

Μελέτη του ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. με θέμα:

**«Νέο Βαθμολόγιο – Μισθολόγιο –
Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών»**

Αθήνα, Ιούνιος 2012

Περιεχόμενα

Μέρος Πρώτο: Οι θέσεις της ΟΛΜΕ για το βαθμολόγιο, μισθολόγιο και την αξιολόγηση.....[3]

Μέρος Δεύτερο: Βαθμολόγιο - Μισθολόγιο..... [10]

1. Τι ίσχυε πριν την εφαρμογή του νόμου 4024/2011[10]

2. Ανάλυση του νέου βαθμολογίου - μισθολογίου για τους εκπαιδευτικούς...[11]

3. Σύγκριση των μισθών των εκπαιδευτικών του 2009 (πριν οποιαδήποτε περικοπή) και των μισθών με την εφαρμογή του «ενιαίου μισθολογίου» (Νοέμβριος 2011).....[16]

4. Κριτική προσέγγιση του «ενιαίου μισθολογίου»..... [18]

Μέρος Τρίτο: Η εκπαιδευτική αξιολόγηση..... [30]

1. Οι θέσεις μας.....[30]

2. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στις χώρες της Ευρώπης.....[36]

Βιβλιογραφία[39]

A. ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΛΜΕ ΓΙΑ ΤΟ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ, ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

2^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 26 - 29 Ιουνίου 1985)

...Στην κατεύθυνση αναπροσδιορισμού του ρόλου της αξιολόγησης μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία, η ΟΛΜΕ θεωρεί ως αναγκαίες τις παρακάτω αρχές:

1. Οι έννοιες "αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου" και "υπηρεσιακή κρίση" πρέπει να διαχωριστούν.
2. Η όποια υπηρεσιακή κρίση, πρέπει να γίνεται μόνο για τη στελέχωση της εκπαίδευσης και μέσα από Υπηρεσιακό Συμβούλιο, στο οποίο συμμετέχουν αιρετοί του κλάδου.

Η υπηρεσιακή κρίση δε συνδέεται με τη μισθολογική εξέλιξη του εκπαιδευτικού.

3^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 28 Ιουνίου - 1 Ιουλίου 1987)

...Ο σχολικός σύμβουλος οφείλει να γίνει και να παραμείνει συνεργάτης και καθοδηγητής του εκπαιδευτικού. Να είναι σύμβουλος στο επιστημονικό, παιδαγωγικό και διδακτικό έργο. Αυτή είναι η ουσία του νέου θεσμού, έτσι όπως τον αντιλαμβάνεται το συνδικαλιστικό κίνημα.

Η ΟΛΜΕ παλεύει για να υλοποιηθεί ο θεσμός, σύμφωνα με τις θέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος. Να τροποποιηθεί το θεσμικό πλαίσιο που συνδέει το σχολικό σύμβουλο και την αξιολόγηση με τη μισθολογική βαθμολογική εξέλιξη του εκπαιδευτικού.

5^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 1991)

...Εκφράζουμε την πλήρη αντίθεση μας στην αξιολόγηση - κρίση των εκπαιδευτικών που δεν αποσκοπεί στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, αλλά στον έλεγχο του εκπαιδευτικού και γενικότερα της εκπαίδευσης, με την επιβολή αυταρχικών μεθόδων και την εξάρτηση κάθε υπηρεσιακής εξέλιξης. Αυτός ο έλεγχος της σχολικής συμπεριφοράς, που ο κλάδος μας μέσα από τους μακροχρόνιους αγώνες του κατάφερε να καταργήσει, επιχειρείται σήμερα να επαναφερθεί με τις γνωστές προτάσεις του Υπουργείου.

Η αξιολόγηση επανέρχεται σήμερα από το Υπουργείο, σε μια περίοδο δραστηκών περικοπών στην εκπαίδευση. Αντί η Κυβέρνηση να αναλάβει την ευθύνη της βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου, επιδιώκει να τη μεταθέσει στους εκπαιδευτικούς με τον έλεγχο, την επιβολή και τον κατακερματισμό, με τις γνωστές συνταγές μισθού - αποδοτικότητας, για τις οποίες εκφράζουμε την πλήρη αντίθεση μας.

...Η σύνδεση μισθού - βαθμού, πέραν των άλλων, στηρίζεται σε αντιεκπαιδευτικές και αντιεπισημονικές αντιλήψεις...

...Επιβεβαιώνουμε τις θέσεις μας για την αξιολόγηση:

Οι έννοιες «αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου» και «υπηρεσιακή κρίση» πρέπει να διαχωριστούν... Η όποια υπηρεσιακή κρίση πρέπει να γίνεται μόνο για τη στελέχωση της εκπαίδευσης και μέσα από Υπηρεσιακό Συμβούλιο, στο οποίο συμμετέχουν αιρετοί του κλάδου. Η υπηρεσιακή κρίση δε συνδέεται με τη μισθολογική εξέλιξη του εκπαιδευτικού.

6° ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 28 Ιουνίου - 2 Ιουλίου 1993)

...Εκφράζουμε την πλήρη αντίθεση μας στην αξιολόγηση - κρίση των εκπαιδευτικών, που δεν αποσκοπεί στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, αλλά στον έλεγχο του εκπαιδευτικού και γενικότερα της εκπαίδευσης, με την επιβολή αυταρχικών μεθόδων και την εξάρτηση κάθε υπηρεσιακής κρίσης από την εκάστοτε κυβερνητική εξουσία.

Οι ρυθμίσεις αξιολόγησης των επιμορφουμένων, κινούμενες στην ίδια λογική με το περιεχόμενο του σχεδίου Π.Δ. για την αξιολόγηση που δόθηκε τον Αύγουστο, αποδεικνύουν πως ο υπουργός Παιδείας παραμένει στις ίδιες αντιλήψεις και πως κάτω από την έντονη αντίδραση και πίεση του κλάδου (έκτακτη Γ.Σ. Προέδρων, συγκέντρωση 30.000 υπογραφών κ.λπ.) δεν προχώρησε στην υπογραφή τού Π.Δ.

Οι παραδοχές, οι ρυθμίσεις και οι αντιλήψεις που προτείνονται με το σχέδιο του Π.Δ. συγκροτούν «το κυρίαρχο και παραδοσιακό» μοντέλο αξιολόγησης του εκπαιδευτικού που ίσχυε μέχρι το 1982. Πρόκειται ουσιαστικά για επαναφορά του παλιού θεσμικού πλαισίου με το καθεστώς των επιθεωρητών και των εκθέσεων επιθεωρήσεων.

Παρότι το Π.Δ. φέρει τον τίτλο «Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου», προβλέπει αποκλειστικά την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, προωθώντας ουσιαστικά στην άποψη ότι η αξιολόγηση είναι ατομική και ιδιωτική υπόθεση. Απομονώνει τον εκπαιδευτικό από όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν τη διδασκαλία, στην προσπάθεια να του χρεώσει οποιαδήποτε αποτυχία του εκπαιδευτικού συστήματος.

Μέσα από ένα πλέγμα γραφειοκρατικών διαδικασιών, επιβολής ιεραρχικών σχημάτων, που προβλέπονται στο Π.Δ., συνδέεται η αξιολόγηση με την υπηρεσιακή εξέλιξη του εκπαιδευτικού - προαγωγή ή στασιμότητα, υπηρεσιακές μεταβολές, επιλογή διευθυντικών στελεχών - και αντιμετωπίζεται ως διοικητικό μέτρο.

Διαμορφώνεται έτσι ένα πλαίσιο αξιολόγησης που προσφέρεται για την άσκηση αυταρχικού ελέγχου της εκπαιδευτικής πράξης με σκοπό τη συμμόρφωση, την ομοιομορφία, την πιστή και τυφλή εκτέλεση της δοσμένης κάθε φορά εκπαιδευτικής πολιτικής.

Η προβλεπόμενη από το Π.Δ. αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, παρά τα δήθεν «μετρήσιμα» στοιχεία που αξιολογούνται από τους δύο αξιολογητές, τους «μέσους όρους» των αξιολογικών εκθέσεων κ.λπ., στερείται επιστημονικής εγκυρότητας, είναι περιστασιακή και περιπτωσιακή, γιατί:

- η συνολική εκπαιδευτική διαδικασία και συμπεριφορά του εκπαιδευτικού κατακερματίζεται σε επιμέρους αξιολογούμενα στοιχεία και παραμέτρους, που απομονώνονται το ένα από το άλλο, για να αποτελέσουν στη συνέχεια το

αριθμητικό άθροισμα που θα τοποθετεί τον εκπαιδευτικό στην κλίμακα αξιολογικής κατάταξης του.

- οι προβλεπόμενες οργανωμένες επισκέψεις των αξιολογητών επιβάλλουν εικονικό χαρακτήρα στην παρατηρούμενη και αξιολογούμενη εκπαιδευτική διαδικασία.

Η πραγματοποίηση επισκέψεων στην αίθουσα διδασκαλίας με σκοπό τη σύνταξη αξιολογικών εκθέσεων αποκτά ευκαιριακό χαρακτήρα, καθώς αυτές γίνονται από αξιολογητές που δεν έχουν καμιά πραγματική αίσθηση της «ιστορίας» της τάξης.

Κάτω από αυτές τις προϋποθέσεις παραγνωρίζεται το σύνολο των σχέσεων που εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία και αποτρέπονται οι εκπαιδευτικοί από το να εξετάζουν τις ιστορικές και κοινωνικές αιτίες των παιδαγωγικών και διδακτικών τους επιλογών.

Απορρίπτουμε τις ρυθμίσεις του σχεδίου Π.Δ. για λόγους που συνδέονται με την προστασία του εκπαιδευτικού μας έργου, του επαγγέλματος μας και της ίδιας της εκπαιδευτικής διαδικασίας από εκείνους τους όρους και τις συνθήκες, που ευνοούν τη συμμόρφωση και την παθητικότητα, και υποβαθμίζουν τη διδακτική πράξη σε διαδικασία πιστής εκτέλεσης συνταγών.

Αντίθετα, οι μέθοδοι αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου πρέπει να σέβονται την επαγγελματική ελευθερία, την πρωτοβουλία και υπευθυνότητα των εκπαιδευτικών, να μην προκαλούν τον μεταξύ τους ανταγωνισμό, να μην επηρεάζουν την επαγγελματική και μισθολογική τους εξέλιξη.

8^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, Ιούνιος 1997)

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, όπως και κάθε εκπαιδευτικό ζήτημα, έχει πολιτικοideολογική αναφορά. Η παρουσία ή η απουσία της δε συνιστά εξ ορισμού προοδευτικό ή συντηρητικό γεγονός (με οποιονδήποτε συνδυασμό των διαζεύξεων), αλλά το τι θα διαμορφωθεί και θα αναπτύσσεται εξαρτάται από τους συσχετισμούς και τη δυναμική των αντιτιθέμενων απόψεων.

Το ερώτημα, ως εκ τούτου, δεν έγκειται στο σημείο "ναι ή όχι στην αξιολόγηση" (άλλωστε οι επιλεκτικοί μηχανισμοί διατρέχουν όλο τον κορμό της Παιδείας και δεν "ανακαλύπτονται" σε αυτό το θέμα). Έγκειται στο «για ποια αξιολόγηση μιλάμε, για ποιο σκοπό γίνεται, από ποιους γίνεται και πώς συνδέεται με τα μεγάλα προβλήματα της εκπαίδευσης και τις επιλογές του κινήματος μας».

Για μας η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στοχεύει στην αναμόρφωση της σχολικής ζωής σε μία κατεύθυνση χειραφέτησης των δρωσών κοινωνικών δυνάμεων, στον εκδημοκρατισμό του εκπαιδευτικού συστήματος, στη μορφωτική - παιδαγωγική ενίσχυση της εκπαιδευτικής πράξης, στη διαρκή επιστημονική ανανέωση του γνωστικού περιεχομένου, στην κοινωνιολογική αποτίμηση της εκπαιδευτικής λειτουργίας, στην προώθηση των στόχων του κλάδου μας.

Η αξιολόγηση είναι μία δυναμική διαδικασία, που πρέπει να συνδεθεί με ένα σύνολο θεσμικών αλλαγών, με γενναία χρηματοδότηση, με ουσιαστική επιμόρφωση, με ευελιξία στα αναλυτικά προγράμματα, με αλλαγές στο σύστημα διοίκησης και εποπτείας της εκπαίδευσης, με συμμετοχή των εκπαιδευτικών στο

σχεδιασμό και τη χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής, με συνεργασία του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με τους συνδικαλιστικούς φορείς και το ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου αποτέλεσε και αποτελεί έναν από τους κύριους άξονες των συνδικαλιστικών θέσεων και διεκδικήσεων του κλάδου μας. Και τούτο, διότι η αξιολόγηση συνδέεται με το χαρακτήρα της σχολικής ζωής, την επιστημονική και παιδαγωγική ελευθερία, τη θέση και το ρόλο των εκπαιδευτικών, αλλά και την πολιτικοϊδεολογική θεώρηση της εκπαίδευσης.

Η ΟΛΜΕ έδωσε μακροχρόνιους αγώνες, για να παρεμποδίσει την επιβολή των ιδεολογικών ελέγχων στην εκπαιδευτική λειτουργία και τη μετατροπή των καθηγητών σε πειθήνια εκτελεστικά όργανα των κυβερνητικών εντολών. Όσο διατηρείται και ενισχύεται το προσωποπαγές, ιεραρχικό, γραφειοκρατικό και αυταρχικό σύστημα διοίκησης και εποπτείας της εκπαίδευσης (νόμος 2043/92), οποιαδήποτε μορφή αξιολόγησης του εκπαιδευτικού θα είναι αναπόφευκτα διαδικασία συμμόρφωσης και ελέγχου, που θα διαιωνίζει την ισχύουσα τάξη πραγμάτων.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, για το συνδικαλιστικό μας κίνημα, είναι μια ενεργός διαδικασία ανάλυσης και ανάδειξης των ουσιαστικών προβλημάτων του σχολείου, σε μία κατεύθυνση προώθησης και επίλυσης τους με βάση τις δικές μας επιλογές.

Η αξιολόγηση, όπως εμείς την προσδιορίζουμε, δεν είναι απόρροια των κλεισμάτων της αγοράς σε μία λογική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας. Είναι ένα πεδίο ανάπτυξης του κοινωνικού χαρακτήρα της Παιδείας. Είναι ένας χώρος στον οποίο θα αποτυπωθούν οι κύριες πλευρές της μόρφωσης (χαρακτήρας της γνώσης, ανισότητες, μαθησιακές ανάγκες, περιεχόμενο σχολείου κ.λπ.) με ένα τρόπο που θα δημιουργεί τοπικούς και ευρύτερους πολιτικούς συσχετισμούς για τον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης. Δεν είναι ο τόπος καταγραφής απλώς και μόνο των γνωστών (άλλωστε) προβλημάτων, αλλά το υπόστρωμα ανάπτυξης μιας δυναμικής που θα απαιτεί λύσεις τόσο στο σχολικό μικρόκοσμο όσο και στον εκπαιδευτικό μακρόκοσμο.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου δεν είναι μία "εξωτερική" αποτίμηση της σχολικής πραγματικότητας (από κάποιους τρίτους), αλλά μία εσωτερική υπόθεση της εκπαιδευτικής κοινότητας, που αποβλέπει (και με διάθεση αυτοκριτικής) στην αναμόρφωση της παιδαγωγικής πράξης. Είναι μία συλλογική και προσωπική προσπάθεια για να απελευθερωθούν οι δημιουργικές δυνάμεις του κλάδου μας.

12^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 28/6/05 - 1/7/05)

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ – ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ

...Είμαστε αντίθετοι στην κοινωνική κατηγοριοποίηση των σχολείων μέσω της αξιολόγησης των σχολικών μονάδων. Λέμε όχι στην αξιολόγηση-χειραγώγηση των εκπαιδευτικών.

Οργανώνουμε τις συλλογικές μας αντιστάσεις από ΟΛΜΕ, ΕΛΜΕ, συλλόγους καθηγητών ακυρώνοντας στην πράξη κάθε προσπάθεια εφαρμογής της στο βαθμό που επιχειρηθεί να περάσει.

....Ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη - μη σύνδεση του μισθού και βαθμού με την παραγωγικότητα. Ουσιαστικές αυξήσεις.

14^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 25.6.09 - 28.6.09)

...Όχι στην αξιολόγηση – χειραγώγηση των εκπαιδευτικών.

Όχι στην κοινωνική κατηγοριοποίηση των σχολείων μέσω της αξιολόγησης των σχολικών μονάδων.

Σταθερή και μόνιμη εργασία.

Όχι στη σύνδεση μισθού με την αξιολόγηση – απόδοση.

Ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη.

15^ο ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΟΛΜΕ (Αθήνα, 25.6.11 - 28.6.11)

...Με τις αλλαγές στο επίπεδο Σχολικής Μονάδας που προτείνονται, το Υπουργείο σχεδιάζει να μετατρέψει τους Διευθυντές σε μάνατζερ αποσπασμένους από το σύλλογο διδασκόντων, που θα ελέγχουν και θα καθορίζουν σχεδόν τα πάντα μέσω της αυτοαξιολόγησης. Επιδιώκει να καταργήσει τη συλλογικότητα και το δημοκρατικό τρόπο λήψης των αποφάσεων στους συλλόγους διδασκόντων, να περιορίσει τις αρμοδιότητες του συλλόγου διδασκόντων, να αυξήσει το διδακτικό ωράριο των εκπαιδευτικών, να περάσει την αντίληψη (μέσω της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και της αυτοαξιολόγησης της σχολικής μονάδας) ότι ο εκπαιδευτικός φέρει τις βασικότερες ευθύνες για τα δεινά της δημόσιας εκπαίδευσης.

Η Κυβέρνηση επιδιώκει μέσα από τη θεσμοθέτηση ενός νέου μισθολογίου στο δημόσιο τομέα να περικόψει ακόμα περισσότερο τις αμοιβές μας, μέσω της κατάργησης των επιδομάτων και της σύνδεσης μισθού με την «απόδοση».

..Ακώλυτη μισθολογική εξέλιξη.

ΟΛΜΕ ΥΠΟΜΝΗΜΑ 16/12/11. ΘΕΜΑ: Σχετικά με το Νόμο 4024/2011

Κυρία Υπουργέ,

Κυρία Υφυπουργέ,

Με την εφαρμογή του νέου νόμου 4024/11 έγιναν πλέον δυστυχώς τραγική πραγματικότητα οι στοχεύσεις της εφαρμοζόμενης πολιτικής για τη φτωχοποίηση των εκπαιδευτικών και όλων των εργαζομένων στο δημόσιο (μισθολόγιο), την υπηρεσιακή και βαθμολογική μας καθήλωση, τη μείωση του αριθμού των εργαζομένων στο δημόσιο μέσω της εφεδρείας, του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος και των απολύσεων.

A. ΓΕΝΙΚΑ

Τα εργασιακά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων κατατομούνται, οι Δημόσιες Υπηρεσίες διαλύονται, το Κοινωνικό Κράτος εξαφανίζεται. Οι επιπτώσεις από το αυτό το νόμο είναι καταλυτικές:

- **Νέο μισθολόγιο - φτωχολόγιο με ακόμα μεγαλύτερες μειώσεις των αποδοχών** μας που ξεπερνούν ακόμα και το 40% φτάνοντας πολύ κάτω από τα όρια φτώχειας. Με ετήσιο καθαρό εισόδημα που ξεκινά μόλις από τις 8.500 € και μείωση από 20-40% ανάλογα με το μισθολογικό κλιμάκιο, από τις ήδη χαμηλές αμοιβές των εκπαιδευτικών. Καταργήθηκαν τα επιδόματα των εκπαιδευτικών (εξωδιδακτικής

απασχόλησης και διδακτικής προετοιμασίας) που δεν χαρίστηκαν από τις κυβερνήσεις αλλά η χορήγησή τους ήταν αποτέλεσμα των τριών δίμηνων απεργιών των εκπαιδευτικών το 1988, το 1997 και το 2006.

- **Βαθμολόγιο που συνδέει ξανά μετά από πολλά χρόνια το μισθό με το βαθμό** και την εκπλήρωση των «στόχων» κάθε υπηρεσίας και μια σκληρή αξιολόγηση – χειραγώγηση. 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!

- Ο πέλεκος της **εργασιακής εφεδρείας και των απολύσεων** είναι φανερό ότι βρίσκεται και πάνω από τους εκπαιδευτικούς από την λήξη της σχολικής χρονιάς, παρά το γεγονός πως εξαιρέθηκαν από το τελικό κείμενο του νόμου. Οι δηλώσεις του Υπουργού Διοικ. Μεταρρύθμισης κ. Ρέππα στη Βουλή για νέες ρυθμίσεις και του εκπροσώπου της τρόικας για αύξηση των απολύσεων.

B. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ

...Πέρα από το γεγονός της πλήρους αντίθεσής μας στο αντιεκπαιδευτικό και αντιυπαλληλικό μισθολόγιο, που μας εξοντώνει μισθολογικά και βαθμολογικά, θεωρούμε αναγκαίο να επισημάνουμε και **αρκετές παρενέργειες** που προκύπτουν από τις ρυθμίσεις του:

- Πώς είναι δυνατόν να ζήσει ένας νέος εκπαιδευτικός με 640 € και μάλιστα με την τιμωρητική διάταξη για την **τριετή υποχρεωτική παραμονή** στον πρώτο διορισμό; Απαιτείται η άμεση κατάργηση αυτής της διάταξης και για αυτό το λόγο.

- Η βαθμολογική εξέλιξη των εκπαιδευτικών δεν μπορεί να ακολουθήσει αυτή των άλλων δημόσιων υπαλλήλων. Σε όλες τις προηγούμενες νομοθετικές ρυθμίσεις οι εκπαιδευτικοί είχαν διαφορετικό βαθμολόγιο που καταργήθηκε με τον νέο νόμο. Δεν είναι αποδεκτή, αλλά θα αποδειχτεί και μη λειτουργική, η **βαθμολογική καθήλωση** των εκπαιδευτικών. Το σύστημα προαγωγής από βαθμό σε βαθμό και από κλιμάκιο σε κλιμάκιο, που συνοδεύεται με αξιολόγηση και μετρήσιμους στόχους, είναι αδύνατο να εφαρμοστεί στην εκπαιδευτική διαδικασία.

- Θεωρούμε απαράδεκτο το γεγονός ότι στην κατάταξη των εκπαιδευτικών σε βαθμούς και κλιμάκια **μηδενίζεται η επιπλέον προϋπηρεσία**. Αυτό δεν μπορεί να σταθεί με καμιά λογική και αντιστρατεύεται τη συνταγματική αρχή της ισότητας.

- Θεωρούμε πως δεν μπορεί να μην αναγνωρίζεται στους **αναπληρωτές** εκπαιδευτικούς η προϋπηρεσία τους στο δημόσιο σχολείο και να κατατάσσονται στο εισαγωγικό κλιμάκιο και βαθμό.

- Θεωρούμε επίσης απαράδεκτο να μην κατατάσσονται οι **ΠΕ εκπαιδευτικοί με 5 ή 6 έτη** σπουδών σε ανώτερο κλιμάκιο όπως γίνονταν μέχρι σήμερα.

...Θα συνεχίσουμε τον αγώνα μας για την κατάργηση του ν.4024/11 και τη συνολική ανατροπή αυτής της πολιτικής, αλλά παράλληλα θα χρησιμοποιήσουμε και κάθε πρόσφορο ένδικο μέσον.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΓΣ ΤΩΝ ΠΡΟΕΔΡΩΝ ΤΩΝ ΕΛΜΕ (4/2/12)

...Να καταργηθεί ο νόμος 4024/11 (βαθμολόγιο-μισθολόγιο) που κατατομεί τις αποδοχές μας, βουλιάζει την υπηρεσιακή μας εξέλιξη, εισάγει την αξιολόγηση και τις απολύσεις στο δημόσιο και εξαφανίζει το «κοινωνικό κράτος».

ΟΛΜΕ (24-2-2012): ΑΚΥΡΩΝΟΥΜΕ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΕΠΙΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΠΟΥ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Με την ψήφιση του νέου μισθολόγιου – βαθμολόγιου (ν.4024/11), τα προεδρικά διατάγματα που ετοιμάζονται για την εφαρμογή της διαδικασίας αξιολόγησης αλλά και τη νέα εγκύκλιο (14841/Γ/13-2-12) του Υπ. Παιδείας, η κυβέρνηση και η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου κήρυξε τον πόλεμο στους εκπαιδευτικούς.

Με τον πλέον ακραίο τρόπο άλλωστε η Υπουργός Παιδείας μίλησε και πρόσφατα δημόσια για το τιμωρητικό και ακραία νεοφιλελεύθερο μοντέλο αξιολόγησης που προωθεί, οδηγώντας όχι μόνο στη χειραγώγηση των εκπαιδευτικών, στη μισθολογική και βαθμολογική καθήλωση τους, αλλά και στις απολύσεις.

Αποκαλυπτικά τα λόγια της κας Α. Διαμαντοπούλου: *«Φέτος θα εφαρμοστεί υποχρεωτικά, γιατί όσοι καθηγητές και δάσκαλοι δεν συμμετέχουν δεν θα μπορούν να έχουν καμία εξέλιξη»!* Η απόλυτη σύνδεση μισθού και βαθμού με την αξιολόγηση – απόδοση, θέση που απορρίπτεται ακόμα και από τους πιο ένθερμους θιασώτες της εκπαιδευτικής αξιολόγησης. Ο «ελεύθερα» εξαρτώμενος από την διοίκηση και το υπουργείο εκπαιδευτικός, θέλουν να είναι υποτακτικός και χωρίς αντιστάσεις για τα όσα μας επιβάλλει η καταστροφική «τροϊκανή» εκπαιδευτική και οικονομική πολιτική τους, στην εφαρμογή της οποίας η κα Διαμαντοπούλου φαίνεται πως επιδιώκει τον επιτελικό ρόλο του «διευθυντή της ορχήστρας».

Την ίδια ώρα στα φιλικά μέσα ενημέρωσης διοχετεύεται η «πληροφορία» πως οι επιδόσεις των μαθητών θα καθορίζουν την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Είναι προφανές ότι παρά το γεγονός ότι η πολιτική ηγεσία και οι τεχνοκράτες του ΥΠΕΠΘ γνωρίζουν πολύ καλά τις κοινωνικές παραμέτρους της σχολικής επίδοσης, στοχεύουν ξεκάθαρα μέσα από την καθιέρωση της αξιολόγησης στην απόλυτη χειραγώγηση των εκπαιδευτικών.

Από την άλλη μεριά, η λεγόμενη αξιολόγηση ή αυτοαξιολόγηση των σχολείων θα οδηγήσουν στην κατηγοριοποίηση και τελικά στο κλείσιμο αρκετών από αυτά. Τόσο η κατεύθυνση της εφαρμοζόμενης τροϊκανής πολιτικής, όσο και η διεθνής εμπειρία όπου εφαρμόστηκε εκεί οδηγούν. Οι πρόσφατες δηλώσεις του κ. Ρέππα για την αξιολόγηση και την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών, την κατάργηση των οργανικών θέσεων με αποφάσεις επιτροπών σε κάθε Υπουργείο αλλά και της «αξιολόγησης» του προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ, έπειτα από γραπτές εξετάσεις και συνεντεύξεις, αποκαλύπτουν τα εργαλεία που σκοπεύει να χρησιμοποιήσει η κυβέρνηση για κατάργηση μονάδων και απολύσεις στο δημόσιο, έχοντας συμφωνήσει με την τρικότα τη μείωση κατά 150.000 δημοσίων υπαλλήλων (ανάμεσα τους και εκπαιδευτικών) ως το 2015, βάζοντας επίσης ως στόχο τις 15.000 απολύσεις στο δημόσιο τη φετινή χρονιά. **Είναι πλέον σαφές πως δεν συζητά αυτή τη στιγμή η κυβέρνηση και το Υπουργείο Παιδείας διαδικασίες για το πώς θα βελτιωθεί το δημόσιο σχολείο. Του δημόσιου σχολείου που με την πολιτική τους, κυβέρνηση**

και τρόικα επιχειρούν να το διαλύσουν: δραματική και συνεχής μείωση δαπανών, συγχωνεύσεις – καταργήσεις σχολείων και υποστηρικτικών εκπαιδευτικών δομών μαθητές χωρίς βιβλία, κατάργηση βιβλιοθηκών, κατάργηση ενισχυτικής διδασκαλίας και ΠΔΣ κ.λπ.

Ως συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών έχουμε επανειλημμένα δηλώσει ότι θα αντισταθούμε για να μην περάσει η αξιολόγηση – χειραγώγηση των εκπαιδευτικών, που φέρνει την υποταγή, τη διάσπαση του κλάδου, τη μισθολογική καθήλωση, την άρση της μονιμότητας και τις απολύσεις. Είμαστε αποφασισμένοι να υλοποιήσουμε τις αποφάσεις των γενικών Συνελεύσεων του κλάδου μας.

Σήμερα, περισσότερο παρά ποτέ, είναι κατανοητό και στους πλέον δύσπιστους πως **η αξιολόγηση θα είναι το κύριο εργαλείο για τις απολύσεις εκπαιδευτικών.** Γι' αυτό όλοι οι παράγοντες και τα στελέχη της εκπαίδευσης καλούνται σήμερα να αποφασίσουν με ποιόν είναι. Υπάρχουν εκπαιδευτικοί που από τη θέση τους στελέχους είναι δυνατόν να συμβάλλουν στην χειραγώγηση, την μισθολογική και βαθμολογική καθήλωση των συναδέλφων τους; Υπάρχουν εκπαιδευτικοί που από τη θέση τους στελέχους είναι δυνατόν να αποτελέσουν το φορέα των απολύσεων των συναδέλφων τους; Δεν θέλουμε να το πιστέψουμε. Γι' αυτό και το ΔΣ της ΟΛΜΕ κάνει έκκληση σε όλους τους Σχολικούς Συμβούλους, σε όλους τους Διευθυντές σχολείων, σε όλα τα στελέχη της εκπαίδευσης να πάρουν σαφή θέση ότι σε καμιά περίπτωση δεν θα γίνουν ο δούρειος ίππος της εξαθλίωσης και των απολύσεων των εκπαιδευτικών. **Κανείς εκπαιδευτικός αξιολογητής. Κανείς εκπαιδευτικός συνεργός στις απολύσεις. Δεν έχει θέση στον κλάδο όποιος συνεργήσει σε απολύσεις. Πρέπει να διαλέξουν όλα τα στελέχη της εκπαίδευσης με ποιόν είναι: με το δημόσιο σχολείο και τον εκπαιδευτικό ή με την τρόικα και την πολιτική διάλυσης του δημόσιου σχολείου;**

Το ΔΣ της ΟΛΜΕ υλοποιώντας την τελευταία απόφαση της ΓΣ των προέδρων των ΕΛΜΕ (4/2/2012) θα πάρει όλα εκείνα τα μέτρα **για να ακυρώσει στην πράξη την υλοποίηση της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και των σχολείων.** Στην κατεύθυνση αυτή θα εργαστούμε για να ακυρώσουμε όλες τις διαδικασίες προετοιμασίας της εφαρμογής της αξιολόγησης.

Καλούμε τις ΕΛΜΕ σε επαγρύπνηση και δράση.

Όλοι μαζί θα ανατρέψουμε αυτή την πολιτική.

B. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

1. Τι ίσχυε πριν την εφαρμογή του νόμου 4024/2011

Σύμφωνα με το νόμο 1566/1985, άρθρο 14, παραγ.2:

Οι βαθμοί του εκπαιδευτικού προσωπικού διακρίνονται σε Γ, Β, Α. Εισαγωγικός βαθμός ορίζεται ο Γ. Για την προαγωγή από το Γ' βαθμό στο Β' απαιτούνται 2 έτη, από τον Β' στον Α' 6 έτη.

Σύμφωνα με το νόμο 2470/1997:

Η **μισθολογική** εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων εξαρτάται από το χρόνο υπηρεσίας τους, την κατηγορία στην οποία εντάσσονται οι υπάλληλοι με βάση τα

τυπικά τους προσόντα, όπως προβλέπεται από τον υπαλληλικό κώδικα (Π.Ε., Τ.Ε., Δ.Ε. και Υ.Ε.) και τα μισθολογικά κλιμάκια που αντιστοιχούν σ' αυτή. Για τους καθηγητές τα μισθολογικά κλιμάκια είναι από το 18ο μέχρι το 1ο Μ.Κ. **Εξακολουθεί να παραμένει η αποσύνδεση του μισθού από το βαθμό του υπαλλήλου.**

Πώς εξελίσσονται οι υπάλληλοι στα μισθολογικά κλιμάκια;

Οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών εξελίσσονται από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας τους ως εξής:

1. Για την απονομή του αμέσως επόμενου, μετά το εισαγωγικό, Μ.Κ. απαιτείται υπηρεσία ενός (1) έτους στο εισαγωγικό Μ.Κ.
2. Για την απονομή όλων των επόμενων μισθολογικών κλιμακίων, απαιτείται υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟΥ - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

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 ποσοστ看ση 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 οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν, κατατάσσονται, ως δόκιμοι στο Βαθμό Ε.

Ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, είναι για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ:

- ✓ Από το Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε, **δύο (2)** έτη,

- ✓ από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ, **τέσσερα (4) έτη**,
- ✓ από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ, **τέσσερα (4) έτη**,
- ✓ από το Βαθμό Γ στο Βαθμό Β, **τέσσερα (4) έτη**,
- ✓ από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α (καταληκτικός βαθμός) **έξι (6) έτη**, για δε τους **ΤΕ 8 έτη**

Θεωρητικά μπορεί κάποιος, εάν όλα εξελιχθούν ομαλά, να φθάσει στο βαθμό Α μετά από 20 έτη υπηρεσίας, εφόσον θα ανήκει στο προνομιούχο ποσοστό του 30%, που θα περάσει από το βαθμό Β στο βαθμό Α.

Σε σχέση με αυτό ας υποθέσουμε ότι ένας συνολικός αριθμός 90000 καθηγητών ξεκινούν από τον κατατακτήριο βαθμό (ΣΤ).

Από αυτούς είναι δυνατόν – όχι όμως και υποχρεωτικό-, το σύνολο, να προαχθεί στο βαθμό Ε.

Από το βαθμό Ε στο βαθμό Δ, προάγεται μέχρι και το 90% των κρινόμενων, στην καλύτερη δηλαδή περίπτωση 81000.

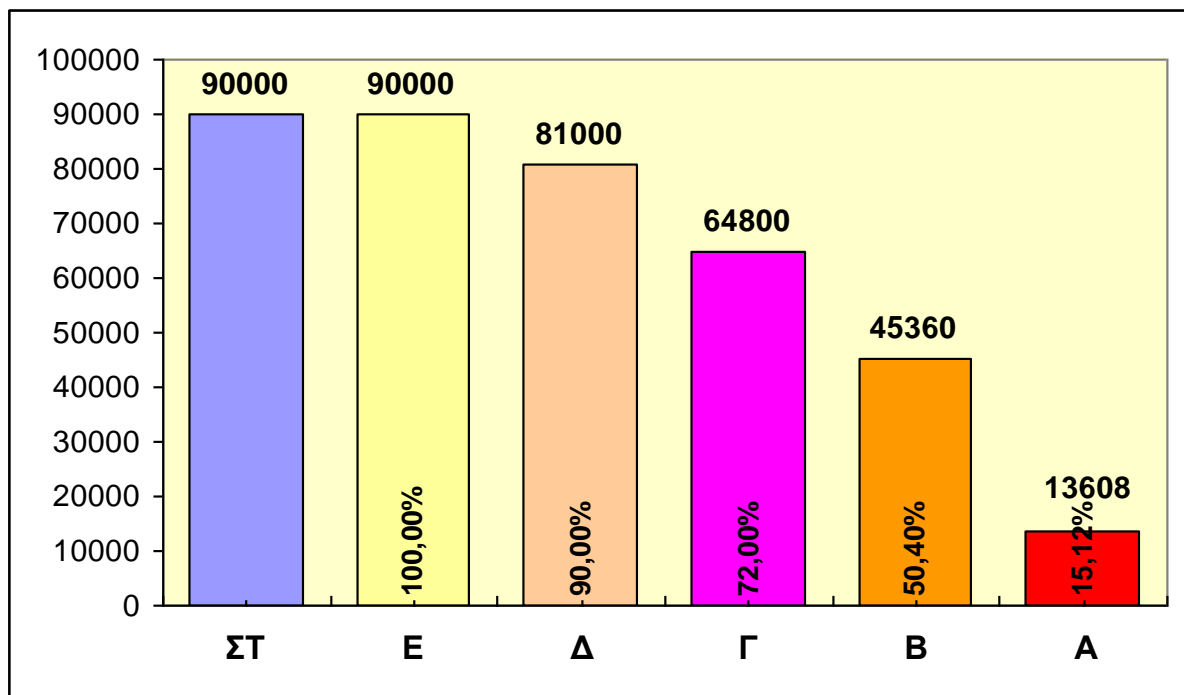
Από αυτούς στο βαθμό Γ προάγεται μέχρι και το 80% των κρινόμενων, δηλαδή στην καλύτερη πάντα περίπτωση οι 64.800.

Στο βαθμό Β, θα καταλήξει μέχρι και το 70% αυτού του αριθμού, δηλαδή οι 45.360.

Τέλος στο βαθμό Α θα φτάσει μόνο το 30% εκείνων που θα έχουν διανύσει την αξιολόγηση μέχρι και αυτό το σημείο, δηλαδή στην πιο ευνοϊκή για τους κρινόμενους πιθανότητα οι 13.600.

Την βαθμολογική εξέλιξη λοιπόν μπορεί δυνητικά να εξαντλήσει, μόλις το 15,2%

Την εξέλιξη μέσω του νέου συστήματος αξιολόγησης, παρουσιάζει το παρακάτω γράφημα.



Η μισθολογική εξέλιξη

1.Οι υπάλληλοι λαμβάνουν το βασικό μισθό που αντιστοιχεί στο βαθμό τους. Περαιτέρω, σε κάθε βαθμό θεσπίζονται μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.).

2.Τα Μ.Κ. χορηγούνται ανά διετία, με εξαίρεση τα Μ.Κ. των Βαθμών Β και Α, τα οποία χορηγούνται ανά τριετία. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στα Μ.Κ. γίνεται αυτοδίκαια με την παρέλευση του ανωτέρω οριζόμενου χρόνου. Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση που, από τις εκθέσεις αξιολόγησής του, προκύπτει ότι ο υπάλληλος δεν έχει επιτύχει την υλοποίηση της προβλεπόμενης στοχοθεσίας σε ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%), για δύο συνεχή χρόνια, δεν εξελίσσεται μισθολογικά μέχρις ότου επιτύχει το ως άνω ελάχιστο ποσοστό.

3.Τα μισθολογικά κλιμάκια κάθε βαθμού, πέραν του βασικού μισθού που αντιστοιχεί σε αυτόν, είναι τα εξής:

α) Βαθμός Ε : δύο (2) Μ.Κ.

β) Βαθμός Δ : τρία (3) Μ.Κ.

γ) Βαθμός Γ : τέσσερα (4) Μ.Κ.

δ)Τα μισθολογικά κλιμάκια των βαθμών Β και Α καλύπτουν το σύνολο του εργασιακού βίου του υπαλλήλου, μέχρι την με οποιονδήποτε τρόπο αποχώρησή του από την υπηρεσία.

Οι υπάλληλοι, όλων των κατηγοριών, διανύουν δοκιμαστική περίοδο δύο (2) ετών στο βαθμό που εισάγονται.

Μετά το πέρας της δοκιμαστικής αυτής περιόδου, ο υπάλληλος μονιμοποιείται εφόσον:

α) στην έκθεση αξιολόγησής του εξασφαλίζει, με βάση τη βαθμολόγηση της απόδοσής του και της υλοποίησης της στοχοθεσίας, καθώς και τη βαθμολόγηση των λοιπών κριτηρίων αξιολόγησης βαθμολογία μεγαλύτερη της βάσης και

β) κριθεί από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο επιτυχής η δοκιμαστική του υπηρεσία.

Εφόσον ο δόκιμος υπάλληλος μονιμοποιηθεί, προάγεται στο βαθμό Ε.

Σε περίπτωση που το υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει τον υπάλληλο μη ικανό να μονιμοποιηθεί, ο υπάλληλος απολύεται. Το υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί, κατά περίπτωση, να αποφασίσει, άπαξ, την παράταση της δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου από έξι (6) μέχρι δώδεκα (12) μήνες, εφόσον, με βάση την έκθεση αξιολόγησης και τα λοιπά στοιχεία του φακέλου του, δεν προκύπτει σαφώς η καταλληλότητα του κρινόμενου προκειμένου να μονιμοποιηθεί. Σε αυτή την περίπτωση, μετά τη λήξη της παράτασης της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ο υπάλληλος επαναξιολογείται. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, κατά την επανάκριση, καλεί σε συνέντευξη τον υπάλληλο. Για την περίοδο αυτή ο υπάλληλος δεν εξελίσσεται μισθολογικά.

Πιο αναλυτικά

Ο υπάλληλος εισέρχεται με τον ΣΤ βαθμό όπου και παραμένει για 2 συνεχή χρόνια. Μετά τη δοκιμαστική περίοδο της διετίας ο υπάλληλος μονιμοποιείται, εφόσον

κριθεί ικανός από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Στη συνέχεια εισέρχεται στον Ε βαθμό. Στο βαθμό Ε μετά από διετία θα πάρει το πρώτο Μ.Κ. του βαθμού και μετά από μία δεύτερη διετία, αφού θα έχει συμπληρώσει 4 έτη στο βαθμό, θα κριθεί για τον Δ βαθμό. Επειδή όμως στον Δ βαθμό θα προαχθεί το 90% των υπαλλήλων, το 10% που δεν θα προαχθεί θα παραμείνει στον ίδιο βαθμό, αλλά θα πάρει το δεύτερο Μ.Κ. του βαθμού. Το ίδιο γίνεται και στους άλλους βαθμούς.

Στους βαθμούς Β και Α τα Μ.Κ. χορηγούνται ανά τριετία, με την προϋπόθεση πάντα ότι από τις εκθέσεις αξιολόγησης θα επιτυγχάνεται η υλοποίηση της προβλεπόμενης στοχοθεσίας τουλάχιστον κατά 50%. Τα Μ.Κ. αυτών των βαθμών καλύπτουν το σύνολο του εργασιακού βίου του υπαλλήλου μέχρι την αποχώρησή του από την υπηρεσία. Δηλαδή ένας που στα 20 χρόνια υπηρεσίας, έχει εξαντλήσει το Β βαθμό και έχει πάρει και το πρώτο Μ.Κ. του βαθμού, μπορεί, εφόσον δεν μπορέσει να προαχθεί στον Α βαθμό, να παραμείνει στο Β βαθμό μέχρι το τέλος του εργασιακού του βίου, παίρνοντας ανά τριετία Μ.Κ. Το ίδιο γίνεται και στον Α βαθμό. Εάν μετά από κάποια χρόνια, ανήκει στο προνομιούχο ποσοστό του 30% και φθάσει στον Α βαθμό, μπορεί ανά τριετία μέχρι το τέλος του εργασιακού του βίου να παίρνει Μ.Κ.

Κατάταξη σε βαθμούς του υπηρετούντος προσωπικού

Οι υπάλληλοι της κατηγορίας Π.Ε. που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του νέου νόμου για το νέο μισθολόγιο, κατατάσσονται αυτοδικαίως στους βαθμούς με βάση το συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ως εξής:

- ✓ με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι τρία (3) έτη, στο Βαθμό ΣΤ,
- ✓ με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι εννέα (9) έτη, στο Βαθμό Ε,
- ✓ με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι δεκαπέντε (15), στο Βαθμό Δ,
- ✓ με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι είκοσι ένα (21) έτη, στο Βαθμό Γ,
- ✓ με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας περισσότερο από είκοσι ένα (21) έτη, στο Βαθμό Β.

Για την κατάταξη των υπαλλήλων που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα, αφαιρούνται από τον απαιτούμενο χρόνο για την τελική κατάταξη έξι (6) έτη και για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου αφαιρούνται δύο (2) έτη.

Κατάταξη σε Μισθολογικά Κλιμάκια του υπηρετούντος προσωπικού

Οι υπάλληλοι που εντάσσονται στους νέους βαθμούς, λαμβάνουν το βασικό μισθό του βαθμού αυτού, ενώ οι υπάλληλοι με πλεονάζοντα χρόνο στον ίδιο βαθμό εξελίσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια του βαθμού αυτού.

Επιδόματα του νέου μισθολογίου για τους εκπαιδευτικούς

Επιδόματα εορτών και αδειάς

Όπως και σήμερα (500+250+250).

Οικογενειακή παροχή

Καταργείται το επίδομα γάμου (οικογενειακή παροχή) που ήταν 35 € και αυξάνεται το επίδομα των ανήλικων παιδιών ως εξής:

1 παιδί από 18 € αυξάνεται σε 50 €

2 παιδιά από 36 € αυξάνεται σε 70 €

3 παιδιά από 83 € αυξάνεται σε 120 €

4 παιδιά από 130 € αυξάνεται σε 170 €

5 παιδιά από 203 € αυξάνεται σε 240 €

Στην ουσία δεν πρόκειται για καμία αύξηση. Υπάλληλος με 2 παιδιά έπαιρνε επίδομα γάμου 35 € + 36 € επίδομα παιδιών δηλαδή 71 € ενώ τώρα θα παίρνει 70 €.

Επιδόματα στελεχών της εκπαίδευσης

Προϊστάμενοι Διοίκησης:

Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων Διοίκησης, εννιακόσια (900) ευρώ.

Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης, τετρακόσια (400) ευρώ.

Προϊστάμενοι Τμημάτων Διοίκησης διακόσια πενήντα (250) ευρώ.

Προϊστάμενοι Παιδικών Σταθμών, εκατό (100) ευρώ.

Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης:

Περιφερειακοί Διευθυντές εννιακόσια (900) ευρώ.

Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πεντακόσια πενήντα (550) ευρώ.

Προϊστάμενοι Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης των Περιφερειακών Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, τετρακόσια πενήντα (450) ευρώ.

Σχολικοί Σύμβουλοι προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τετρακόσια (400) ευρώ.

Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων, Επαγγελματικών Λυκείων, ΚΕ.Δ.Δ.Υ. και Ε.Ε.Ε.Κ., και προϊστάμενοι Γραφείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης τριακόσια (300) ευρώ και εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον έξι (6) τμήματα τριακόσια πενήντα (350) ευρώ.

Διευθυντές Γυμνασίων, Επαγγελματικών Σχολών, Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (ΣΔΕ), Δημοσίων ΙΕΚ, Τετραθέσιων και άνω Δημοτικών Σχολείων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, διακόσια πενήντα (250) ευρώ. Εφόσον τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον εννέα (9) τμήματα τριακόσια (300) ευρώ.

Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, Υπεύθυνοι Τομέων Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, και Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, και Υπεύθυνοι Κέντρων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, εκατόν πενήντα (150) ευρώ.

Προϊστάμενοι Μονοθέσιων, Διθέσιων και Τριθέσιων Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων εκατό (100) ευρώ.

Επίσης δίνεται επίδομα απομακρυσμένων και παραμεθόριων περιοχών 100€.

Κίνητρο Επίτευξης Στόχων

Το επίδομα αυτό μπορεί να καταβάλλεται μία φορά κατ' έτος, μετά από πιστοποιημένη, μέσω της έκθεσης αξιολόγησης, επίτευξη των στόχων σε ποσοστό πάνω από 80% κατά το προηγούμενο έτος και μπορεί να ισούται με προσαύξηση μέχρι 10% του βασικού μισθού, εφόσον πέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό μέχρι και 90%, και 25% του βασικού μισθού, εφόσον πέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό από 90% και πάνω.

3. Σύγκριση των μισθών των εκπαιδευτικών του 2009 (πριν οποιαδήποτε περικοπή) και των μισθών με την εφαρμογή του «ενιαίου μισθολογίου» (Νοέμβριος 2011)

Το 2010 έγιναν οι εξής περικοπές:

- 1) Μείωση σε όλα τα επιδόματα, εκτός του κινήτρου απόδοσης σε ποσοστό 12% .
- 2) Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας. Από δύο βασικούς μισθούς μετατράπηκαν σε 1000 € στο σύνολο.
- 3) Επιπλέον μείωση σε όλα τα επιδόματα, εκτός του κινήτρου απόδοσης σε ποσοστό 8%.

Το 2011 έγιναν οι εξής περικοπές:

- 1) Κράτηση 2% στο σύνολο των αποδοχών (εισφορά αλληλεγγύης για την καταπολέμηση της ανεργίας), από 1-1-2011.
- 2) Κράτηση 1% στο σύνολο των αποδοχών υπέρ ΤΠΔΥ, από 1-1-2011.
- 3) Μείωση του κινήτρου απόδοσης στο μισό (από 100 € κάθε μήνα, έγινε 50 €), από 1-7-2011.
- 4) Μείωση του ετήσιου αφορολόγητου από τα 12.000 € στα 5.000 €. Για όλα τα εισοδήματα του 2011.
- 5) Πάγωμα των μισθολογικών ωριμάνσεων από 1-7-2011 (η μισθολογική ωρίμανση είναι η αλλαγή Μισθολογικού κλιμακίου και γινόταν αυτόματα μετά την πάροδο 2 χρόνων στο ίδιο Μ.Κ.).
- 6) Έκτακτη εισφορά στα καθαρά εισοδήματα του 2010 σε ποσοστό 1% αν είναι μέχρι 20.000 € και 2% αν είναι από 20.001 μέχρι 40.000 €. Το μέτρο αυτό θα ισχύσει μέχρι και τα εισοδήματα του 2015. Από 1-12-2012 η κράτηση γίνεται κάθε μήνα στις μισθολογικές καταστάσεις μαζί με τον παρακρατούμενο φόρο.

Επιπλέον πρέπει να υπολογιστεί:

Η κατάργηση της τιμαριθμικής προσαρμογής του επιδόματος εξωδιδασκτικής απασχόλησης εκπαιδευτικών από 1-1-10.

Το πάγωμα των μισθών το 2009.

Η απώλεια της αγοραστικής δύναμης των μισθών από τις αυξήσεις του ΦΠΑ, του πετρελαίου και βασικών προϊόντων.

Το νέο χαράτσι στις κατοικίες μέσω των λογαριασμών της ΔΕΗ.

Από 1-11-2011 ισχύει το νέο μισθολόγιο με το οποίο καταργούνται τα επιδόματα, συνδέεται ο μισθός με το βαθμό και καταργείται η ακώλυτη μισθολογική και βαθμολογική προαγωγή.

Με το νέο μισθολόγιο καταργούνται τα επιδόματα των εκπαιδευτικών (εξωδιδασκτικής απασχόλησης 356 €) και διδακτικής προετοιμασίας 105 €) που δεν χαρίστηκαν από τις κυβερνήσεις αλλά η χορήγησή τους ήταν αποτέλεσμα των τριών δίμηνων απεργιών των εκπαιδευτικών το 1997 και το 2006.

Καταργείται επίσης το επίδομα όσων εργάζονται την ειδική αγωγή 195 €.

Καταργείται τέλος το επίδομα γάμου 35€.

		ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 2009 (ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ)		ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ 2011 ΜΕ ΤΟ ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ			
		Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Μείωση εισοδήματος	Ποσοστιαία ετήσια μείωση εισοδήματος
2 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	21.080,92	15.867,73	14.104,00	9.792,50	6.075,23	38,29%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	21.932,92	16.891,81	14.944,00	10.821,49	6.070,32	35,94%
18 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	25.560,92	19.140,73	20.440,00	14.762,47	4.378,26	22,87%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	26.412,92	20.239,79	21.280,00	15.806,29	4.433,50	21,90%
33 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	30.054,92	21.889,34	25.276,00	17.784,03	4.105,31	18,75%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	30.906,92	22.985,40	26.596,00	19.045,51	3.939,89	17,14%

		ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 2009 (ΠΡΙΝ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ)		ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2012 ΜΕ ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ			
		Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	Συνολικές Αποδοχές	Καθαρές αποδοχές	ΜΕΙΩΣΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ Καθαρές αποδοχές	ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΙΩΣΗ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ Καθαρές αποδοχές
2 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	1.585,91	1.193,00	1.092,00	744,22	448,78	37,62%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	1.656,91	1.274,55	1.162,00	827,28	447,27	35,09%
18 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	1.905,91	1.425,72	1.620,00	1.148,49	277,23	19,44%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	1.976,91	1.513,80	1.690,00	1.233,31	280,49	18,53%
33 χρόνια υπηρεσία	Άγαμος	2.226,91	1.617,67	2.023,00	1.399,31	218,36	13,50%
	Έγγαμος με 2 παιδιά	2.297,91	1.705,75	2.093,00	1.479,74	226,01	13,25%

4. Κριτική προσέγγιση του «ενιαίου μισθολογίου»

Το σημείο-τομή του νέου μισθολογίου σε σχέση με το παλιό είναι ότι ενώ μέχρι τώρα θεωρούνταν δεδομένο ότι η προϋπηρεσία δίνει βαθμό και αύξηση, με το νέο μισθολόγιο αυτό τίθεται υπό αίρεση. **Η μισθολογική και βαθμολογική προαγωγή δεν είναι δεδομένη αφού δεν θα προάγονται όλοι στον επόμενο βαθμό.** Τα ΜΚ και πολύ περισσότερο οι βαθμολογικές προαγωγές, δεν έρχονται απλά με την προϋπηρεσία αλλά «με την επίτευξη των στόχων» και την αξιολόγηση. Στην ουσία μόνο «ενιαίο μισθολόγιο» δεν είναι. Αυτό συνιστά τεράστια αλλαγή στη ζωή του εργαζόμενου εκπαιδευτικού αλλά και στη σχολική ζωή.

Αποτελέσματα του Νέου Μισθολογίου

- Μειώνει άμεσα τους μισθούς με ό,τι αυτό συνεπάγεται για το βιοτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών αλλά και για τη δημόσια παιδεία.

- Προάγει τον ανταγωνισμό μεταξύ των εκπαιδευτικών μέσα στο ίδιο σχολείο αλλά και μεταξύ των σχολείων. Ιδίως με την καθιέρωση του Κινήτρου Επίτευξης Στόχων οξύνει τις οριζόντιες διαιρέσεις και διαλύει πραγματικά τη συλλογικότητα μέσα στο σχολείο και στον κλάδο, αφού κανείς δε θα παίρνει τον ίδιο μισθό με το διπλανό του, ακόμη κι αν έχει τα ίδια χρόνια και προσόντα. Στην ουσία το Νέο Μισθολόγιο δεν είναι ενιαίο αλλά ακριβώς το αντίθετο. Με μια νομοθετική πράξη που αναφέρεται σε έναν ολόκληρο κλάδο κάτω από τον τίτλο ενιαίο, εξατομικεύεται η σχέση εργοδότη-εργαζόμενου. Ουσιαστικά το ΝΜ είναι το ενδιάμεσο στάδιο για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των εκπαιδευτικών.
- Μειώνει δραματικά το μισθό του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού (577 ευρώ για το νέο του ΙΚΑ).
- Επιβαρύνει ανεπανόρθωτα τα συνταξιοδοτικά ταμεία, με τη φυγή των παλαιότερων εκπαιδευτικών.
- Οδηγεί σε ένα πιο εντατικοποιημένο, εξεταστικοκεντρικό και ανταγωνιστικό σχολείο στο άμεσο μέλλον για εκπαιδευτικούς και κατ' επέκταση για μαθητές. Αν ο μισθός του εκπαιδευτικού ή οι πόροι του σχολείου εξαρτώνται από το ποσοστό επιτυχίας των μαθητών του στις Πανελλαδικές, τις Περιφερειακές ή τις ενδοσχολικές εξετάσεις, το αποτέλεσμα θα είναι το σχολείο να γίνει «πιο επιλεκτικό» και οι πιο αδύναμοι μαθητές να ωθούνται ευκολότερα εκτός σχολείου, αυξάνοντας τα ποσοστά της μαθητικής διαρροής.
- Περιορίζει την παιδαγωγική ελευθερία αφού, στην πράξη, όποιος δε συμμορφώνεται με το Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών και, κυρίως, με το αυστηρό χρονοδιάγραμμά του και το κυνήγι της ύλης, βάζει σε σοβαρό κίνδυνο το μισθό του.
- Περιορίζει δραματικά τις δυνατότητες αντίδρασης του κλάδου σε οποιαδήποτε μελλοντική επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών, αφού ο παραδοσιακός τρόπος αντίδρασης απέναντι σε αυτήν (δηλαδή η απεργία) θα είναι σχεδόν αδύνατος σε συνθήκες γενικευμένης και συνεχούς απομείωσης του εισοδήματος.

Επίσης:

- ✓ Η προϋπηρεσία των αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν υπολογίζεται καθόλου, αφού κατατάσσονται στο βαθμό ΣΤ που δεν έχει μισθολογικά κλιμάκια.
- ✓ Χαμένοι είναι και αυτοί οι εκπαιδευτικοί που έχουν προϋπηρεσία σε άλλους φορείς του δημοσίου, αφού αναγνωρίζονται μόνο τα δέκα πρώτα χρόνια υπηρετήσής τους και από τα υπόλοιπα τα μισά. Παράδειγμα υπάλληλος με 14 χρόνια δημόσιας (ανεξάρτητα φορέα) προϋπηρεσίας αναγνωρίζονται τα δέκα πρώτα και από τα υπόλοιπα τέσσερα τα δύο. Άρα απώλεια δυο ετών.
- ✓ Για τους εκπαιδευτικούς που έχουν προϋπηρεσία σε ιδιωτικά σχολεία η αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους θα γίνεται από δω και πέρα μόνο μετά από απόφαση του συμβουλίου.

Για το Κίνητρο Επίτευξης Στόχων:

Στο άρθρο 16 του ΝΜ αναφέρεται η παροχή του Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (ΚΕΣ). Εκεί σημειώνεται ότι θα δίνεται ένα επιπλέον ποσό 10-25 % επί του βασικού σε κάθε υπάλληλο που πιάνει τους στόχους του.

Τα ερωτήματα που δημιουργούνται ακόμα και στον πιο καλοπροαίρετο είναι:

- ✓ Ποιος θα καθορίζει τους στόχους σε κάθε κλάδο και υπηρεσία;
- ✓ Πώς θα καθορίζονται οι στόχοι σε κάθε κλάδο και υπηρεσία;
- ✓ Ποιος και πώς θα αξιολογεί την επίτευξη των στόχων;
- ✓ Και κυρίως τι θα αξιολογείται;

Το νομοσχέδιο μιλά αόριστα για αυτά, αναφέροντας μόνο ένα «Συμβούλιο Αξιολόγησης» και «υπάρχοντα συστήματα αξιολόγησης» σε κάποιους κλάδους. Προς το παρόν δεν έχουμε περισσότερες πληροφορίες. Πάντως, από τη μέχρι τώρα εμπειρία μας από τα Συμβούλια που κρίνανε τα στελέχη, ο κανόνας αρκετές φορές ήταν η ημετεροκρατία κι οι πελατειακές σχέσεις.

Το ΝΜ παράγει στην πράξη ένα μισθολογικό χάος όπου όλα σχεδόν τα μισθολογικά σενάρια είναι δυνατά. Το ΚΕΣ υποτίθεται ότι «αντικειμενοποιεί» αυτό το χάος και επιβραβεύει αντισταθμιστικά την προσπάθεια «του ευσυνείδητου υπαλλήλου». Στην ουσία προσπαθούν να δημιουργήσουν μια «αντικειμενική» πραγματικότητα στόχων που καθορίζεται πέρα και πάνω από τον υπάλληλο. Ο εργαζόμενος που δεν συμφωνεί με αυτή τη λογική είναι για «τους αρχιτέκτονες» του ΝΜ ανίκανος. Η ευθύνη είναι δική του που δεν έπιασε τους στόχους και άρα δική του ευθύνη που δε θα επιβραβευθεί μισθολογικά, δηλαδή δε θα πάρει το ΚΕΣ.

Το Νέο Μισθολόγιο είναι ένα οικονομικό, διοικητικό, πολιτικό, ιδεολογικό μόρφωμα που οδηγεί στην οικονομική και κοινωνική εξαθλίωση των εργαζομένων. Το συνδικαλιστικό κίνημα των εκπαιδευτικών, αλλά και κάθε εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα πρέπει να έχει ως στόχο την κατάργησή του αφού δεν μπορεί να μεταρρυθμιστεί ούτε να βελτιωθεί γιατί είναι δομημένο ολόκληρο σε μια αντεργατική και αντιλαϊκή φιλοσοφία.

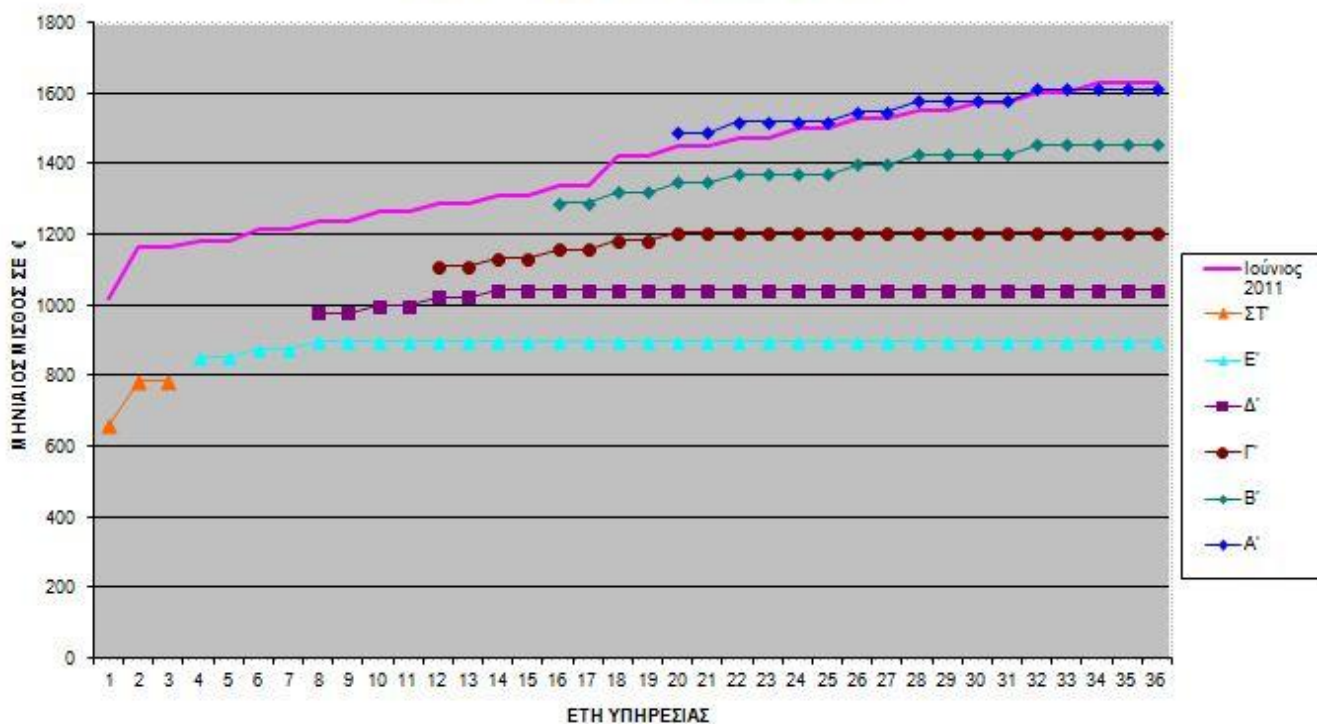
Μισθολόγιο Ιούνιος 2011 – Ενιαίο Μισθολόγιο (Νοέμβριος 2011) (Καθαρές μηνιαίες αποδοχές)

έτη	ΜΚ	Ιούνιος 2011	ΣΤ'	Ε'	Δ'	Γ'	Β'	Α'
0	18	1017	660					
1	17	1163	783					
2	17	1163	783					
3	16	1180		850				
4	16	1180		850				
5	15	1213		875				
6	15	1213		875				
7	14	1237		895	977			
8	14	1237		895	977			
9	13	1263		895	998			
10	13	1263		895	998			

11	12	1287		895	1022	1109		
12	12	1287		895	1022	1109		
13	11	1311		895	1042	1133		
14	11	1311		895	1042	1133		
15	10	1337		895	1042	1157	1290	
16	10	1337		895	1042	1157	1290	
17	9	1423		895	1042	1181	1320	
18	9	1423		895	1042	1181	1320	
19	8	1449		895	1042	1205	1348	1488
20	8	1449		895	1042	1205	1348	1488
21	7	1474		895	1042	1205	1371	1518
22	7	1474		895	1042	1205	1371	1518
23	6	1499		895	1042	1205	1371	1518
24	6	1499		895	1042	1205	1371	1518
25	5	1526		895	1042	1205	1398	1548
26	5	1526		895	1042	1205	1398	1548
27	4	1551		895	1042	1205	1425	1579
28	4	1551		895	1042	1205	1425	1579
29	3	1576		895	1042	1205	1425	1579
30	3	1576		895	1042	1205	1425	1579
31	2	1602		895	1042	1205	1453	1611
32	2	1602		895	1042	1205	1453	1611
33	1	1627		895	1042	1205	1453	1611
34	1	1627		895	1042	1205	1453	1611
35	1	1627		895	1042	1205	1453	1611

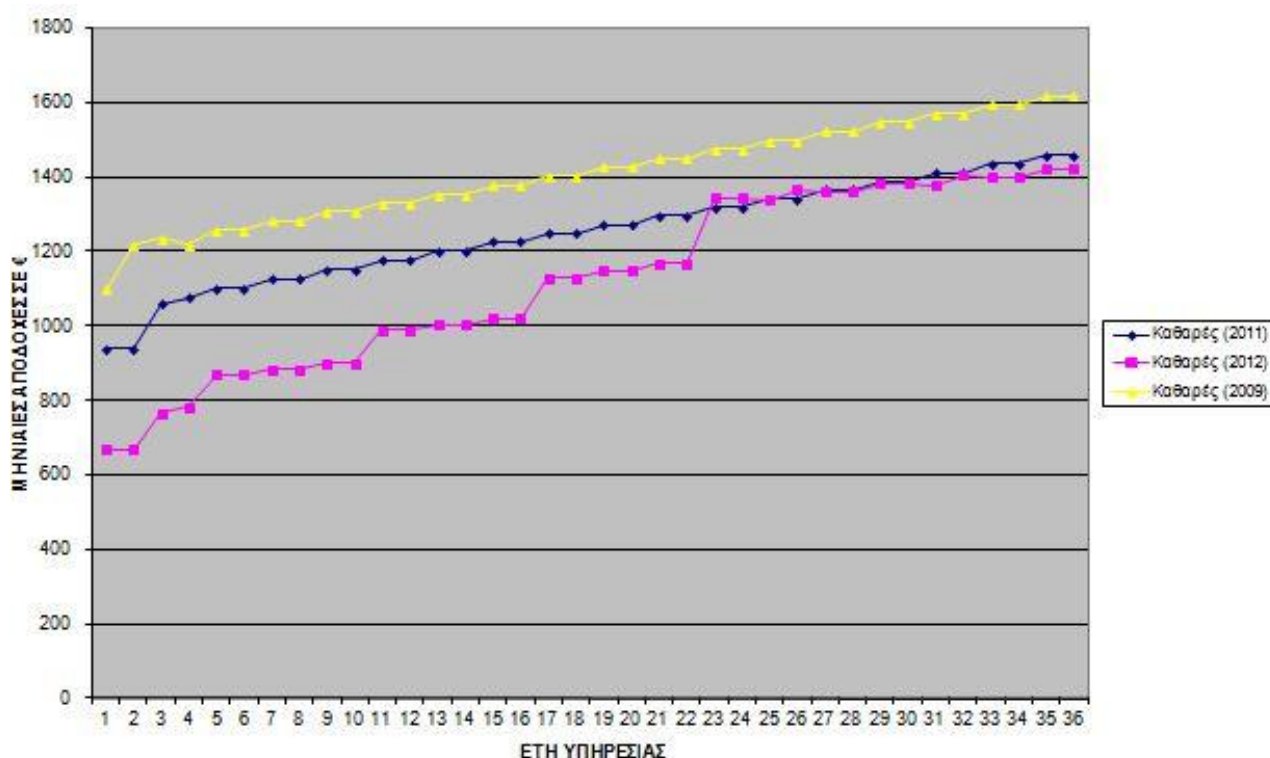
Στο παρακάτω **διάγραμμα (1)** αποτυπώνονται μερικά μόνο από τα εκατοντάδες **πιθανά σενάρια βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης** ενός νεοδιοριζόμενου συναδέλφου (γραμμές με κουκίδες), με ταυτόχρονη παράθεση της μισθολογικής εξέλιξής του με βάση το προηγούμενο μισθολόγιο (συνεχόμενη γραμμή). Παρατηρούμε πόσο πιο δραστικά μειώνεται ο μισθός του σε βάθος χρόνου, όσο παραμένει εγκλωβισμένος για μεγάλο χρονικό διάστημα στον ίδιο βαθμό ή ΜΚ, σε σχέση με το προηγούμενο μισθολογικό καθεστώς ή συγκρινόμενος με κάποιον άλλο συνάδελφό του που προάγεται ταχύτερα από αυτόν στους επόμενους βαθμούς και κλιμάκια. Το νέο μισθολόγιο πέρα από τις μεγάλες, πολύ μεγάλες ή και τεράστιες περικοπές που επιφέρει στους μισθούς μας στο σύνολο του εργασιακού μας βίου, μόνο ως «ΕΝΙΑΙΟ» δεν μπορεί να αποκαλείται.

ΜΕΡΙΚΑ ΣΕΝΑΡΙΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ



ΑΠΟΔΟΧΕΣ Π-ΑΓΑΜΟΣ (Ασφαλισμένος πριν το 1993)				
ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Καθαρές (2012)	Καθαρές (2009)	Μηνιαίες απώλειες	Ετήσιες απώλειες
0	669	1099	430	5156
1	669	1218	549	6584
2	765	1234	469	5628
3	783	1218	435	5214
4	870	1258	388	4655
5	870	1258	388	4655
6	884	1282	398	4774
7	884	1282	398	4774
8	899	1306	407	4883
9	899	1306	407	4883
10	988	1330	342	4104
11	988	1330	342	4104
12	1004	1353	349	4189
13	1004	1353	349	4189
14	1020	1377	357	4288
15	1020	1377	357	4288
16	1130	1402	272	3268
17	1130	1402	272	3268
18	1148	1426	278	3330
19	1148	1426	278	3330
20	1167	1450	283	3392

21	1167	1450	283	3392
22	1344	1474	130	1565
23	1344	1474	130	1565
24	1338	1497	159	1905
25	1365	1497	132	1584
26	1360	1522	162	1949
27	1360	1522	162	1949
28	1382	1546	164	1971
29	1382	1546	164	1971
30	1377	1569	192	2309
31	1405	1569	164	1972
32	1399	1594	195	2336
33	1399	1594	195	2336
34	1422	1618	196	2350
35	1422	1618	196	2350
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΣΕ 35 ΕΤΗ				124.464



Στο παρακάτω **διάγραμμα (2)** παρουσιάζονται οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές ενός **άγαμου συναδέλφου**, πρωτοασφαλισμένου πριν το 1993, με το παλαιό μισθολόγιο (γραμμή με ρόμβους) και με το νέο (γραμμή με τετράγωνα). Παρατηρούμε πόσο μεγαλώνει η απόκλιση ανάμεσα στις δυο καμπύλες, όσο λιγότερα χρόνια υπηρεσίας διαθέτει ο συναδελφός του παραδείγματος. Έχουμε, βέβαια, υποθέσει ότι ο εν λόγω εκπαιδευτικός έχει περάσει από όλους τους ενδιάμεσους βαθμούς και ΜΚ στον ελάχιστο απαιτούμενο από το νόμο χρόνο. Αν αθροίσουμε τις συνολικές απώλειες στα τριάντα πέντε υπηρεσίας του θα καταλήξουμε στα **124.464 €**, που ισοδυναμούν με δύο πλήρη εφάπαξ.

Παλιός άγαμος (ασφαλισμένος πριν το 1993)

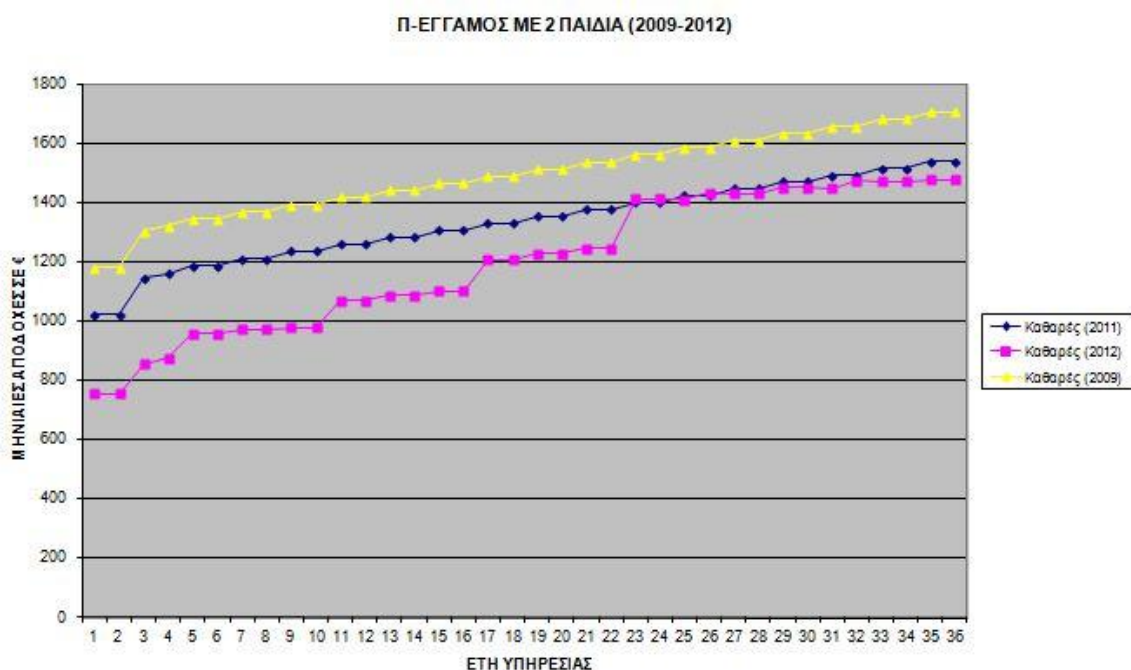
Σύγκριση 2009, 2011, 2012

Χρόνια υπηρεσίας	Π-ΕΓΓΑΜΟΣ (Ασφαλισμένος πριν το 1993)			
	Καθαρές Μηνιαίες Αποδοχές 2012	Καθαρές Μηνιαίες Αποδοχές 2009	Μηνιαίες απώλειες	Ετήσιες απώλειες
0	666	1123	457	5487
1	666	1123	457	5487
2	766	1244	478	5734
3	784	1260	476	5714
4	868	1284	415	4985
5	868	1284	415	4985
6	883	1308	424	5094
7	883	1308	424	5094
8	898	1332	433	5202
9	898	1332	433	5202
10	985	1356	372	4459
11	985	1356	372	4459
12	1001	1379	379	4544
13	1001	1379	379	4544
14	1017	1403	386	4637
15	1017	1403	386	4637
16	1123	1428	305	3654
17	1123	1428	305	3654
18	1142	1452	309	3713
19	1142	1452	309	3713
20	1161	1476	314	3771
21	1161	1476	314	3771

Π-ΕΓΓΑΜΟΣ ΜΕ 2 ΠΑΙΔΙΑ (Ασφαλισμένος πριν το 1993)				
Έτη υπηρεσίας	Καθαρές μηνιαίες αποδοχές 2012	Καθαρές μηνιαίες αποδοχές 2009	Μηνιαίες απώλειες	Ετήσιες απώλειες
0	755	1183	428	5137
1	755	1183	428	5137
2	857	1306	449	5384
3	875	1322	447	5364
4	959	1346	386	4635
5	959	1346	386	4635
6	974	1370	396	4747
7	974	1370	396	4747
8	978	1394	415	4985
9	978	1394	415	4985
10	1070	1418	348	4178
11	1070	1418	348	4178
12	1086	1441	355	4263
13	1086	1441	355	4263
14	1102	1465	363	4357
15	1102	1465	363	4357
16	1209	1490	281	3374
17	1209	1490	281	3374
18	1228	1514	286	3432
19	1228	1514	286	3432
20	1246	1538	292	3501
21	1246	1538	292	3501
22	1413	1562	149	1786
23	1413	1562	149	1786
24	1409	1586	177	2122
25	1434	1586	151	1815
26	1430	1610	180	2159
27	1430	1610	180	2159
28	1452	1634	182	2180
29	1452	1634	182	2180
30	1448	1657	209	2508
31	1475	1657	182	2185
32	1471	1682	211	2529
33	1471	1682	211	2529
34	1477	1706	229	2743
35	1477	1706	229	2743
ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΣΕ 35 ΕΤΗ				127.389

Στο παρακάτω **διάγραμμα (4)** παρουσιάζονται οι καθαρές μηνιαίες αποδοχές ενός **έγγαμου συναδέλφου με δυο παιδιά**, πρωτοασφαλισμένου πριν το 1993, με το

παλιό μισθολόγιο (γραμμή με ρόμβους) και με το νέο (γραμμή με τετράγωνα). Οι απώλειες εδώ είναι **127.389 €** στα τριάντα πέντε έτη.

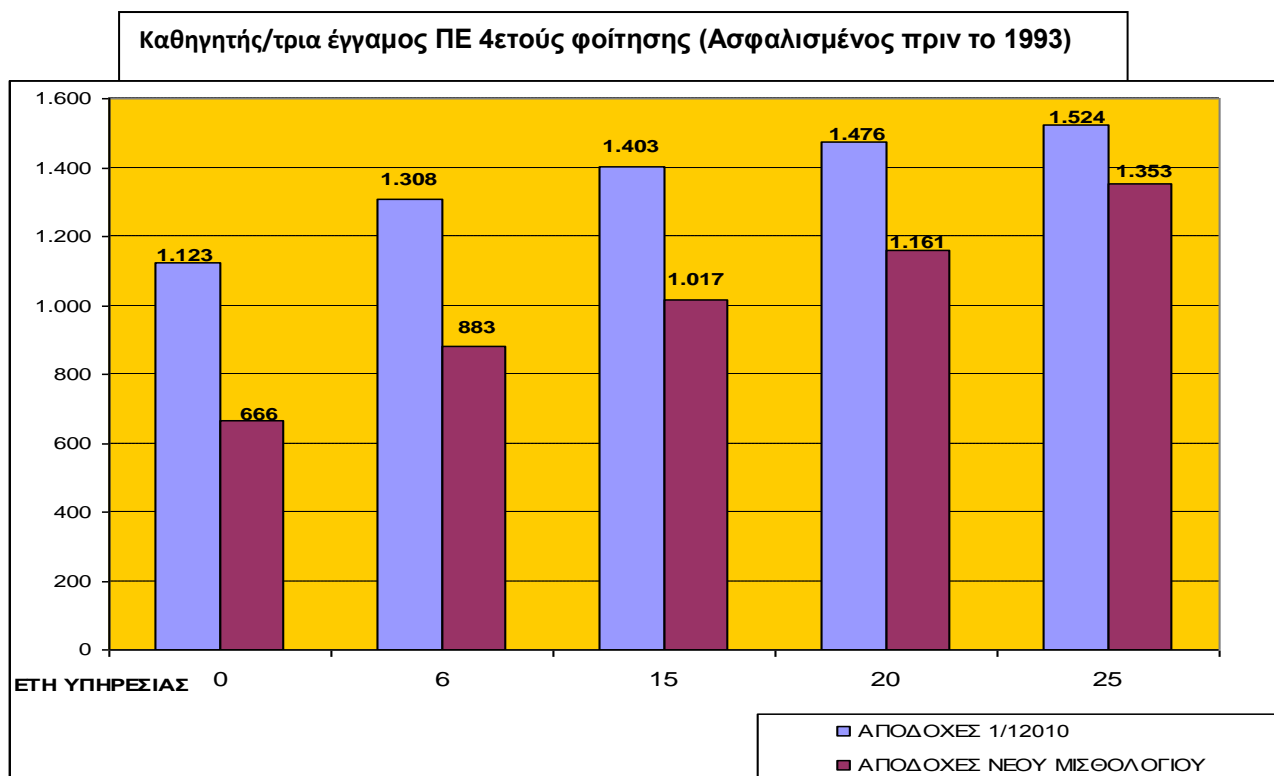


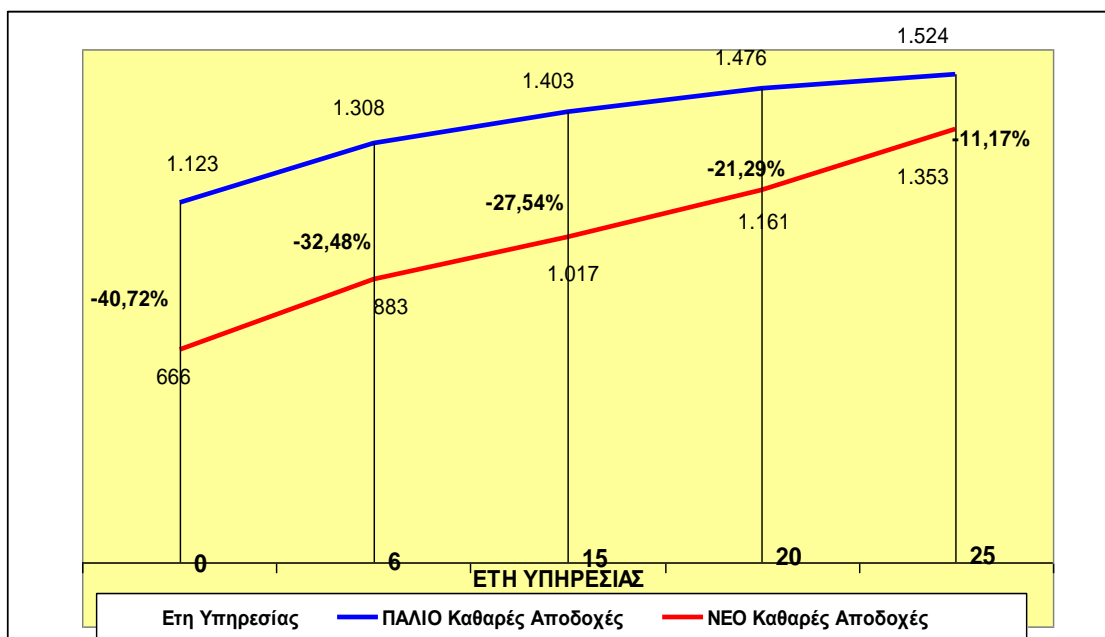
ΠΙΝΑΚΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

(ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΠΕΡΙΚΟΠΕΣ ΜΕ ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ)

Παρακάτω παρουσιάζονται ενδεικτικά παραδείγματα σχετικά με τις μισθολογικές απώλειες που προκύπτουν από την ένταξη των εκπαιδευτικών στο νέο βαθμολόγιο – μισθολόγιο σε σχέση με το μισθολόγιο που ίσχυε πριν από την εφαρμογή των περικοπών δηλαδή μέχρι τον Ιανουάριο του 2010.

Τα ενδεικτικά αυτά παραδείγματα αφορούν εκπαιδευτικό Π.Ε., άγαμο, έγγαμο χωρίς παιδιά και έγγαμο με 2 παιδιά (ασφαλισμένο πριν από το 1993) με 0, 6, 15, 20 και 25 έτη υπηρεσίας.



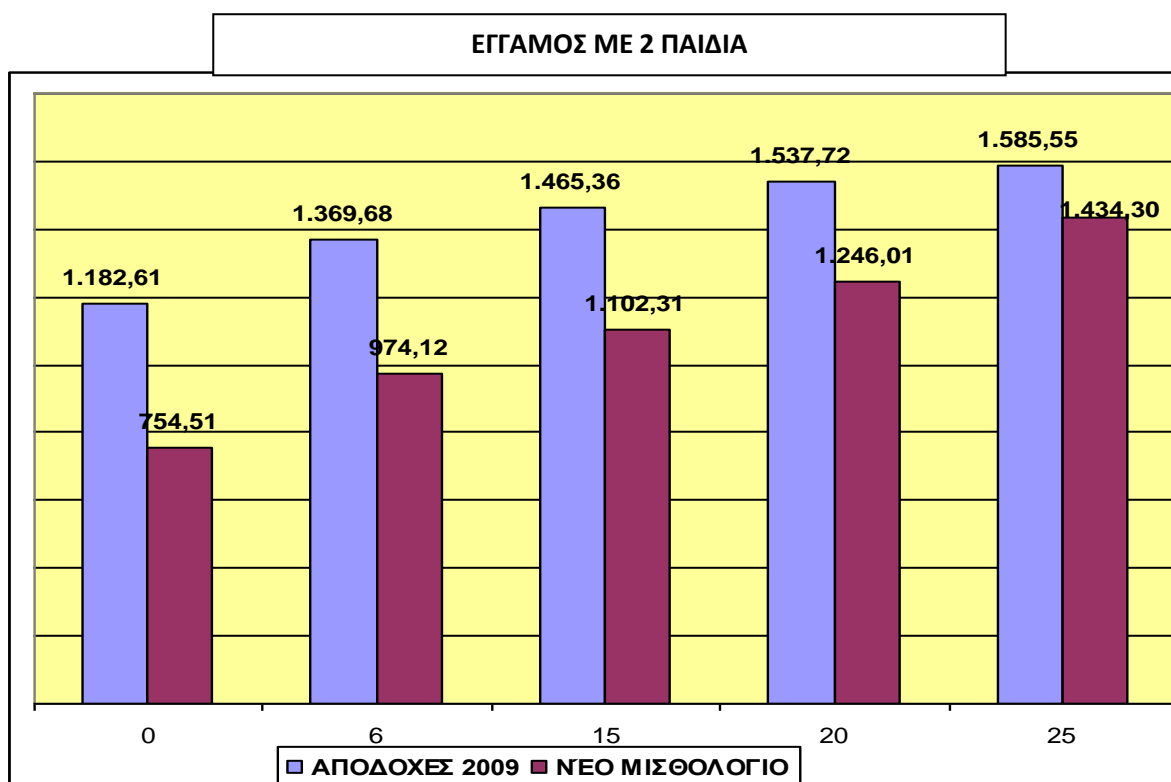


Στους παραπάνω πίνακες παρουσιάζονται οι μισθολογικές απώλειες για την κατηγορία, «καθηγητής/τρια έγγαμος ΠΕ 4ετούς φοίτησης (ασφαλισμένος πριν το 1993)», σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα προϋπηρεσίας. (0,6,15,20,25 έτη υπηρεσίας).

Οι απώλειες αυτές που ξεκινούν από -11% για τον εκπαιδευτικό με 25 χρόνια προϋπηρεσίας, φθάνουν το 41% περίπου, επί των καθαρών αποδοχών, για εκπαιδευτικό με 0 – 1 έτη προϋπηρεσίας.

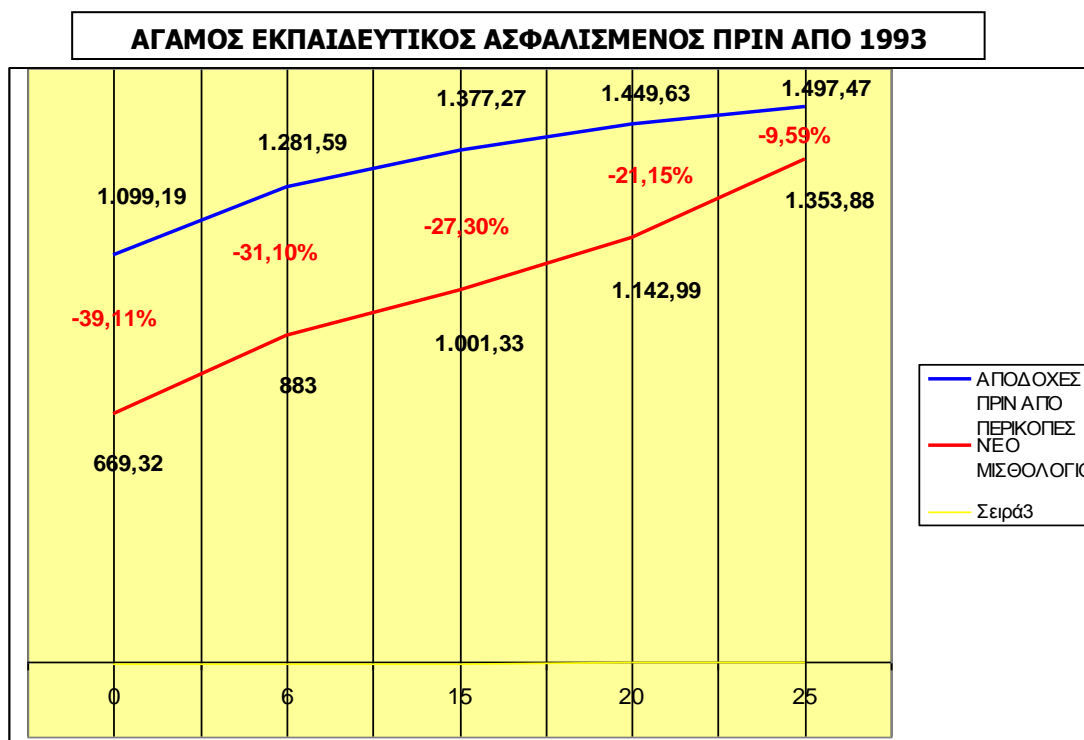
Σε απόλυτους αριθμούς η μηνιαία μείωση των καθαρών αποδοχών για τον εκπαιδευτικό με 0-1 έτη φθάνει στα 460€ περίπου, ενώ για τον εκπαιδευτικό με 6 χρόνια προϋπηρεσίας τα 425€.

Ανάλογες μειώσεις προκύπτουν και για τον έγγαμο με 2 παιδιά:



Στην κατηγορία αυτή τα ποσοστά μείωσης επί των καθαρών αποδοχών, ξεκινούν από το -10% για τον εκπαιδευτικό με 25 χρόνια προϋπηρεσίας και φθάνουν το -36% για τον εκπαιδευτικό με 0 – 1 έτη προϋπηρεσίας.

Στην κατηγορία «ΑΓΑΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ 1993», οι ποσοστιαίες μειώσεις επί των καθαρών αποδοχών ξεκινούν από -40% και φτάνουν στο -10% για εκπαιδευτικό με 25 χρόνια προϋπηρεσία.



ΟΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΣΕ ΑΠΟΛΥΤΑ ΜΕΓΕΘΗ

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της διερεύνησης για τις συνολικές μισθολογικές απώλειες των εκπαιδευτικών –σε απόλυτους αριθμούς- που προκύπτουν από την εφαρμογή του νέου μισθολογίου.

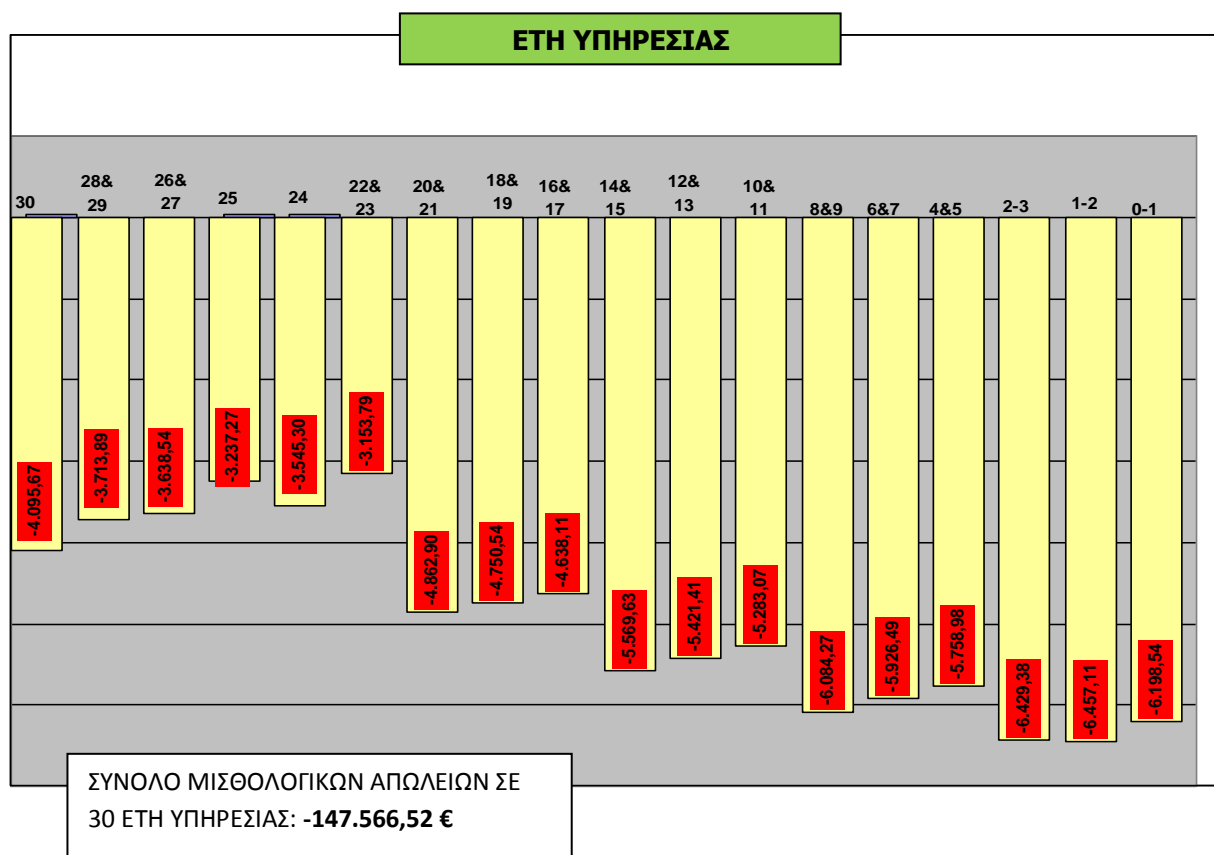
Ο παρακάτω πίνακας αφορά άγαμο εκπαιδευτικό, ασφαλισμένο πριν από το 1993.

Όπως φαίνεται, οι απώλειες που προκύπτουν για τον εκπαιδευτικό αυτό από την εφαρμογή του νέου μισθολογίου ξεκινούν από -5.883€ για το πρώτο έτος, και -6.150€ για το δεύτερο έτος υπηρεσίας.

Στην καλύτερη περίπτωση –συγκεκριμένα στο 23^ο έτος υπηρεσίας-, ο εκπαιδευτικός αυτός θα έχει σε σχέση με το παλιό μισθολόγιο, -2.848€ στις ετήσιες αποδοχές του.

Εντυπωσιακό παραμένει το γεγονός ότι σε 30 χρόνια υπηρεσίας ο συγκεκριμένος εκπαιδευτικός θα έχει απολέσει συνολικά 147.566 €!!

**ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΩΛΕΙΕΣ ΑΝΑ ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΓΑΜΟ ΚΑΘΗΓΗΤΗ
(ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟ ΠΡΙΝ ΑΠΟ 1993)**



Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η παραπάνω επεξεργασία:

1. Αφορά σύγκριση νέου και παλαιού μισθολογίου όπως ίσχυε πριν από τις πρώτες περικοπές επιδομάτων του 2010.
2. Αφορά εκπαιδευτικό που εξελίσσεται ακώλυτα, πράγμα που αφορά ένα μικρό έως ελάχιστο αριθμό εκπαιδευτικών με βάση το σύστημα αξιολόγησης που εισάγεται.

Γ. Η εκπαιδευτική αξιολόγηση

1) Οι θέσεις μας

Η εκπαιδευτική αξιολόγηση έχει αναδειχτεί σε κεντρικής σημασίας ζήτημα το τελευταίο διάστημα. Όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες παρατηρείται μια ιδιαίτερη επικέντρωση στις διαδικασίες αξιολόγησης συγκεκριμένων παραγόντων της εκπαιδευτικής διαδικασίας και κυρίως των εκπαιδευτικών. Η τάση αυτή συμβαδίζει με την προφανή επιδίωξη των κυρίαρχων κύκλων να συρρικνώσουν, αντί να βελτιώσουν, βασικές δημόσιες λειτουργίες και υπηρεσίες, ανάμεσα σε αυτές και την εκπαίδευση.

Έκφραση αυτών των τάσεων στον ελληνικό χώρο υπήρξαν συνεχείς απόπειρες νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικά με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου συνολικά, οι οποίες ωστόσο συνάντησαν ισχυρή αντίδραση

από την πλευρά της εκπαιδευτικής κοινότητας. Η πιο πρόσφατη από αυτές αφορά το νόμο «Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού, καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις», που ψήφισε πριν δύο χρόνια η Βουλή. Σ' αυτόν τονίζεται ότι «την αξιολόγηση της δράσης των σχολικών μονάδων κατά τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ακολουθεί η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, η οποία πραγματοποιείται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις».

Η επικέντρωση στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών θεωρείται από την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική αναγκαία τουλάχιστον για τρεις λόγους. Πρώτο, γιατί πρέπει να ασκηθεί πίεση στο εκπαιδευτικό σώμα να υποχρεωθεί να υιοθετήσει ένα νέο πλαίσιο αντιλήψεων και πρακτικών που υποτίθεται ότι στοιχεί προς τις τεχνικο-οικονομικές εξελίξεις. Στην ουσία, δηλαδή, να υιοθετήσει μια πρακτική συνεχών αναπροσαρμογών με βάση τα κυρίαρχα προτάγματα, όπου, σχεδιάζεται και υλοποιείται μια εκπαιδευτική πολιτική σε πανευρωπαϊκό επίπεδο με βασική επιδίωξη να «βιομηχανοποιήσει» το σχολείο προσδίδοντάς του τα βασικά χαρακτηριστικά μιας ανταγωνιστικής επιχείρησης. Οι επιδόσεις των υποκειμένων και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων χρησιμοποιούνται ως μονάδες μέτρησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Η λογική αυτή οδηγεί στην εφαρμογή μοντέλων αξιολόγησης και ελέγχου με «πιστοποιητικά ποιότητας» σύμφωνα με τα πρότυπα της βιομηχανίας και του εμπορίου. Δεύτερο, γιατί επιδιώκεται να μειωθεί η δυνατότητα των εκπαιδευτικών να αμφισβητούν τις αξίες στις οποίες στηρίζεται η σύγχρονη καπιταλιστική ανάπτυξη, όπως είναι η ανταγωνιστικότητα, η κυριαρχία του οικονομικά ισχυρού, η τυπική «αξιοκρατία» κ.ά. Τέλος, η αξιολόγηση θεωρείται ότι θα συμβάλει αποφασιστικά στον πειθαναγκασμό των εκπαιδευτικών να αποδεχτούν την πρωτοφανή επιδείνωση του επιπέδου ζωής και των συνθηκών εργασίας που προωθεί η μνημονιακή πολιτική.

Η πρώην Υπουργός Παιδείας κ. Διαμαντοπούλου ανακοίνωσε στις 22/1/12 ότι *«φέτος θα εφαρμοστεί υποχρεωτικά η αξιολόγηση γιατί όσοι καθηγητές και δάσκαλοι δεν συμμετέχουν δεν θα μπορούν να έχουν καμία εξέλιξη»*. Επίσης λίγες μέρες πριν (Δελτίο τύπου Υπουργείου Παιδείας 16 Ιανουαρίου) η ίδια σε απάντησή της στη Βουλή σχετικά με την εφεδρεία των εκπαιδευτικών δήλωνε: *"Όπως ξέρετε η απόφαση για τον θεσμό της εφεδρείας ήταν μία πολιτική που εφαρμόστηκε πρώτη φορά και είχε περισσότερο συμβολικό, παρά δημοσιονομικό χαρακτήρα. Είναι σαφές -για να μιλήσω και για την Εκπαίδευση -ότι ο θεσμός της εφεδρείας με τη μορφή που έγινε έκλεισε τον κύκλο του και ότι οι όποιες αλλαγές στην ορθολογική διαχείριση της πρέπει πια να γίνονται βάσει αξιολόγησης"*.

Επιβεβαίωσε η κ. Διαμαντοπούλου ότι οι ρυθμίσεις του νόμου 4024/11, που αναφέρονται στην αξιολόγηση των Δημοσίων υπαλλήλων για προαγωγή από βαθμό σε βαθμό και για την εξέλιξη στα μισθολογικά κλιμάκια, θα αξιοποιηθούν για τη μισθολογική καθήλωση της μεγάλης πλειονότητας των εκπαιδευτικών.

Σε συνέχεια των Υπουργικών δηλώσεων υπήρξαν δημοσιεύματα με τίτλο «Οι επιδόσεις των μαθητών θα είναι κριτήριο στην αξιολόγηση των δασκάλων και των καθηγητών» (Νέα 23/1/12).

Είναι προφανές ότι η πολιτική ηγεσία και οι τεχνοκράτες του ΥΠΕΠΘ γνωρίζουν πολύ καλά τις κοινωνικές παραμέτρους της σχολικής επίδοσης. Η στόχευση είναι αλλού και «φωτογραφίζει» κατευθείαν τον εκπαιδευτικό.

Το ΥΠΕΠΘ θεωρεί κατάλληλο το χρόνο να προβάλει συστηματικά μια, έτσι κι αλλιώς, διαδεδομένη αντίληψη σύμφωνα με την οποία για ό,τι «καλό» ή «κακό» γίνεται στα σχολεία την ευθύνη την έχει ο εκπαιδευτικός. Μια τέτοια αντίληψη, όπως γίνεται φανερό, εναποθέτει μεγάλο φορτίο ευθύνης στους ώμους του εκπαιδευτικού και συνήθως, όταν τίθεται θέμα σχολικής αποτυχίας ή εκπαιδευτικής κρίσης, αυτός είναι ο «αποδιοπομπαίος τράγος». Με αυτό τον τρόπο γίνεται ευκολότερη υπόθεση η επιβολή αυταρχικών μέτρων αξιολόγησης, εντατικοποίησης και διοικητικού ελέγχου.

Είναι φανερό ότι τα συστήματα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών μέσω της επίδοσης των μαθητών παίζουν και έναν άλλο ρόλο. Μέσα από την ομοιομορφία των στατιστικών δεδομένων που απεικονίζουν τις επιδόσεις των παιδιών επιχειρούν να συγκαλύψουν την ταξική διάσταση των εκπαιδευτικών ανισοτήτων. Καθώς η εκπαιδευτική επιτυχία ή αποτυχία των παιδιών στις εξετάσεις αποδίδεται στην ικανότητα και το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών, θέλουν να αποκρύψουν τους κοινωνικούς παράγοντες που ευθύνονται για τη σχολική αποτυχία, τη διαρροή από την εκπαίδευση και το λειτουργικό αναλφαβητισμό, όπως και οι ευθύνες της εκπαιδευτικής πολιτικής, που συμβάλλει στην αναπαραγωγή αυτών των φαινομένων.

Στις 21/1/12 ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης κ. Ρέππας ανακοίνωσε ότι «προωθείται η αξιολόγηση και αναδιοργάνωση των υπηρεσιών, οι καταργήσεις και ο περιορισμός οργανικών θέσεων από τις Επιτροπές Αναδιοργάνωσης κάθε υπουργείου αλλά και η αξιολόγηση του προσωπικού από τον ΑΣΕΠ έπειτα από γραπτές εξετάσεις και συνέντευξη». Στην ουσία οι παραπάνω διαδικασίες θα αποτελέσουν τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει η κυβέρνηση για κατάργηση Δημοσίων υπηρεσιών (μείωση κατά 30% των υπηρεσιακών μονάδων) και απολύσεις στο Δημόσιο έχοντας ήδη ψηφίσει το σχεδιασμό για μείωση των δημοσίων υπαλλήλων κατά 150.000 ως το 2015.

Δρομολογείται ήδη η πρόβλεψη του νέου μνημονίου για εκδίωξη 15.000 Δημοσίων Υπαλλήλων μέχρι τα τέλη του 2012 μετά από κατάργηση αυτοτελών υπηρεσιών και μετά από αξιολόγηση από ιδιωτικές εταιρείες που θα εισηγούνται «ποιοί υπάλληλοι βαθμολογούνται θετικά και πρέπει να παραμείνουν στις υπηρεσίες τους και ποιοί κόβονται».

Η κυρίαρχη στρατηγική επιλογή των κυβερνήσεων σε όλη την Ευρώπη είναι η εκπαίδευση να αντιστοιχηθεί με τις ανάγκες της κερδοφορίας και της ανταγωνιστικότητας του διεθνούς κεφαλαίου, με επιχειρηματικά κριτήρια. Από αυτό απορρέουν οι τάσεις εμπορευματοποίησης, η προτεραιότητα στην κατάρτιση έναντι της μόρφωσης, η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, η προώθηση της αξιολόγησης-χειραγώγησης των εκπαιδευτικών, η ενίσχυση με νέες διαστάσεις των κοινωνικών ανισοτήτων.

Η μετατροπή της εκπαίδευσης από δημόσιο κοινωνικό αγαθό και υποχρέωση του κράτους σε εμπόρευμα είναι βασική απόρροια αυτής της πολιτικής. Προωθείται η ιδιωτικοποίηση σε όλο το εκπαιδευτικό φάσμα και η δραστική μείωση των

δημόσιων επενδύσεων, με παράλληλη εισβολή των επιχειρήσεων και ιδιωτικοποίηση των πιο κερδοφόρων τομέων της εκπαίδευσης.

Τίποτε από αυτά δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς πειθαρχημένους και χειραγωγούμενους εκπαιδευτικούς. Η αξιολόγηση-χειραγώγηση των εκπαιδευτικών είναι το απαραίτητο εργαλείο για την πλήρη υπαλληλοποίησή τους. Αυτή η στόχευση προωθείται με τις ρυθμίσεις για τη διοικητική αναδιάρθρωση της εκπαίδευσης. Η περιφέρεια καθίσταται, σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό, ιμάντας μεταβίβασης των κεντρικών εντολών, η σχολική μονάδα προσδένεται πιο ασφυκτικά στον κεντρικό έλεγχο και όπου ο διευθυντής-«μάνατζερ» του σχολείου καθίσταται τοποτηρητής της εκπαιδευτικής ιεραρχίας.

Η εκπαιδευτική κοινότητα αντιπαρατέθηκε εδώ και 30 χρόνια στις προσπάθειες όλων των κυβερνήσεων να επιβάλουν τον αυταρχισμό και τη χειραγώγηση των εκπαιδευτικών. Επιμένουμε και σήμερα στις παρακάτω θέσεις που κατά καιρούς έχει διατυπώσει η Ομοσπονδία μας:

- Απορρίπτουμε κάθε αυταρχικό και αντιδημοκρατικό θεσμικό πλαίσιο που στο όνομα της αξιολόγησης δημιουργεί σχέσεις εξάρτησης και υποταγής στο χώρο του σχολείου με τον υποκειμενικό και αυθαίρετο έλεγχο από μονοπρόσωπα και ελεγχόμενα όργανα (σχολικός σύμβουλος – διευθυντής).
- Αρνούμαστε τη μετάλλαξη του σχολικού συμβούλου σε αξιολογητή-επιθεωρητή. Αντίθετα, απαιτούμε την αναβάθμιση του ρόλου του σε εκείνον του επιστημονικού και παιδαγωγικού συμβούλου και συνεργάτη.
- Απορρίπτουμε κατηγορηματικά κάθε απόπειρα σύνδεσης του μισθού, του βαθμού ή της μονιμότητας με την «απόδοση» του εκπαιδευτικού.
- Απαιτούμε την ανάδειξη του συλλόγου των καθηγητών σε κυρίαρχο όργανο στη διαδικασία προγραμματισμού, παρακολούθησης και αποτίμησης του εκπαιδευτικού έργου και στην ανάδειξη των στελεχών της σχολικής μονάδας.
- Διεκδικούμε θεσμούς πραγματικής ενίσχυσης του εκπαιδευτικού έργου και του εκπαιδευτικού απαιτώντας εκδημοκρατισμό, ουσιαστική επιμόρφωση και οικονομικά μέσα που θα στηρίζουν στην πράξη πρωτοβουλίες του συλλόγου καθηγητών με τη συνεργασία των σχολικών συμβούλων.

Στις 29/3/2012 ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης Δ. Ρέππας παρουσίασε και έθεσε σε δημόσια διαβούλευση το Προεδρικό Διάταγμα που προβλέπει τη διαδικασία της αξιολόγησης για την προαγωγή και τη βαθμολογική εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων (με βάση το νόμο 4024), το οποίο μετά τη δημόσια διαβούλευση θα δοθεί για παρατηρήσεις στο Συμβούλιο της Επικρατείας και θα ξεκινήσει η εφαρμογή του από το 2013.

Σύμφωνα με αυτό:

- Μέχρι και το 2014 «παγώνουν» οι αυξήσεις στους μισθούς και η απόδοση βαθμών, ενώ από το 2015 θα ξεκινήσει η καταβολή του Κινήτρου Επίτευξης Στόχων που μπορεί να φτάσει στο ύψος ενός βασικού μισθού κατ' έτος για τους υπαλλήλους των υπηρεσιών που πέτυχαν τους στόχους τους.

- Το νέο πάγιο σύστημα αξιολόγησης υπαλλήλων και οργανικών μονάδων αξιοποιεί εργαλεία που χρησιμοποιούνται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά διαθέτει σημαντικές καινοτομίες, αφού για πρώτη φορά στην ελληνική δημόσια διοίκηση συνδυάζει άμεσα την ατομική αποδοτικότητα με την επίτευξη των στόχων της ομάδας που μπορεί να είναι διεύθυνση, τμήμα, ένα Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου ή ένας δήμος.

- Κάθε υπάλληλος πρέπει να πετύχει το 50% των στόχων για να «ανέβει» μισθολογικό κλιμάκιο. Η αξιολόγηση θα γίνεται σε ετήσια βάση για τους εργαζομένους και κάθε 2 χρόνια για τις μονάδες.

- Σημαντικό στοιχείο αποτελεί η συγκριτική αξιολόγηση για την απόδοση βαθμού σε δημοσίους υπαλλήλους, αφού με την ποσόστωση που έχει θεσπιστεί για την κατάληψη των βαθμών (από τον βαθμό Ε στον Δ το 90% των υπαλλήλων, από τον Δ στον Γ το 80%, από τον Γ στον Β το 70% και από τον Β στον Α το 30%) θα επιλέγονται όπως δήλωσε ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης Δ. Ρέππας, «όχι απλώς οι καλοί, αλλά οι καλύτεροι από άλλους συναδέλφους, με βάση την αξιολόγησή τους».

- Η αξιολόγηση των οργανικών μονάδων θα γίνεται με τη χρήση 9 κριτηρίων του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται στην Ε.Ε. Τα κριτήρια είναι:

Κριτήρια προϋποθέσεων. Βαθμολογείται η διοικητική ικανότητα των οργανικών μονάδων και αξιολογούνται:

- Η ηγεσία, εάν υπάρχει σαφής κατεύθυνση και όραμα στην υπηρεσία, εάν παρέχονται κίνητρα στους υπαλλήλους, και ο τρόπος διαχείρισης των σχέσεων με την πολιτική ηγεσία, τις δημόσιες υπηρεσίες, τους διεθνείς οργανισμούς.
- Η στρατηγική και ο προγραμματισμός.
- Το ανθρώπινο δυναμικό: προγραμματισμός αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, η ορθή εκτίμηση των ικανοτήτων και η παρακίνηση του προσωπικού.
- Συνεργασίες και πόροι: συνεργασίες με πολίτες, ανάπτυξη συστημάτων διαχείρισης της πληροφορίας και της γνώσης, διασύνδεση οικονομικής διαχείρισης με τους στρατηγικούς στόχους.
- Διαδικασίες: η απλούστευση των διαδικασιών, η εισαγωγή καινοτομιών.

Κριτήρια αποτελεσμάτων. Βαθμολογείται η απόδοση των οργανικών μονάδων ως προς:

- Τα αποτελέσματα σε σχέση με τους πολίτες, όπου μετράται η ικανοποίηση των πολιτών με την ύπαρξη συγκεκριμένων δεικτών.
- Το ανθρώπινο δυναμικό με τη μέτρηση ικανοποίησης των υπαλλήλων.
- Την κοινωνία, με την καταγραφή μετρήσεων για την εικόνα της υπηρεσίας στο κοινό.
- Τα εσωτερικά και εξωτερικά αποτελέσματα, που έχουν να κάνουν με την επίτευξη των στόχων και τον περιορισμό των οικονομικών πόρων.

- Οι υπάλληλοι θα αξιολογούνται για τη συμπεριφορά, την απόδοση και τη διοικητική ικανότητά τους, ενώ θα «βαθμολογούνται» για την επίτευξη των στόχων που έχουν δεσμευτεί κάθε τρίμηνο και η τελική αξιολόγηση θα γίνεται στα τέλη του έτους. Εισηγητής για την αξιολόγηση των υπαλλήλων θα είναι ο άμεσος προϊστάμενός τους, ενώ τελικός αξιολογητής είναι ο προϊστάμενος της αμέσως ανώτερης οργανικής μονάδας.

- Στο τέλος κάθε έτους ο υπάλληλος υπογράφει «συμβόλαιο απόδοσης» με τον προϊστάμενό του για την επόμενη χρονιά, όπου καθορίζονται οι ατομικοί στόχοι, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, τα αναμενόμενα αποτελέσματα, οι δείκτες μέτρησης, τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν και οι προπαρασκευαστικές ενέργειες. Η απόδοση των υπαλλήλων με βάση τους στόχους που έχουν τεθεί βαθμολογείται από το 0 έως το 100.

- Η συνολική βαθμολογία για την επίτευξη στόχων προκύπτει από το άθροισμα των βαθμολογιών το οποίο διαιρείται με τον αριθμό των στόχων. Παράλληλα οι αρμόδιοι προϊστάμενοι αξιολογούν τους υπαλλήλους για τη συμπεριφορά τους, που καθορίζεται από την ικανότητα συνεργασίας με τους συναδέλφους και την ευπρεπή συμπεριφορά, καθώς και την έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.

Επίσης αξιολογούν την απόδοση των υπαλλήλων βάσει 5 δεικτών:

- Τον βαθμό επίτευξης στόχων.
- Τον χρόνο εκτέλεσης.
- Την κανονικότητα του ρυθμού εκτέλεσης.
- Την ορθολογική διαχείριση των παρεχόμενων πόρων.
- Τους ειδικούς δείκτες μέτρησης του παραγόμενου έργου.

Η τελική αξιολόγηση των υπαλλήλων προκύπτει από μαθηματικό τύπο, στον οποίο υπολογίζεται η βαθμολογία της απόδοσης, η βαθμολογία απόδοσης βάσει στόχων, η βαθμολογία διοικητικής ικανότητας και η βαθμολογία της υπηρεσιακής μονάδας. Τον κίνδυνο να παραμείνουν στάσιμοι βαθμολογικά και μισθολογικά αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι που θα αξιολογηθούν αρνητικά με βάση τα κριτήρια και τους στόχους που προσδιορίζει το σχέδιο προεδρικού διατάγματος.

- Η σύνδεση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων με τον μισθό και την απόδοση της οργανικής μονάδας, αποτελούν πλέον κίνητρο για τους εργαζόμενους στο δημόσιο. Συγκεκριμένα ένας υπάλληλος πρέπει να πετύχει το 50% των στόχων για να «ανέβει» μισθολογικό κλιμάκιο.

- Εάν η οργανική μονάδα που ανήκει πετύχει το 80% της στοχοθεσίας, τότε ο υπάλληλος θα λάβει «μπόνους» από μισό έως και έναν βασικό μισθό, δηλαδή το Κίνητρο Επίτευξης Στόχων (ΚΕΣ) όπως περιγράφεται στο νέο μισθολόγιο.

- Το ύψος του ΚΕΣ εξαρτάται από τα ποσοστά επίτευξης των στόχων ανά υπάλληλο (μέχρι 90% λαμβάνει μισό μισθό και πάνω από 90% έναν βασικό μισθό). Το ΚΕΣ θα καταβληθεί και στους υπαλλήλους που δεν έχουν «πιάσει» υψηλές επιδόσεις εάν έχει επιτύχει τη στοχοθεσία που καθορίστηκε η οργανική μονάδα που ανήκουν.

«Η ομάδα θα συμπαρασύρει και τους «αδύναμους» υπαλλήλους τα πρώτα χρόνια, αλλά κατόπιν δεν θα δεχτεί να τιμωρηθεί με μισθολογική καθήλωση εάν μια μικρή

μειοψηφία αρνείται να συνεργαστεί», όπως αναφέρουν κύκλοι του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης. Υψηλότερο χρηματικό κίνητρο έχει θεσπιστεί για τους υπαλλήλους οικονομικών υπηρεσιών, το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων που μπορεί να φτάσει στο 15% του μισθού.

- Στην κορυφή της διοικητικής πυραμίδας του νέου συστήματος αξιολόγησης των υπαλλήλων και των οργανικών μονάδων συστήνεται το Συμβούλιο Εποπτείας Αξιολόγησης, με απόφαση του υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης.

Το Συμβούλιο αποτελείται από αντιπρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, από σύμβουλο του ΑΣΕΠ, από έναν βοηθό Συνήγορο του Πολίτη, από τον ειδικό γραμματέα του Σώματος Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης, τον γενικό γραμματέα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και δύο γενικούς διευθυντές από τα υπουργεία Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης.

- Σε κάθε υπουργείο, περιφέρεια και αποκεντρωμένη κρατική διοίκηση συγκροτείται Συμβούλιο Αξιολόγησης αποτελούμενο από 3 γενικούς διευθυντές, που έχει την ευθύνη της παρακολούθησης των διαδικασιών αλλά και των ενστάσεων που κατατίθενται στον τομέα ευθύνης του. Επίσης θεσπίζονται οι προϊστάμενοι-αξιολογητές των δημοσίων υπαλλήλων.

- Ο προσδιορισμός των ατομικών και ομαδικών στόχων στο Δημόσιο θα πραγματοποιηθεί με διαδικασία που θα ξεκινά από την κορυφή της πυραμίδας και θα διαχέεται προς τα κάτω. Ο υπουργός θα καθορίζει τους στρατηγικούς πολιτικούς στόχους και θα συντάσσονται επιχειρησιακά σχέδια που θα εξειδικεύονται ανά μονάδα και υπάλληλο.

- Κριτήρια αξιολόγησης διοικητικής ικανότητας

Για τους προϊστάμενους: Ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού, ηγετική ικανότητα, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, ικανότητα εκπροσώπησης υπηρεσίας, γνώση αντικειμένου, πρωτοβουλία, ικανότητα λήψης αποφάσεων, διαχείριση προβλημάτων, επικοινωνία.

Για τους υπαλλήλους: Γνώση αντικειμένου, διάθεση για ανάπτυξη και επιμόρφωση, ικανότητα προσαρμογής, οργανωτικότητα, πρωτοβουλία, αντιμετώπιση προβλημάτων, επικοινωνία.

2) Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στις χώρες της Ευρώπης

2α) Το κείμενο που παρατίθεται χωρίς σχολιασμούς είναι από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφόρησης για την Εκπαίδευση Ευρυδίκη, 2008.

Η έκδοση διατίθεται και στο Διαδίκτυο στη διεύθυνση <http://www.eurydice.org>.

Επίπεδα Αυτονομίας και Ευθύνες των Εκπαιδευτικών στην Ευρώπη

Ποικίλες είναι οι μορφές αξιολόγησης που εφαρμόζονται στις χώρες της Ευρώπης και κυμαίνεται από συμβατική εξωτερική εξατομικευμένη επιθεώρηση των διαδικασιών μέχρι εσωτερική αξιολόγηση του σχολείου.

Αυτά τα διαφορετικά μοντέλα αξιολόγησης ολοένα και περισσότερο τείνουν να διασταυρώνονται σε κάποιες χώρες καθορίζοντας ατομικά και συλλογικά εσωτερικά και εξωτερικά δίκτυα αξιολόγησης. Ενώ στο παρελθόν η ατομική επιθεώρηση ήταν σχεδόν η μόνη μέθοδος επόπτευσης της διδακτικής δραστηριότητας, οι ποικίλες μορφές της αξιολόγησης που περιγράφονται παρακάτω πλέον τείνουν να επικαλύπτονται.

Πρωτίστως, πολλές χώρες εξακολουθούν να προβλέπουν την επιθεώρηση του έργου των εκπαιδευτικών που διεξάγεται από ειδικευμένα σώματα επιθεωρητών εκτός του εκάστοτε σχολείου. Αυτά τα σώματα επιθεωρητών μπορεί να δίνουν την αναφορά τους στις εθνικές αρχές, ή στις περιφερειακές αρχές που είναι αρμόδιες για την εκπαίδευση. Σε κάποιες χώρες τόσο οι τοπικές όσο και οι εθνικές αρχές διενεργούν επιθεωρήσεις.

Η διδακτική δραστηριότητα μπορεί, επίσης, να ελεγχθεί μέσω της αυτοαξιολόγησης. Αυτή η μορφή λογοδοσίας αναπτύχθηκε από τα μέσα της δεκαετίας του '90. Δύναται να θεωρηθεί ως ένα πρώτο στάδιο στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και δεν συνοδεύεται από οποιαδήποτε μορφή εξωτερικής αξιολόγησης.

Σε κάποιες χώρες η αυτοαξιολόγηση έχει αναπτυχθεί ως συμπληρωματική της ήδη υφιστάμενης εξωτερικής επιθεώρησης, όπως στη Δημοκρατία της Τσεχίας. Ομοίως, πέραν από την επιθεώρηση από εθνικές και τοπικές αρχές στη Σουηδία, κάθε σχολείο του δημοσίου τομέα πρέπει να συντάσσει μια ποιοτική έκθεση κάθε χρόνο υπό μορφή αξιολόγησης των δραστηριοτήτων του. Στη συντριπτική πλειονότητα των χωρών, όπου εφαρμόζεται αυτού του είδους λογοδοσία συμπλέει με μια πιο επίσημη δόμηση κριτηρίων επόπτευσης ή ελέγχου, από έναν εξωτερικό εκτιμητή, των κριτηρίων που τα ίδια τα σχολεία έχουν καθορίσει.

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν, επίσης, να αξιολογηθούν μέσα στα σχολεία από το άτομο στο οποίο λογοδοτούν απευθείας, δηλαδή τον διευθυντή στη συντριπτική πλειονότητα των χωρών. Στις Κάτω Χώρες, η ατομική αξιολόγηση από τον διευθυντή του σχολείου αποτελεί τη μοναδική μορφή αξιολόγησης των εκπαιδευτικών.

Σε κάποιες χώρες, όπως η Λιθουανία, ο διαχειριστικός φορέας του σχολείου, καθώς και επαγγελματικό προσωπικό εκτός σχολείου, όπως σχολικοί σύμβουλοι στην Ελλάδα, μπορεί να εμπλέκονται στη διαδικασία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην περίπτωση μεγάλων σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο διευθυντής του σχολείου αξιολογεί το διοικητικό προσωπικό που, με τη σειρά του, αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς. Η Γαλλία έχει τις δικές της συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Ενώ, και εκεί, οι διευθυντές των σχολείων σε συνεργασία με επιθεωρητές συμμετέχουν στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, εντούτοις δεν θεωρούνται ανώτεροι των εκπαιδευτικών στη σχολική ιεραρχία.

Ένα ακόμα είδος εσωτερικής αξιολόγησης μπορεί να πραγματοποιηθεί ή να ενισχυθεί από συναδέλφους. Ωστόσο, στις μέρες μας αυτή η μορφή λογοδοσίας είναι ακόμη κάπως ασυνήθιστη. Στις περισσότερες περιπτώσεις, προκύπτει όταν το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών καταρτίζεται σε αυτόνομη βάση απαιτώντας ομαδική εργασία που με τη σειρά της περιλαμβάνει επόπτευση από συναδέλφους. Ωστόσο, σε κάποιες χώρες, αυτή η αξιολόγηση μπορεί να είναι άμεση. Αυτό ισχύει στην περίπτωση της Ελλάδας, για παράδειγμα, όπου σχολικοί σύμβουλοι υπεύθυνοι, μεταξύ άλλων, για εξατομικευμένες επιθεωρήσεις, συζητούν με εκπαιδευτικούς του ίδιου γνωστικού

αντικειμένου και ζητούν την άποψή τους για τους συναδέλφους τους. Ομοίως, στη Σλοβενία, το συμβούλιο των εκπαιδευτικών του σχολείου πρέπει να εγκρίνει με απόλυτη πλειοψηφία σε μυστική ψηφοφορία, τις συστάσεις για προαγωγή που ο διευθυντής υποβάλλει στο Υπουργείο Παιδείας για έγκριση.

Τέλος, τα μέσα της παρούσας δεκαετίας (μετά το 2000) χαρακτηρίστηκαν από την εμφάνιση **νέων μηχανισμών αξιολόγησης της απόδοσης των εκπαιδευτικών. Αυτές οι διαδικασίες επίπτωσης με ενδεχομένως σημαντικές συνέπειες σχετίζονται τόσο με οικονομικά κίνητρα** όσο και με διαφοροποιημένες δομές σταδιοδρομίας.

Σήμερα, οι νέες μορφές λογοδοσίας δίνουν έμφαση στη σπουδαιότητα των αποτελεσμάτων, με την αυξανόμενη αυτονομία και αποκέντρωση, εξ ορισμού, ολοένα και περισσότερο να μειώνουν την επιβολή εθνικών ή περιφερειακών απαιτήσεων.

Είτε ως μέρος εσωτερικής είτε ως μέρος εξωτερικής αξιολόγησης, τα αποτελέσματα των μαθητών σε εθνικές τυποποιημένες αξιολογήσεις ολοένα και περισσότερο ανάγονται σε βάση για αξιολόγηση της απόδοσης ενός σχολείου και, με τον ίδιο τρόπο, του διδακτικού του προσωπικού.

Τρία χαρακτηριστικά είναι κοινά σε μια μικρή ομάδα χωρών οι οποίες, από τη δεκαετία του '80, επιχείρησαν να ανταμείψουν τους εκπαιδευτικούς σε μια εποχή που οι ευθύνες τους επεκτάθηκαν. Πρωτίστως, αυτές οι χώρες έχουν, στις πλείστες περιπτώσεις, αναπτύξει διαδικασίες αξιολόγησης στις οποίες ο κύριος φορέας είναι ο διευθυντής του σχολείου. Τέλος, προσφέρουν κυρίως οικονομικά κίνητρα. Έτσι, στην Ουγγαρία, οι διευθυντές των σχολείων παρακολουθούν την ποιότητα και την ποσότητα του έργου που επιτελείται από τους εκπαιδευτικούς που εποπτεύουν και έχουν τη διακριτική ευχέρεια να τους απονεύμουν ειδικά ή κανονικά πριμ. Από το 2007, τα αποτελέσματα που πετυχαίνουν οι μαθητές σε τυποποιημένες εξετάσεις μπορεί, επίσης να οδηγήσουν σε επιπλέον πριμ για τους εκπαιδευτικούς τους. Στη Δημοκρατία της Τσεχίας, οι διευθυντές μπορεί να ανταμείψουν τους εκπαιδευτικούς για επιπλέον υπηρεσίες ή για την υψηλής ποιότητας διδασκαλία. Αυτό το επιπλέον εισόδημα μπορεί να ισοδυναμεί μέχρι και με το 50 % του βασικού τους μισθού. Ο χρόνος διδασκαλίας τους, επίσης, μπορεί να μειωθεί. Στη Σλοβακία, ενδέχεται, επίσης, οι καλοί εκπαιδευτικοί να λαμβάνουν επιπλέον αμοιβή. Η αξιολόγησή τους καλύπτει ένα ευρύ φάσμα κριτηρίων, που κυμαίνεται από τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα της τάξης τους μέχρι και τη συμμετοχή σε περιφερειακές εκπαιδευτικές δραστηριότητες ή υπηρεσίες και ενέργειες που διεξάγονται στα πλαίσια του σχολείου. Λετονία, Λιθουανία και Ρουμανία, επίσης, προσφέρουν πριμ στους εκπαιδευτικούς.

2β) Γαλλία: σύμφωνα με τη συνδικαλιστική ένωση των Γάλλων εκπαιδευτικών «SNES fsu», η γαλλική κυβέρνηση σκοπεύει να φέρει προς ψήφιση ένα σχέδιο νόμου και να το θέσει σε εφαρμογή από τη σχολική χρονιά 2012-2013, που μετατρέπει ριζικά την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού προσωπικού. Σύμφωνα με αυτό:

-Μοναδικός αξιολογητής θα είναι ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας.

-Θα δίνεται μια επαγγελματική συνέντευξη κάθε τρία χρόνια που θα καταλήγει σε γραπτή αναφορά του Διευθυντή.

-Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών θα αφορά τις σχολικές επιδόσεις των μαθητών και την πιστή εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων από τους εκπαιδευτικούς.

Το γαλλικό συνδικάτο έχει εναντιωθεί σε αυτό το σχέδιο νόμου και ζητά την απόσυρση του.

2γ) Φινλανδία: σύμφωνα με τη «Συνδικαλιστική Ένωση για την Εκπαίδευση στη Φινλανδία»:

«-Τα συμπεράσματα της αξιολόγησης χρησιμοποιούνται στην ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος και των προγραμμάτων σπουδών και στην πρακτική διδασκαλία. Αυτά καθώς και τα διεθνή συγκριτικά στοιχεία παρέχουν ένα εργαλείο παρακολούθησης και ελέγχου της εφαρμογής της ισότητας και της ισοτιμίας στην εκπαίδευση.

-Στην έκδοση των συμπερασμάτων αξιολόγησης υπάρχει η πρακτική όπου τα μεμονωμένα σχολεία ή οι εκπαιδευτικοί δεν αναφέρονται. Συνεπώς, έχει αποφευχθεί το πρόβλημα της δημοσιοποίησης πινάκων κατάταξης.

-Δεν αξιολογούνται υπό αυτή τη μορφή ούτε οι εκπαιδευτικοί ούτε η διδασκαλία τους. Εντούτοις ο/η Διευθυντής/ -τρια του σχολείου είναι πάντα παιδαγωγικοί ηγέτες του ιδρύματος, επομένως υπεύθυνοι για την καθοδήγηση και για το διδακτικό προσωπικό».

Από ότι φαίνεται, από την περιγραφή της κατάστασης στις χώρες της Ευρώπης η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, συνδέεται όλο και περισσότερο με τους μισθούς, την επαγγελματική εξέλιξη, σε πολλές περιπτώσεις με την παραμονή του στο επάγγελμα ή την απόλυση, τη χειραγώγηση και τον πειθαναγκασμό καθώς και την κατάταξη και κατηγοριοποίηση των σχολικών μονάδων, με ότι αυτό συνεπάγεται για τη λειτουργία τους.

Πηγές:

-ΔΙΚΤΥΟ ΕΥΡΥΔΙΚΗ: «Επίπεδα Αυτονομίας και Ευθύνες των Εκπαιδευτικών στην Ευρώπη, 2008», <http://www.eurydice.org>.

-ΔΙΚΤΥΟ ΕΥΡΥΔΙΚΗ: «Αριθμοί-Κλειδιά στην Εκπαίδευση, 2012 – Εξελίξεις στα ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας» <http://www.eurydice.org>

-Διμηνάς Δημήτρης, Μαθηματικός

-Μπαλάγκας Γιάννης, Ειδικός συνεργάτης ΔΟΕ

-Ντούλας Πάνος, Καθηγητής Αγγλικών

-ΟΛΜΕ: Αποφάσεις Συνεδρίων, Υπόμνημα προς Υπ. Παιδείας 16-12-11), Γενική Συνέλευση Προέδρων (4/2/12), Ανακοίνωση (24-2-12)

-Τσίτσας Νίκος: «Νέο σύστημα για μισθούς και προαγωγές. Δημόσιο, σαρωτικές αλλαγές», εφημερίδα Έθνος 30/03/2012

-TRADE UNION OF EDUCATION IN FINLAND: “European sectoral social dialogue in Education / Quality in Education”, 16-2-2011

-«SNES fsu»: “Evaluation des personnels dans l’ education: Les projet du Ministere”

Γιώργος Ανδρινόπουλος,
Ελένη Γλαρέντζου,
Ανδρέας Παπαδαντωνάκης