική Απόφαση 105657/Δ1/16-10-2002.

Ο.Λ.Μ.Ε.: Ανακοίνωση «Για τις πρόσφατες επιλογές των στελεχών της εκπαίδευσης», Αθήνα, 17/10/2007

Π.Α.Σ.Κ. Ανακοίνωση καταγγελία του νόμου 3467/2006, κρίσεις στελεχών 2007.

Ο.Λ.Μ.Ε.: Αποστολή προτάσεων για το σύστημα επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης, Α.Π.: 977, Αθήνα 26/2/2010

ΥΠΕΠΘ: Δηλώσεις της Υπουργού Παιδείας μετά τη συνάντηση με τα Προεδρεία της ΔΟΕ και της ΟΛΜΕ, www.neolaia.gr, Αθήνα, 16/4/2010

Δ.Α.Κ.Ε. ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ Δ.Ε.: «Η θέση της Δ.Α.Κ.Ε. Δ.Ε. για το πολυνομοσχέδιο για την παιδεία», Αθήνα, 2/5/2010

Υπουργική απόφαση Αρ. Φ.353.1/7/63890/Δ1/3-6-2010 με Θέμα: «Καθορισμός της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων των υποψηφίων διευθυντών εκπαίδευσης»

ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ Αρ. Π-43/64194/Δ2/4-6-2010, θέμα: «Πλήρωση θέσεων Διευθυντών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης»

ΥΠΕΠΘ: Εγκύκλιος Αρ. Πρωτ. Υ-93/88479/Δ2/20-07-2010, Θέμα: Πρόγραμμα συνεντεύξεων υποψηφίων Διευθυντών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

ΥΠΕΠΘ Εγκύκλιος Αρ. Φ.361.23/03/54522/Δ1/25-5-2011, Θέμα: «Διευκρινήσεις σχετικά με την επιλογή υποψηφίων Διευθυντών όλων των τύπων σχολικών μονάδων.. Μέσης Εκπαίδευσης»

ΥΠΕΠΘ Εγκύκλιος Αρ. 71567(α)/Δ2/29-6-2011, Θέμα: «Διευκρινήσεις σχετικά με υποψηφίους διευθυντές όλων των τύπων σχολικών μονάδων..»

ΥΠΕΠΘ Εγκύκλιος Αρ. 80663/Δ2/18-11-2011, Θέμα: «Έλεγχος δικαιολογητικών υποψηφίων Διευθυντών Σχολικών Μονάδων» Υπογραφή: Η Υπουργός.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Νόμοι Μέσης Εκπαίδευσης

N. 309/1976 Γενικής Εκπαιδεύσεως

N. 1566/1985 Για πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

N. 2043/1992 Ρύθμιση θεμάτων διοίκησης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

N. 2188/1994 Ρύθμιση θεμάτων εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις

Π.Δ. 398/1995 Νέο σύστημα εκλογής διευθυντών και υποδιευθυντών

Π.Δ. 25/2002 Τρόπος ορισμού διευθυντών σχολείων και στελεχών εκπαίδευσης

N. 3467/2006 Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης

N. 3848/2010 Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού-καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση.

Νόμοι Δημόσιας Διοίκησης

N. 754/ 1978 Ρύθμιση αποδοχών δημοσίων υπαλλήλων.. κ.λπ.

N. 1232/1982 Περί κατάργησης θέσεων Γενικών Διευθυντων κ.λπ.

N. 1505/1984 Ενιαίο Μισθολογιο

N. 1586/1986 Ενιαίο Βαθμολόγιο

N. 1892/1990 Δυνατότητα Σύστασης θέσεων Γενικών Διευθυντών...Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο για Εκλογή Γενικών Διευθυντών

N. 2190/1994 Περί ΑΣΕΠ δημόσιας διοίκησης κ.λπ. «νόμος Πεπονή»

N. 3260/2004 Τροποποίηση Υπαλληλικού Κώδικα, αλλαγή προϋποθέσεων αιτήσεων για Γενικούς Διευθυντές.

N. 3528/2007 Τροποποίηση Υ.Κ. και θέσπιση μορίων για προϊσταμένους.

N. 3839/2010 Τροποποίησε βασικά άρθρα του Υ.Κ. για Προϊσταμένους. Μοριοδότηση προσόντων υποψηφίων στελεχών δημοσίου.

N. 4024/2011 (ΦΕΚ 226 Α/27-10-2011) : Συνταξ/τικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθ/γιο – βαθμ/γιο, εργασιακή ..και .. εφαρμογής του μεσοπρ. πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.

N. 4275/2014 Τροποποίηση διατάξεων Υ.Κ. Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και..