

Επιλογές Διευθυντών Δημοτικών Σχολείων. Από τον νόμο 1566/1985 στον νόμο 4327/2015: συνέχειες και ασυνέχειες.

**Περσεφόνη Α. Σιμενή, δασκάλα, διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πατρών
Αθηνά Ε. Τζιούμα, δασκάλα, MSc Πανεπιστημίου Αιγαίου**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα ανακοίνωση επιχειρεί μέσα από το θεσμικό πλαίσιο που καθόρισε την επιλογή των διευθυντών των δημόσιων δημοτικών σχολείων στην Ελλάδα το χρονικό διάστημα 1985-2015, να αποτυπώσει την εκπαιδευτική πολιτική πάνω στο ζήτημα αυτό. Στο διάστημα 1985-2015 έγιναν οκτώ επιλογές διευθυντών σχολικών μονάδων και καμία επιλογή δεν πραγματοποιήθηκε με το ίδιο νομοθετικό πλαίσιο. Οι οκτώ επιλογές στηρίχθηκαν σε οκτώ διαφορετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ακολουθώντας σε γενικές γραμμές τις κυβερνητικές μεταβολές στη χώρα. Από το 1985, οπότε ο νόμος 1566 εγκαινίασε τον τρόπο επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης βάση προσόντων και κριτηρίων και όχι βάση αρχαιότητας, η επιλογή των διευθυντών σχολείων ανατέθηκε αποκλειστικά στην αρμοδιότητα υπηρεσιακών συμβουλίων. Από το χρονικό αυτό σημείο, η φερεγγυότητα των οργάνων που διενεργούσαν τις επιλογές, η διαφάνεια των σχετικών διαδικασιών και τα αξιοκρατικά κριτήρια επιλογής αποτέλεσαν ζητούμενα που εκφράστηκαν τόσο μέσα από τις θέσεις του κλάδου, όσο και μέσα από τις νομοθετικές κυβερνητικές πρωτοβουλίες που ακολούθησαν.

This presentation attempts to reflect the educational policy through the institutional framework that established the selection of primary school directors in Greece during 1985-2015. During this period there were eight school director selections and none of them was based on same legal framework. All eight selections were based on eight different legal patterns all following mainly the political changes in the country. Rule 1566/1985 introduced the selection of school directors based on qualifications and criteria rather on maturity. Since 1985 the selection of directors was assigned solely to departmental councils. From this specific point on, the solvency of the councils that did the selection as well as its credibility were put to question by the teacher's Union as well as the governmental initiatives that followed.

Η παρούσα ανακοίνωση εντάσσεται στην προβληματική ευρύτερης μελέτης για το θέμα¹. Θα επιχειρήσουμε μέσα από το θεσμικό πλαίσιο που καθόρισε την επιλογή των διευθυντών των τετραθεσίων και άνω δημόσιων δημοτικών σχολείων στην Ελλάδα το χρονικό διάστημα 1985-2015, να αποτυπώσουμε την εκπαιδευτική πολιτική πάνω στο ζήτημα αυτό. Στο διάστημα των τελευταίων τριάντα ετών έγιναν οκτώ επιλογές διευθυντών σχολικών μονάδων και καμία επιλογή δεν πραγματοποιήθηκε με το ίδιο νομοθετικό πλαίσιο. Οι οκτώ αυτές επιλογές στηρίχθηκαν σε οκτώ διαφορετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, ακολουθώντας σε γενικές γραμμές τις κυβερνητικές μεταβολές στη χώρα: οι επιλογές του 1986 και του 1988

¹ Υπό έκδοση: εκδόσεις Μπαλτάς.

στηρίχθηκαν στον νόμο-πλαίσιο 1566/1985, η επιλογή του 1992 βασίστηκε στον νόμο 2043/1992, οι επιλογές του 1997 στο προεδρικό διάταγμα 398/1995, οι επιλογές του 2002 στο προεδρικό διάταγμα 25/2002, οι επιλογές του 2007 στον νόμο 3467/2006, οι επιλογές του 2011 στον νόμο 3848/2010 και οι επιλογές του 2015 στον νόμο 4327/2015.

Εστιάζοντας στο βασικό ερώτημα της παρούσας μελέτης «ποιος πρέπει να είναι ο διευθυντής του δημοτικού σχολείου», επιδιώκουμε να αναδείξουμε ποια χαρακτηριστικά του διευθυντή προτάσσει κάθε φορά η πολιτική εξουσία μέσα από τις νομοθετικές επεμβάσεις της στον τρόπο και στα κριτήρια της επιλογής του. Στην ανάλυσή μας δεν αναφερόμαστε σε θεωρίες διοίκησης και τύπους σχολικής ηγεσίας και δεν αναζητούμε την απάντηση στο παραπάνω ερώτημα μέσα από αυτές. Αυτό ακριβώς που μας ενδιέφερε να διερευνήσουμε ήταν κυρίως τις συνέχειες και ασυνέχειες στις πολιτικές παρεμβάσεις που αφορούσαν στην επιλογή των διευθυντών σχολείων, ιδωμένες μέσα στο κοινωνικοπολιτικό συγκείμενο της κάθε περιόδου.

Από το 1985, οπότε ο νόμος 1566 εγκαινίασε τον τρόπο επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης βάση προσόντων και κριτηρίων και όχι βάση αρχαιότητας, οι διευθυντές σχολείων επιλέγονταν σε γενικές γραμμές με τετραετή θητεία και η επιλογή τους ανατέθηκε αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των υπηρεσιακών συμβουλίων. Από το χρονικό αυτό σημείο, η φερεγγυότητα των οργάνων που διενεργούσαν τις επιλογές, η διαφάνεια των σχετικών διαδικασιών και τα αξιολογικά κριτήρια επιλογής αποτέλεσαν ζητούμενα που εκφράστηκαν τόσο μέσα από τις θέσεις του κλάδου, όσο και μέσα από τις νομοθετικές κυβερνητικές πρωτοβουλίες που ακολούθησαν. Ο νόμος 2043 του 1992 είναι ο πρώτος που έθεσε αξιολογικές μονάδες κατά την αποτίμηση των κριτηρίων επιλογής. Από τον νόμο αυτό και έπειτα και σε όλη την περίοδο που εξετάζουμε, η επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων στηρίχθηκε σε κριτήρια επιλογής, τα οποία σε γενικές γραμμές εντάχθηκαν σε τρεις βασικές κατηγορίες: α) αρχαιότητα και διοικητική-καθοδηγητική εμπειρία, β) επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση και γ) γενική συγκρότηση του υποψηφίου. Η αρχαιότητα, δηλαδή η εκπαιδευτική και η διδακτική προϋπηρεσία, η διοικητική-καθοδηγητική προϋπηρεσία και η επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση αποτελούσαν τα αντικειμενικά κριτήρια που συνάγονταν από τον προσωπικό φάκελο του υποψηφίου. Η προσωπικότητα και γενική συγκρότηση από το 1992 έως και την επιλογή του 2011 αποτιμήθηκε από το υπηρεσιακό συμβούλιο μέσω της προφορικής συνέντευξης με τον υποψήφιο. Στην επιλογή του 2015 αποτιμήθηκε από τον σύλλογο διδασκόντων κάθε σχολικής μονάδας προτίμησης του υποψηφίου, με τη διαδικασία της μυστικής ψηφοφορίας.

Κωδικοποιώντας τα βασικά σημεία των αλλαγών στον τρόπο και στα κριτήρια επιλογής των διευθυντών δημοτικών σχολείων, όπως αυτά προκύπτουν μέσα από το νομοθετικό πλαίσιο, επισημαίνονται τέσσερις κύριοι άξονες γύρω από τους οποίους η πολιτική εξουσία έστρεψε το ενδιαφέρον και τις ενέργειές της σε όλο το εξεταζόμενο διάστημα: α) το ζήτημα της μονιμότητας ή της θητείας των διευθυντών σχολικών μονάδων, β) το ζήτημα των αντικειμενικών και μετρήσιμων κριτηρίων επιλογής, γ) τις ασυμμετρίες στον τρόπο και στα κριτήρια επιλογής μεταξύ των στελεχών εκπαίδευσης, και δ) το ζήτημα της αποτίμησης της προσωπικότητας και της γενικής συγκρότησης των υποψηφίων.

A) Το ζήτημα της μονιμότητας ή της θητείας των διευθυντών σχολείων

Μετά το 1985, το ζήτημα της μονιμότητας τέθηκε για πρώτη φορά στον νόμο 2043 του 1992 συνιστώντας βασική θέση του τότε κυβερνώντος κόμματος της Νέας Δημοκρατίας. Οι διευθυντές που συμπλήρωναν μία πλήρη και συνεχή τριετή θητεία κρίνονταν για μονιμοποίηση στην ίδια θέση διευθυντή που υπηρετούσαν. Βασικό επιχείρημα των υποστηρικτών της ήταν ότι η μονιμότητα εξασφάλιζε τη συνέχεια στη διοίκηση και την απόδοση αρμοδιοτήτων και υπευθυνοτήτων και επιπλέον εξασφάλιζε την αντικειμενικότητα στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Η Δ.Ο.Ε. συνηγόρησε στην επιλογή των διευθυντών με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια, που εισήγαγε ο νόμος του 1992. Στάθηκε όμως αρνητική στην προοπτική της μονιμότητάς τους. Υπερασπίστηκε την επί θητεία τοποθέτησή τους και τα επιχειρήματά της τα συμπεριέλαβε στο κείμενο που συνέταξε το 1993 για την αξιολόγηση². Η πρόβλεψη της μονιμότητας δεν εφαρμόστηκε λόγω της πολιτικής αλλαγής μετά τις εκλογές του 1993. Δεν εφαρμόστηκε όμως ούτε κατά την επόμενη διακυβέρνηση της χώρας από το ίδιο κόμμα μετά τις εκλογές του 2004, παρά την προεκλογική εξαγγελία για την υλοποίηση της μονιμότητας των στελεχών εκπαίδευσης³. Στον νόμο 3467/2006 δεν προβλέφθηκε η μονιμότητα των διευθυντών σχολικών μονάδων, ενώ προβλεπόταν έμμεσα (μέσω της διάταξης για την επανάκρισή τους) για όλα τα υπόλοιπα στελέχη (τους σχολικούς συμβούλους, τους διευθυντές διευθύνσεων εκπαίδευσης και προϊσταμένους γραφείων εκπαίδευσης).

B) Το ζήτημα των αντικειμενικών και μετρήσιμων κριτηρίων επιλογής

Τα κριτήρια επιλογής περιγράφηκαν πολύ γενικά στον νόμο του 1985, δεν ήταν μετρήσιμα και άρα διαφανή. Για πρώτη φορά στον νόμο του 1992 εισήχθησαν κριτήρια μετρήσιμα με αριθμητικές μονάδες και για πρώτη φορά αναγράφηκε ως μετρήσιμο κριτήριο το σύστημα της προφορικής συνέντευξης. Τα κριτήρια επιλογής και η μοριοδότησή τους δίνουν ενδεικτική απάντηση στο ουσιαστικό ερώτημα-διακύβευμα 'ποιος πρέπει να είναι ο διευθυντής του δημοτικού σχολείου'. Είναι χαρακτηριστική η δήλωση στη Βουλή του Γεώργιου Σουφλιά, από τη θέση του υπουργού Παιδείας, προκειμένου να δικαιολογήσει την έμφαση στην αρχαιότητα που έδινε ο νόμος 2043/1992: «*βάζουμε στην αρχαιότητα 45 μονάδες και 30 στην επιστημονική κατάρτιση. Διότι το σχολικό σύμβουλο τον θέλω να έχει άρτια επιστημονική κατάρτιση και συγκρότηση, αυτή είναι η δουλειά του. Ο διευθυντής, όμως, θέλω να έχει ικανότητες για διοίκηση και εποπτεία. Και είναι δεδομένο ότι η περισσότερη εμπειρία δίνει αυτές τις δυνατότητες και αυτά τα προσόντα. Και είναι τα καλύτερα κριτήρια*»⁴. Σε όλο το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα, τα έτη της

² Τα επιχειρήματά της αφορούσαν στην εξασφάλιση του δημοκρατικού διοικητικού συστήματος της εκπαίδευσης, την επανόρθωση τυχόν εσφαλμένων επιλογών διευθυντών και το δικαίωμα της κινητικότητας των εκπαιδευτικών. Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδας (Ιούνιος 1993). *Οι θέσεις της Δ.Ο.Ε. για την αξιολόγηση*, Αθήνα, σ. 13. Βλ. από τις θέσεις της Δ.Ο.Ε. για την αξιολόγηση (Ιούνιος 1983), το κεφάλαιο «IV. Αξιολόγηση με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια για την επιλογή στελεχών Π.Ε.», στο Δ.Ο.Ε.-ΠΟΕΔ, (1998). *Η αξιολόγηση στην εκπαίδευση* (Πρακτικά 12ου Πανελληνίου εκπαιδευτικού συνεδρίου, Χίος 22-23/4/1998). Αθήνα, Εκδόσεις Επιστημονικού Βήματος Δ.Ο.Ε., σσ. 161-162.

³ Η επιχειρηματολογία ήταν ίδια με εκείνη του 1992 (και με την ίδια περίπου φρασεολογία), ότι ο θεσμός της θητείας οδηγεί σε συνεχή εναλλαγή ρόλων και «*αυτό επιφέρει αίσθημα ανασφάλειας και αποφυγή ανάληψης ευθυνών για την άσκηση διοίκησης*». Νέα Δημοκρατία, (Μάιος 2003). *Το κυβερνητικό μας πρόγραμμα για την παιδεία. Το πλήρες κείμενο. Ποιότητα, αξιολόγηση, πόροι*. Γραμματεία πολιτικού σχεδιασμού και προγράμματος, σσ. 36-37.

⁴ Συνεδρίαση ΡΚΒ', 7/5/1992. Στα *Πρακτικά Βουλής*, (1992), Ζ' Περίοδος Προεδρευομένης Δημοκρατίας, Σύνοδος Β', σ. 6071.

εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας που τέθηκαν ως προαπαιτούμενα για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής, με ελάχιστο όριο τα έτη μονιμότητας που αντιστοιχούσαν στον βαθμό Α' (οκτώ έτη), αυξομειώνονταν αναλόγως. Ο πλεονάζων χρόνος εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας πέραν της απαιτούμενης για τη συμμετοχή, μοριοδοτούσαν με διαφορετικές κάθε φορά αξιολογικές μονάδες. Η αρχαιότητα κατά κανόνα σε όλες σχεδόν τις επιλογές είχε βαρύνουσα σημασία. Και ενώ η εκπαιδευτική προϋπηρεσία αναφέρεται σε όλα τα νομοθετικά κείμενα, η διδακτική προϋπηρεσία ως προαπαιτούμενο τέθηκε για πρώτη φορά το 2002, χωρίς όμως να μοριοδοτηθεί ο πλεονάζων χρόνος αυτής. Η πλεονάζουσα διδακτική προϋπηρεσία, πέραν της προαπαιτούμενης, μοριοδοτήθηκε το 2006. Και ενώ δε διατηρήθηκε στο κείμενο του 2010, σε εκείνο του 2015 μοριοδοτήθηκε μόνο ο πλεονάζων χρόνος της διδακτικής και καθόλου της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας.

Η παραπάνω πρακτική της αυξομείωσης των ετών εκπαιδευτικής και διδακτικής προϋπηρεσίας αναλόγως της έμφασης που ο νομοθέτης έδινε στην αρχαιότητα, λειτουργούσε συνδυαστικά με την αριθμητική αποτίμηση των προσόντων μετά το 1992. Σε κάθε νομοθετικό κείμενο διαπιστώνει κανείς την πρόταξη ή την 'υποβάθμιση' των επιστημονικών προσόντων, καθώς προσμετρούνταν όλα ή κάποια επιστημονικά-παιδαγωγικά προσόντα στην τελική αξιολόγηση και τα ίδια προσόντα κάθε φορά μοριοδοτούσαν με διαφορετικές αξιολογικές μονάδες.

Τα κριτήρια που κάθε φορά προσμετρούνταν αντανακλούσαν και συγκυριακά δεδομένα: στην επιλογή του 1997 που έγινε με βάση το προεδρικό διάταγμα 398 του 1995, οι μεταπτυχιακές σπουδές που δεν είχαν οδηγήσει ακόμη σε απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου αξιολογούνταν με 1,50 μονάδες, καθώς την περίοδο αυτή είχαν αρχίσει να οργανώνονται και να υλοποιούνται μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών και στα Παιδαγωγικά Τμήματα ελληνικών πανεπιστημίων. Το κριτήριο αυτό δε συμπεριλήφθηκε σε καμία από τις μετέπειτα κρίσεις διευθυντών. Στο ίδιο προεδρικό διάταγμα του 1995, το πτυχίο της εξομοίωσης θεωρήθηκε «ως πανεπιστημιακό πτυχίο που αποκτήθηκε με βάση το αρχικό»⁵ και αποτιμήθηκε με 2 μονάδες. Η μοριοδότησή του δεν ήταν τυχαία, καθώς την περίοδο αυτή είχε ξεκινήσει η εξομοίωση, η οποία μαζικοποιήθηκε την περίοδο 1997-1999. Λόγω της μαζικοποίησής της, η μοριοδότηση της εξομοίωσης διατηρήθηκε και στην αμέσως επόμενη επιλογή του 2002 (προεδρικό διάταγμα 25). Στην ίδια επιλογή του 2002, βαθμολογήθηκαν επίσης με 2 επιπλέον μονάδες οι κάτοχοι πτυχίου του Παιδαγωγικού Τμήματος ΑΕΙ⁶. Με δεδομένο όμως ότι στη μοριοδότηση του συγκεκριμένου πτυχίου ο νομοθέτης δεν έθεσε τον συνηθισμένο σε τέτοιες περιπτώσεις περιορισμό να μην αποτελεί προσόν διορισμού, θα μπορούσε κανείς να συμπεράνει ότι στην επιλογή του 2002 δε συμμετείχαν λόγω έλλειψης των τυπικών προϋποθέσεων συμμετοχής υπηρετούντες δάσκαλοι-απόφοιτοι Παιδαγωγικών Τμημάτων Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΠΤΔΕ). Έτσι, η συγκεκριμένη πρόβλεψη φαίνεται να αφορούσε στους υπηρετούντες δασκάλους - αποφοίτους Παιδαγωγικών Ακαδημιών που δεν είχαν 'εξομοιωθεί', αλλά είχαν παρακολουθήσει κανονικά τις προπτυχιακές σπουδές στα ΠΤΔΕ των ΑΕΙ.

⁵ Βλ. άρθρο 23, παρ. 3 του Π.Δ. 398, 31/10/1995, *Καθορισμός προσόντων, κριτηρίων και διαδικασίας επιλογής των στελεχών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Φ.Ε.Κ. 223, 31/10/1995, τεύχ. Α'.

⁶ Άρθρο 28 του Π.Δ. 25/2002, 7/2/2002, *Αναπροσδιορισμός των προσόντων και κριτηρίων επιλογής των στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τροποποίηση της διαδικασίας επιλογής αυτών*. Φ.Ε.Κ. 20, 7/2/2002, τεύχ. Α'.

Το 2002 το πτυχίο της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης μοριοδοτούνταν όσο και το μεταπτυχιακό δίπλωμα (με 4 μονάδες). Δεν υπήρξε προηγούμενη όπως δεν υπήρξε και επόμενη πρόβλεψη. Η πιστοποιημένη επιμόρφωση στις νέες τεχνολογίες προστέθηκε στα μοριοδοτούμενα κριτήρια το 2002, καθώς την περίοδο αυτή είχε ξεκινήσει να υλοποιείται από το υπουργείο Παιδείας αντίστοιχο πρόγραμμα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών στις νέες τεχνολογίες, συγχρηματοδοτούμενο από κοινοτικούς- ευρωπαϊκούς και εθνικούς πόρους. Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι η μοριοδότηση συνιστούσε ένα επιπλέον κίνητρο, πέραν της οικονομικής ενίσχυσης που είχε δοθεί⁷ για την παρακολούθηση των προαιρετικών αυτών προγραμμάτων από τους εκπαιδευτικούς. Η πιστοποίηση Α επιπέδου στις νέες τεχνολογίες όπως ονομάστηκε αργότερα, παρέμεινε στα μοριοδοτούμενα κριτήρια σε όλες τις μετέπειτα κρίσεις. Επιπλέον ο νόμος 3848 του 2010 τη θεώρησε προαπαιτούμενο για την υποψηφιότητα στελεχών εκπαίδευσης από την επόμενη επιλογή τους. Ο ίδιος νόμος πρόσθεσε στα μοριοδοτούμενα κριτήρια την πιστοποίηση στις νέες τεχνολογίες Β επιπέδου. Ο νόμος 4327 του 2015 όμως την εξείρεσε.

Γ) Ασυμμετρίες στην επιλογή των στελεχών εκπαίδευσης:

Στη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου παρατηρούνται στα νομοθετικά κείμενα ασυμμετρίες στα κριτήρια αλλά και στον τρόπο επιλογής μεταξύ των στελεχών εκπαίδευσης. Η διαφορετική μοριοδότηση, ή η μη μοριοδότηση των επιστημονικών προσόντων και στοιχείων της επαγγελματικής ανάπτυξης μεταξύ των στελεχών εκπαίδευσης ήταν ενδεικτική της κυρίαρχης κάθε φορά κυβερνητικής (ή και υπουργικής) αντίληψης αναφορικά με τον ρόλο και την ιεραρχική θέση κάθε στελέχους. Κυρίως η διαφοροποίηση διαπιστώνεται μεταξύ σχολικών συμβούλων και διοικητικών στελεχών (προϊσταμένων διευθύνσεων και γραφείων εκπαίδευσης και διευθυντών σχολείων). Η νομοθεσία για τις επιλογές των σχολικών συμβούλων και των στελεχών της διοίκησης του 1991 και 1992 προέβλεπε διαφορετικά κριτήρια επιλογής. Συγκεκριμένα, ο νόμος 2043 του 1992 δεν συμπεριέλαβε στα μοριοδοτούμενα κριτήρια το ερευνητικό - συγγραφικό έργο των υποψηφίων διευθυντών σχολείων. Αυτό λήφθηκε υπόψη μόνο κατά την επιλογή των σχολικών συμβούλων, που έγινε με βάση τον νόμο 1966 του 1991⁸. Ο νόμος 2043 του 1992 ωστόσο, απέκλεισε όσους είχαν νωρίτερα επιλεγεί και υπηρετούσαν ως σχολικοί σύμβουλοι, από τις θέσεις προϊσταμένων διευθύνσεων και γραφείων εκπαίδευσης, καθώς έδινε το δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας για αυτές τις διευθυντικές θέσεις μόνο σε όσους διετέλεσαν προϊστάμενοι διευθύνσεων ή γραφείων ή διευθυντές σχολείων⁹. Στην ίδια λογική του νόμου 2043 του 1992 κινήθηκε και ο νόμος 3467 του 2006, δημιουργήματα των ίδιων πολιτικών δυνάμεων. Με βάση τον νόμο 3467, στην επιλογή του 2007, το συγγραφικό-ερευνητικό έργο και το διδακτικό έργο σε Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι. και φορείς μετεκπαίδευσης αξιολογήθηκε και προσμετρήθηκε μόνο για τις θέσεις των σχολικών συμβούλων. Επιπλέον το 2007, υπήρξε γραπτός διαγωνισμός

⁷ Στους επιμορφούμενους εκπαιδευτικούς χορηγήθηκε επίδομα 587 ευρώ σε δύο δόσεις (η πρώτη μετά την παρακολούθηση της επιμόρφωσης και η δεύτερη μετά την επιτυχή πιστοποίηση) για την αγορά ηλεκτρονικών υπολογιστών ή εξαρτημάτων τους. Μάλιστα το ποσό αυτό απαλλασσόταν από φόρο. Βλ. σχετικά το άρθρο 13, παρ. 39 του νόμου 3149, *Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδος, Δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις*. Φ.Ε.Κ. 141, 10/6/2003, τεύχ. Α'.

⁸ Άρθρο 9 του νόμου 1966, *Μετεγγραφές φοιτητών Α.Ε.Ι., σπουδαστών Τ.Ε.Ι. και άλλες διατάξεις*. Φ.Ε.Κ. 147, 26/9/1991, τεύχ. Α'.

⁹ Σύμφωνα με το άρθρο 4, παρ. 3 του νόμου 2043, *Εποπτεία και διοίκηση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*. Φ.Ε.Κ. 79, 19/5/1992, τεύχ. Α'.

για την επιλογή σχολικών συμβούλων, διευθυντών διευθύνσεων και προϊσταμένων γραφείων εκπαίδευσης, ο οποίος υποκατέστησε τις διαδικασίες αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου¹⁰. Από τον γραπτό διαγωνισμό εξαιρέθηκαν οι διευθυντές σχολείων. Στις δύο ενδιάμεσες επιλογές, εκείνη του 1997 (προεδρικό διάταγμα 398/1995) και εκείνη του 2002 (προεδρικό διάταγμα 25/2002), το ερευνητικό-συγγραφικό και διδακτικό έργο προσμετρήθηκαν για την επιλογή όλων των υποψήφιων στελεχών εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων και των διευθυντών σχολείων.

Το 2010 η «στρατηγική» του υπουργείου Παιδείας για «την υλοποίηση του οράματος για το Νέο Σχολείο-Σχολείο 21ου Αιώνα», ανοιχτό στην κοινωνία, στις ιδέες, στη γνώση και στο μέλλον¹¹, έστρεψε προς την πολιτική της επιλογής στελεχών αυξημένων προσόντων¹². Ο νόμος 3848 σε σχέση με τους προηγούμενους μείωσε την προαπαιτούμενη εκπαιδευτική προϋπηρεσία για τη συμμετοχή στην επιλογή διευθυντών σχολείων, ανοίγοντας τη διαδικασία σε νεότερους υπηρεσιακά και άρα ηλικιακά εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, μόνο στους υποψήφιους σχολικούς συμβούλους μοριοδοτήθηκε το συγγραφικό-επιστημονικό και διδακτικό έργο σε Α.Ε.Ι., συνεχίζοντας στη λογική του προηγούμενου νόμου (του 2006). Παράλληλα, τον Ιούλιο του 2011 η ηγεσία του υπουργείου Παιδείας με σχετική εγκύκλιο προέβλεπε ότι όσοι τοποθετούνταν διευθυντές σχολείων διαγράφονταν από τους πίνακες υποψήφιων σχολικών συμβούλων, αν και στο νομοθετικό κείμενο δεν υπήρχε σχετική απαγόρευση. Έτσι, ως συνέπεια της χωρίς προηγούμενο αφαίρεσης του δικαιώματος του ίδιου προσώπου που είχε θέσει υποψηφιότητα ως σχολικός σύμβουλος και ως διευθυντής σχολείου να συνεχίσει και να ολοκληρώσει τις διαδικασίες επιλογής και για τις δύο θέσεις, θα μπορούσε κανείς να υποθέσει από τη μία μεριά ότι, σε γενικές γραμμές, στις επιλογές του 2011 σημειώθηκε στροφή εκπαιδευτικών με αυξημένα προσόντα προς το σώμα των σχολικών συμβούλων, στερώντας το δυναμικό αυτό από τη διοίκηση των σχολείων. Από την άλλη πλευρά, δεν μπορεί κανείς να αποκλείσει το αντίστροφο ενδεχόμενο, δηλαδή εκπαιδευτικοί με λιγότερα επιστημονικά προσόντα να κατέλαβαν θέσεις σχολικών συμβούλων παραμένοντας στον πίνακα των υποψήφιων σχολικών συμβούλων, καθώς συνυποψήφιοι αυξημένων προσόντων στράφηκαν, λόγω της διλημματικής υπουργικής πολιτικής, προς τη διοίκηση σχολικών μονάδων.

Ο νόμος 4327 του 2015, χωρίς να καταργήσει τον προηγούμενό του, τον νόμο 3848 του 2010, μετέβαλε όσες διατάξεις του αφορούσαν μόνο στον τρόπο επιλογής των διευθυντών σχολείων και διευθύνσεων εκπαίδευσης. Με τον ίδιο νόμο παρατάθηκε η θητεία των υπηρετούντων σχολικών συμβούλων, την οποία ακολούθησαν δύο ακόμη διαδοχικές ανανεώσεις.

Δ) Το ζήτημα της αποτίμησης της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης των υποψηφίων

¹⁰ Άρθρο 9 παρ. δ του νόμου 3467, *Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις*. Φ.Ε.Κ. 128, 21/6/2006, τεύχ. Α'.

¹¹ Οι αναφορές ανακτήθηκαν 24 Νοεμβρίου 2015 από τον διαδικτυακό τόπο του υπουργείου Παιδείας Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων http://www.edulll.gr/?page_id=7

¹² Πρβλ. και τη συλλογιστική που αναπτύσσεται στην αιτιολογική έκθεση που συνόδευσε το νομοθετικό κείμενο: *Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου 'Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις'*, 26/4/2010, Αθήνα.

Ζητούμενο αλλά και σημείο αμφισβήτησης και κριτικής σε όλο το εξεταζόμενο διάστημα αποτέλεσε το ζήτημα της αποτίμησης της προσωπικότητας και γενικής συγκρότησης του υποψήφιου διευθυντή, καθώς ως μετρήσιμα κριτήρια, αξιολογούμενα από υπηρεσιακά συμβούλια, οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι πρωτοβουλίες ενείχαν το υποκειμενικό στοιχείο. Για τον λόγο αυτό, διαπιστώνει κανείς ότι η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και συνεπώς του εκπαιδευτικού, υπεισέρχονταν ως νομοθετική πρόβλεψη σε κάθε νομοθετικό πλαίσιο επιλογής από το 1992. Μέχρι το χρονικό σημείο, όπου βάση του προεδρικού διατάγματος 152/2013 έγινε η αξιολόγηση των διευθυντών εκπαίδευσης και των σχολικών συμβούλων (2014), υπήρχε μία σειρά ανενεργών νομοθετικών διατάξεων για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και του έργου τους (Π.Δ. 320/1993, άρ. 8 του νόμου 2525/1997, Π.Δ. 140/1998, άρ. 4, 5 του νόμου 2986/2002, άρ. 32 του νόμου 3848/2010, νόμος 4142/2013). Δεν εφαρμόστηκαν ποτέ, καθώς η υλοποίησή τους προσέκρουσε στην ομόφωνη αρνητική στάση του κλάδου απέναντι στην αξιολόγηση. Για τον λόγο αυτό η αξιολόγηση του υποψήφιου διευθυντή σχολείου μέσω των εκθέσεων αξιολόγησης των προϊσταμένων του, δεν προσμετρήθηκε σε καμία διαδικασία επιλογής, παρά τη σχετική πρόβλεψη σε κάθε νόμο ή προεδρικό διάταγμα από το 1992 έως και το 2010¹³. Η μόνη πρόβλεψη που υλοποιήθηκε ήταν εκείνη του νόμου 3848 του 2010 για τη σύνταξη, από την πλευρά όμως του ίδιου του υποψήφιου και για τον λόγο αυτό ανώδυνη, έκθεση αυτοαξιολόγησής του και προγραμματισμός του έργου του σε περίπτωση επιλογής του, η οποία δεν μοριοδοτήθηκε. Εξαίρεση στον παραπάνω 'κανόνα' αποτέλεσε ο τελευταίος νόμος 4327 του 2015, στον οποίον δεν προβλέφθηκε κανενός είδους αξιολόγηση.

Έτσι, η προφορική συνέντευξη χρησιμοποιήθηκε ως μέθοδος αξιολόγησης της προσωπικότητας, των ικανοτήτων και της συμβολής στο εκπαιδευτικό έργο και στηρίχθηκε στην υποκειμενική κρίση των μελών του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στο τελευταίο όργανο, μάλιστα, η πολιτεία είχε δώσει το δικαίωμα της κρίσης όχι μόνο σε πρώτο αλλά και σε δεύτερο βαθμό, στην περίπτωση δηλαδή που ένας υποψήφιος υπέβαλλε ένσταση κατά της αρχικής μοριοδότησής του¹⁴, γεγονός μάλλον αρνητικό για την έκβαση της ένστασης, με δεδομένο ότι τα ίδια πρόσωπα καλούνταν να αποφασίσουν για την αρχική τους κρίση¹⁵.

Το προεδρικό διάταγμα 398 του 1995 επιχείρησε να συμπληρωθεί η κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου επιλογής με την εισηγητική έκθεση μιας τριμελούς επιτροπής που θα συγκροτούνταν στο σχολείο που υπηρετούσε ο εκπαιδευτικός - υποψήφιος διευθυντής. Η επιτροπή αυτή θα αποτελούνταν από ένα μέλος του συλλόγου διδασκόντων, του συλλόγου γονέων και της τοπικής αυτοδιοίκησης και στην εισηγητική έκθεση θα αναφερόταν στην ικανότητα συνεργασίας του υποψηφίου με τους τρεις αυτούς φορείς (σύλλογο διδασκόντων, σύλλογο γονέων, δήμο), τη

¹³ Αναφέρονταν στα: άρ.1, παρ. 7 του νόμου 2043/1992, άρ. 13 του Π.Δ. 398/1995, άρ. 18 του Π.Δ. 25/2002, άρ. 3 του νόμου 3467/2006, άρ. 14 παρ. 3δ του νόμου 3848/2010.

¹⁴ Πρβλ. και την άποψη του Ευστράτιου Χατζηδημητρίου, ότι «θα πρέπει το ΑΠΥΣΠΕ να κρίνει όλες τις ενστάσεις που υποβάλλονται εναντίον των αποφάσεων του ΠΥΣΠΕ, επειδή θεωρούμε ότι δεν είναι ορθό το ίδιο όργανο να κρίνει την ίδια υπόθεση σε πρώτο και σε δεύτερο βαθμό». Χατζηδημητρίου, Ε, Δ. (2010). *Αποκεντρωμένο θεσμικό πλαίσιο στην εκπαίδευση: αξιολόγηση πρακτικών εφαρμογής στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και αποτελέσματα (1982-2005)*. Τόμος Γ', Διδακτορική διατριβή στο Π.Τ.Δ.Ε. του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, σ. 409.

¹⁵ Στοιχεία αντλήθηκαν από το Ιδιωτικό αρχείο του εκπαιδευτικού Μπαρακίτη Παναγιώτη αναφορικά με την επιλογή του 1997. Τον ευχαριστούμε και από εδώ για την ευγενική παραχώρηση του αρχείου του.

γενικότερη προσφορά και την κοινωνική δράση του. Η εισήγηση θα ήταν απαραίτητη για την επιλογή και θα προσμετρούνταν από το συμβούλιο¹⁶. Η προσπάθεια αυτή τελικώς δεν ευδοκίμησε. Κινήθηκε ωστόσο στη λογική της «απόδοσης λόγου»¹⁷ του εκπαιδευτικού συστήματος στην κοινωνία, επιτρέποντας στους ενδιαφερόμενους φορείς που εμπλέκονταν και σχετίζονταν με τον εκπαιδευτικό θεσμό να συμμετέχουν στην επιλογή του διευθυντή του σχολείου. Μέχρι και την επιλογή του 2007 δεν καταγράφονταν ούτε οι ερωτήσεις των κριτών, ούτε οι απαντήσεις του κρινόμενου. Το ζήτημα του αδιάβλητου χαρακτήρα της προφορικής συνέντευξης επιχείρησε να εξασφαλίσει ο νόμος 3848 του 2010. Κατά την επιλογή του 2011, δημοσιεύτηκαν ενδεικτικά εξεταζόμενα θέματα, μαγνητοφωνήθηκε η διαδικασία της συνέντευξης και υπήρξε υποχρεωτική ξεχωριστή και αιτιολογημένη βαθμολόγηση του υποψηφίου από το κάθε μέλος του συμβουλίου επιλογής. Η δήλωση προτίμησης των σχολείων τοποθέτησης των νέων διευθυντών έγινε μετά την ολοκλήρωση της συνέντευξης. Το τελευταίο μέτρο επιχειρούσε να αντιμετωπίσει την μέχρι και την επιλογή του 2007, άσκηση κριτικής για τη μεροληπτική εκτίμηση των μελών του υπηρεσιακού συμβουλίου λόγω των εκ των προτέρων γνωστών προτιμήσεων των υποψηφίων.

Η αντικατάσταση της προφορικής συνέντευξης το 2015 με τη διαδικασία της εκλογής του διευθυντή με μυστική ψηφοφορία από τους υφισταμένους του αποτέλεσε καινοτομία του νόμου 4327 και αλλαγή 'παραδείγματος' θα λέγαμε στον τρόπο επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης. Ήταν επακόλουθο της κυβερνητικής αλλαγής και του προεκλογικού και μετεκλογικού λόγου του ΣΥΡΙΖΑ για τον «κυρίαρχο ρόλο των συλλόγων διδασκόντων και εργαζομένων σε ό,τι αφορά την αυτοδιοίκηση της μονάδας τους, διευθύνσεις με συντονιστικό ρόλο, σχολικούς συμβούλους με επιστημονικό και παιδαγωγικό, όχι επιθεωρητικό ρόλο, συλλογικές και δημοκρατικές δομές προγραμματισμού και ελέγχου, όπου οι σύλλογοι των διδασκόντων, τα σχολικά συμβούλια (διδάσκοντες, γονείς, μαθητές) και οι φορείς των εργαζομένων θα έχουν πρωτεύοντα ρόλο»¹⁸. Γέννημα της συγκυρίας θα μπορούσε επομένως κανείς να θεωρήσει τη συγκεκριμένη πολιτική απόφαση για τον νέο τρόπο επιλογής, η εφαρμογή της οποίας χρειάστηκε την έκδοση έξι διευκρινιστικών εγκυκλίων. Ο κάθε εκπαιδευτικός αξιολογούσε και με τη μυστική του ψήφο ενέκρινε το πρόσωπο που, κατά τον νομοθέτη, είχε το ήθος, την εντιμότητα, το αίσθημα της δικαιοσύνης, τη δημοκρατική συμπεριφορά, την επαγγελματική ανάπτυξη και συνέπεια, τις ικανότητες επικοινωνίας και συνεργασίας, ανάπτυξης πρωτοβουλιών και επίλυσης διοικητικών, οργανωτικών, λειτουργικών και διδακτικών προβλημάτων και την ικανότητα δημιουργίας κατάλληλου παιδαγωγικού περιβάλλοντος έμπνευσης των εκπαιδευτικών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους¹⁹. Έτσι, κάθε εκπαιδευτικός - μέλος του συλλόγου των διδασκόντων της κάθε σχολικής μονάδας έπαιρνε προσωπική απόφαση για το πρόσωπο που θα μπορούσε να διοικήσει καλύτερα το

¹⁶ Βλ. άρθρο 12 του Π.Δ. 398, 31/10/1995, ό.π.

¹⁷ Για την έννοια της «απόδοσης λόγου» (accountability), βλ. Ζαμπέτα, Ε. (1994). *Η εκπαιδευτική πολιτική στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση 1974-1989*. Αθήνα, Θεμέλιο, σ. 37.

¹⁸ Πρόκειται για απόσπασμα «Από τις άμεσες ενέργειες της κυβέρνησης του ΣΥΡΙΖΑ», που περιλαμβάνεται στην «Απάντηση στο άρθρο του κ Νικηφόρου Κωνσταντίνου σε σχέση με το πρόγραμμα του ΣΥΡΙΖΑ για την παιδεία», που εξέδωσε το Τμήμα Παιδείας του ΣΥΡΙΖΑ, Αθήνα, 12/1/2015, όπως δημοσιεύτηκε στον ηλεκτρονικό κόμβο του Εκπαιδευτικού ενημερωτικού δικτύου Alfavita, στις 13/1/2015. Ανακτήθηκε 22 Νοεμβρίου 2015 από <https://www.alfavita.gr>

¹⁹ Πρόκειται για τα στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου διευθυντή που αναγράφονταν στο άρθρο 19 του νόμου 4327/2015 και αποτιμούνταν με τη μυστική ψηφοφορία.

σχολείο στο οποίο ο ίδιος υπηρετούσε και με τον τρόπο αυτό καθίστατο συνυπεύθυνος και αυτοδεσμευόταν για τη μετέπειτα λειτουργία του.

Η μυστική ψηφοφορία, ωστόσο, η οποία επέτρεψε την, χωρίς αιτιολόγηση της ψήφου, προτίμηση ή απόρριψη του υποψήφιου διευθυντή από τον κάθε εκπαιδευτικό, ενείχε στην πράξη τον κίνδυνο να υπεισέλθουν στην κρίση του τελευταίου, υποκειμενικά και προσωπικά κριτήρια και κίνητρα επιλογής, διαφορετικά από αυτά που έθεσε ο νομοθέτης. Καθώς μάλιστα στο σώμα των εκλογέων ανήκαν όλοι οι εκπαιδευτικοί που υπηρετούσαν στο σχολείο στη δεδομένη συγκυρία ανεξάρτητα από τις συνθήκες πρόσληψής τους (μόνιμοι, αναπληρωτές, αποσπασμένοι, μειωμένου ωραρίου, ΕΣΠΑ, με διάθεση από ΠΥΣΠΕ ή ΠΥΣΔΕ), το αίσθημα της αυτοδέσμευσης και της συνυπευθυνότητας για τον τρόπο λειτουργίας της συγκεκριμένης σχολικής μονάδας στο μέλλον, ήταν χαλαρό. Έτσι, ένα σύστημα που κατηγορήθηκε για αδιαφάνεια, της προφορικής συνέντευξης, που λόγω της μη τήρησης πρακτικών λειτούργησε και ως εργαλείο ελέγχου του αποτελέσματος, αντικαταστάθηκε από ένα άλλο σύστημα, της μυστικής ψηφοφορίας, που επίσης λειτούργησε με την ίδια λογική. Δεν τηρήθηκαν πρακτικά στην ειδική συνεδρίαση του συλλόγου διδασκόντων για την εκλογή του διευθυντή, στα οποία να αιτιολογείται η αρνητική ή θετική γνώμη των μελών του συλλόγου διδασκόντων για τον κάθε υποψήφιο.

Οι προϋποθέσεις του 65% των εκλογέων-παρόντων στη συνεδρίαση για τη διεξαγωγή της μυστικής ψηφοφορίας και του 20% για την παραμονή του υποψηφίου στη διαδικασία επιλογής, που έθεσε ο νόμος 4327, παρέιχαν εν δυνάμει τη δυνατότητα στον σύλλογο διδασκόντων να επιλέξει το επιθυμητό πρόσωπο και ενδεχομένως λειτούργησαν και ως δικλίδες διαμόρφωσης του τελικού αποτελέσματος, λόγω της ενδεχόμενης διαφοράς από τις σταθερές, τυπικές αξιολογικές μονάδες μεταξύ των υποψηφίων. Το τελευταίο ενισχύεται από το γεγονός ότι τα μέλη των συλλόγων που κλήθηκαν να επιλέξουν με τη μυστική ψήφο τους τον καταλληλότερο υποψήφιο για διευθυντή του σχολείου τους, ήταν οι ίδιοι εκπαιδευτικοί που εντός του ίδιου σχολικού έτους (2014-2015) είχαν εμπλακεί στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης της σχολικής μονάδας και της υποβολής σχεδίου δράσης, αιτία αναστάτωσης και προσωπικών αντιπαλοτήτων. Επιπρόσθετα, ενισχύεται και από τον ρόλο που ο διευθυντής καλούνταν να παίξει κατά την αμέσως προηγούμενη περίοδο, εκείνον του αξιολογητή της «*υπηρεσιακής συνέπειας και επάρκειας*» των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 152/2013, δίνοντας έτσι σαφή έμφαση στον διοικητικό και ελεγκτικό χαρακτήρα του θεσμού. Τον ίδιο λόγο επικαλέστηκε στη Βουλή ο εισηγητής του νομοσχεδίου, βουλευτής του ΣΥΡΙΖΑ, Δ. Μπαξεβανάκης, για να επιχειρηματολογήσει υπέρ της εκλογής του διευθυντή σχολείου από τους εκπαιδευτικούς: «*Με τον αυταρχισμό που επιβλήθηκε στη σχολική ζωή τα τελευταία χρόνια μέσω της προσηματικής αξιολόγησης, είναι απόλυτα αναγκαία η αποκατάσταση της δημοκρατίας στα σχολεία*»²⁰. Εξ ου και ο νόμος του 2015 δεν προέβλεψε κανενός είδους αξιολόγηση του υποψηφίου διευθυντή από τους προϊσταμένους του, αλλά εισήγαγε κατ' ουσίαν την 'αξιολόγηση' από τους υφισταμένους του.

Κλείνοντας θα παραθέσουμε ένα απόσπασμα από το προεκλογικό κείμενο του ΠΑ.ΣΟ.Κ. του 1993: «*Για να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο του κομματικού ελέγχου του*

²⁰ Συνεδρίαση ΛΗ', 8/5/2015. Στα *Πρακτικά Βουλής*, (2015), ΙΣΤ' περίοδος Προεδρευομένης Κοινοβουλευτικής Δημοκρατίας, Σύνοδος Α', σ. 2462.

στελεχιακού δυναμικού της εκπαίδευσης, είναι απαραίτητη η καθιέρωση αντικειμενικής-αξιοκρατικής διαδικασίας επιλογής, που αφορά τόσο στην εφαρμογή αντικειμενικών και κοινά αποδεκτών κριτηρίων, όσο και στην μη αμφισβητούμενη και αποδεκτή σύνθεση των συμβουλίων επιλογής»²¹. Και τα δύο μέχρι σήμερα εξακολουθούν να αποτελούν ζητούμενα.

²¹ ΠΑ.ΣΟ.Κ. (χ.χ.) [1993]. *Το πρόγραμμα του ΠΑ.ΣΟ.Κ. για το παρόν και το μέλλον της Ελλάδας*. (χ.τ.), σ. 87.