



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Διαμόρφωση Νέου Συστήματος Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019





ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

Διαμόρφωση Νέου Συστήματος Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2019



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
Πρόλογος	7
Εισαγωγή	9
ΜΕΡΟΣ Α΄	
Υφιστάμενο Σύστημα Αξιολόγησης	11
Διαδικασία Σύνταξης της Πρότασης	12
Σκοπός και Βασικές Αρχές του Σχεδίου Αξιολόγησης	14
Γενικός Σκοπός	
Στόχος	
Βασικές Αρχές και Προϋποθέσεις Λειτουργίας του Σχεδίου Αξιολόγησης	
Αξιολογητές	17
Θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού	19
Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων	20
Διαδικασία Ενστάσεων	
Υπό Δοκιμασία Μόνιμοι εκπαιδευτικοί	
Μόνιμοι Εκπαιδευτικοί, Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, Βοηθοί Διευθυντές, Βοηθοί Διευθυντές Α΄, Διευθυντές, Επιθεωρητές, Πρώτοι Λειτουργοί Εκπαίδευσης	
ΜΕΡΟΣ Β΄	
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	21
Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου	
Εισαγωγή	
Γενικός Σκοπός Αξιολόγησης του σχολικού έργου	
Ενιαίο σύστημα με δύο διακριτές διαδικασίες αλληλοσυμπλήρωσης	22
Εσωτερική Αξιολόγηση (Αυτοαξιολόγηση)	
Βασικός σκοπός εσωτερικής αξιολόγησης (Αυτοαξιολόγηση)	

Συντονισμός εσωτερικής αξιολόγησης	23
Διαδικασία και κύκλος ανάπτυξης της εσωτερικής αξιολόγησης	24
Φάσεις ανάπτυξης εσωτερικής αξιολόγησης	
Εξωτερική αξιολόγηση	26
Βασικός σκοπός εξωτερικής αξιολόγησης	
Συντονισμός εξωτερικής αξιολόγησης	27
Προσανατολισμός και εστίαση παρατηρήσεων κατά την Εξωτερική αξιολόγηση	
Ολοκλήρωση τριετούς κύκλου αξιολόγησης	28
Διαχείριση αποτελεσμάτων Εξωτερικής Αξιολόγησης σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος	
Συνεχής Επαγγελματική Βελτίωση του Εκπαιδευτικού- Διαμορφωτική Αξιολόγηση	30
Φάση Α' - Πριν από τη μονιμοποίηση	
Δράση	31
Αξιολόγηση του Προγράμματος Νεοεισερχομένων Εκπαιδευτικών	32
Φάση Β' - Μετά τη μονιμοποίηση και πριν από την προαγωγή	33
Δράση	
(α) Διάγνωση αναγκών και επιλογή θέματος	
(β) Καταρτισμός και υλοποίηση ενός Σχεδίου Δράσης για την Επαγγελματική Μάθηση των εκπαιδευτικών	34
(γ) Ατομικός σχεδιασμός επαγγελματικής βελτίωσης – Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων (ΑΦΕ)	35
Αξιολόγηση του Προγράμματος	
Φάση Γ' - Αμέσως πριν και μετά την προαγωγή	36
-Πρόγραμμα Προετοιμασίας Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΠΣΕ)	

/προαιρετικό	
-Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΕΑΣΕ) για Βοηθούς Διευθυντές, Βοηθούς Διευθυντές Α' και Διευθυντές σχολείων – υποχρεωτικά	37
-Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης – Διοίκηση (Επιθεωρητές και Αξιολογητές) Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης – Διοίκηση (Πρώτοι Λειτουργοί)	
Οργάνωση Προγραμμάτων	38
Αξιολόγηση των Προγραμμάτων	39
Κριτήρια Κρίσης	40
Αξία	
Προσόντα	42
Αρχαιότητα	43
Αξιολόγηση Αντικαταστατών και Έκτακτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών	45
Διαδικασίες αξιολόγησης αντικαταστατών και έκτακτων συμβασιούχων εκπαιδευτικών	
Κριτήρια αξιολόγησης	46
Αξιολόγηση των Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικών	49
Διαδικασίες Μονιμοποίησης Εκπαιδευτικών	
Κριτήρια αξιολόγησης	50
Διαδικασίες στήριξης εκπαιδευτικών επί δοκιμασία	52

Αξιολόγηση Μόνιμων Εκπαιδευτικών	54
Κριτήρια αξιολόγησης	55
Αξιολόγηση Ανώτερου Εκπαιδευτικού	59
Κριτήρια αξιολόγησης	60
Αξιολόγηση Βοηθών Διευθυντών	64
Κριτήρια αξιολόγησης	65
Αξιολόγηση Βοηθών Διευθυντών Α΄	69
Κριτήρια αξιολόγησης	70
Αξιολόγηση Διευθυντή Σχολικής Μονάδας	74
Κριτήρια αξιολόγησης	
Αξιολόγηση Επιθεωρητών/Αξιολογητών	78
Κριτήρια αξιολόγησης	
Αξιολόγηση Πρώτων Λειτουργών Εκπαίδευσης	81
Κριτήρια αξιολόγησης	
Μεταξιολόγηση	84
Μεταβατικές Διατάξεις	86
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	87

Σημειώνεται ότι για τις ανάγκες του παρόντος σχεδίου, όπου υιοθετείται το αρσενικό γένος εξυπακούεται ότι αναφέρεται και στο θηλυκό γένος: π.χ. Όπου αναφέρεται ο εκπαιδευτικός εννοείται η εκπαιδευτικός κ.ο.κ.

ΑΚΡΩΝΥΜΑ

ΑΦΕ: Ατομικός Φάκελος Επιτευγμάτων

ΕΣΕΑ: Επιτροπή Συντονισμού Εσωτερικής Αξιολόγησης

ΕΕΥ: Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας

ΕΣΒΣΜ: Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας

ΚΕΕΑ: Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης

ΝΣΑ: Νέο Σχέδιο Αξιολόγησης

ΟΣ: Ομάδα Συντονισμού Εσωτερικής Αξιολόγησης

ΠΕΑΣΕ: Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης

ΠΙΚ: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου

ΠΛΕ: Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης

ΠΠΣΕ: Πρόγραμμα Προετοιμασίας Στελεχών Εκπαίδευσης

ΣΑΕΕ: Σχέδιο Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και Εκπαιδευτικών

ΣΕΒ: Συνεχής Επαγγελματική Βελτίωση

ΥΠΠ: Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Γενικός Σκοπός και Στόχοι του Σχεδίου αξιολόγησης

Η παρούσα πρόταση έχει ως βασικό σκοπό την ανάπτυξη ενός σχεδίου αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του σχολικού έργου το οποίο θα συμβάλει στην ενίσχυση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Στο προτεινόμενο σχέδιο, η αξιολόγηση διατηρεί τον παιδαγωγικό χαρακτήρα της και αποσκοπεί στην ανατροφοδότηση όλων όσοι εμπλέκονται στη διαδικασία της μάθησης: των μαθητών, των εκπαιδευτικών, των γονέων και κηδεμόνων και του εκπαιδευτικού συστήματος ευρύτερα. Επομένως, βασικός στόχος της πρότασης είναι η παροχή στα σχολεία και στους εκπαιδευτικούς εποικοδομητικής ανατροφοδότησης σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής τους προσφοράς και τον προσδιορισμό προτεραιοτήτων για μελλοντική δράση.

Παράλληλα, θεσπίζονται αποτελεσματικές και συνεχείς διαδικασίες εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης, διασφαλίζοντας την συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη και υποστήριξη όλων των εμπλεκόμενων και πληροφορώντας τους ενδιαφερόμενους για τις προσδοκίες του εκπαιδευτικού συστήματος και για τον ρόλο τους στην παροχή ποιοτικής εκπαίδευσης.

Επιπλέον, η αξιολόγηση θεωρείται μια ουσιαστική παράμετρος ελέγχου της αξιοπιστίας του εκπαιδευτικού συστήματος, γιατί συνδέεται με θέματα οργάνωσης καθώς και με τα αποτελέσματα των σχολείων και γενικότερα με την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και την εφαρμογή εκπαιδευτικών πολιτικών.

Βασικές Αρχές του Σχεδίου Αξιολόγησης

Στο σχέδιο περιλαμβάνονται διαδικασίες στήριξης των εκπαιδευτικών και των σχολείων μέσω της διαμορφωτικής αξιολόγησης και της αξιολόγησης του σχολικού έργου, καθώς επίσης και πρόνοιες για τη στήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, των συμβασιούχων και των αντικαταστατών. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην απόδοση του αξιολογούμενου με βάση τα καθήκοντα της θέσης στην οποία υπηρετεί. Η διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στηρίζεται στη διαφάνεια και στον διάλογο μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών. Ουσιαστικά το σχέδιο στηρίζεται στην αρχή ότι «όποιος αξιολογεί αξιολογείται». Προβλέπεται η διαδικασία της μεταξιολόγησης, με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών για τη συνεχή βελτίωση των κριτηρίων αξιολόγησης, των εντύπων και των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση.

Καινοτομίες του συστήματος αξιολόγησης

1. Στο σχέδιο αξιολόγησης υπάρχουν πρόνοιες για συνεχή στήριξη των εκπαιδευτικών σε όλες τις φάσεις της καριέρας τους. Για τον σκοπό αυτό, το σχέδιο περιλαμβάνει τη διαμορφωτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών η οποία αφορά σε προγράμματα στήριξης.
2. Επιπρόσθετα της διαμορφωτικής αξιολόγησης, στο σχέδιο περιλαμβάνεται και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, η οποία θα επιτρέψει την πληροφόρηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος αναφορικά με τον βαθμό επίτευξης των προσδοκιών του και να διαμορφώσει ανάλογα τις πολιτικές του.
3. Το σχέδιο θεσπίζει ένα νέο μηχανισμό για επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών, κατά θέση, οι οποίοι θα καταλαμβάνουν τις θέσεις προαγωγών.
4. Στο σχέδιο προβλέπεται η δημιουργία θέσεων Αξιολογητών.
5. Υιοθετούνται για την αριθμητική βαθμολογία ουσιαστικά κριτήρια, μετρήσιμα/παρατηρήσιμα, τα οποία αφορούν την αξία του εκπαιδευτικού στο διδακτικό του έργο.
6. Προβλέπεται πρόνοια για δημιουργία θέσης Ανώτερου Εκπαιδευτικού, ώστε να δίνονται ευκαιρίες παραμονής στην τάξη έμπειρων εκπαιδευτικών.
7. Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας συμμετέχει με ουσιαστικό τρόπο στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών.
8. Προβλέπεται η διαδικασία της μεταξιολόγησης για τη συνεχή βελτίωση των κριτηρίων αξιολόγησης, των εντύπων και των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση και για την αξιολόγηση των Αξιολογητών.
9. Προβλέπονται διαδικασίες υποβολής και εξέτασης ενστάσεων από τους εκπαιδευτικούς.

Αξιολογητές

Για να ενισχυθεί η αρχή της αξιοκρατίας και το αίσθημα δικαιοσύνης, οι Διευθύνσεις κάθε βαθμίδας ορίζουν κάθε διετία αριθμό Αξιολογητών από το σώμα των Επιθεωρητών και των Πρώτων Λειτουργών Εκπαίδευσης (ΠΛΕ). Ταυτόχρονα, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ) ορίζει έναν από τους ΠΛΕ ως Γενικό Αξιολογητή με ευθύνη τον συντονισμό των Αξιολογητών. Οι Αξιολογητές ελέγχονται για την αποτελεσματικότητά τους από τις μετααξιολογήσεις.

Θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού

Η εισαγωγή της θέσης του Ανώτερου Εκπαιδευτικού προσφέρει διέξοδο ανέλιξης σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιθυμούν προαγωγή σε μία βαθμίδα η οποία δεν θα συνοδεύεται με μείωση ωρών διδασκαλίας και ανάληψη διοικητικών καθηκόντων.

Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων

Οι εκπαιδευτικοί έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν τεκμηριωμένη ένσταση σε περίπτωση διαφωνίας με την αξιολόγησή τους. Για τον σκοπό αυτό δημιουργείται ανεξάρτητο σώμα για εξέταση των ενστάσεων. Το σώμα αυτό είναι τριμελές και διορίζεται από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού.

Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου

Για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και της σχολικής μονάδας, προτείνεται η θεσμοθέτηση μιας ενιαίας διαδικασίας με σκοπό την εγκαθίδρυση μιας διαρκούς πορείας βελτίωσης. Η ενιαία προσέγγιση βελτίωσης θα περιλαμβάνει:

- Εσωτερική αξιολόγηση (αυτοαξιολόγηση): Η εσωτερική αξιολόγηση θα αναπτύσσεται από το σχολείο ως εσωτερική διαδικασία με αρχική ανίχνευση αναγκών, σχεδιασμό, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση δράσεων.
- Εξωτερική αξιολόγηση (ανατροφοδότηση): Η εξωτερική αξιολόγηση θα διαδέχεται την αυτοαξιολόγηση και θα παρέχει ανατροφοδότηση στο σχολείο και διενεργείται από τρεις αξιολογητές. Η εξωτερική αξιολόγηση θα εφαρμόζεται κάθε τρίτο έτος.

Το σχολείο αξιοποιεί τα αποτελέσματα κατά την ανάπτυξη των επόμενων σχεδιασμών για βελτίωση. Η Έκθεση εξωτερικής αξιολόγησης θα αρχειοθετείται τόσο στο σχολείο όσο και στο ΥΠΠ και θα ενημερώνεται και ο Σύνδεσμος Γονέων του σχολείου.

Διαμορφωτική Αξιολόγηση

Η Συνεχής Επαγγελματική Βελτίωση (ΣΕΒ), μέσω της διαμορφωτικής αξιολόγησης, και οι ευκαιρίες του εκπαιδευτικού για ανάπτυξη αρχίζουν με την ένταξη του εκπαιδευτικού στο σύστημα και ολοκληρώνονται με την αφυπηρέτησή του. Η διαμορφωτική αξιολόγηση έχει στόχο την επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και όχι τη σύγκριση και την αριθμητική αποτίμηση του έργου που επιτελεί.

Η ευθύνη επίβλεψης και ελέγχου της υλοποίησης των διαδικασιών της ΣΕΒ του εκπαιδευτικού ανατίθεται στις διευθύνσεις του ΥΠΠ και η ευθύνη του συντονισμού και της στήριξης των προγραμμάτων στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (ΠΙΚ).

Οι εκπαιδευτικοί θα έχουν ευκαιρίες για διαμορφωτική αξιολόγηση σε τρεις φάσεις της σταδιοδρομίας τους, ως εξής: (α) Πριν από τη μονιμοποίηση (για αντικαταστάτες, συμβασιούχους εκπαιδευτικούς και Επί Δοκιμασία εκπαιδευτικούς), (β) Μετά τη μονιμοποίηση και πριν την προαγωγή (για όλους τους μόνιμους εκπαιδευτικούς) και (γ) Αμέσως πριν και μετά την προαγωγή (για όσους ενδιαφέρονται για προαγωγή και για τα στελέχη της εκπαίδευσης).

Κριτήρια Κρίσης

Ένας από τους στόχους ενός συστήματος αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών πρέπει να είναι η θέσπιση μηχανισμού για επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών, κατά θέση, οι οποίοι θα καταλαμβάνουν τις θέσεις προαγωγών. Οι βασικές αρχές του προτεινόμενου σχεδίου είναι η ενίσχυση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της αναγνώρισης των εκπαιδευτικών δράσεων αλλά και η παροχή διεξόδων σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιθυμούν να μείνουν μέσα στην τάξη, ύστερα από μια προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα.

Η αριθμητική αποτίμηση της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στηρίζεται σε τρεις βασικούς άξονες: την Αξία (80%), τα Προσόντα (10%), και την Αρχαιότητα (10%).

Για την αποτίμηση της αξίας του Εκπαιδευτικού, Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή, Βοηθού Διευθυντή Α', Επιθεωρητών και Πρώτων Λειτουργών της Εκπαίδευσης προτείνεται η εισαγωγή κριτηρίων τα οποία θα είναι παρατηρήσιμα/μετρήσιμα, με στόχο να εμπεδωθεί το αίσθημα διαφάνειας και δικαιοσύνης στον αξιολογούμενο. Τα κριτήρια αξιολόγησης της αξίας του εκπαιδευτικού ομαδοποιούνται, σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, σε τέσσερις (4) τομείς:

(α) Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη

(β) Διδακτική – Παιδαγωγική Επάρκεια

(γ) Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία

(δ) Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος

Προς αποφυγή οριζόντιας και ισοπεδωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, εισάγεται συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα κάθε θέσης.

Αξιολόγηση αντικαταστατών και έκτακτων συμβασιούχων εκπαιδευτικών

Οι αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί και οι συμβασιούχοι/έκτακτοι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται από τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Για να θεωρηθεί επαρκής ο εκπαιδευτικός θα πρέπει όλοι οι τομείς στο έντυπο Αξιολόγησης Αντικαταστατών, Συμβασιούχων / Εκτάκτων να χαρακτηριστούν με επιτυχία. Σε περίπτωση αποτυχίας, ο εκπαιδευτικός παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης και επαναξιολογείται από τον Διευθυντή του σχολείου και δύο (2) Αξιολογητές. Σε περίπτωση που εκ νέου η αξιολόγηση είναι αρνητική, η Έκθεση παραπέμπεται στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ).

Αξιολόγηση των επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών

Οι επί δοκιμασία εκπαιδευτικοί θα αξιολογούνται από τον Διευθυντή του σχολείου και δύο (2) Αξιολογητές. Η διάρκεια της επί δοκιμασίας περιόδου θα είναι διετής. Για τον κάθε επί δοκιμασία εκπαιδευτικό θα πραγματοποιούνται, εντός της διετίας, τέσσερις (4) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη, για παρατήρηση διδασκαλίας. Για να μονιμοποιηθεί ένας εκπαιδευτικός, θα πρέπει όλοι οι τομείς στην Τελική Έκθεση Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού να χαρακτηριστούν με επιτυχία.

Αξιολόγηση Μόνιμων Εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Βοηθών Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών Α΄

Οι εκπαιδευτικοί θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους το τρίτο έτος μετά την επικύρωση του μόνιμου διορισμού τους και στη συνέχεια ανά τριετία. Οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, οι Βοηθοί Διευθυντές και Βοηθοί Διευθυντές Α΄ θα έχουν την πρώτη αριθμητική τους αξιολόγηση το δεύτερο έτος μετά την επικύρωση του διορισμού τους και στη συνέχεια ανά τριετία.

Οι πιο πάνω θα αξιολογούνται από δύο (2) Αξιολογητές και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας. Για τον καθένα θα πραγματοποιούνται, εντός του έτους αξιολόγησής του, δύο (2) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη, για παρατήρηση διδασκαλίας. Για κάθε επίσκεψη συντάσσεται έκθεση. Οι δύο Εκθέσεις θα περιέχουν τα κριτήρια, ανάλογα με τη θέση και τη βαρύτητά τους, με αριθμητική βαθμολογία.

Αξιολόγηση Διευθυντών

Οι Διευθυντές θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους το δεύτερο έτος μετά την επικύρωση του διορισμού τους και στη συνέχεια ανά τριετία. Θα αξιολογούνται από τρεις (3) Αξιολογητές.

Για τον κάθε Διευθυντή θα πραγματοποιείται, εντός του έτους αξιολόγησής του, μία κοινή επίσκεψη των τριών (3) Αξιολογητών στο σχολείο για παρατήρηση του τρόπου οργάνωσης του σχολείου. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.

Για κάθε επίσκεψη συντάσσεται έκθεση. Η Έκθεση θα περιέχει και τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία.

Αξιολόγηση Επιθεωρητή/Αξιολογητή

Οι Επιθεωρητές/Αξιολογητές θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους και στη συνέχεια ανά διετία.

Ο Επιθεωρητής/Αξιολογητής θα αξιολογείται από τρεις (3) Αξιολογητές ΠΛΕ. Για τον κάθε Επιθεωρητή/Αξιολογητή θα πραγματοποιείται εντός του έτους αξιολόγησής του, μια (1) συνάντηση των τριών (3) Αξιολογητών ΠΛΕ. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.

Για την παρακολούθηση του έργου του Επιθεωρητή/Αξιολογητή, οι Αξιολογητές ΠΛΕ χρησιμοποιούν το Έντυπο Αξιολόγησης στο οποίο φαίνονται τα κριτήρια αξιολόγησης. Για τον Αξιολογητή καθοριστικό ρόλο έχουν και τα αποτελέσματα των μεταξιολογήσεών του.

Αξιολόγηση Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης (ΠΛΕ)

Οι ΠΛΕ θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους.

Ο ΠΛΕ θα αξιολογείται από τρεις (3) Διευθυντές Διευθύνσεων.

Για τον κάθε ΠΛΕ θα πραγματοποιείται, εντός του έτους αξιολόγησής του, μια (1) συνάντηση των τριών (3) Αξιολογητών. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.

Για την παρακολούθηση του έργου του ΠΛΕ, οι Αξιολογητές χρησιμοποιούν το Έντυπο Αξιολόγησης στο οποίο φαίνονται τα κριτήρια αξιολόγησης.

Πρόλογος

Στις 2 Μαΐου 2018 ορίστηκε και ανακοινώθηκε από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού Δρα Κώστα Χαμπιαούρη η Επιτροπή Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών, με την πιο κάτω σύνθεση:

Χρίστου Κωνσταντίνος, Καθηγητής Πανεπιστημίου Κύπρου

Κουτσελίνη Μαίρη, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Κύπρου

Κυριακίδης Λεωνίδα, Καθηγητής Πανεπιστημίου Κύπρου

Σιηνά Χριστίνα, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Durham

Μιχαηλίδου-Ευριπίδου Αθηνά, Διευθύντρια Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Κούμα Γεωργία, Πρώτη Λειτουργός Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης

Ιωάννου Μαρία, Πρώτη Διοικητική Λειτουργός στο ΥΠΠ

Μιλτιάδου Μάριος, Επιθεωρητής Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης

Σαββίδης Γιάννης, Επιθεωρητής Δημοτικής Εκπαίδευσης

Τσιάρλιστος Μιχάλης, Επιθεωρητής Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Γεωργίου Κωνσταντίνος, Επιθεωρητής Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Μουσουλίδης Νίκος, Ανώτερος Λειτουργός Εκπαιδευτικού Προγραμματισμού

Ιωσηφίδης Γιώργος, Διευθυντής Σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης

Μιχαήλ Κωνσταντίνος, Διευθυντής Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης

Παντζιρά Μαριλένα, Βοηθός Διευθύντρια Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης

Παντελή Μάριος, Βοηθός Διευθυντής Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης

Κουτσίδης Χαράλαμπος, Εκπαιδευτικός Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης

Οι όροι εντολής της Επιτροπής ήταν:

- (α) η διαμόρφωση εγγράφου πολιτικής για την εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου και ενιαίου συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, και
- (β) η υποβολή συγκεκριμένου σχεδίου για αξιολόγηση του σχολικού έργου.

Στην πρώτη της συνεδρίαση, η Επιτροπή οργάνωσε τον τρόπο εργασίας της, τη μεθοδολογία και τα χρονοδιαγράμματα ολοκλήρωσης του σχεδίου αξιολόγησης. Επισημάνθηκαν βασικά δεδομένα και παραδοχές, όπως προκύπτουν από την πρόταση για τη διαμόρφωση Νέου Συστήματος Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών (Δεκέμβριος 2016). Στη συνέχεια, συστάθηκαν υποεπιτροπές για κάθε θέμα που είναι συναφές με την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, με στόχο την επισήμανση προβλημάτων και την διαμόρφωση σχεδίων αξιολόγησης τα οποία θα θεμελιώνονται παιδαγωγικά, θα διαφυλάσσουν την αντικειμενικότητα και εγκυρότητα της αξιολόγησης και θα αποτρέπουν οποιαδήποτε αυθαιρεσία και έλλειψη διαφάνειας. Επιπρόσθετα, οι υποεπιτροπές, ύστερα από μελέτη της διεθνούς βιβλιογραφίας και πρακτικής, ανέλαβαν την παρουσίαση σχεδίων αξιολόγησης τα οποία προνοούν για διαμορφωτική και συγκριτική αξιολόγηση, με συγκεκριμένες μορφές και εργαλεία αξιολόγησης.

Εισαγωγή

Η αξιολόγηση του σχολικού έργου και των εκπαιδευτικών αποτελεί βασική παράμετρο της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης. Η αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών συνιστά τον μηχανισμό ανατροφοδότησης του εκπαιδευτικού συστήματος και είναι προϋπόθεση για βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Η βασική παραδοχή στην οποία θεμελιώνεται η παρούσα Έκθεση για το Νέο Σύστημα Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών, είναι ότι η λειτουργία της αξιολόγησης παραμένει παιδαγωγική και αποσκοπεί στην ανατροφοδότηση όλων όσοι εμπλέκονται στη διαδικασία της μάθησης: των εκπαιδευτικών, των γονέων και κηδεμόνων, του συστήματος και των ίδιων των μαθητών και μαθητριών. Η παρούσα πρόταση έχει ως σκοπό την παροχή ανατροφοδότησης προς τους εκπαιδευτικούς η οποία αφενός θα διευκολύνει την επισήμανση των πλεονεκτημάτων και των αδυναμιών τους και αφετέρου θα επιτρέπει την ανάληψη δράσης προς τη βελτίωσή τους. Περαιτέρω, σκοπός της πρότασης είναι να πληροφορεί τους ενδιαφερόμενους για τις προσδοκίες του εκπαιδευτικού συστήματος για τον ρόλο τους στην παροχή ποιοτικής εκπαίδευσης. Προς τούτο, λήφθηκαν υπόψη οι απόψεις όλων των ενδιαφερόμενων μερών (Εκπαιδευτικών Οργανώσεων, Συνομοσπονδιών Γονέων, Παιδοβουλής, Επιθεωρητών, Διευθυντών Μέσης, Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Δημοτικής Εκπαίδευσης, Διευθυντών Σχολείων) όπως, επίσης, και οι εμπειρίες που συσσωρεύθηκαν από την εφαρμογή του παρόντος συστήματος αξιολόγησης.

Την τελευταία δεκαετία όλες σχεδόν οι χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης- προχώρησαν σε μεταρρυθμίσεις των αξιολογικών τους πρακτικών, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των εκπαιδευτικών τους συστημάτων. Σε αρκετές χώρες αναπτύσσεται συγκροτημένη εκπαιδευτική πολιτική για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, με συγκεκριμένες ρυθμίσεις που αποσαφηνίζουν τους σκοπούς και τα μέσα/τεχνικές αξιολόγησης, τις διαδικασίες χορήγησης και τον τρόπο κοινοποίησης των αποτελεσμάτων, καθώς και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων. Παρά τις διαφορές που παρουσιάζονται μεταξύ των διαφόρων χωρών, διαπιστώνεται ότι σε όλες σχεδόν τις χώρες οι εκπαιδευτικοί αναπτύσσονται επαγγελματικά μέσω της αξιολόγησης και βελτιώνουν την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και γίνεται εμφανής η τάση για αλληλοσυσχέτιση της εσωτερικής και της εξωτερικής αξιολόγησης. Για αυτό τον λόγο στο προτεινόμενο σχέδιο αξιολόγησης δίνεται μεγάλη έμφαση στις διαδικασίες που επιτρέπουν τη συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Επιπλέον, η αξιολόγηση θεωρείται μια ουσιαστική παράμετρος ελέγχου της αξιοπιστίας του εκπαιδευτικού συστήματος, γιατί συνδέεται με θέματα οργάνωσης,

λειτουργίας και αποτελεσμάτων των σχολείων και γενικότερα με την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και την εφαρμογή εκπαιδευτικών πολιτικών.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Υφιστάμενο Σύστημα Αξιολόγησης

Ένα από τα προβλήματα του εκπαιδευτικού μας συστήματος είναι η περιορισμένη έμφαση που δίνεται στη διαμορφωτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και του σχολικού έργου, σε αντίθεση με τη μεγάλη σημασία που δίνεται στη συγκριτική αξιολόγηση, η οποία εξυπηρετεί διαφορετικούς στόχους και λειτουργίες και περιορίζεται στην αριθμητική αποτίμηση του έργου του εκπαιδευτικού* για σκοπούς ανέλιξης. Στο υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης δεν προβλέπονται επαρκείς διαδικασίες διαμορφωτικής αξιολόγησης και στήριξης των εκπαιδευτικών και οι διαδικασίες αξιολόγησης των σχολικών μονάδων χρειάζονται ενίσχυση και διαφοροποίηση. Με βάση τις απόψεις όλων των εμπλεκόμενων φορέων της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης των εκπαιδευτικών παρουσιάζει αρκετές αδυναμίες που αφορούν κυρίως:

1. Την ισοπέδωση των βαθμολογιών, προκαλώντας προβλήματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας του υπάρχοντος συστήματος.
2. Την έλλειψη σαφών κριτηρίων που να καλύπτουν πλήρως το πολυδιάστατο έργο των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας.
3. Την απουσία πολλαπλών πηγών πληροφόρησης.
4. Την ισότιμη αξία στους υφιστάμενους τέσσερις πυλώνες αξιολόγησης, χωρίς να δίνεται η σημασία που πρέπει στη διδακτική πράξη.
5. Την υπέρμετρη σημασία που δίνεται στην αρχαιότητα.
6. Τις περιορισμένες μορφές διαμορφωτικής αξιολόγησης.
7. Την ελλιπή αξιολόγηση της σχολικής μονάδας.
8. Την έλλειψη θεσμοθετημένων διαδικασιών για τη στήριξη και την αξιολόγηση των αντικαταστατών και των συμβασιούχων εκπαιδευτικών.

Διαδικασία σύνταξης της Πρότασης

Στην ανάπτυξη του Σχεδίου Αξιολόγησης λήφθηκαν σοβαρά υπόψη οι αδυναμίες του υφιστάμενου συστήματος της αξιολόγησης, όπως διαγνώστηκαν από όλους τους ενδιαφερόμενους, σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, και οι οποίες οδήγησαν στη διαπίστωση της απουσίας ενός έγκυρου, αξιόπιστου, αντικειμενικού και ενιαίου συστήματος αξιολόγησης τόσο των εκπαιδευτικών όσο και της σχολικής μονάδας.

Η Επιτροπή Αξιολόγησης μελέτησε τα συστήματα αξιολόγησης, όπως εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης και άλλων δυτικών χωρών. Συζήτησε επίσης τις διάφορες προτάσεις που είχαν κατά καιρούς προταθεί, όπως και τις διαφωνίες που είχαν εκφραστεί από τους κοινωνικούς εταίρους και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ακολούθως, ανατέθηκε σε υποεπιτροπές η υποβολή εισηγήσεων στα πιο κάτω θέματα: (α) Διαμορφωτική αξιολόγηση, (β) Μονιμοποίηση, (γ) Προαγωγές, (δ) Μεταξιολόγηση, (ε) Αξιολόγηση σχολικού έργου, (στ) Αξιολόγηση Επάρκειας (συμβασιούχοι, αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί).

Αποφασίστηκε, επίσης, κατά την πρώτη συνάντηση της Επιτροπής, όπως μέλη της Επιτροπής συναντηθούν με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, τους γονείς, μαθητές και άλλους ενδιαφερόμενους εταίρους, με στόχο να καταγράψουν τις απόψεις τους τόσο για το υφιστάμενο σύστημα όσο και για το νέο προτεινόμενο σχέδιο αξιολόγησης. Λήφθηκε, επίσης, η απόφαση όπως ζητηθεί από όλους η προαιρετική τοποθέτησή τους στα διάφορα θέματα της αξιολόγησης.

Μέλη της Επιτροπής συνάντησαν σε δέκα (10) ξεχωριστές συναντήσεις τους εταίρους, Διευθυντές Εκπαίδευσης (Δημοτικής και Μέσης), Επιθεωρητές Μέσης Γενικής, Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Δημοτικής Εκπαίδευσης, μέλη του Συνδέσμου Διευθυντών Μέσης Γενικής και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, εκπροσώπους της Παγκύπριας Συνομοσπονδίας Ομοσπονδιών Συνδέσμων Γονέων Προδημοτικής, Δημοτικής Εκπαίδευσης και Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης, μέλη της Παιδοβουλής και τις Εκπαιδευτικές Οργανώσεις ΠΟΕΔ, ΟΕΛΜΕΚ και ΟΛΤΕΚ (Παράρτημα 1.1, Πίνακας 1).

Μετά την υποβολή των προτάσεων των υποεπιτροπών, συζητήθηκαν σε οκτώ (8) συναντήσεις της ολομέλειας της Επιτροπής (Παράρτημα 1.1, Πίνακας 2) και λήφθηκαν αποφάσεις τόσο για το περιεχόμενο της αξιολόγησης όσο και για τις διαδικασίες που θα ακολουθηθούν σε σχέση με τη Διαμορφωτική Αξιολόγηση, τη Μονιμοποίηση, τις Προαγωγές, τη Μεταξιολόγηση, την Αξιολόγηση του σχολικού έργου και την Αξιολόγηση Επάρκειας (συμβασιούχοι, αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί).

Στη συνέχεια, έγιναν συναντήσεις με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις (ΠΟΕΔ, ΟΕΛΜΕΚ και ΟΕΛΤΕΚ) με στόχο την ενημέρωση και την ανταλλαγή απόψεων για την τελική μορφή της

Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών (Παράρτημα 1.1, Πίνακας 1). Οι εκπαιδευτικές οργανώσεις είχαν, επίσης, την ευκαιρία να συζητήσουν τις δικές τους ανησυχίες και πρότειναν διαφοροποιήσεις για βελτίωση του σχεδίου. Η Επιτροπή είχε πάντοτε την πρόθεση να αξιοποιήσει την εμπειρία και τις γνώσεις των εκπαιδευτικών οργανώσεων και των άλλων φορέων και να κάνει τις απαραίτητες προσαρμογές όπου κρινόταν απαραίτητο. Τονίζεται ότι τα πρακτικά των συναντήσεων ελέγχθηκαν για την ορθότητά τους από τις ίδιες τις εκπαιδευτικές οργανώσεις και τους εμπλεκόμενους φορείς. Στη συνέχεια η Επιτροπή σε συνεδριάσεις της συζήτησε τις απόψεις των οργανώσεων και κατέληξε στην τελική μορφή του σχεδίου αξιολόγησης.

Σκοπός και Βασικές Αρχές του Σχεδίου Αξιολόγησης

Γενικός Σκοπός

Η παρούσα πρόταση έχει ως βασικό σκοπό την ανάπτυξη ενός σχεδίου αξιολόγησης που θα βοηθήσει στην ενίσχυση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Στόχοι

Η καθιέρωση και διασφάλιση υψηλής ποιότητας εκπαίδευσης που θα προάγει την ευημερία των μελών του σχολείου, μέσω των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχονται από το ΥΠΠ και θα ενθαρρύνει τα σχολεία και τους εκπαιδευτικούς να βελτιώνονται, ώστε να είναι το έργο τους αποτελεσματικό. Συγκεκριμένα, οι στόχοι του συστήματος αξιολόγησης είναι:

- Η παροχή στα σχολεία και στους εκπαιδευτικούς εποικοδομητικής ανατροφοδότησης σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαιδευτικής τους προσφοράς και ο προσδιορισμός προτεραιοτήτων για μελλοντική δράση,
- Η θέσπιση προτύπων για αποτελεσματικές και συνεχείς διαδικασίες εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης,
- Η αξιολόγηση της ικανότητας του σχολείου να διεξάγει αποτελεσματική και συνεχή εσωτερική βελτίωση,
- Η διασφάλιση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και υποστήριξης όλων των εμπλεκομένων,
- Η παρακολούθηση των πρακτικών του σχολείου και όλων των εμπλεκομένων για την επίτευξη υψηλών προτύπων ποιότητας και τη διασφάλιση λογοδοσίας.

Βασικές Αρχές και Προϋποθέσεις Λειτουργίας του Σχεδίου Αξιολόγησης

- **Στο σχέδιο αξιολόγησης υπάρχουν πρόνοιες για συνεχή στήριξη των εκπαιδευτικών σε όλες τις φάσεις της καριέρας τους.** Η στήριξη είναι πολλαπλή και διαφοροποιημένη σύμφωνα με τις ανάγκες των εκπαιδευτικών. Για τον σκοπό αυτό, το σχέδιο περιλαμβάνει τη διαμορφωτική αξιολόγηση και την αξιολόγηση του σχολικού έργου, όπως επίσης, και πρόνοιες για τη στήριξη των

νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, όπως και των συμβασιούχων και των αντικαταστατών.

- **Προϋπόθεση πλήρους εφαρμογής του νέου Σχεδίου Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών (ΣΑΕΕ) είναι η σταδιακή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, των Βοηθών Διευθυντών και Διευθυντών, των Επιθεωρητών, των Αξιολογητών και των ΠΛΕ.** Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών δεν αρχίζει εκ του μηδενός, η άμεση και συμπληρωματική επιμόρφωση σε βασικές παραμέτρους εφαρμογής του νέου σχεδίου αξιολόγησης μπορεί να συμβάλει σταδιακά στην αλλαγή της κουλτούρας και των παρενεργειών του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης. Ταυτόχρονα, είναι αναγκαίο να αυξηθεί ο αριθμός των επιθεωρητών και ΠΛΕ.
- **Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην απόδοση του αξιολογούμενου με βάση τα καθήκοντα της θέσης στην οποία υπηρετεί.** Η διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στηρίζεται στη διαφάνεια και στον διάλογο μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών, με απώτερο στόχο τη βελτίωση των εκπαιδευτικών και της παρεχόμενης, κατ' επέκταση, παιδείας.
- **Η αξιολόγηση πραγματοποιείται με τη συμμετοχή Αξιολογητών.** Στο σχέδιο ορίζεται ομάδα αξιολόγησης η οποία διαφοροποιείται ανάλογα με τη θέση του εκπαιδευτικού. Για το σκοπό αυτό, συστήνεται **σώμα Αξιολογητών** το οποίο έχει ως αποκλειστικό καθήκον την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου.
- Όλοι οι Αξιολογητές αξιολογούνται για το έργο τους και για τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν ως Αξιολογητές. Στο σχέδιο προβλέπονται οι τρόποι αξιολόγησης κάθε εκπαιδευτικού ανάλογα με τη θέση και τον ρόλο του. **Ουσιαστικά το σχέδιο στηρίζεται στην αρχή ότι «όποιος αξιολογεί αξιολογείται» η οποία πραγματώνεται μέσω της μεταξιολόγησης.**
- **Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας συμμετέχει με ουσιαστικό τρόπο στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών.** Ο ρόλος του Διευθυντή ενισχύεται, με αποτέλεσμα ορισμένα από τα διοικητικά του καθήκοντα να κατανέμονται σε άλλα μέλη της διευθυντικής ομάδας.
- **Προβλέπεται η διαδικασία της μεταξιολόγησης, με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών για τη συνεχή βελτίωση των κριτηρίων αξιολόγησης, των εντύπων και των διαδικασιών που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση.** Ταυτόχρονα, μέσω της μεταξιολόγησης δίνεται η δυνατότητα στο σύστημα να αξιολογεί και τους Αξιολογητές και να προβαίνει σε αλλαγές διαδικασιών και πρακτικών που έχουν σχέση με το όλο σύστημα αξιολόγησης.
- **Προβλέπονται διαδικασίες υποβολής και εξέτασης ενστάσεων από τους εκπαιδευτικούς.** Η Επιτροπή η οποία εξετάζει τις ενστάσεις των εκπαιδευτικών

είναι ανεξάρτητη και αποτελείται από τρία μέλη που δεν συμμετείχαν στη διαδικασία της αξιολόγησης.

- **Η επαγγελματική στήριξη και βελτίωση των εκπαιδευτικών αποτελεί σημαντικό στοιχείο του συστήματος αξιολόγησης.** Για αυτό μέσα στο όλο πλαίσιο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών από την αρχή μέχρι το τέλος της καριέρας τους παρέχονται πολλές ευκαιρίες για επαγγελματική στήριξη, με στόχο τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος.
- **Περιλαμβάνεται η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου στις σχολικές μονάδες.** Περιλαμβάνει τόσο εσωτερική όσο και εξωτερική αξιολόγηση με διαδικασίες που έχουν στόχο τη βελτίωση και της σχολικής μονάδας και των αποτελεσμάτων των μαθητών. Τόσο η εσωτερική όσο και η εξωτερική αξιολόγηση γίνονται μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης για τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και της ποιότητας της δημόσιας εκπαίδευσης.
- Λαμβάνοντας υπόψη ότι απώτερος στόχος της εκπαίδευσης είναι η ποιοτική εκπαίδευση των μαθητών, στο σχέδιο αξιολόγησης **προβλέπεται πρόνοια για δημιουργία θέσης Ανώτερου Εκπαιδευτικού.**
- Είναι αναγκαίο όπως υπάρξει μείωση του χρόνου διδασκαλίας των Διευθυντών Δημοτικής Εκπαίδευσης, καθώς και των Βοηθών Διευθυντών Δημοτικής, για να έχουν τη δυνατότητα εκτέλεσης των καθηκόντων τους, όπως προκύπτουν από την εφαρμογή του σχεδίου αξιολόγησης. Η μείωση του χρόνου των διδακτικών καθηκόντων των Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών Δημοτικής Εκπαίδευσης θα προκύψει από την καταγραφή των καθηκόντων τους. Ταυτόχρονα, διοικητικά καθήκοντα του Διευθυντή θα πρέπει να ανατεθούν στους Βοηθούς Διευθυντές και Βοηθούς Διευθυντές Α΄ (Μέση Εκπαίδευση), ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν από τα νέα καθήκοντα των Διευθυντών και των Βοηθών Διευθυντών.
- **Διαφοροποίηση των σχεδίων υπηρεσίας** θα απαιτηθεί για όλες τις θέσεις των Βοηθών Διευθυντών, Διευθυντών, Επιθεωρητών και ΠΛΕ, για να περιλαμβάνονται τα νέα καθήκοντα που ανατίθενται σε αυτούς σε σχέση με την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών.

Αξιολογητές

Στόχος του σχεδίου αξιολόγησης είναι η αντιμετώπιση κάθε εκπαιδευτικού με δίκαιο και αξιόπιστο τρόπο. Βασική αρχή είναι ότι η ανέλιξη και η πρόοδος κάθε εκπαιδευτικού θα πρέπει να στηρίζεται στην αξία, τις γνώσεις και τις ικανότητές του. Για να ενισχυθεί η αρχή της αξιοκρατίας και το αίσθημα δικαιοσύνης, το ΥΠΠ και συγκεκριμένα οι Διευθύνσεις κάθε βαθμίδας, ορίζουν κάθε διετία αριθμό Αξιολογητών από το σώμα των Επιθεωρητών και των ΠΛΕ. Οι Διευθύνσεις θα καταρτίσουν κριτήρια με βάση την αξία, τα προσόντα και την αρχαιότητα. Ταυτόχρονα, το ΥΠΠ ορίζει έναν από τους ΠΛΕ ως Γενικό Αξιολογητή με ευθύνη τον συντονισμό των Αξιολογητών και την αντιμετώπιση διαδικαστικών ή διοικητικών θεμάτων που πιθανόν να προκύπτουν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους σχετικά με την αξιολόγηση. Για τον σκοπό αυτό η Επιτροπή εισηγείται την αύξηση του αριθμού των Επιθεωρητών και των τριών βαθμίδων της εκπαίδευσης. Στο σώμα των Αξιολογητών συμμετέχουν Επιθεωρητές και ΠΛΕ.

Οι Αξιολογητές έχουν αποκλειστικό ρόλο την εξωτερική αξιολόγηση του σχολικού έργου, των επί δοκιμασία εκπαιδευτικών (όπου αυτό απαιτείται, όπως περιγράφεται στις διαδικασίες αξιολόγησης των Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικών), των μόνιμων εκπαιδευτικών, των Ανώτερων Εκπαιδευτικών, των Βοηθών Διευθυντών σχολείων, των Βοηθών Διευθυντών Α' (στη Μέση και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση), των Διευθυντών σχολείων και των Επιθεωρητών. Συγκεκριμένα, κάθε Διεύθυνση (Δημοτικής, Μέσης και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευση και Κατάρτισης) με την έναρξη του σχεδίου επιλέγουν τους Αξιολογητές με βάση τα προσόντα, την αξία και την αρχαιότητα των Επιθεωρητών. Στη Μέση Γενική και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση ως βασικό κριτήριο αποτελεί και η ειδικότητα των Αξιολογητών, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών ανάλογα με την ειδικότητά τους.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επιμόρφωση των Αξιολογητών σχετικά με τα καθήκοντα και τις διαδικασίες της αξιολόγησης. Η θητεία των Αξιολογητών είναι διετής. Κανένας δεν μπορεί να υπηρετήσει ως Αξιολογητής πέραν των δύο συνεχόμενων θητειών. Οι Αξιολογητές αξιολογούνται μέσω της διαδικασίας των μεταξιολογήσεων. Σε περίπτωση που Αξιολογητής δεν εκτελεί επαρκώς τα καθήκοντά του, με βάση την πληροφόρηση των μεταξιολογήσεων, θα αντικαθίσταται από την αντίστοιχη Διεύθυνση του ΥΠΠ.

Οι Αξιολογητές θα συμμετέχουν όχι μόνο στην αριθμητική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αλλά και στην εξωτερική αξιολόγηση των σχολικών μονάδων. Σύμφωνα με τις ανάγκες αυτές, η Επιτροπή εισηγείται την αύξηση του αριθμού των Επιθεωρητών όλων των βαθμίδων, ώστε να υπάρξει ικανός αριθμός Αξιολογητών. Η αύξηση θα συνοδεύεται και από ταυτόχρονη αύξηση του αριθμού των ΠΛΕ, ώστε να ικανοποιούνται οι ανάγκες αξιολόγησης του νέου σχεδίου. Στο Μέρος Β' καθορίζεται η σύνθεση της ομάδας των

Αξιολογητών ανάλογα με τη θέση των εκπαιδευτικών, όπως, επίσης, και τα κριτήρια αξιολόγησης.

Θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού

Η ιεραρχία στο ΥΠΠ διατηρείται ως έχει στο υφιστάμενο σχέδιο, με μόνη διαφοροποίηση την εισαγωγή μιας επιπρόσθετης θέσης, του Ανώτερου Εκπαιδευτικού σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης (Δημοτική, Μέση Γενική και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση). Στο υπάρχον σύστημα, οποιαδήποτε προαγωγή συνοδεύεται με μείωση του διδακτικού χρόνου του εκπαιδευτικού, προκειμένου να αναλάβει άλλα διοικητικά καθήκοντα τα οποία απαιτεί η νέα θέση. Αυτό δημιουργεί το παράδοξο ότι έμπειροι και ικανοί εκπαιδευτικοί, ύστερα από την προαγωγή τους, να διδάσκουν λιγότερες ώρες στην τάξη. Για να διατηρηθούν τα κίνητρα παραμονής έμπειρων εκπαιδευτικών στη διδακτική δράση, στο σχέδιο αξιολόγησης προβλέπεται πρόνοια για δημιουργία θέσης Ανώτερου Εκπαιδευτικού.

Η εισαγωγή της θέσης του Ανώτερου Εκπαιδευτικού προσφέρει διέξοδο ανέλιξης σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιθυμούν προαγωγή σε μία βαθμίδα η οποία δεν θα συνοδεύεται με μείωση ωρών διδασκαλίας και ανάληψης διοικητικών καθηκόντων. Εισήγηση της Επιτροπής είναι η παραχώρηση μίας προσαύξησης στη θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού και να αποτελεί ενδιάμεση βαθμίδα μεταξύ των μόνιμων εκπαιδευτικών και του Βοηθού Διευθυντή. Για τον σκοπό αυτό θα απαιτηθούν νέα σχέδια υπηρεσίας για τη θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού.

Ο αριθμός των Ανώτερων Εκπαιδευτικών θα είναι ίσος με το 10% των Βοηθών Διευθυντών κάθε βαθμίδας. Ο αριθμός των Ανώτερων Εκπαιδευτικών είναι επιπρόσθετος του αριθμού των θέσεων του Βοηθού Διευθυντή.

Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων

Οι εκπαιδευτικοί έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν τεκμηριωμένη ένσταση σε περίπτωση διαφωνίας με την αξιολόγησή τους. Για τον σκοπό αυτό δημιουργείται ανεξάρτητο σώμα για εξέταση των ενστάσεων. Το σώμα αυτό είναι τριμελές και διορίζεται από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού. Τα μέλη του σώματος αποτελούνται από τρία άτομα των οποίων τα αντικείμενά τους να έχουν άμεση σχέση με την παιδαγωγική επιστήμη.

Διαδικασία Ενστάσεων

Επί Δοκιμασία Μόνιμοι εκπαιδευτικοί

- Εκπαιδευτικός που κρίθηκε ανεπαρκής στα κριτήρια αξιολόγησης έχει δικαίωμα να υποβάλει ένσταση στον Πρόεδρο του δευτεροβάθμιου σώματος εξέτασης ενστάσεων εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών αφότου του κοινοποιηθεί η απόφαση των Αξιολογητών.
- Το σώμα συνέρχεται εντός ενός μηνός και εξετάζει την ένσταση και αποστέλλει τεκμηριωμένη την απόφασή του.
- Το σώμα είναι δυνατό να απορρίψει την ένσταση ή να την αποδεκτεί ή να ορίσει νέα Επιτροπή για αξιολόγηση ή και παρατήρηση μαθήματος του ενιστάμενου εκπαιδευτικού, πριν καταλήξει στην τελική του απόφαση.

Μόνιμοι Εκπαιδευτικοί, Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί, Βοηθοί Διευθυντές, Βοηθοί Διευθυντές Α', Διευθυντές, Επιθεωρητές/ Αξιολογητές, ΠΛΕ

- Εκπαιδευτικός ή Ανώτερος Εκπαιδευτικός ή Βοηθός Διευθυντής ή Βοηθός Διευθυντής Α' ή Διευθυντής ή Επιθεωρητής ή και ΠΛΕ, ο οποίος θεωρεί ότι αξιολογήθηκε εσφαλμένα, έχει δικαίωμα να υποβάλει ένσταση στον Πρόεδρο του δευτεροβάθμιου σώματος εξέτασης ενστάσεων εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών, αφότου του κοινοποιηθεί η απόφαση των Αξιολογητών.
- Το σώμα συνέρχεται εντός ενός μηνός και εξετάζει την ένσταση και αποστέλλει τεκμηριωμένη την απόφασή του.
- Το σώμα είναι δυνατό να απορρίψει την ένσταση ή να την αποδεκτεί ή να ορίσει νέα Επιτροπή για αξιολόγηση, πριν καταλήξει στην τελική του απόφαση.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου

Εισαγωγή

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου ενθαρρύνει τα σχολεία να επισημάνουν τις καλές πρακτικές τους, να αναγνωρίσουν τα περιθώρια βελτίωσης και να προχωρήσουν σε δράσεις για προσωπική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, για βελτίωση της συμπεριφοράς των μαθητών, των συνθηκών διδασκαλίας και μάθησης και τέλος να προβούν σε ενέργειες για αλληλεπίδραση με την κοινότητα και την κοινωνία. Παράλληλα, η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου θα επιτρέψει την πληροφόρηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος αναφορικά με τον βαθμό επίτευξης των προσδοκιών του και να διαμορφώσει ανάλογα τις πολιτικές του, παρέχοντας ταυτόχρονη υποστήριξη προς τα σχολεία για επιτυχημένη εφαρμογή του εκπαιδευτικού τους έργου.

Οι Διευθύνσεις του ΥΠΠ και το ΠΙΚ θα έχουν την ευθύνη συντονισμού δράσεων, παρακολούθησης της προόδου, ανταπόκρισης σε πιθανά αιτήματα στήριξης διοικητικού χαρακτήρα, σχεδιασμού παρεμβάσεων υποστηρικτικού χαρακτήρα και αρχειοθέτησης των Εκθέσεων Αυτοαξιολόγησης και των Εκθέσεων Εξωτερικής Αξιολόγησης και Ανατροφοδότησης.

Γενικός Σκοπός Αξιολόγησης του σχολικού έργου

Η Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου είναι προσανατολισμένη προς τη διαρκή βελτίωση του έργου των σχολείων και έχει χαρακτήρα θεσμοθετημένης διαδικασίας δράσης για αυτοβελτίωση. Πρωταρχικός σκοπός της ενιαίας διαδικασίας της αυτοαξιολόγησης είναι να βοηθήσει τα σχολεία, αφενός να διατηρήσουν την καλή τους πορεία και αφετέρου να βελτιωθούν μέσω της ανάπτυξης κριτικού αναστοχασμού. Φιλοδοξεί να εφοδιάσει τα σχολεία με την αναγκαία 'τεχνογνωσία' για αξιολόγηση της ποιότητας της μάθησης στις αίθουσες διδασκαλίας και τον σχολικό χώρο, παρέχοντας ταυτόχρονα μια εξωτερική ανατροφοδότηση για ενδυνάμωση των καλών πρακτικών. Πρόκειται για μια πρακτική ενθάρρυνσης των σχολείων να αναλάβουν πρωτοβουλίες Αυτοαξιολόγησης και ανάπτυξης.

Σκοπός της Αξιολόγησης Σχολικού Έργου είναι:

- Η συμβολή στη διατήρηση των σχολείων σε πορεία διαρκούς αναστοχασμού, ανάπτυξης και βελτίωσης.
- Η παροχή πληροφόρησης προς το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας για διατήρηση και αναθεώρηση πολιτικών που συμβάλλουν στη διαρκή βελτίωση του ίδιου του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η αξιολόγηση του σχολικού έργου έχει διαμορφωτικό χαρακτήρα και με αυτό τον προσανατολισμό αποτελεί λειτουργικό και αναπόσπαστο μέρος της αναπτυξιακής δράσης του σχολείου προς τη συνεχή βελτίωση.

Ενιαίο σύστημα με δύο διακριτές διαδικασίες αλληλοσυμπλήρωσης

Για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου, προτείνεται η θεσμοθέτηση μιας ενιαίας διαδικασίας με σκοπό την εγκαθίδρυση μιας διαρκούς πορείας βελτίωσης. Η ενιαία προσέγγιση βελτίωσης θα περιλαμβάνει:

- Εσωτερική αξιολόγηση (αυτοαξιολόγηση): Η εσωτερική αξιολόγηση, ως διαδικασία αυτοαξιολόγησης, θα αναπτύσσεται από το σχολείο ως εσωτερική διαδικασία με αρχική ανίχνευση αναγκών, σχεδιασμό, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση δράσεων.
- Εξωτερική αξιολόγηση (ανατροφοδότηση): Η εξωτερική αξιολόγηση θα διαδέχεται και υποστηρίζει την αυτοαξιολόγηση και θα παρέχει ανατροφοδότηση στο σχολείο, ώστε η διαδικασία επανασχεδιασμού στη συνέχεια να είναι τεκμηριωμένη από εξωτερικό κλιμάκιο αξιολόγησης για ενδυνάμωση και υποστήριξη του έργου της αυτοαξιολόγησης.

Εσωτερική Αξιολόγηση (Αυτοαξιολόγηση)

Η διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης αναπτύσσεται στη βάση ενός τριετούς σχεδιασμού με επιμέρους στόχους, οι οποίοι θα μπορούν να αναθεωρηθούν ή εμπλουτιστούν κάθε χρόνο. Βάση ανάπτυξης των στόχων θα είναι το όραμα, η αποστολή του σχολείου και οι ιδιαίτερες ανάγκες που θα διαπιστώνονται από το προσωπικό. Η προσέγγιση αυτή δίνει την ευελιξία στο σχολείο να προσαρμόζει τη δράση του παραμένοντας σταθερό στο όραμα και την αποστολή του, επιτρέποντας τη συνέχιση αναπτυξιακής πορείας ακόμα και όταν συμβαίνουν αλλαγές στη διεύθυνση και το προσωπικό του σχολείου.

Βασικός σκοπός εσωτερικής αξιολόγησης (Αυτοαξιολόγηση)

Σκοπός της αυτοαξιολόγησης ως εσωτερικής διαδικασίας, είναι:

- Να οριστεί το ευρύτερο όραμα και ο σκοπός του σχολείου (η βάση του τριετούς πλάνου).
- Να προσδιοριστούν οι τομείς βελτίωσης ως στόχοι προτεραιότητας.
- Να μετατραπούν οι στόχοι σε ένα πρακτικά εφαρμόσιμο σχέδιο ανάπτυξης ολόκληρου του σχολείου και όλων των μελών του προσωπικού.

Η εφαρμογή δράσεων για εσωτερική αξιολόγηση θα διασυνδέεται με τις εκφρασμένες πολιτικές του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για:

- «Ενιαίο Σχέδιο για Βελτίωση της Σχολικής Μονάδας» και
- «Πολιτική για Επαγγελματική Μάθηση».

Κάθε σχολείο προχωρεί στην ανάπτυξη Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας (ΕΣΒΣΜ), βασικό μέρος του οποίου θα είναι το Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης. Το ΕΣΒΣΜ αναπτύσσεται με στόχο να οργανωθεί και υποστηριχθεί αποτελεσματικότερα η προσπάθεια του σχολείου για βελτίωση. Μακροπρόθεσμα, η πρακτική αυτή αναμένεται να συμβάλει στην ανάπτυξη κουλτούρας για διαρκή πορεία ανάπτυξης και βελτίωσης. Μέσα από τη διαδικασία αυτοαξιολόγησης τα σχολεία ενθαρρύνονται να ακολουθούν εφικτά και σταθερά βήματα με σκοπό την αναγνώριση αναγκών και την ανταπόκριση σε προτεραιότητες που τα ίδια θα προσδιορίζουν. Στο ενιαίο σχέδιο, τα σχολεία αναμένεται να ενσωματώνουν και πολιτικές – πρακτικές πέρα από μαθησιακές εμφάσεις που σχετίζονται με γνωστικά αντικείμενα.

Συντονισμός εσωτερικής αξιολόγησης

Η Επιτροπή Συντονισμού Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΕΣΕΑ) θα αναλαμβάνει τον συντονισμό της εσωτερικής αξιολόγησης με ευθύνη του Διευθυντή του σχολείου. Η Επιτροπή θα είναι τετραμελής. Τα μέλη της Επιτροπής Συντονισμού θα αποτελούν οι πιο κάτω:

- Ο Διευθυντής του σχολείου
- Ο υπεύθυνος Επιθεωρητής του σχολείου.
- Ένας Βοηθός Διευθυντής Α' ή Βοηθός Διευθυντής
- Δύο εκπαιδευτικοί

Οι απόψεις όλων των μελών του σχολείου θα λαμβάνονται υπόψη, περιλαμβανομένων των μαθητών, γονέων και κηδεμόνων. Ο υπεύθυνος Επιθεωρητής αποτελεί σταθερό μέλος της ομάδας συντονισμού. Η συμμετοχή του στη διαδικασία ενδυναμώνει τον υποστηρικτικό και μεντορικό του ρόλο. Η ομάδα συντονισμού μπορεί να αξιοποιεί

συνεντεύξεις, συζητήσεις, ερωτηματολόγια και άλλα μέσα για τη συλλογή απόψεων που θα καθοδηγήσουν τις εμφάσεις και τον προσανατολισμό του ΕΣΒΣΜ.

Ο υπεύθυνος Επιθεωρητής θα εμπλέκεται σε όλες τις φάσεις ανάπτυξης της δράσης αυτοαξιολόγησης και θα αποτελεί αμοιβαία υποχρέωση του Διευθυντή του σχολείου και του ίδιου του Επιθεωρητή να ενημερώνουν για την πορεία.

Διαδικασία και κύκλος ανάπτυξης της εσωτερικής αξιολόγησης

Προτείνεται τριετής κύκλος ανάπτυξης με διαδικασία ετήσιας αναθεώρησης και εμπλουτισμού. Η διαδικασία θα είναι διαρκής. Η ανάπτυξη ή αναθεώρηση του ΕΣΒΣΜ θα πραγματοποιείται ετησίως, κατά την έναρξη του σχολικού έτους.

Ο αρχικός σχεδιασμός και οι αναθεωρημένες εκδοχές του κατά το δεύτερο και τρίτο έτος δράσης θα αξιολογούνται κατά τη λήξη κάθε τρίτου έτους από τους εξωτερικούς Αξιολογητές, οπότε και θα ολοκληρώνεται η εξωτερική αξιολόγηση.

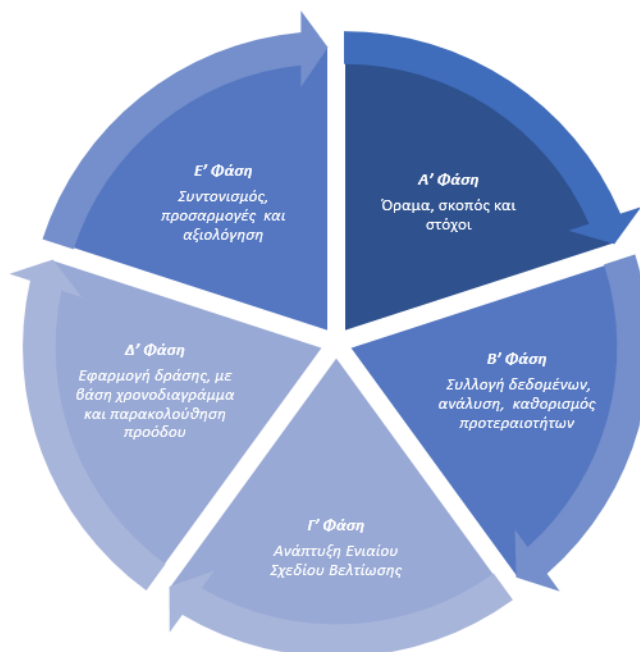
Η διαδικασία είναι προσχεδιασμένη ως προς τη βασική της δομή και θα παρέχονται ενδεικτικά έτοιμα εργαλεία για να διευκολύνουν την εφαρμογή της. Η διαδικασία, οι δράσεις και τα εργαλεία περιλαμβάνονται στον «Οδηγό Εσωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου» (βλ. Παράρτημα 2.1).

Η ανάπτυξη δράσης θα επιτρέπει και θα ενθαρρύνει τα μέλη της σχολικής κοινότητας να συμμετέχουν ενεργά στην επιδίωξη των εμφάσεων που θα επισημανθούν και θα καταγραφούν ως προτεραιότητες.

Φάσεις ανάπτυξης εσωτερικής αξιολόγησης

Η διαδικασία της εσωτερικής αξιολόγησης θα αναπτύσσεται σε πέντε φάσεις, όπως φαίνεται στο πιο κάτω διάγραμμα. Στον «Οδηγό Εσωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου» (βλ. Παράρτημα 2.1) αναλύονται οι πέντε φάσεις ανάπτυξης της εσωτερικής αξιολόγησης. Η διαδικασία αυτή θα αναθεωρείται και θα εμπλουτίζεται σε ετήσια βάση, ώστε να παρέχεται η ευχέρεια προσαρμογής σε πιθανές αλλαγές που συμβαίνουν στο επίπεδο του συστήματος ή του σχολείου. Η ευχέρεια αλλαγών προσαρμογής, κατά το δεύτερο και τρίτο χρόνο του τριετούς κύκλου, θα έχει κυρίως χαρακτήρα αναθεώρησης και εμπλουτισμού.

Διάγραμμα1: Φάσεις Ανάπτυξης εσωτερικής αξιολόγησης



Το πλαίσιο, στη βάση του οποίου θα διεξάγεται η εσωτερική αξιολόγηση, θα είναι το ίδιο με αυτό που θα αξιοποιείται κατά την εξωτερική αξιολόγηση. Μέσα στο πλαίσιο αυτό θα παρέχονται περιθώρια ευελιξίας, ώστε να μπορούν να γίνονται προσαρμογές στη βάση των αναγκών και των ιδιαιτεροτήτων που ισχύουν στο κάθε σχολείο. Επίσης, θα παρέχεται υποστήριξη εφαρμογής τόσο από τον υπεύθυνο Επιθεωρητή όσο και από το ΠΙΚ.

Το ΠΙΚ συντηρεί διαδικτυακή πλατφόρμα υποστήριξης της διαδικασίας, παρέχοντας τη δυνατότητα ηλεκτρονικής αξιοποίησης απλών εργαλείων - ερωτηματολογίων και άμεσης επεξεργασίας και ανάλυσης των αποτελεσμάτων, ώστε να εξοικονομείται πολύτιμος χρόνος.

Ο Διευθυντής του σχολείου έχει τη γενική ευθύνη για τον συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής της διαδικασίας, καθώς και για την ουσιαστική εμπλοκή όλων των παραγόντων του σχολείου, σε όλες τις φάσεις ανάπτυξης της αυτοαξιολόγησης.

Εξωτερική αξιολόγηση

Η εξωτερική αξιολόγηση θα εφαρμόζεται κάθε τρίτο έτος. Σκοπός της εξωτερικής αξιολόγησης θα είναι αφενός να καταγράψει συμπεράσματα αναφορικά με την αναπτυξιακή δράση του σχολείου σε προκαθορισμένους τομείς και περιοχές, ακολουθώντας τις διαδικασίες της εσωτερικής αξιολόγησης και αφετέρου να καταθέσει εισηγήσεις για βελτίωση σε συγκεκριμένους τομείς και θεματικές περιοχές.

Η εξωτερική αξιολόγηση εφαρμόζεται από τρεις Αξιολογητές. Η εξωτερική αξιολόγηση θα αναπτύσσεται σε τρεις φάσεις εντός της σχολικής χρονιάς στην οποία εφαρμόζεται: α) Προκαταρκτική, β) Κυρίως εφαρμογή και γ) Ανατροφοδότηση και ανακοίνωση αποτελεσμάτων. Στον «Οδηγό Εξωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου» (βλ. Παράρτημα 2.2) αναλύονται η διαδικασία και οι τρεις φάσεις ανάπτυξης της εξωτερικής αξιολόγησης.

Κατά την επίσκεψη του κλιμακίου θα γίνονται παρατηρήσεις διδασκαλιών και μαθησιακών διαδικασιών, συναντήσεις με εμπλεκόμενα μέρη (διεύθυνση, εκπαιδευτικοί, μη εκπαιδευτικό προσωπικό, μαθητές και γονείς) και ανάλυση εγγράφων που μαρτυρούν τη σχολική πολιτική αναφορικά με την οργάνωση - διοίκηση και με την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου (ΕΣΒΣΜ, Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης, Προγραμματισμοί, Αξιολογήσεις, Κοινές Πολιτικές, Πρακτικά συνεδριάσεων, Ανακοινώσεις προς γονείς, Αλληλογραφία).

Η διαδικασία θα καταλήγει στην Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου και Ανατροφοδότησης, με σκοπό την ανατροφοδότηση του σχολείου. Η Έκθεση τελικής αξιολόγησης θα κοινοποιείται στο σχολείο για σκοπούς ενημέρωσης και θα αρχειοθετείται ως επίσημο έγγραφο.

Βασικός σκοπός εξωτερικής αξιολόγησης

Βασικός σκοπός της εξωτερικής αξιολόγησης είναι:

- Να διαπιστώσει ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, και οι λοιπές εκπαιδευτικές πολιτικές και οδηγίες, εφαρμόζονται με επάρκεια και σε ικανοποιητικό βαθμό, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του σχολείου και
- Να παράσχει ανατροφοδότηση στο σχολείο η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί για διαμόρφωση των επόμενων σχεδιασμών υποστήριξης και για βελτίωση της διαδικασίας εσωτερικής αξιολόγησης.

Η συνολική διαδικασία θα καταλήγει σε Έκθεση η οποία περιέχει συμπεράσματα και εισηγήσεις σε σχέση με την: I. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση του σχολείου, II. Ποιότητα

διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης, ΙΙΙ. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών.

θα περιλαμβάνει:

(α) τα συμπεράσματα του Κλιμακίου Αξιολόγησης αναφορικά με την αναπτυξιακή δράση του σχολείου και τη γενικότερη εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου σε αυτό και

β) τη διατύπωση συστάσεων και εισηγήσεων για τη βελτίωση της επίδοσης των σχολείων και για την ενδυνάμωση της δράσης του σχολείου για αυτοβελτίωση.

Κατά την αξιολόγηση των επιμέρους περιοχών αναφορικά με τις διαδικασίες διδασκαλίας - μάθησης και εκπαιδευτικής ηγεσίας, οι Αξιολογητές θα εστιάσουν την προσοχή τους στις ιδιαιτερότητες του σχολείου και στην πρόοδο που έχει σημειώσει το σχολείο. Η έκθεση θα υποβάλλεται στον Γενικό Επιθεωρητή.

Συντονισμός εξωτερικής αξιολόγησης

Τριμελές κλιμάκιο, όπως περιγράφεται στην πιο πάνω παράγραφο, θα αναλαμβάνει την εφαρμογή της εξωτερικής αξιολόγησης. Ένα από τα τρία μέλη του Κλιμακίου από το σώμα των Αξιολογητών, θα αναλαμβάνει την ευθύνη συντονισμού της εξωτερικής αξιολόγησης.

Το κλιμάκιο Αξιολογητών μπορεί να αξιοποιεί παρατηρήσεις διαδικασιών, συνεντεύξεις, συζητήσεις, ερωτηματολόγια και άλλα μέσα για τη συλλογή δεδομένων για την κατάληξη σε συμπεράσματα και εισηγήσεις.

Προσανατολισμός και εστίαση παρατηρήσεων κατά την εξωτερική αξιολόγηση

Κατά την εφαρμογή της εξωτερικής αξιολόγησης, τρεις θεματικές περιοχές θα κατευθύνουν τις ενέργειες του κλιμακίου:

- I. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση
- II. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης
- III. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά μαθητών

Το κλιμάκιο Αξιολογητών αξιολογεί το εκπαιδευτικό έργο με βάση τις τρεις θεματικές περιοχές με σκοπό να διαπιστωθεί αν η προσέγγιση την οποία το σχολείο ακολουθεί είναι αποτελεσματική. Η διαδικασία αυτή θα επιτρέπει στο κλιμάκιο, α) να επισημαίνει καλές πρακτικές και β) ανάγκες ή περιθώρια βελτίωσης στις πιο πάνω θεματικές.

Στον «Οδηγό Εξωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου» (βλ. Παράρτημα 2.2) αναλύονται οι τρεις θεματικές περιοχές.

Ολοκλήρωση τριετούς κύκλου αξιολόγησης

Ο τριετής κύκλος αξιολόγησης ολοκληρώνεται με εκπόνηση Έκθεσης Αξιολόγησης και Ανατροφοδότησης από το Κλιμάκιο και αποστολή της προς τον Διευθυντή του σχολείου. Η Έκθεση κοινοποιείται στο σχολείο. Μόλις η Έκθεση κοινοποιηθεί στο σχολείο, ο Διευθυντής θα πρέπει να ενημερώσει σχετικά για τα αποτελέσματα το προσωπικό του σχολείου και τους Επιθεωρητές. Η σχολική μονάδα έχει το δικαίωμα να απαντά τεκμηριωμένα στα σχόλια και τις παρατηρήσεις τα οποία αναφέρονται στην Έκθεση. Η έκθεση οριστικοποιείται μετά τα απαντητικά σχόλια, εάν υπάρχουν, της σχολικής μονάδας.

Το σχολείο αξιοποιεί τα αποτελέσματα κατά την ανάπτυξη των επόμενων σχεδιασμών για βελτίωση. Η Έκθεση θα αρχειοθετείται τόσο στο σχολείο όσο και στο ΥΠΠ αι ενημερώνεται και ο σύνδεσμος γονέων του σχολείου.

Η αξιολόγηση στην Έκθεση δεν συνεπάγεται κάποια συγκριτική αποτίμηση. Η υιοθέτηση κριτηρίων, όπως φαίνονται στο Παράρτημα 2.2, θα επιτρέπει στο Κλιμάκιο να παρατηρεί τον βαθμό στον οποίο υπάρχουν πολιτικές και τον βαθμό στον οποίο αυτές υλοποιούνται.

Η αξιολόγηση στην ουσία θα λειτουργεί ως πιστοποίηση ποιότητας για το εκπαιδευτικό έργο του σχολείου. Η Έκθεση θα καταγράφει τις καλές πρακτικές του σχολείου και θα περιλαμβάνει εισηγήσεις για τομείς στους οποίους υπάρχει περιθώριο βελτίωσης. Οι εισηγήσεις βελτίωσης μπορεί να περιλαμβάνουν και πρακτικούς τρόπους υποστήριξης.

Διαχείριση αποτελεσμάτων Εξωτερικής Αξιολόγησης σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος

Οι Εκθέσεις Εξωτερικής Αξιολόγησης συλλέγονται και μελετώνται από τις Διευθύνσεις κάθε βαθμίδας και στις περιπτώσεις όπου κρίνεται αναγκαίο και ωφέλιμο, αναπτύσσονται υποστηρικτικές δράσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν προγράμματα επιμόρφωσης σε σχολική βάση, στήριξη εκπαιδευτικών και Διευθυντή και εμπλοκή συμβούλων στο Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης κατά τα επόμενα έτη για περίοδο που θα ορίζεται με ευθύνη της Διεύθυνσης (ανά βαθμίδα).

Το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης (ΚΕΕΑ) συγκεντρώνει κάθε χρόνο όλες τις εκθέσεις Εξωτερικής Αξιολόγησης ανά βαθμίδα και αφού γίνει μελέτη και ανάλυσή τους μαζί με άλλα δεδομένα που έχει στη διάθεσή του, ετοιμάζει Γενική Έκθεση για κάθε

βαθμίδα και την αποστέλλει στις αντίστοιχες Διευθύνσεις και στη Μονάδα Πολιτικής και Στρατηγικού Σχεδιασμού του Υπουργείου.

Οι Γενικές Εκθέσεις μπορούν να αξιοποιηθούν για σχεδιασμό προγραμμάτων επιμόρφωσης και γενικότερα για χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής, καθορισμό προτεραιοτήτων, στοχοθέτησης και εστίασης σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.

Συνεχής Επαγγελματική Βελτίωση του Εκπαιδευτικού - Διαμορφωτική Αξιολόγηση

Η Συνεχής Επαγγελματική Βελτίωση (ΣΕΒ) και οι ευκαιρίες του εκπαιδευτικού για ανάπτυξη αρχίζουν με την ένταξη του εκπαιδευτικού στο σύστημα και ολοκληρώνονται με την αφυπηρέτησή του. Ένα σύστημα συνεχούς επαγγελματικής στήριξης και βελτίωσης των εκπαιδευτικών, μέσω διαμορφωτικής-συμβουλευτικής αξιολόγησης, είναι απαραίτητο και χρήσιμο για τον εκπαιδευτικό σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας του στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Η ΣΕΒ έχει στόχο την επαγγελματική βελτίωση και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και όχι τη σύγκριση και την αριθμητική αποτίμηση του έργου που επιτελεί. Ως εκ τούτου, μπορεί να προσφέρει τη μεγαλύτερη δυνατή βοήθεια μέσα από μια διαδικασία που είναι συνεργατική και αναπτυξιακή στη φύση της, συμβάλλοντας στη γενικότερη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και της βελτίωσης των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Η ευθύνη επίβλεψης και ελέγχου της υλοποίησης των διαδικασιών της ΣΕΒ του εκπαιδευτικού ανατίθεται στις διευθύνσεις του ΥΠΠ και η ευθύνη του συντονισμού και της στήριξης των προγραμμάτων στο ΠΙΚ.

Οι εκπαιδευτικοί θα έχουν ευκαιρίες για ΣΕΒ, σε τρεις φάσεις της σταδιοδρομίας τους, ως εξής:

- Φάση Α' -Πριν από τη μονιμοποίηση
- Φάση Β' -Μετά τη μονιμοποίηση και πριν την προαγωγή
- Φάση Γ' -Αμέσως πριν και μετά την προαγωγή

Φάση Α' - Πριν από τη μονιμοποίηση

Κατά τη φάση αυτή θα προσφέρεται από το ΠΙΚ, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις σχολικής εκπαίδευσης, το Πρόγραμμα Νεοεισερχομένων Εκπαιδευτικών. Το Πρόγραμμα στοχεύει:

(α) στην ενδυνάμωση των νεοεισερχομένων σε θέματα παιδαγωγικής επάρκειας, (β) στην παροχή στήριξης σε σχέση με τις επαγγελματικές και πρακτικές τους ανάγκες, ώστε να καταστούν ικανοί να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα προβλήματα που προκύπτουν στην καθημερινότητά τους μέσα στον χώρο του σχολείου.

Σημαντικό στοιχείο για την καθιέρωση του Προγράμματος επιμόρφωσης νεοεισερχομένων αποτελεί η κατάρτιση μεντόρων, οι οποίοι θα παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση και επαγγελματική στήριξη στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Ρόλο μεντόρων – παιδαγωγικών συμβούλων αναλαμβάνουν οι Βοηθοί Διευθυντές στη Δημοτική Εκπαίδευση και οι Βοηθοί Διευθυντές Α΄ στη Μέση και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Στο Πρόγραμμα συμμετέχουν οι Αντικαταστάτες, οι Συμβασιούχοι και οι Μόνιμοι Επί δοκιμασία Εκπαιδευτικοί. Το Πρόγραμμα υλοποιείται εντός της σχολικής μονάδας, με εξαίρεση τις συναντήσεις στην αρχή και στο τέλος της χρονιάς (έναρξη και λήξη Προγράμματος).

Δράση

Το Πρόγραμμα έχει διάρκεια ενός έτους και αποτελείται από την κεντρική επιμόρφωση νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και μεντόρων, την επιμόρφωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα και την κεντρική επιμόρφωση.

Συγκεκριμένα, στην αρχή κάθε σχολικού έτους θα παρέχεται κεντρική επιμόρφωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και των παιδαγωγικών συμβούλων-μεντόρων σε θέματα όπως είναι η αποτελεσματική διδασκαλία, η αξιολόγηση, η διαφοροποίηση της διδασκαλίας, η διαχείριση και οργάνωση της τάξης κ.ά.

Στη συνέχεια, θα πραγματοποιείται η στήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα για περίοδο έξι (6) μηνών. Την ευθύνη για τη στήριξη των εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα αναλαμβάνει ο υπεύθυνος Επιθεωρητής (επιθεωρητής ειδικότητας, για τη Μέση Γενική και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση), ο Διευθυντής του σχολείου και ο Βοηθός Διευθυντής που εκτελεί καθήκοντα Παιδαγωγικού Συμβούλου - μέντορα.

Στη φάση αυτή οι εκπαιδευτικοί, σε συνεργασία με τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο-μέντορά τους, διερευνούν τις ανάγκες τους, ώστε να είναι αποτελεσματικοί μέσα στην τάξη τους και στη συνέχεια αναπτύσσουν εξατομικευμένο σχέδιο δράσης για κάλυψη των αναγκών τους. Παράλληλα, παρακολουθούν αριθμό διδασκαλιών που γίνονται από τον μέντορα, με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις, οργανώνουν οι ίδιοι διδασκαλίες τις οποίες παρακολουθεί ο μέντοράς τους και πραγματοποιούν αριθμό συνδιδασκαλιών με τον μέντορα ή και με εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα, στην παρουσία του μέντορα. Στο τέλος κάθε παρακολούθησης ή διδασκαλίας γίνεται συζήτηση με σκοπό την ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών.

Στο τέλος του Προγράμματος οργανώνεται συνάντηση σε κεντρικό επίπεδο τόσο για τους μέντορες όσο και για τους νεοεισερχόμενους, κατά επαρχία. Στην τελευταία αυτή συνάντηση οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία να παρουσιάσουν στους υπόλοιπους συμμετέχοντες την εργασία που έχουν κάνει στη σχολική μονάδα και να εκφράσουν τις απόψεις τους για το Πρόγραμμα και για το πώς θεωρούν ότι επηρεάζει τη μετέπειτα πορεία τους.

Αξιολόγηση του Προγράμματος Νεοεισερχομένων Εκπαιδευτικών

Την ευθύνη για την αξιολόγηση των νεοεισερχομένων έχουν από κοινού οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων και οι Επιθεωρητές (στη Μέση οι επιθεωρητές ειδικότητας). Η αξιολόγηση στηρίζεται εν μέρει στην πληροφόρηση που υπάρχει μέσα στον Ατομικό Φάκελο Επιτευγμάτων (ΑΦΕ) του νεοεισερχόμενου. Τονίζεται ότι ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος/μέντορας διαμορφώνει ετήσιο σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης με στόχο την ουσιαστική συνεργασία και στήριξη των εκπαιδευτικών που αναλαμβάνει και το κοινοποιεί στον Διευθυντή της σχολικής μονάδας και στον Επιθεωρητή της ειδικότητας. Το σχέδιο αυτό θα εμπίπτει και θα προέρχεται από το Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης της Σχολικής Μονάδας και με βάση αυτό θα γίνεται και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού.

Συγκεκριμένα, η αξιολόγηση θα στηρίζεται:

- Στη διερεύνηση των αναγκών τους με τη χρήση σχετικού εργαλείου (Παράρτημα 3.1)
- Στην ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης για κάθε νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό (Παράρτημα 3.2)
- Στην παρακολούθηση αριθμού διδασκαλιών που γίνονται από τον μέντορα με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις.
- Στην παρουσίαση αριθμού μαθημάτων στην παρουσία του μέντορα και συζήτηση-ανάλυση (με χρήση εντύπου αναστοχασμού)
- Στην πραγματοποίηση αριθμού συνδιδασκαλιών του νεοεισερχόμενου με το μέντορα ή και άλλους εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα (με χρήση εντύπου αναστοχασμού).

Στο τέλος της σχολικής χρονιάς ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος-μέντορας αναπτύσσει την «Έκθεση Ανατροφοδότησης», η οποία θα περιλαμβάνει (α) τα έντυπα παρακολούθησης Διδασκαλίας και (β) ανοικτού τύπου σχόλια που σχετίζονται με τη γενικότερη δράση του νεοεισερχόμενου στη σχολική μονάδα, το περιεχόμενο του ΑΦΕ και τις εισηγήσεις που προκύπτουν από τη συζήτηση/παροχή ανατροφοδότησης.

Φάση Β' - Μετά τη μονιμοποίηση και πριν από την προαγωγή

Δίνεται η ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν σε Πρόγραμμα Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης/Μάθησης ετήσιας διάρκειας. Το Πρόγραμμα στοχεύει στη συνεχή επαγγελματική βελτίωση των εκπαιδευτικών μετά τη μονιμοποίηση και πριν από την προαγωγή τους, στην παροχή ανατροφοδότησης αναφορικά με θετικές πτυχές της επαγγελματικής επάρκειάς τους, καθώς και στην ανίχνευση ουσιαστικών επιμορφωτικών αναγκών τους.

Ως εκ τούτου, το Πρόγραμμα θα συμβάλει στην ποιοτική αναβάθμιση των σχολείων και των εκπαιδευτικών, με τον συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων των εκπαιδευτικών, την ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων τους και την εφαρμογή αποτελεσματικών μεθόδων και διαδικασιών στη διδακτική πράξη.

Τον ρόλο του Παιδαγωγικού Συμβούλου - Συντονιστή αναλαμβάνουν για τη Δημοτική Εκπαίδευση οι Βοηθοί Διευθυντές και για τη Μέση Γενική και τη Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση οι Βοηθοί Διευθυντές Α'. Στην περίπτωση των νηπιαγωγείων ενδείκνυται να αξιοποιηθεί η ομαδοποίηση των σχολείων, για συναπόφαση δράσης και καθορισμό των Παιδαγωγικών Συμβούλων.

Δράση

Η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών γίνεται με (α) τη διάγνωση των αναγκών, (β) με τον καταρτισμό και την υλοποίηση σχεδίου για την κάλυψη των αναγκών τους σε συνδυασμό με την εσωτερική αξιολόγηση όπως προνοείται στην αξιολόγηση του σχολικού έργου και (γ) με τον καταρτισμό και το περιεχόμενο του Ατομικού Φακέλου Επιτευγμάτων.

(α) Διάγνωση αναγκών και επιλογή θέματος

Η διάγνωση των αναγκών γίνεται σε συνδυασμό με την εσωτερική αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και αντιμετωπίζεται από τη Διεύθυνση του σχολείου ως μια αλληλοσυμπληρούμενη διαδικασία. Επομένως, όλες οι διεργασίες που χρησιμοποιούνται στην αξιολόγηση του σχολικού έργου εφαρμόζονται και στη διαμορφωτική αξιολόγηση. Για τη διάγνωση των αναγκών χρησιμοποιούνται μέθοδοι και τεχνικές που αφορούν τόσο στις αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών/μη εκφρασμένες (latent) ανάγκες όσο και στις αντικειμενικές τους ανάγκες/εκφρασμένες (expressed) ανάγκες. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να επιλέξουν - μέσα από έναν ευρύ κατάλογο αναφορών - έναν αριθμό τομέων, που κατά την άποψή τους δεν λειτουργούν ικανοποιητικά στο σχολείο τους.

Συγκεντρώνοντας και αναλύοντας τα στοιχεία αυτά, είναι δυνατόν να προσδιοριστούν οι τομείς που κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών χρήζουν βελτίωσης (Παράρτημα 3.3- Έντυπα διάγνωσης αναγκών 1-4).

Για τη διάγνωση των αντικειμενικών αναγκών χρησιμοποιούνται τεχνικές ετεροαξιολόγησης. Σύμφωνα με την τεχνική αυτή, η καταγραφή των αναγκών γίνεται μέσα από μια διεργασία αλληλεπίδρασης στην ομάδα των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ένα σχολείο (Παράρτημα 3.3. Έντυπα διάγνωσης αναγκών 1-4).

Στη διάγνωση των αναγκών εμπλέκονται οι αντίστοιχες Διευθύνσεις του ΥΠΠ, το ΠΙΚ, η Διεύθυνση του σχολείου και ο Σύλλογος Διδασκόντων του κάθε σχολείου.

(β) Καταρτισμός και υλοποίηση ενός Σχεδίου Δράσης για την Επαγγελματική Μάθηση των εκπαιδευτικών

Με βάση τα πιο πάνω, ο καταρτισμός Σχεδίου Δράσης συνδέεται με τις διαγνωσμένες ανάγκες, τους στόχους/προτεραιότητες/εμφάσεις του ΥΠΠ, τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε σχολικής μονάδας, καθώς και τις ατομικές ανάγκες των εκπαιδευτικών.

Η σχολική μονάδα οργανώνει το Σχέδιο Επαγγελματικής Βελτίωσης με τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στον προσδιορισμό της θεματολογίας και των στόχων της (Παράρτημα 3.4). Παράλληλα, ο κάθε εκπαιδευτικός διαμορφώνει το ετήσιο ατομικό του σχέδιο επαγγελματικής βελτίωσης και επιλέγει δράσεις και δραστηριότητες, οι οποίες θα καλύψουν τις ανάγκες του.

Το σχέδιο Δράσης του σχολείου καταχωρείται στην Πλατφόρμα Επαγγελματικής Βελτίωσης των Εκπαιδευτικών στην οποία μπορεί να έχει πρόσβαση ο εκπαιδευτικός και οι επιθεωρητές. Το ατομικό σχέδιο επαγγελματικής βελτίωσης του εκπαιδευτικού καταχωρείται στον ΑΦΕ.

Το πλαίσιο διεξαγωγής της συνεχούς επαγγελματικής βελτίωσης περιλαμβάνει ποικίλες μορφές δράσεων, που είναι δυνατόν να υλοποιούνται ανάλογα με τους στόχους κάθε προγράμματος και να καλύπτουν είτε τις ανάγκες του ΕΣΒΣΜ ή και τις προσωπικές ανάγκες του εκπαιδευτικού:

- I. **Κεντρική επιμόρφωση**, η οποία συνίσταται σε επιμορφωτικές δράσεις σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- II. **Συνεργατικά σχήματα επαγγελματικής βελτίωσης** (δίκτυα εκπαιδευτικών/σχολικών μονάδων/ κοινοτήτων μάθησης).
- III. **Ενδοσχολική επαγγελματική μάθηση**, η οποία συμπεριλαμβάνει δράσεις εντός της σχολικής μονάδας, όπως Παιδαγωγικές Συνεδρίες, συνδιδασκαλίες, παρακολουθήσεις διδασκαλιών, σχολικά συνέδρια.

(γ) Ατομικός σχεδιασμός επαγγελματικής βελτίωσης - ΑΦΕ

Στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης Επαγγελματικής Βελτίωσης καταχωρούνται διαφοροποιημένες προσωπικές ανάγκες και δράσεις επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης τηρείται από τον ίδιο τον εκπαιδευτικό και σε αυτό έχει πρόσβαση ο ίδιος, ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας και ο υπεύθυνος Επιθεωρητής.

Ο κάθε εκπαιδευτικός συμμετέχει σε ποικίλες δράσεις που έχει επιλέξει και εμπλουτίζει σταδιακά τον ΑΦΕ. Οι δράσεις αυτές θεωρούνται χρήσιμες και σημαντικές, όταν ανταποκρίνονται στα ζητήματα και τις δυσκολίες της καθημερινής σχολικής πραγματικότητας και δημιουργούν κατάλληλες συνθήκες για αναστοχασμό.

Στοιχεία που μπορούν να ενταχθούν, ενδεικτικά, στον ΑΦΕ του εκπαιδευτικού και τεκμηριώνουν την πορεία επαγγελματικής μάθησης είναι τα εξής:

- Καταγραφή της συνεργασίας με άλλους συναδέλφους για ανταλλαγή πρακτικών σε σχέση με το αναλυτικό πρόγραμμα, καθώς και για τις παιδαγωγικές προσεγγίσεις.
- Ημερολόγιο παρακολούθησης μαθημάτων συναδέλφων, συνδιδασκαλίες, συμμετοχή σε επαγγελματικές κοινότητες μάθησης, συμμετοχή σε ομάδες εργασίας.
- Αναστοχασμός σε συγκεκριμένες περιοχές διδασκαλίας, με βάση την παρατήρηση διδασκαλίας ή συνδιδασκαλίας.
- Στοιχεία αξιοποίησης της συμμετοχής σε ερευνητικά και ευρωπαϊκά προγράμματα.
- Πιστοποιητικά συμμετοχής σε επιμορφωτικές δράσεις (σεμινάρια –συνέδρια)

Ο ΑΦΕ θα αναρτάται στην εσωτερική ηλεκτρονική πλατφόρμα του ΠΙΚ, στην οποία θα έχει πρόσβαση ο ίδιος ο εκπαιδευτικός, ο Διευθυντής και ο υπεύθυνος Επιθεωρητής (στη Μέση Γενική Και Μέση Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και ο Επιθεωρητής της Ειδικότητας).

Αξιολόγηση του Προγράμματος

Την ευθύνη της αξιολόγησης του Προγράμματος έχουν ο Διευθυντής του σχολείου και οι Επιθεωρητές και λαμβάνονται υπόψη τόσο ο ΑΦΕ όσο και η συνεχής ανατροφοδότηση του εκπαιδευτικού και ο τελικός απολογισμός των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν.

Η διαρκής ανατροφοδότηση σε όλα τα στάδια του Σχεδίου Επαγγελματικής Βελτίωσης της σχολικής μονάδας, καθώς και του Ατομικού Σχεδίου Επαγγελματικής Βελτίωσης κρίνεται σημαντικό στοιχείο της επιτυχίας τους. Για τον λόγο αυτό είναι σημαντικό να προγραμματίζεται στοχευμένη διαμορφωτική αξιολόγηση, ώστε αυτή να οδηγεί σε διαρκή βελτίωση.

Επίσης, είναι σημαντικό να γίνεται και τελικός απολογισμός του κάθε σχεδίου, καθώς και του κάθε προγράμματος ή δράσης που προσφέρεται, ώστε να εντοπίζονται οι επιτυχίες σε σχέση με σημαντικές παραμέτρους όπως είναι οι απόψεις και η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το πρόγραμμα, η νέα μάθηση, η εφαρμογή της νέας μάθησης στην εργασία των εκπαιδευτικών και οι επιδράσεις της νέας μάθησης των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της μάθησης των μαθητών

Φάση Γ' - Αμέσως πριν και μετά την προαγωγή

Η κατάρτιση και επιμόρφωση των στελεχών της εκπαίδευσης αποτελεί προτεραιότητα κάθε σύγχρονου κράτους. Τα στελέχη σχολείου (Βοηθός Διευθυντής, Βοηθός Διευθυντής Α' και Διευθυντής), καλούνται, σε προαιρετική αρχικά βάση, να στηρίξουν και να ενισχύσουν την αναπτυξιακή πορεία του σχολείου, ώστε να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τις προκλήσεις της κοινωνίας. Ως εκ τούτου, τα στελέχη του σχολείου χρειάζεται να αναπτύξουν το θεωρητικό υπόβαθρο, το οποίο θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν συγχρόνως τις απαραίτητες διοικητικές και οργανωτικές ικανότητες και δεξιότητες.

Η Επιτροπή εισηγείται τα πιο κάτω προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης των στελεχών εκπαίδευσης της σχολικής μονάδας:

Πρόγραμμα Προετοιμασίας Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΠΣΕ) - προαιρετικό

Στόχος του ΠΠΣΕ είναι η κατάλληλη προετοιμασία των εκπαιδευτικών που ενδιαφέρονται να διεκδικήσουν στο άμεσο μέλλον (εντός τριετίας) θέση προαγωγής σε Βοηθό Διευθυντή και Βοηθό Διευθυντή Α'.

Βασικό περιεχόμενο του ΠΠΣΕ αποτελεί για τους Βοηθούς Διευθυντές και για τους Βοηθούς Διευθυντές Α' η ενημέρωση για τα διοικητικά θέματα της βαθμίδας στην οποία εργάζονται και η διδασκαλία σε τάξεις μικτής ετοιμότητας.

Το πρόγραμμα θα διοργανώνεται από το ΠΙΚ και θα προσφέρεται και μέσω πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης.

Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΕΑΣΕ) για Βοηθούς Διευθυντές, Βοηθούς Διευθυντές Α΄ και Διευθυντές σχολείων - υποχρεωτικά

Στόχος των ΠΕΑΣΕ είναι η κατάλληλη προετοιμασία των Βοηθών Διευθυντών και Διευθυντών που έχουν ήδη προαχθεί και εργάζονται στα σχολεία κατά τα πρώτα τρία (3) χρόνια μετά την προαγωγή τους. Το Πρόγραμμα διοργανώνεται σε ετήσια βάση από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Βασικό περιεχόμενο του Προγράμματος ΠΕΑΣΕ αποτελούν οι πρακτικές διαχείρισης της αλλαγής στο σχολείο, η εκπόνηση σχεδίου βελτίωσης της σχολικής μονάδας και πρακτικά ζητήματα διοίκησης εντός τους σχολείου. Κυρίως όμως βασικά θέματα που έχουν σχέση με το αναλυτικό πρόγραμμα των σχολείων, τις εμφάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού σε σχέση με τα μαθησιακά αποτελέσματα καθώς και βασικές καινοτομίες στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Το πρόγραμμα θα προσφέρεται και μέσω πλατφόρμας τηλεκπαίδευσης. Σημαντικό μέρος των προγραμμάτων θα αποτελεί η μεντορική σχέση εκπαιδευομένων με έμπειρους Βοηθούς Διευθυντές και Διευθυντές και η μεταξύ τους δικτύωση (networking).

Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης (Επιθεωρητές και Αξιολογητές)

Οι Επιθεωρητές όλων των βαθμίδων και οι Αξιολογητές θα παρακολουθούν πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης αμέσως μετά την προαγωγή τους. Το περιεχόμενο του προγράμματος θα περιλαμβάνει τα καθήκοντα της θέσης, την επικαιροποίηση των γνώσεών τους σχετικά με μεθοδολογικές προσεγγίσεις, με την αξιολόγηση μαθητών, εκπαιδευτικών και σχολικού έργου και τις προτεραιότητες του εκπαιδευτικού συστήματος.

Επιπλέον, θα οργανώνονται και θα προσφέρονται διάφορα προγράμματα ανάπτυξης για τους Επιθεωρητές, ανάλογα με τις ανάγκες τους, μέσω της οικείας Διεύθυνσής τους.

Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης – Διοίκηση (ΠΛΕ)

Οι ΠΛΕ όλων των βαθμίδων θα παρακολουθούν πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης αμέσως μετά την προαγωγή τους. Το Πρόγραμμα θα αφορά τα καθήκοντα της θέσης και τις προτεραιότητες του εκπαιδευτικού συστήματος.

Επιπλέον, θα οργανώνονται και θα προσφέρονται διάφορα προγράμματα ανάπτυξης για τους Πρώτους Λειτουργούς, ανάλογα με τις ανάγκες τους, μέσω της οικείας Διεύθυνσής τους.

Οργάνωση Προγραμμάτων

Τα Προγράμματα οργανώνονται και προσφέρονται σε ετήσια βάση από το ΠΙΚ, σε συνεργασία με πανεπιστημιακούς και στελέχη της εκπαίδευσης (Επιθεωρητές και Λειτουργούς των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης).

Ο πιο κάτω πίνακας συνοψίζει τα προγράμματα διαμορφωτικής αξιολόγησης για τις διάφορες θέσεις εκπαιδευτικών:

Πίνακας 1: Προγράμματα Διαμορφωτικής Αξιολόγησης

ΘΕΣΗ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ/ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ/ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ	Πρόγραμμα Νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ	Πρόγραμμα Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης/Μάθησης
ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ ΒΟΗΘΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ/ΝΤΡΙΑ	Πρόγραμμα Προετοιμασίας Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΠΣΕ) σε προαιρετική βάση
ΒΟΗΘΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ/ΝΤΡΙΑ	Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΕΑΣΕ) για Βοηθούς Διευθυντές και Διευθυντές σχολείων
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης (ΠΕΑΣΕ) για Βοηθούς Διευθυντές και Διευθυντές σχολείων
ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ	Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης- Διοίκηση (Επιθεωρητές/Αξιολογητές)
ΠΡΩΤΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	Ειδικά Προγράμματα Επαγγελματικής Ανάπτυξης Στελεχών Εκπαίδευσης – Διοίκηση (ΠΛΕ)

**Πρόγραμμα
νεοεισερχομένων
(ετήσιο, κατά την
ένταξη στο
σύστημα)**

- Μέντορας και νεοεισερχόμενος
- Εντός της σχολικής μονάδας

**Πρόγραμμα Συνεχούς
Επαγγελματικής
Βελτίωσης (ετήσιο, σε
όλη της διάρκεια της
καριέρας)**

Στη βάση αναγκών του
σχολείου και προσωπικών
αναγκών επιμόρφωσης

Συντονιστής,
εκπαιδευτικός και
υποστηρικτής (ΠΙ)

**Προγράμματα Στελεχών
Εκπαίδευσης**

Βοηθός Διευθυντής
Βοηθός Διευθυντής Α΄
Διευθυντής
Επιθεωρητής/Αξιολογη-τής
ΠΛΕ

**Πριν από την προαγωγή
(προαιρετικό)**

Βοηθός Διευθυντής
Βοηθός Διευθυντής Α΄

Αξιολόγηση των Προγραμμάτων

Οι συμμετέχοντες είναι υποχρεωμένοι να παραδώσουν σύντομη Έκθεση αναστοχασμού στο μέσο του Προγράμματος που παρακολουθούν, καθώς και με την ολοκλήρωση του Προγράμματος. Η Έκθεση θα περιστρέφεται γύρω από ερωτήματα σε σχέση με τα θετικά και αρνητικά στοιχεία του προγράμματος, τους στόχους και την ωφέλεια του προγράμματος κ.ά.

Κριτήρια Κρίσης

Ένας από τους στόχους ενός συστήματος αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου και των Εκπαιδευτικών οφείλει να είναι η θέσπιση ενός μηχανισμού για επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών, κατά θέση, οι οποίοι θα καταλαμβάνουν τις θέσεις προαγωγών. Οι βασικές αρχές του προτεινόμενου σχεδίου είναι η ενίσχυση της διαφάνειας, της αξιοκρατίας, της αναγνώρισης των εκπαιδευτικών δράσεων αλλά και η παροχή διεξόδων σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιθυμούν να μείνουν μέσα στην τάξη ύστερα από μια προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα.

Η αριθμητική αποτίμηση της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών στηρίζεται σε τρεις βασικούς άξονες: την Αξία, τα Προσόντα, και την Αρχαιότητα, με την ποσόστωση που φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 2: Άξονες Αξιολόγησης

A/A	Άξονες Αξιολόγησης	Ποσοστό
1	Αξία	80%
2	Προσόντα	10%
3	Αρχαιότητα	10%

Αξία

Για την αποτίμηση της αξίας του Εκπαιδευτικού, Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή, Βοηθού Διευθυντή Α', Επιθεωρητών και Πρώτων Λειτουργών της Εκπαίδευσης προτείνεται η εισαγωγή κριτηρίων τα οποία θα είναι

παρατηρήσιμα/μετρήσιμα, με στόχο να εμπεδωθεί το αίσθημα διαφάνειας και δικαιοσύνης στον αξιολογούμενο. Τα κριτήρια αξιολόγησης της αξίας του εκπαιδευτικού ομαδοποιούνται, σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, σε τέσσερις (4) τομείς:

(α) Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη

(β) Διδακτική – Παιδαγωγική Επάρκεια

(γ) Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία

(δ) Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος

Τα κριτήρια είναι σαφώς προσδιορισμένα και διατυπωμένα και θα είναι προσβάσιμα εκ των προτέρων στον αξιολογούμενο. Επιπλέον, έχουν καθοριστεί δείκτες για κάθε κριτήριο προκειμένου να είναι ξεκάθαρο, τόσο στον Αξιολογητή τι πρέπει να βαθμολογεί όσο και στον αξιολογούμενο πώς θα αξιολογηθεί (Παράρτημα 4, Πίνακας 3). Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι δυνατόν να διαφέρουν ανάλογα με τη θέση που υπηρετεί κάθε εκπαιδευτικός.

Τα κριτήρια επιλέγηκαν για να ικανοποιούν αφενός την επιστημονική τεκμηρίωση και αφετέρου την πρακτική εφαρμογή. Πέρα από εύχρηστο εργαλείο αξιολόγησης, θεωρούμε ότι τα κριτήρια αποτελούν και εργαλείο μάθησης για τους εκπαιδευτικούς αφού αποκαλύπτουν τις αξίες και τις προτεραιότητες του εκπαιδευτικού μας συστήματος.

Στον πίνακα 3, όπως παρουσιάζεται στο Παράρτημα 4, υπάρχει μια στήλη στην οποία ο Αξιολογητής θα καταγράφει τις πηγές που έχει αξιοποιήσει. Οι πηγές πληροφόρησης διαφέρουν ανάλογα με τη θέση του εκπαιδευτικού. Για παράδειγμα, για τη θέση των μόνιμων εκπαιδευτικών οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό και (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή. Περαιτέρω, υπάρχει μια πρόσθετη στήλη σε κλίμακα Likert η οποία χρησιμοποιείται για την αριθμητική βαθμολόγηση.

Προς αποφυγή οριζόντιας και ισοπεδωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, εισάγεται συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα κάθε θέσης. Στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζεται ο συντελεστής βαρύτητας κάθε τομέα.

Πίνακας 3: Βαρύτητα Τομέων Αξιολόγησης

Βαρύτητα/ Κριτήριο	ΤΟΜΕΑΣ 1 Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	ΤΟΜΕΑΣ 2 Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	ΤΟΜΕΑΣ 3 Οργάνωση – Διοίκηση	ΤΟΜΕΑΣ 4 Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Εκπαιδευτικός και Αν. Εκπαιδευτικός	15%	50%	20%	10%
Βοηθός Διευθυντής	15%	35%	35%	15%
Βοηθός Διευθυντής Α΄	15%	35%	35%	15%
Διευθυντής	15%	20%	50%	15%
Επιθεωρητής	15%	20%	50%	15%

Προσόντα

Τα ακαδημαϊκά προσόντα αποτελούν σημαντική παράμετρο στην επαγγελματική επάρκεια και απόδοση ενός εκπαιδευτικού. Ως εκ τούτου, θα προσμετρώνται στη συνολική βαθμολογία για λόγους συγκριτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών για την κατάρτιση του πίνακα από τη Συμβουλευτική Επιτροπή. Τα προσόντα τα οποία συμπεριλαμβάνονται στον τομέα αυτό φαίνονται πιο κάτω:

- Διδακτορικό (10 μονάδες)
- Μεταπτυχιακό σε επίπεδο Μάστερ (6 μονάδες)
- Πρόσθετος πρώτος τίτλος σπουδών (συναφής με τα παιδαγωγικά ή με το αντικείμενο διδασκαλίας) (4 μονάδες)
- Μεταπτυχιακό δίπλωμα το οποίο αποκτήθηκε μετά από φοίτηση διάρκειας ενός ακαδημαϊκού έτους (συναφές με τα παιδαγωγικά ή με το αντικείμενο διδασκαλίας) (3 μονάδες)

Διευκρινίζεται ότι τα προσόντα ενός εκπαιδευτικού δεν θα προσμετρώνται στον παράγοντα «Αξία», κάτι το οποίο ισχύει στο υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης. Το μέγιστο των μονάδων των προσόντων που θα παίρνει κάθε εκπαιδευτικός αντιστοιχεί στις 10 μονάδες που κατανέμονται στον υψηλότερο τίτλο που αποκτά και σε καμιά περίπτωση δεν λειτουργεί προσθετικά.

Αρχαιότητα

Για λόγους κατάταξης, θα προσμετράται η αρχαιότητα κάθε εκπαιδευτικού. Προκειμένου, όμως, η αρχαιότητα να μην καταλήγει ιδιαίτερα καθοριστικός παράγοντας, προτείνεται να αποδίδεται όσον αφορά τη θέση του εκπαιδευτικού ένας (1) βαθμός ανά έτος υπηρεσίας, με μέγιστη τιμή το είκοσι (20) και όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς στις θέσεις Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή, Βοηθού Διευθυντή Α', Διευθυντή, Επιθεωρητή και ΠΛΕ ένας (1) βαθμός ανά έτος υπηρεσίας, με μέγιστη τιμή το δέκα (10).

Για να δικαιούται κάποιος εκπαιδευτικός να αιτηθεί προαγωγή, θα πρέπει να συμπληρώσει ορισμένα χρόνια στην τελευταία του θέση, όπως φαίνεται πιο κάτω:

Δημοτική Εκπαίδευση

Ανώτερος Εκπαιδευτικός: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει 12 χρόνια υπηρεσίας στη θέση, εκ των οποίων τουλάχιστον τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα.

Βοηθός Διευθυντής: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δώδεκα (12) χρόνια υπηρεσίας στη θέση, εκ των οποίων τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα. Όλοι οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια στη θέση.

Διευθυντής: Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Επιθεωρητής: Όλοι οι Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Αξιολογητές: Οι Επιθεωρητές και Πρώτοι Λειτουργοί που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον ένα χρόνο υπηρεσίας στη θέση.

Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης: Όλοι οι Επιθεωρητές/Αξιολογητές που έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Μέση Εκπαίδευση

Ανώτερος Εκπαιδευτικός: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει 12 χρόνια υπηρεσίας στη θέση, εκ των οποίων τουλάχιστον τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα.

Βοηθός Διευθυντής: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δώδεκα (12) χρόνια υπηρεσίας στη θέση και των οποίων τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα και όλοι οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια στη θέση.

Βοηθός Διευθυντής Α': Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Διευθυντής: Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές Α' οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Επιθεωρητής: Όλοι οι Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση. Όταν ο αριθμός των αιτούντων Διευθυντών για προαγωγή, είναι μικρότερος του τριπλάσιου αριθμού των θέσεων, τότε τη θέση δύνανται να διεκδικήσουν και οι Βοηθοί Διευθυντές και Βοηθοί Διευθυντές Α' οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Αξιολογητές: Οι Επιθεωρητές και ΠΛΕ που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον ένα χρόνο υπηρεσίας στη θέση.

ΠΛΕ: Όλοι οι Επιθεωρητές/Αξιολογητές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Ανώτερος Εκπαιδευτικός: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δώδεκα (12) χρόνια υπηρεσίας στη θέση, και των οποίων τουλάχιστον τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα.

Βοηθός Διευθυντής: Όλοι οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δώδεκα (12) χρόνια υπηρεσίας στη θέση και των οποίων τα πέντε (5) σε σχολική μονάδα και όλοι οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια στη θέση.

Βοηθός Διευθυντής Α': Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση

Διευθυντής: Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές Α' οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Επιθεωρητής: Όλοι οι Βοηθοί Διευθυντές, Βοηθοί Διευθυντές Α' και Διευθυντές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια υπηρεσίας στη θέση.

Αξιολογητές: Οι Επιθεωρητές και ΠΛΕ που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον ένα χρόνο υπηρεσίας στη θέση.

ΠΛΕ: Όλοι οι Επιθεωρητές/Αξιολογητές οι οποίοι έχουν συμπληρώσει δύο (2) χρόνια στη θέση.

Αξιολόγηση Αντικαταστατών και Έκτακτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών

Διαδικασίες αξιολόγησης αντικαταστατών και έκτακτων συμβασιούχων εκπαιδευτικών

- Οι αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί θα στηρίζονται από τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο του σχολείου (Βοηθός Διευθυντής για τη Δημοτική Εκπαίδευση και Βοηθός Διευθυντής Α' για τη Μέση Γενική και τη Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση). Σε μικρές σχολικές μονάδες στις οποίες δεν υπάρχει Διευθυντής και Παιδαγωγικός Σύμβουλος, η στήριξη θα γίνεται από τον διευθύνοντα.
- Οι αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί και οι συμβασιούχοι/έκτακτοι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται από τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας στην οποία εργάζονται για περίοδο τουλάχιστον 30 ημερών.
- Ο Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος παρακολουθούν διδασκαλίες του εκπαιδευτικού δύο τουλάχιστον φορές τον χρόνο. Αν ο χρόνος αντικατάστασης δεν επιτρέπει τις δύο αξιολογήσεις, τότε οι αντικαταστάτες θα έχουν μόνο μια αξιολόγηση.
- Οι παρακολουθήσεις διδασκαλίας είναι προειδοποιημένες.
- Ο Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος ξεχωριστά συμπληρώνουν το Έντυπο Αξιολόγησης Αντικαταστατών και Έκτακτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών, καταγράφοντας την επιτυχία ή αποτυχία στα κριτήρια του εντύπου (Παράρτημα 4, Πίνακας 4). Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μετα-αξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Μετά την παρακολούθηση μαθήματος, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του αντικαταστάτη ή του έκτακτου συμβασιούχου εκπαιδευτικού, του Διευθυντή και του Παιδαγωγικού Συμβούλου στη βάση του εντύπου Αξιολόγησης Αντικαταστατών και Έκτακτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών (Παράρτημα 4, Πίνακας 4). Σκοπός της συζήτησης είναι ο εντοπισμός και η επίλυση προβλημάτων και δυσκολιών που αντιμετωπίζει ο αντικαταστάτης ή ο έκτακτος συμβασιούχος εκπαιδευτικός.
- Ο συμβασιούχος θα έχει την πρώτη του διαμορφωτική αξιολόγηση την πρώτη χρονιά διορισμού του με σύμβαση και στη συνέχεια ανά διετία.

- Νοείται ότι ο Διευθυντής, ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος και ο υπεύθυνος Επιθεωρητής μπορούν να επισκέπτονται τις αίθουσες διδασκαλίας. Η συχνότητα επισκέψεων του Παιδαγωγικού Συμβούλου στην τάξη για παρακολούθηση διδασκαλίας και παροχή ανατροφοδότησης θα καθορίζεται ανάλογα με την πορεία του συμβασιούχου εκπαιδευτικού.
- Ο Διευθυντής και ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος συντάσσουν έκθεση, η οποία καταχωρείται στο σχολείο και αποστέλλεται στον Γενικό Επιθεωρητή. Η έκθεση κοινοποιείται και στον εκπαιδευτικό.
- Σε περίπτωση αποτυχίας των αντικαταστατών και Συμβασιούχων/έκτακτων εκπαιδευτικών, τότε αυτοί αξιολογούνται από δύο (2) Αξιολογητές και τον Διευθυντή του σχολείου.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Για την αξιολόγηση των αντικαταστατών και έκτακτων συμβασιούχων εκπαιδευτικών χρησιμοποιούνται τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Αντικαταστατών και Έκτακτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών (Παράρτημα 4, Πίνακας 4).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.

1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.
2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.
	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας, οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των μαθητών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)

3.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
3.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου.
3.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
3.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
3.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους αντικαταστάτες ή έκτακτους συμβασιούχους εκπαιδευτικούς οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών) και (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό.
- Για να θεωρηθεί επαρκής ο εκπαιδευτικός είναι απαραίτητο όλοι οι τομείς στο έντυπο Αξιολόγησης Αντικαταστατών, Συμβασιούχων/Εκτάκτων να χαρακτηριστούν με επιτυχία (Παράρτημα 4, Πίνακας 4). Σε περίπτωση αποτυχίας, ο εκπαιδευτικός παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης, όπως περιγράφεται στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης και επαναξιολογείται από τον Διευθυντή του σχολείου και δύο (2) Αξιολογητές. Σε περίπτωση που εκ νέου η αξιολόγηση είναι αρνητική, η έκθεση παραπέμπεται στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ).

Αξιολόγηση των επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών

Διαδικασίες Μονιμοποίησης Εκπαιδευτικών

- Η αξιολόγηση των επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών έχει σκοπό την αξιολόγηση με βάση κριτήρια, δηλαδή την κρίση επάρκειας/καταλληλότητας για σκοπούς επικύρωσης ή όχι της μονιμοποίησης. Δεν θα ανακοινώνεται αριθμητική βαθμολογία στους επί δοκιμασία εκπαιδευτικούς αλλά ο χαρακτηρισμός Επιτυχία ή Αποτυχία.
- Οι επί δοκιμασία εκπαιδευτικοί θα αξιολογούνται από τον διευθυντή του σχολείου και δύο (2) Αξιολογητές, στη Μέση Γενική και τη Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, κατά προτίμηση της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό, και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας.
- Η διάρκεια της επί δοκιμασίας περιόδου θα είναι διετής.
- Για τον κάθε επί δοκιμασία εκπαιδευτικό θα πραγματοποιούνται, εντός της διετίας, τέσσερις (4) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας. Οι επισκέψεις στην τάξη θα είναι δύο (2) ανά ακαδημαϊκό έτος. Η πρώτη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Σεπτεμβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Οι επισκέψεις από κοινού των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας θα είναι προειδοποιημένες.
- Νοείται ότι ο Διευθυντής, ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος και οι Επιθεωρητές μπορούν να επισκέπτονται τις αίθουσες διδασκαλίας για παροχή βοήθειας.
- Κατά την παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη, ο κάθε Αξιολογητής και ο διευθυντής του σχολείου ξεχωριστά συμπληρώνουν Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης. Το Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα κατασκευαστεί από τους Αξιολογητές και θα χρησιμοποιείται κατά τη συζήτηση που ακολουθεί την παρατήρηση του μαθήματος, για να εκφράσουν απόψεις. Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μετά-αξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Ακολούθως, οι δύο (2) Αξιολογητές και ο Διευθυντής συντάσσουν και υπογράφουν κοινή Ενδιάμεση Έκθεση Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού (για τις τρεις πρώτες επισκέψεις στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας), καθώς και Τελική Έκθεση Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού (για την τέταρτη και τελευταία επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας, στην οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η

πρόοδος και η εξέλιξη του εκπαιδευτικού). Και οι τέσσερις (4) Εκθέσεις θα περιέχουν τους τομείς αξιολόγησης με χαρακτηρισμό επιτυχίας ή αποτυχίας. Για να μονιμοποιηθεί ένας εκπαιδευτικός, θα πρέπει όλοι οι τομείς στην Τελική Έκθεση Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού να χαρακτηριστούν με επιτυχία.

- Τόσο οι τρεις Ενδιάμεσες Εκθέσεις Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού όσο και η Τελική Έκθεση Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού θα κοινοποιούνται στον εκπαιδευτικό και θα κατατίθενται στον φάκελό του μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Για την αξιολόγηση των μόνιμων επί δοκιμασία εκπαιδευτικών χρησιμοποιούνται τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Μόνιμων Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικών (Παράρτημα 4, Πίνακας 5).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	

2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.
2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ’ οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ	
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (5)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.

3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους μόνιμους επί δοκιμασία εκπαιδευτικούς οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό και (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.

Διαδικασίες στήριξης εκπαιδευτικών επί δοκιμασία

- Οι επί δοκιμασία εκπαιδευτικοί θα πιστώνονται τον πρώτο χρόνο με δύο (2) διδακτικές περιόδους, με στόχο την ενδοσχολική υποστήριξη (π.χ. παρακολουθήσεις μαθημάτων, ανταλλαγή επισκέψεων στην τάξη κ.ά.) υπό την εποπτεία του μέντορα και/ή του

Παιδαγωγικού Συμβούλου και/ή του Συντονιστή Βοηθού Διευθυντή (στη Μέση Γενική και τη Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας).

- Στην περίπτωση που το κλιμάκιο των Αξιολογητών κρίνει ότι ένας εκπαιδευτικός χρειάζεται περισσότερη στήριξη, τότε κατά τη σύνταξη της Δεύτερης Ενδιάμεσης Έκθεσης Επιθεώρησης Επί Δοκιμασία Εκπαιδευτικού (δηλαδή περί το τέλος του πρώτου χρόνου της δοκιμασίας) θα εισηγείται ο εκπαιδευτικός να πιστώνεται με τέσσερις (4) διδακτικές περιόδους για τον επόμενο χρόνο. Η ενδοσχολική υποστήριξη θα συνεχίζεται τον δεύτερο χρόνο και θα μπορεί να εμπλουτιστεί και με εξωσχολική υποστήριξη, επιμόρφωση κ.ά.
- Εκπαιδευτικός που αποτυγχάνει στην αξιολόγηση θα παραπέμπεται στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας.
- Οι διαδικασίες ενδοσχολικής υποστήριξης καθώς και τα ακριβή καθήκοντα όλων των εμπλεκομένων καθορίζονται από το ΥΠΠ, όπως περιγράφεται στο κεφάλαιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης.
- Η διαδικασία ένστασης των επί δοκιμασία εκπαιδευτικών καθορίζεται στην ειδική παράγραφο για τις Ενστάσεις.
- Για την αποτελεσματική διεκπεραίωση των πιο πάνω διαδικασιών, η Επιτροπή εισηγείται:
 1. Όπου είναι δυνατόν, ανά ακαδημαϊκό έτος, στα Λύκεια και στις Τεχνικές Σχολές η 2^η επίσκεψη να πραγματοποιείται πριν από τις διακοπές του Πάσχα.
 2. Οι εκπαιδευτικοί κατά τη διάρκεια της μονιμοποίησής τους να παραμένουν στο ίδιο σχολείο, έτσι ώστε η αξιολόγηση για μονιμοποίηση να γίνεται στο ίδιο περιβάλλον από τον ίδιο Διευθυντή.
 3. Οι εκπαιδευτικοί Δημοτικής Εκπαίδευσης να τοποθετούνται σε σχολεία με τουλάχιστον έξι (6) τάξεις.

Αξιολόγηση Μόνιμων Εκπαιδευτικών

- Οι εκπαιδευτικοί θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους το τρίτο έτος μετά την επικύρωση του μόνιμου διορισμού τους και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Ο μόνιμος εκπαιδευτικός θα αξιολογείται δύο (2) Αξιολογητές και τον διευθυντή της σχολικής μονάδας. Στη Μέση Γενική και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση οι αξιολογητές θα είναι κατά προτίμηση της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό.
- Σε σχολικές μονάδες που διευθύνει εκπαιδευτικός της ίδιας θέσης με τον αξιολογούμενο, ως τρίτος Αξιολογητής αναλαμβάνει ένας ακόμα Αξιολογητής από το σώμα των Αξιολογητών.
- Για τον κάθε εκπαιδευτικό θα πραγματοποιούνται, εντός του έτους αξιολόγησής του, δύο (2) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας. Η πρώτη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Σεπτεμβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Κατά την παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη, ο κάθε Αξιολογητής και ο διευθυντής ξεχωριστά συμπληρώνουν Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης. Το Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα κατασκευαστεί από τους Αξιολογητές και θα χρησιμοποιείται κατά τη συζήτηση που ακολουθεί την παρατήρηση του μαθήματος, για να εκφράσουν απόψεις. Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μετά-αξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Μετά την παρακολούθηση, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του εκπαιδευτικού, του Διευθυντή και των Αξιολογητών με σκοπό τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων.
- Ακολούθως, οι δύο (2) Αξιολογητές και ο Διευθυντής συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (για την πρώτη επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας), καθώς και Τελική Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (για δεύτερη και τελευταία επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας, στην οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η πρόοδος και η εξέλιξη του εκπαιδευτικού). Και οι δύο Εκθέσεις θα περιέχουν τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία.
- Η ενδιάμεση αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 40% της συνολικής αριθμητικής βαθμολογίας και η τελική αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 60% της συνολικής βαθμολογίας.
- Τόσο η Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού όσο και η Τελική Έκθεση θα κοινοποιούνται στον εκπαιδευτικό και θα κατατίθενται στον φάκελό του μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των εκπαιδευτικών αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (Παράρτημα 4, Πίνακας 5).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	
2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.
2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.

2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των μαθητών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (5)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.

4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθει την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό και (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των καθηκόντων των μόνιμων εκπαιδευτικών, φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 4: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση Μόνιμων Εκπαιδευτικών

	<u>ΤΟΜΕΑΣ 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>ΤΟΜΕΑΣ 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>ΤΟΜΕΑΣ 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>ΤΟΜΕΑΣ 4</u> Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	50%	20%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των εκπαιδευτικών γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στη μέση τιμή της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική

βαθμολογία κάθε τομέα είναι η μέση τιμή των βαθμολογιών των δύο Αξιολογητών και του Διευθυντή.

- Ο εκπαιδευτικός, που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας, παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50%, στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Αξιολόγηση Ανώτερου Εκπαιδευτικού

- Οι Ανώτεροι Εκπαιδευτικοί θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής τους αξιολόγησης το δεύτερο έτος που ακολουθεί την επικύρωση του διορισμού τους στη θέση και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός θα αξιολογείται από δύο (2) Αξιολογητές, στη Μέση Γενική και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση κατά προτίμηση της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας.
- Σε σχολικές μονάδες που διευθύνει εκπαιδευτικός της ίδιας θέσης με αξιολογούμενους ως τρίτος Αξιολογητής αναλαμβάνει ένας ακόμα Αξιολογητής από το σώμα των Αξιολογητών.
- Για τον κάθε Ανώτερο Εκπαιδευτικό θα πραγματοποιούνται, εντός του έτους αξιολόγησης του, δύο (2) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας. Η πρώτη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Σεπτεμβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Κατά την παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη, ο κάθε Αξιολογητής και ο Διευθυντής ξεχωριστά συμπληρώνουν Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης. Το Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα κατασκευαστεί από τους Αξιολογητές και θα χρησιμοποιείται κατά τη συζήτηση που ακολουθεί την παρατήρηση του μαθήματος, για να εκφράσουν απόψεις. Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μετά-αξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Μετά την παρακολούθηση, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ των Ανώτερων Εκπαιδευτικών, του Διευθυντή και των Αξιολογητών με σκοπό τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων.
- Ακολουθώντας, οι Αξιολογητές και ο Διευθυντής συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Ανώτερου Εκπαιδευτικού (για την πρώτη επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας), καθώς και Τελική Έκθεση Αξιολόγησης Ανώτερου Εκπαιδευτικού (για δεύτερη και τελευταία επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας, στην οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η πρόοδος και η εξέλιξη των Ανώτερων Εκπαιδευτικών). Και οι δύο Εκθέσεις θα περιέχουν τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία.
- Η ενδιάμεση αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 40% της συνολικής αριθμητικής βαθμολογίας και η τελική αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 60% της συνολικής βαθμολογίας.

- Τόσο η Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Ανώτερου Εκπαιδευτικού όσο και η Τελική Έκθεση θα κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθενται στον φάκελό τους μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των Ανώτερων Εκπαιδευτικών αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια, τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Ανώτερου Εκπαιδευτικού (Παράρτημα 4, Πίνακας 5).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	
2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.

2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ’ οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ	
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (5)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.

3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθει την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους Ανώτερους Εκπαιδευτικούς οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό, (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των Ανώτερων Εκπαιδευτικών, φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα:

Πίνακας 5: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση Ανώτερου Εκπαιδευτικού

	<u>TOMEAS 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>TOMEAS 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>TOMEAS 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>TOMEAS 4</u> Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	50%	20%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των Ανώτερων Εκπαιδευτικών γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στη μέση τιμή της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι η μέση τιμή των βαθμολογιών των δύο Αξιολογητών και του Διευθυντή.
- Ανώτερος Εκπαιδευτικός που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Αξιολόγηση Βοηθών Διευθυντών

- Οι Βοηθοί Διευθυντές θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητική αξιολόγησή τους τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την επικύρωση του διορισμού τους στη θέση και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Οι Βοηθοί Διευθυντές αξιολογούνται από δύο (2) Αξιολογητές και τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας.
- Σε σχολικές μονάδες που διευθύνει εκπαιδευτικός της ίδιας θέσης με αξιολογούμενους ως τρίτος Αξιολογητής αναλαμβάνει ένας ακόμα Αξιολογητής από το σώμα των Αξιολογητών.
- Για τον κάθε Βοηθό Διευθυντή θα πραγματοποιούνται, εντός του έτους αξιολόγησής του, δύο (2) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας. Η πρώτη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Σεπτεμβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Κατά την παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη, ο κάθε Αξιολογητής και ο Διευθυντής ξεχωριστά συμπληρώνουν Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης. Το Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα κατασκευαστεί από τους Αξιολογητές και θα χρησιμοποιείται κατά τη συζήτηση που ακολουθεί την παρατήρηση του μαθήματος, για να εκφράσουν απόψεις. Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μεταξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Μετά την παρακολούθηση, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του Βοηθού Διευθυντή, του διευθυντή και των Αξιολογητών με σκοπό τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων.
- Ακολούθως, οι δύο Αξιολογητές και ο Διευθυντής συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Βοηθού Διευθυντή (για την πρώτη επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας), καθώς και Τελική Έκθεση Αξιολόγησης Βοηθού Διευθυντή (για δεύτερη και τελευταία επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας, στην οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η πρόοδος και η εξέλιξη των Βοηθών Διευθυντών). Και οι δύο (2) Εκθέσεις θα περιέχουν τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία.
- Η ενδιάμεση αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 40% της συνολικής αριθμητικής βαθμολογίας και η τελική αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 60% της συνολικής βαθμολογίας.
- Τόσο η Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Βοηθού Διευθυντή όσο και η Τελική Έκθεση θα κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθενται στον φάκελό τους μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των Βοηθών Διευθυντών αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια, τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (Παράρτημα 4, Πίνακας 5).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	
2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.
2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.

2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των μαθητών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (5)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.

4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθει την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους Βοηθούς Διευθυντές οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό, (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των Βοηθών Διευθυντών, φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα:

Πίνακας 6: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση Βοηθού Διευθυντή

	<u>TOMEAS 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>TOMEAS 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>TOMEAS 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>TOMEAS 4</u> Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	35%	35%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των Βοηθών Διευθυντών γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στη μέση τιμή της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του

τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι η μέση τιμή των βαθμολογιών των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή.

- Βοηθός Διευθυντής που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Αξιολόγηση Βοηθών Διευθυντών Α΄

- Οι Βοηθοί Διευθυντές Α΄ θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη της θέσης αυτής και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Ο Βοηθός Διευθυντής Α΄ θα αξιολογείται από δύο (2) Αξιολογητές και τον Διευθυντή σχολικής μονάδας.
- Σε σχολικές μονάδες που διευθύνει εκπαιδευτικός της ίδιας θέσης με αξιολογούμενος ως τρίτος Αξιολογητής αναλαμβάνει ένας ακόμα Αξιολογητής από το σώμα των Αξιολογητών.
- Για τον κάθε Βοηθό Διευθυντή Α΄ θα πραγματοποιούνται, εντός του έτους αξιολόγησής του, δύο (2) κοινές επισκέψεις των δύο (2) Αξιολογητών και του Διευθυντή στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας. Η πρώτη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Σεπτεμβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη κοινή επίσκεψη θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Κατά την παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη, ο κάθε Αξιολογητής και ο Διευθυντής ξεχωριστά συμπληρώνει Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας με βάση τα κριτήρια αξιολόγησης. Το Έντυπο Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα κατασκευαστεί από τους Αξιολογητές και θα χρησιμοποιείται κατά τη συζήτηση που ακολουθεί την παρατήρηση του μαθήματος, για να εκφράσουν απόψεις. Όλα τα Έντυπα Παρακολούθησης Διδασκαλίας θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς μετα-αξιολόγησης και θα είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων.
- Μετά την παρακολούθηση, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ των Βοηθών Διευθυντών Α΄, του Διευθυντή και των δύο (2) Αξιολογητών, με σκοπό τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων και την εφαρμογή καλών πρακτικών.
- Ακολούθως, οι δύο Αξιολογητές και ο Διευθυντής συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (για την πρώτη επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας), καθώς και Τελική Έκθεση Αξιολόγησης Βοηθού Διευθυντή Α΄ (για δεύτερη και τελευταία επίσκεψη στην τάξη για παρατήρηση διδασκαλίας, στην οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η πρόοδος και η εξέλιξη των Βοηθών Διευθυντών Α΄). Και οι δύο Εκθέσεις θα περιέχουν τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία.
- Η ενδιάμεση αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 40% της συνολικής αριθμητικής βαθμολογίας και η τελική αξιολόγηση θα αντιστοιχεί στο 60% της συνολικής βαθμολογίας.
- Τόσο η Ενδιάμεση Έκθεση Αξιολόγησης Βοηθού Διευθυντή Α΄ όσο και η Τελική Έκθεση θα κοινοποιούνται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθενται στον φάκελό τους μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των Βοηθών Διευθυντών Α΄ αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού (Παράρτημα 4, Πίνακας 5).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ	
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ	
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (10)
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	
2.1	Επισημαίνει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.
2.2	Διαγιγνώσκει τις βασικές – πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα , όπως καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας και τις προαπαιτούμενες, προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των μαθητών.

	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ
2.3	Εφαρμόζει τους δείκτες επιτυχίας οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (5)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.

3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους Βοηθούς Διευθυντές Α' οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό, (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των καθηκόντων των Βοηθών Διευθυντών Α' φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 7: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση των Βοηθών Διευθυντών Α'

	<u>ΤΟΜΕΑΣ 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>ΤΟΜΕΑΣ 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>ΤΟΜΕΑΣ 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>ΤΟΜΕΑΣ 4</u> Επαγγελματική ή υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	35%	35%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των Βοηθών Διευθυντών Α' γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στη μέση τιμή της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι η μέση τιμή των βαθμολογιών των δύο Αξιολογητών και του Διευθυντή.
- Βοηθός Διευθυντής Α' που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Αξιολόγηση Διευθυντή Σχολικής Μονάδας

- Οι Διευθυντές θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Ο Διευθυντής θα αξιολογείται από τρεις (3) Αξιολογητές.
- Για τον κάθε Διευθυντή θα πραγματοποιείται, εντός του έτους αξιολόγησής του, μία κοινή επίσκεψη των τριών (3) Αξιολογητών στο σχολείο για παρατήρηση διδασκαλιών και του τρόπου οργάνωσης του σχολείου. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Για την παρακολούθηση της σχολικής μονάδας οι Αξιολογητές χρησιμοποιούν το Έντυπο Αξιολόγησης στο οποίο φαίνονται τα κριτήρια αξιολόγησης για τον Διευθυντή (Παράρτημα 5, Πίνακας 7).
- Μετά την παρακολούθηση, θα ακολουθεί αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ των Διευθυντών και των Αξιολογητών με σκοπό τον εντοπισμό και επίλυση προβλημάτων.
- Ακολούθως, οι τρεις (3) Αξιολογητές συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Έκθεση Αξιολόγησης Διευθυντή. Η Έκθεση θα περιέχει τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία. Στην αριθμητική βαθμολογία της αξίας των Διευθυντών λαμβάνεται υπόψη και η αυτο-αξιολόγησή τους.
- Η Έκθεση Αξιολόγησης Διευθυντή θα κοινοποιείται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθεται στον φάκελό τους μέσω του Γενικού Αξιολογητή.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των Διευθυντών αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης Διευθυντή (Παράρτημα 5, Πίνακας 7).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
1.1	Έχει βαθιά γνώση της σχολικής μονάδας και των ιδιαιτεροτήτων της και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική της πορεία.
1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.
1.3	Συμμετέχει ενεργά στην ανάπτυξη σχεδιασμού εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης του σχολικού έργου.

1.4	Μεριμνά για δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτικών και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building)
1.5	Δημιουργεί ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στον σχολικό χώρο, στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)
2.1	Μεριμνά για την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.
2.2	Μεριμνά για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.
2.3	Μεριμνά για τη συστηματική εφαρμογή διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών, διατηρώντας αρχείο προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.
2.4	Μεριμνά για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.
2.5	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου.
3.3	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.4	Μεριμνά για τη διασφάλιση των αναγκαίων δομών και την καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων για διασφάλιση αποτελεσματικής διοίκησης και συνοχής σε όλες τις δράσεις.
3.5	Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία και επικοινωνία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.
3.6	Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για υποστήριξη της μάθησης όλων των μαθητών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.

3.7	Μεριμνά για τη μεγιστοποίηση του ωφέλιμου χρόνου κατά τη διαδικασία διδασκαλίας-μάθησης.
3.8	Μεριμνά για την ωφέλιμη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εκπαιδευτικών και δημιουργεί ευκαιρίες για δραστηριοποίηση πέρα από το διδακτικό καθήκον.
3.9	Μεριμνά για την επαγγελματική στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.
3.10	Παρακολουθεί και συντονίζει την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των μαθητών.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

- Για τους Διευθυντές οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η Παρατήρηση διδασκαλίας, (2) η Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών), (3) η Συνέντευξη με τον εκπαιδευτικό, (4) η Συνέντευξη με τον Διευθυντή και (5) η αυτοαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των Διευθυντών, φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα:

Πίνακας 8: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση Διευθυντών

	<u>TOMEAS 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>TOMEAS 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>TOMEAS 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>TOMEAS 4</u> Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	20%	50%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των Διευθυντών γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στον μέσο όρο της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι ο μέσος όρος των βαθμολογιών των τριών Αξιολογητών.
- Διευθυντής που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Αξιολόγηση Επιθεωρητή/Αξιολογητή

- Οι Επιθεωρητές/Αξιολογητές θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους και στη συνέχεια ανά διετία.
- Ο Επιθεωρητής/Αξιολογητής θα αξιολογείται από τρεις (3) Αξιολογητές ΠΛΕ.
- Για τον κάθε Επιθεωρητή/Αξιολογητή θα πραγματοποιείται, εντός του έτους αξιολόγησής του, μια (1) συνάντηση των τριών (3) Αξιολογητών ΠΛΕ. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Για την παρακολούθηση του έργου του Επιθεωρητή/Αξιολογητή οι Αξιολογητές ΠΛΕ χρησιμοποιούν το Έντυπο Αξιολόγησης στο οποίο φαίνονται τα κριτήρια αξιολόγησης (Παράρτημα 6, Πίνακας 9).
- Γίνεται αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του Επιθεωρητή/Αξιολογητή και των Αξιολογητών ΠΛΕ.
- Ακολουθώς, οι τρεις (3) Αξιολογητές ΠΛΕ συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Έκθεση Αξιολόγησης Επιθεωρητή/Αξιολογητή. Η Έκθεση θα περιέχει τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία. Στην αριθμητική βαθμολογία της αξίας των Επιθεωρητών/Αξιολογητών λαμβάνεται υπόψη και η αυτοαξιολόγησή τους.
- Η Έκθεση των Επιθεωρητών/Αξιολογητών θα κοινοποιείται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθενται στον φάκελό τους μέσω του Γενικού Επιθεωρητή. Η έκθεση των Αξιολογητών ΠΛΕ θα κατατίθεται στον Υπεύθυνο Αξιολογητή ΠΛΕ.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των Επιθεωρητών/Αξιολογητών αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης (Παράρτημα 6, Πίνακας 9).

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
1.1	Υπεύθυνος Επιθεωρητής: Έχει βαθιά γνώση των ιδιοτεροτήτων των σχολικών μονάδων για τις οποίες έχει την ευθύνη ως υπεύθυνος Επιθεωρητής και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική τους πορεία (Ισχύει για τους ασκούντες καθήκοντα υπεύθυνο Επιθεωρητή). Επιθεωρητής ειδικότητας: Έχει βαθιά γνώση των πτυχών που αφορούν στο περιεχόμενο και την πρακτική διάσταση του γνωστικού αντικείμενου της ειδικότητάς του και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική του πορεία.

1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.
1.3	Συμμετέχει στην ανάπτυξη σχεδιασμών αυτοαξιολόγησης και βελτίωσης του σχολικού έργου αναφορικά με τη συνολική ή την εξειδικευμένη (ανά γνωστικό αντικείμενο) αναπτυξιακή δράση, στα σχολεία που βρίσκονται υπό την ευθύνη του.
1.4	Πρωθεί και υποστηρίζει τη δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας, αλληλεπίδρασης και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building) μεταξύ εκπαιδευτικών στο ίδιο σχολείο ή/και μεταξύ εκπαιδευτικών σε δίκτυο σχολείων.
1.5α*	*Ισχύει για υπεύθυνο Επιθεωρητή: Μεριμνά για την ενδυνάμωση της ηγεσίας στα σχολεία και για τη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης των σχολικών ηγετών (capacity building) με δράσεις προσωπικής ανάπτυξη και με ευκαιρίες αλληλεπίδρασης σε επίπεδο δικτύου σχολείων.
1.5β*	*Ισχύει για Επιθεωρητή ειδικότητας: Πρωθεί και υποστηρίζει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)
2.1	Πρωθεί και υποστηρίζει την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.
2.2	Πρωθεί και υποστηρίζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.
2.3	Πρωθεί και υποστηρίζει τη συστηματική εφαρμογή διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου ενθαρρύνοντας τη δημιουργία αρχείου προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.
2.4	Πρωθεί και υποστηρίζει για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.
2.5	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.

3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)
3.1	Γνωρίζει πολύ καλά τις νόμιμες διαδικασίες και παρέχει χρήσιμες συμβουλές στους Διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς.
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των μαθητών.
3.3	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στον υποστηρικτικό και καθοδηγητικό του ρόλο για την ενδυνάμωση της δράσης των σχολείων προς υλοποίηση της αποστολής τους.
3.4	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και του εκπαιδευτικού έργου.
3.5	Αξιοποιεί ευκαιρίες για ενδυνάμωση των επαγγελματικών σχέσεων μεταξύ εκπαιδευτικών και της διεύθυνσης κάθε σχολείου που παρακολουθεί.
3.6	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της επιθεώρησης σχολείων και/ή του διδακτικού προσωπικού τους.
3.7	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της καθοδήγησης σχολείων και του διδακτικού προσωπικού τους.
3.8	Προωθεί και υποστηρίζει τις ευκαιρίες για στήριξη της μάθησης όλων των μαθητών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.
3.9	Προωθεί και υποστηρίζει την επαγγελματική μάθηση, στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και των Διευθυντών.
3.10	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στα διοικητικά ή και άλλα ειδικά καθήκοντα που αναλαμβάνει ή του ανατίθενται.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως Επιθεωρητή, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικής πολιτικής στο σχολείο
4.3	Προωθεί και υποστηρίζει την αξία της ισότητας ανάμεσα στους μαθητές και ενθαρρύνει τον σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.

4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος μεταξύ των εκπαιδευτικών κάθε σχολείου και των σχολείων με την ευρύτερη κοινότητα.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις ομάδες εργασίας στις οποίες αναλαμβάνει διοικητικά καθήκοντα.

- Για τους Επιθεωρητές/Αξιολογητές οι πηγές πληροφόρησης είναι (1) η συνέντευξη με τον Επιθεωρητή/Αξιολογητή (2) η ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων), (3) δύο παρατηρήσεις κατά την εφαρμογή παρατήρησης διδασκαλίας για τους Επιθεωρητές ενώ για τους Αξιολογητές η εφαρμογή αξιολόγησης σε κλιμάκιο. Για τους Αξιολογητές λαμβάνονται, επίσης, ως κύριες πηγές πληροφόρησης οι πληροφορίες από τη μετάαξιολόγηση.
- Ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των Επιθεωρητών/Αξιολογητών φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Πίνακας 9: Βαρύτητα Τομέων για την Αξιολόγηση Επιθεωρητών/Αξιολογητών

	<u>TOMEAS 1</u> Επαγγελματική Γνώση και Ανάπτυξη	<u>TOMEAS 2</u> Διδακτική Επάρκεια (Παιδαγωγική επάρκεια)	<u>TOMEAS 3</u> Οργάνωση – Διοίκηση	<u>TOMEAS 4</u> Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος
Βαρύτητα/ Κριτήριο	15%	20%	50%	15%

- Η αποτίμηση της αξίας των Επιθεωρητών/Αξιολογητών γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Για κάθε επιμέρους κριτήριο των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα Likert από το 1 μέχρι 5 και η τελική βαθμολογία βασίζεται στον μέσο όρο της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι ο μέσος όρος των βαθμολογιών των τριών (3) Αξιολογητών.
- Επιθεωρητής/Αξιολογητής που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας, παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του ο Επιθεωρητής συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.
- Στην περίπτωση της αποτυχίας στη βαθμολόγηση Αξιολογητή από τα αποτελέσματα της Μεταξιολόγησης, τότε επιστρέφει στα καθήκοντα του Επιθεωρητή.

Αξιολόγηση Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης (ΠΛΕ)

- Οι ΠΛΕ θα τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους και στη συνέχεια ανά τριετία.
- Ο ΠΛΕ θα αξιολογείται από τρεις Διευθυντές Διευθύνσεων.
- Για τον κάθε ΠΛΕ θα πραγματοποιείται, εντός του έτους αξιολόγησής του, μια (1) συνάντηση των τριών (3) Αξιολογητών. Η συνάντηση θα πραγματοποιείται μεταξύ Φεβρουαρίου και Ιουνίου.
- Για την παρακολούθηση του έργου του ΠΛΕ χρησιμοποιούν το Έντυπο Αξιολόγησης στο οποίο φαίνονται τα κριτήρια αξιολόγησης (Παράρτημα 7, Πίνακας 10).
- Γίνεται αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του ΠΛΕ και των Αξιολογητών.
- Ακολούθως, οι τρεις (3) Αξιολογητές συντάσσουν/υπογράφουν κοινή Έκθεση Αξιολόγησης ΠΛΕ. Η Έκθεση θα περιέχει τα κριτήρια με αριθμητική βαθμολογία. Στην αριθμητική βαθμολογία της αξίας των ΠΛΕ λαμβάνεται υπόψη και η αυτοαξιολόγησή τους.
- Η Έκθεση θα κοινοποιείται στους ενδιαφερόμενους και θα κατατίθενται στον φάκελό τους μέσω του Διευθυντή Διεύθυνσης.

Κριτήρια Αξιολόγησης

- Η αξία των ΠΛΕ αποτιμάται με βάση τα πιο κάτω κριτήρια τα οποία αναγράφονται στο έντυπο Αξιολόγησης.

A/A	Τομείς Αξιολόγησης Πρώτων Λειτουργών
1	Επαγγελματική κατάρτιση Παρακολουθεί τις εξελίξεις στον τομέα εργασίας του και εμπλουτίζει τις γνώσεις του γι' αυτή.
2	Απόδοση Αποδίδει στην εκτέλεση της εργασίας του. (Λάβετε υπόψη τους παράγοντες ποσότητα και ποιότητα)
3	Υπηρεσιακό ενδιαφέρον Επιδεικνύει το ενδεικνυόμενο ενδιαφέρον και ζήλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.
4	Υπευθυνότητα Επιδεικνύει υπευθυνότητα και σοβαρότητα στα καθήκοντά του.

5	Πρωτοβουλία Επιδεικνύει πρωτοβουλία κατά την άσκηση των καθηκόντων του και είναι πρόθυμος να αναλάβει ευθύνες.
6	Συνεργασία/Σχέσεις Συνεργάζεται με τους προϊστάμενούς του και τους άλλους συναδέλφους του κατά τη διεκπεραίωση του υπηρεσιακού έργου και έχει αρμονικές σχέσεις μαζί τους.
7	Συμπεριφορά προς τους πολίτες Εξυπηρετεί με προθυμία, ευγένεια και υπομονή τους πολίτες και γενικά όσους συναλλάσσονται με την υπηρεσία του.
8	Διευθυντική/Διοικητική ικανότητα Διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες για αποτελεσματικό προγραμματισμό, οργάνωση, διεύθυνση, συντονισμό, εποπτεία και έλεγχο της εργασίας του και του προσωπικού που έχει ή που μπορεί να έχει στη διάθεσή του.

Τα κριτήρια είναι προσβάσιμα εκ των προτέρων στον αξιολογούμενο.

- Η αποτίμηση της αξίας των ΠΛΕ γίνεται σε κάθε κριτήριο των τομέων αξιολόγησης. Η τελική βαθμολογία βασίζεται η μέση τιμή της βαθμολογίας όλων των κριτηρίων του τομέα. Η τελική βαθμολογία κάθε τομέα είναι η μέση τιμή των βαθμολογιών των τριών Αξιολογητών.
- ΠΛΕ που συγκεντρώνει ποσοστό μικρότερο του 50% της συνολικής βαθμολογίας των τομέων της αξίας παρακολουθεί πρόγραμμα στήριξης μέσα στο πλαίσιο της διαμορφωτικής αξιολόγησης. Αν κατά την επαναξιολόγησή του συγκεντρώσει και πάλι βαθμολογία μικρότερη του 50% στους τομείς που αναφέρονται στην αξία, παραπέμπεται στην ΕΕΥ.

Μεταξιολόγηση

Κάθε σύστημα αξιολόγησης χρειάζεται να αναφέρεται στους σκοπούς για τους οποίους διενεργείται η αξιολόγηση, στα κριτήρια αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται για να γίνει μια μέτρηση, σε πηγές συγκέντρωσης δεδομένων για κάθε κριτήριο, καθώς και σε αντίστοιχα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν κάθε φορά ώστε να συγκεντρωθούν δεδομένα από την κάθε πηγή και να διενεργηθεί αξιολόγηση ως προς το αντίστοιχο κριτήριο. Η ανάγκη ύπαρξης μηχανισμών μεταξιολόγησης του κάθε συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου είναι επιτακτική, έτσι ώστε να αναπτυχθεί σταδιακά το αίσθημα εμπιστοσύνης στο κάθε σύστημα από τους διάφορους φορείς και ειδικότερα από τους αξιολογούμενους.

Θεωρούμε ότι με την ανάπτυξη μηχανισμών μεταξιολόγησης τόσο το ΥΠΠ όσο και οι διάφοροι εμπλεκόμενοι φορείς θα έχουν τη δυνατότητα να αξιολογήσουν τις ιδιότητες κάθε συστήματος και να εντοπίσουν τον βαθμό στον οποίο το κάθε σύστημα επιτυγχάνει τους στόχους του. Η ύπαρξη θετικών αποτελεσμάτων για την ποιότητα των διαφόρων συστημάτων θα βοηθήσει στο να αναπτυχθεί σταδιακά εμπιστοσύνη στο νέο σύστημα αξιολόγησης που προτείνεται στην πρόταση αυτή. Επιπρόσθετα, τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης θα βοηθήσουν το ΥΠΠ να εντοπίσει τυχόν αδυναμίες στα προτεινόμενα συστήματα αξιολόγησης και να λάβει αποφάσεις για βελτίωση του κάθε συστήματος, αφού με την μεταξιολόγηση εντοπίζονται είτε προβλήματα στους επιμέρους μηχανισμούς/διαδικασίες αξιολόγησης και στα εργαλεία τους, είτε αδυναμίες στους αξιολογητές. Συνεπώς, με τη βοήθεια της μεταξιολόγησης είναι δυνατός ο έλεγχος της ποιότητας των δεδομένων της κάθε αξιολόγησης που διενεργείται. Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι η μεταξιολόγηση θα αποτελεί μία μορφή λογοδότησης προς όσους φορείς επηρεάζονται από το κάθε σύστημα αξιολόγησης για το βαθμό στον οποίο επιτυγχάνει το κάθε σύστημα τους στόχους του. Για το λόγο αυτό, στην πρόταση αυτή εξηγούμε τις βασικές αρχές και επιδιώξεις της μεταξιολόγησης εισηγούμεστε συγκεκριμένες διαδικασίες που πρέπει παράλληλα να υιοθετηθούν, ώστε τα συστήματα αξιολόγησης να βελτιώνονται συνεχώς.

Συνεπώς, με βάση τα πιο πάνω, για να μπορέσει ένα σύστημα να διεξάγει μεταξιολόγηση, θα πρέπει να διευκολύνει και να επιτρέπει τη συγκέντρωση όλων των ποσοτικών δεδομένων που συγκεντρώνονται κατά την εφαρμογή κάθε συστήματος αξιολόγησης σε επίπεδο κριτηρίων και εργαλείων, σε μια βάση (τράπεζα) δεδομένων. Στη συνέχεια, μέσω συγκεκριμένων στατιστικών αναλύσεων των δεδομένων αυτών, θα είναι εφικτό να εντοπιστεί (α) ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνει το κάθε σύστημα τους στόχους του, (β) οι ψυχομετρικές ιδιότητες του κάθε συστήματος αξιολόγησης, (γ) ο βαθμός στον οποίο τα κριτήρια αξιολόγησης επιτυγχάνουν να μετρήσουν την αποτελεσματικότητα κάθε

εκπαιδευτικού, (δ) η δυνατότητα αξιοποίησης της κάθε πηγής και (ε) η εγκυρότητα και αξιοπιστία του κάθε εργαλείου

Το έργο της μεταξιολόγησης αναλαμβάνει το ΚΕΕΑ σε συνεργασία με εμπειρογνώμονες ακαδημαϊκούς τους οποίους θα ορίσει το ΥΠΠ.

Το σύστημα της μεταξιολόγησης περιγράφεται αναλυτικά στο Παράρτημα 8.

Μεταβατικές Διατάξεις

1. Το Νέο Σχέδιο Αξιολόγησης (ΝΣΑ) θα εφαρμοστεί τη σχολική χρονιά 2020-2021, ώστε να δοθεί χρόνος προετοιμασίας των διαδικασιών και των εργαλείων μέτρησης και της απαιτούμενης επιμόρφωσης τόσο των Αξιολογητών όσο και των εκπαιδευτικών.
2. Στα τρία πρώτα χρόνια εφαρμογής του σχεδίου, οι βαρύτητες της αρχαιότητας και των προσόντων θα διατηρηθούν, όπως ισχύουν σήμερα.
3. Με την εφαρμογή του σχεδίου οι δύο τελευταίες αριθμητικές βαθμολογίες του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης θα συνυπολογίζονται για σκοπούς προαγωγής στον τομέα της Αξίας με τις αριθμητικές βαθμολογίες που θα προκύψουν από το ΝΣΑ ως εξής:
 - i. Θα μετατραπούν σε εκατοστιαία κλίμακα με προσέγγιση εκατοστού.
 - ii. Οι πιο πάνω βαθμολογίες θα συνυπολογιστούν με τις αριθμητικές αξίες που θα προκύψουν από το ΝΣΑ για τον υπολογισμό του μέσου όρου με προσέγγιση εκατοστού.
 - iii. Με την κατάθεση της αριθμητικής βαθμολογίας με βάση το ΝΣΑ και μετά, κάθε φορά που υποψήφιος/α θα τυγχάνει νέας βαθμολογίας θα διαγράφεται η βαθμολογία με βάση το υφιστάμενο σύστημα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1.1. Πίνακας 1. Συναντήσεις με εκπαιδευτικούς φορείς

Παράρτημα 1.2. Πίνακας 2. Συναντήσεις Επιτροπής

Παράρτημα 2.1. Οδηγός Εσωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου

Παράρτημα 2.2. Οδηγός Εξωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου

Παράρτημα 3.1. Ενδεικτικό Εργαλείο Διερεύνησης Αναγκών Νοεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών

Παράρτημα 3.2. Ενδεικτικό Εξατομικευμένο Σχέδιο Δράσης Νοεοεισερχόμενου Εκπαιδευτικού

Παράρτημα 3.3. Ενδεικτικά Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών

Παράρτημα 3.4. Ενδεικτικό Έντυπο Σχεδίου Επαγγελματικής Βελτίωσης

Παράρτημα 4. Πίνακας 3. Κριτήρια αξιολόγησης Εκπαιδευτικών

Παράρτημα 4. Πίνακας 4. Έντυπο αξιολόγησης Αντικαταστατών και Εκτάκτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών

Παράρτημα 4. Πίνακας 5. Έντυπο αξιολόγησης Επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών, Μόνιμων Εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Βοηθών Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών Α'.

Παράρτημα 5. Πίνακας 6. Ανάλυση τομέων αξιολόγησης Διευθυντών σε κριτήρια

Παράρτημα 5. Πίνακας 7. Έντυπο αξιολόγησης Διευθυντών-Κριτήρια και Δείκτες

Παράρτημα 6. Πίνακας 8. Ανάλυση τομέων αξιολόγησης Επιθεωρητών σε κριτήρια

Παράρτημα 6. Πίνακας 9. Έντυπο αξιολόγησης Επιθεωρητών-Κριτήρια και Δείκτες

Παράρτημα 7. Πίνακας 10. Τομείς αξιολόγησης Πρώτων Λειτουργιών

Παράρτημα 8. Μεταξιολόγηση

Τονίζεται ότι τα έντυπα που περιλαμβάνονται στα Παραρτήματα είναι ενδεικτικά και θα διαμορφωθούν λαμβάνοντας υπόψη τον διάλογο που θα πραγματοποιηθεί.

Παράρτημα 1.1

Πίνακας 1: Συναντήσεις με Εκπαιδευτικούς φορείς

6/7/18	Επιθεωρητές Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
10/7/18	Επιθεωρητές Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
4/9/18	Διευθυντές Μέσης και Δημοτικής Εκπαίδευσης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
12/9/18	Επιθεωρητές Δημοτικής Εκπαίδευσης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
20/9/18	Μέλη του Συνδέσμου Διευθυντών Μέσης Γενικής και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
28/9/18	Μέλη της Παγκύπριας Συνομοσπονδίας Ομοσπονδιών Συνδέσμων Γονέων, Προδημοτικής, Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών

5/10/18	ΠΟΕΔ	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
11/10/18	ΟΕΛΜΕΚ	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
12/10/18	ΟΛΤΕΚ	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
22/10/18	Μέλη Παιδοβουλήs	Συλλογή των βασικών τους απόψεων: (α) για το υφιστάμενο σχέδιο αξιολόγησης (β) την πρόταση αξιολόγησης 2016 (γ) πτυχές αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών
21/11/18	ΠΟΕΔ, ΟΕΛΜΕΚ, ΟΛΤΕΚ	Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών για μονιμοποίηση
30/11/18	ΟΕΛΜΕΚ, ΟΛΤΕΚ	Διαμορφωτική αξιολόγηση και αξιολόγηση σχολικού έργου
6/12/18	ΠΟΕΔ	Διαμορφωτική αξιολόγηση και αξιολόγηση σχολικού έργου
14/12/18	ΠΟΕΔ, ΟΕΛΜΕΚ, ΟΛΤΕΚ	Μεταξιολόγηση Αξιολόγηση εκπαιδευτικών για προαγωγή

Πίνακας 2: Συναντήσεις Επιτροπής

A/A	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ/ΩΡΑ	ΧΩΡΟΣ	ΘΕΜΑ
1η Συνάντηση	1/6/18 και ώρα 9:00	ΥΠΠ	Οργάνωση εργασιών Επιτροπής
2η Συνάντηση	15/6/18 και ώρα 11:00	ΥΠΠ	Έντυπο συνεντεύξεων εκπαιδευτικών οργανώσεων Παρουσίαση υφιστάμενου και προηγούμενων σχεδίων αξιολόγησης Πρακτικές άλλων χωρών
3η Συνάντηση	25/10/18 και ώρα 12:00	ΔΙ.ΠΑ.Ε.	Παρουσίαση απόψεων εκπαιδευτικών φορέων Πρακτικές άλλων χωρών
4η Συνάντηση	15/11/18 και ώρα 11:00	ΔΙ.ΠΑ.Ε.	Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών για Μονιμοποίηση
5η Συνάντηση	19/11/18 και ώρα 15:00	ΔΙ.ΠΑ.Ε.	Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών για Μονιμοποίηση και Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών για ανέλιξη
6η Συνάντηση	21/11/18 και ώρα 09:15	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο	Διαμορφωτική αξιολόγηση
7η Συνάντηση	26.11.18 και ώρα 8:15	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο	Αξιολόγηση Σχολικού έργου Μεταξιολόγηση
8η Συνάντηση	30/11/18 και ώρα 14:00	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο	Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών για ανέλιξη
9η Συνάντηση	6/12/18 και ώρα 14:00	Τμήμα Επιστημών της Αγωγής	Αξιολόγηση εκπαιδευτικών για ανέλιξη
10η Συνάντηση	12/12/18 και ώρα 14:00	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο	Αξιολόγηση εκπαιδευτικών για ανέλιξη
11η Συνάντηση	20/12/18 και ώρα 14:00	Παιδαγωγικό Ινστιτούτο	Αξιολόγηση εκπαιδευτικών για ανέλιξη

Παράρτημα 2

2.1 Οδηγός Εσωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου

1. Εισαγωγή στην Εσωτερική Αξιολόγηση

Η διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης αναπτύσσεται βάσει ενός τριετούς σχεδιασμού με επιμέρους στόχους οι οποίοι θα μπορούν να αναθεωρηθούν ή εμπλουτιστούν κάθε χρόνο, αξιοποιώντας όμοια κριτήρια. Η βάση ανάπτυξης των στόχων θα είναι το όραμα, η αποστολή του σχολείου και οι ιδιαίτερες ανάγκες που θα διαπιστώνονται από το προσωπικό. Η προσέγγιση αυτή δίνει την ευελιξία στο σχολείο να προσαρμόζει τη δράση του παραμένοντας σταθερό στο όραμα και την αποστολή του, επιτρέποντας τη συνέχιση αναπτυξιακής πορείας του, ακόμα και όταν συμβαίνουν αλλαγές στη διεύθυνση και το προσωπικό του σχολείου.

2. Βασικός σκοπός εσωτερικής αξιολόγησης (αυτοαξιολόγηση)

Σκοπός της αυτοαξιολόγησης ως εσωτερικής διαδικασίας, είναι:

1. Να οριστεί το ευρύτερο όραμα και ο σκοπός του σχολείου (η βάση του τριετούς πλάνου)
2. Να προσδιοριστούν οι τομείς για βελτίωση ως στόχοι προτεραιότητας και
3. Να μετατραπούν οι στόχοι σε ένα πρακτικά εφαρμόσιμο σχέδιο ανάπτυξης ολόκληρου του σχολείου και όλων των μελών του προσωπικού.

Η εφαρμογή δράσεων για εσωτερική αξιολόγηση θα συνδέεται με τις εκφρασμένες πολιτικές του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για:

1. «Ενιαίο Σχέδιο για Βελτίωση της Σχολικής Μονάδας» και
2. «Πολιτική για Επαγγελματική Μάθηση».

Κάθε σχολείο αναμένεται να προχωρεί στην ανάπτυξη Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας, βασικό μέρος του οποίου θα είναι και το Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης. Το Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης της Σχολικής Μονάδας αναπτύσσεται με στόχο να οργανωθεί και υποστηριχθεί αποτελεσματικότερα η προσπάθεια του σχολείου για βελτίωση. Μακροπρόθεσμα, η πρακτική αυτή αναμένεται να συμβάλει στην ανάπτυξη κουλτούρας για διαρκή πορεία ανάπτυξης και βελτίωσης. Μέσα από τη διαδικασία αυτοαξιολόγησης τα σχολεία ενθαρρύνονται να ακολουθούν εφικτά και σταθερά βήματα, με σκοπό την αναγνώριση αναγκών και την ανταπόκριση σε προτεραιότητες που τα ίδια θα προσδιορίζουν. Στο ενιαίο σχέδιο, τα σχολεία αναμένεται να

ενσωματώνουν και πολιτικές – πρακτικές πέρα από μαθησιακές εμφάσεις που σχετίζονται με γνωστικά αντικείμενα.

2.1 Συντονισμός εσωτερικής αξιολόγησης

Η Ομάδα Συντονισμού Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΣ) θα αναλαμβάνει τον συντονισμό της εσωτερικής αξιολόγησης με ευθύνη του διευθυντή του σχολείου. Η ομάδα θα είναι 5μελής ανάλογα με το μέγεθος και τις ανάγκες του σχολείου και τα μέλη της ομάδας συντονισμού θα αποτελούν, τουλάχιστον οι πιο κάτω:

- ✓ Διευθυντής
- ✓ Ένας ΒΔ και Δύο Εκπαιδευτικοί και
- ✓ Ο Υπεύθυνος Επιθεωρητής (υπεύθυνος σχολείου)

Οι απόψεις όλων των μελών του σχολείου θα λαμβάνονται υπόψη, περιλαμβανομένων των μαθητών και κηδεμόνων. Ο υπεύθυνος Επιθεωρητής αποτελεί σταθερό μέλος της ομάδας συντονισμού. Η συμμετοχή του στη διαδικασία ενδυναμώνει τον υποστηρικτικό και μεντορικό του ρόλο. Η ομάδα συντονισμού μπορεί να αξιοποιεί συνεντεύξεις, συζητήσεις, ερωτηματολόγια και άλλα μέσα για τη συλλογή απόψεων που θα καθοδηγήσουν τις εμφάσεις και τον προσανατολισμό του Ενιαίου Σχεδίου για Βελτίωση της Σχολικής Μονάδας.

Ο υπεύθυνος επιθεωρητής εμπλέκεται σε όλες τις φάσεις ανάπτυξης της δράσης αυτοαξιολόγησης και αποτελεί αμοιβαία υποχρέωση του διευθυντή του σχολείου και του ίδιου του επιθεωρητή να υπάρχει φροντίδα ενημέρωσης για την πορεία ανάπτυξης της δράσης.

2.2 Διαδικασία και κύκλος ανάπτυξης της εσωτερικής αξιολόγησης

Προτείνεται τριετής κύκλος ανάπτυξης με διαδικασία ετήσιας αναθεώρησης και εμπλουτισμού. Η διαδικασία θα είναι διαρκής. Η ανάπτυξη ή αναθεώρηση του Ενιαίου Σχεδίου Σχολικής Βελτίωσης θα πραγματοποιείται ετησίως, κατά την έναρξη του σχολικού έτους. Η ετήσια αναθεώρηση της σχολικής δράσης θα επιτρέπει στα σχολεία να ολοκληρώνουν τον τριετή κύκλο ανάπτυξης, ακόμα και αν υπάρχουν αλλαγές στη διεύθυνση ή τη σύνθεση προσωπικού.

Ο αρχικός σχεδιασμός και οι αναθεωρημένες εκδοχές του κατά το δεύτερο και τρίτο έτος δράσης θα αξιολογούνται κατά τη λήξη κάθε τρίτου έτους από τους εξωτερικούς αξιολογητές, οπότε και θα ολοκληρώνεται η εξωτερική αξιολόγηση.

Η διαδικασία θα είναι προσχεδιασμένη ως προς τη βασική της δομή και θα παρέχονται έτοιμα εργαλεία, για να διευκολύνουν την εφαρμογή της. Η διαδικασία και τα εργαλεία περιλαμβάνονται στον Οδηγό Αξιολόγησης Σχολικού Έργου.

Η ανάπτυξη δράσης θα επιτρέπει και θα ενθαρρύνει όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας να συμμετέχουν ενεργά για την επιδίωξη των στόχων που θα επισημανθούν και θα καταγραφούν ως προτεραιότητες.

2.3 Δράσεις κατά την Εσωτερική Αξιολόγηση

Ο κύκλος ανάπτυξης της διαδικασίας θα είναι τριετής με ευχέρεια αναθεώρησης και εμπλουτισμού των επιμέρους στόχων κάθε χρόνο. Κατά τα πρώτα δύο χρόνια του τριετούς κύκλου αναπτυξιακής δράσης, ο ετήσιος σχεδιασμός θα πραγματοποιείται την περίοδο Σεπτεμβρίου – Οκτωβρίου και η αναστοχαστική διαδικασία θα ενεργοποιείται την περίοδο Μαΐου – Ιουνίου. Κατά τον τρίτο χρόνο, η αναστοχαστική διαδικασία χρονικά θα συμπορεύεται με τις διαδικασίες εξωτερικής αξιολόγησης, οι οποίες πιθανόν να διαφοροποιούν τα χρονοδιαγράμματα.

Στην αρχή κάθε σχολικής χρονιάς, μέχρι τη δεύτερη εβδομάδα Οκτωβρίου, κάθε σχολείο θα ετοιμάζει Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας στο πλαίσιο του οποίου θα αναπτύσσεται Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη των προϋποθέσεων για βελτίωση της μάθησης. Το Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης θα αποτελεί μέρος του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης στο πλαίσιο μιας ενιαίας δράσης. Η ανάπτυξη των σχεδιασμών θα γίνεται βάσει κατευθύνσεων που θα περιγράφονται στον Οδηγό Αξιολόγησης Σχολικού Έργου.

Κατά τη λήξη κάθε έτους, μέχρι τη δεύτερη εβδομάδα Ιουνίου, θα συμπληρώνεται Ετήσια Έκθεση Αυτοαξιολόγησης από τα μέλη Ομάδας Συντονισμού με βάση τον Οδηγό Αξιολόγησης Σχολικού Έργου. Η διαδικασία συμπλήρωσης της Ετήσιας Έκθεσης Αυτοαξιολόγησης, θα αποτελεί ευκαιρία αναστοχασμού για κάθε σχολείο και σε αυτήν θα καταγράφεται η εμπειρία του Σχολείου αναφορικά με την προσπάθεια αυτό-βελτίωσης. Η Έκθεση θα καταγράφει τα θετικά επιτεύγματα από τη συνολική δράση, καθώς και τις εισηγήσεις και παρατηρήσεις που θα αποτελέσουν βάση σχεδιασμού για την επόμενη σχολική χρονιά με βάση το τριετές σχέδιο. Η Έκθεση θα συμπληρώνεται με ευθύνη της ομάδας συντονισμού, όπως αυτή ορίστηκε από την αρχή της σχολικής χρονιάς. Η Ετήσια Έκθεση Αυτοαξιολόγησης θα αρχειοθετείται ως επίσημο σχολικό έγγραφο και θα κοινοποιείται στον υπεύθυνο Επιθεωρητή του σχολείου και τον Επιθεωρητή.

- Ενδεικτικά, η Ετήσια Έκθεση Αυτοαξιολόγησης, θα περιλαμβάνει:
 - Όραμα, αποστολή, στόχους και προτεραιότητες.
 - Καταγραφή δεδομένων που συλλέχθηκαν.
 - Λειτουργική ανάλυση πληροφοριών και δεδομένων.
 - Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης,
 - Αξιολόγηση της προόδου που σημειώθηκε.
 - Σύγκριση με προηγούμενες αξιολογήσεις και με την τελευταία έκθεση εξωτερικής αξιολόγησης.
 - Εισηγήσεις για Εμπλουτισμό και Αναθεώρηση των επόμενων σχεδιασμών

2.4 Κοινοποίηση Ετήσιας Έκθεσης Αυτοαξιολόγησης

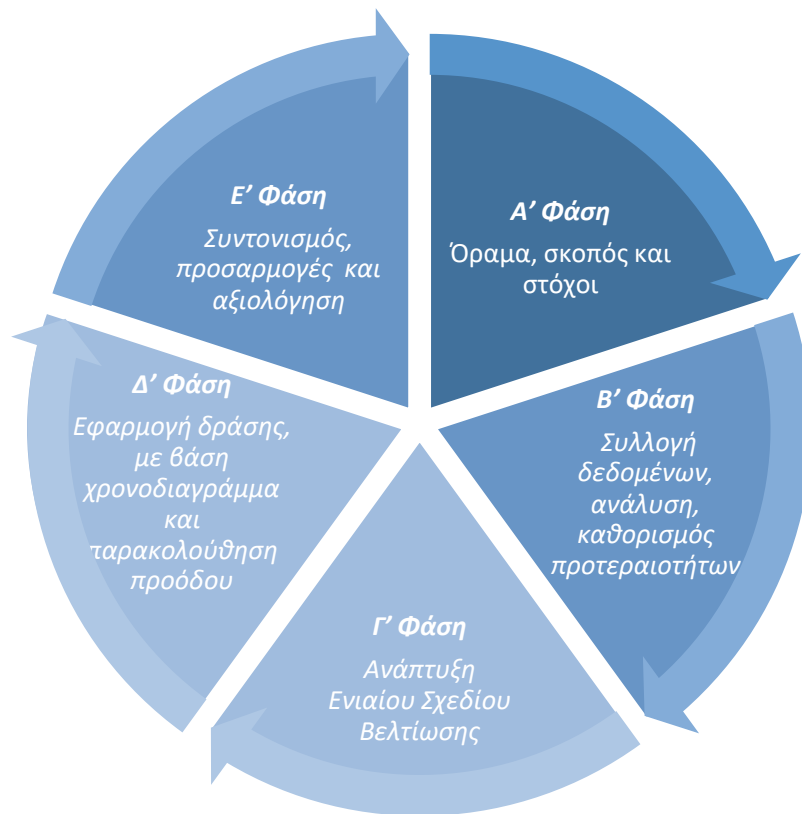
Η ετήσια έκθεση θα αποτελεί προϊόν αναστοχασμού των μελών του προσωπικού, θα συντάσσεται από την Ομάδα Συντονισμού και θα αποτελεί τη βάση για νέους σχεδιασμούς. Για τον λόγο αυτό κοινοποιείται:

- Στον σύλλογο διδασκόντων του σχολείου και
- Στον υπεύθυνο Επιθεωρητή.
- Στον Γενικό Επιθεωρητή

Οι ετήσιες εκθέσεις αυτοαξιολόγησης θα αξιοποιούνται επίσης ως βάση για την ανάπτυξη διαδικασίας συστηματικής διασφάλισης ποιότητας – κατά την επίσκεψη κλιμακίου αξιολόγησης ανά τριετία. Με τον τρόπο αυτό, θα διασφαλίζεται η σύνδεση της εσωτερικής διαδικασίας με την εξωτερική.

2.5 Φάσεις ανάπτυξης εσωτερικής αξιολόγησης

Η ανάπτυξη της διαδικασίας εσωτερικής αξιολόγησης θα αναπτύσσεται σε πέντε φάσεις, όπως φαίνεται στο πιο κάτω διάγραμμα. Η διαδικασία αυτή θα αναθεωρείται και εμπλουτίζεται σε ετήσια βάση, ώστε να παρέχεται η ευχέρεια προσαρμογής σε πιθανές αλλαγές που συμβαίνουν στο επίπεδο του συστήματος ή του σχολείου. Η ευχέρεια αλλαγών προσαρμογής, κατά το δεύτερο και τρίτο χρόνο του τριετούς κύκλου, θα έχει κυρίως χαρακτήρα αναθεώρησης και εμπλουτισμού.



Σημαντικό στοιχείο για την επιτυχία της εσωτερικής αξιολόγησης είναι ο σαφής προσδιορισμός του ευρύτερου πλαισίου, των βασικών φάσεων ανάπτυξης και του τρόπου ανάπτυξης της συνολικής διαδικασίας σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης του σχεδίου βελτίωσης. Το πλαίσιο, βάσει του οποίου θα διεξάγεται η εσωτερική αξιολόγηση, θα είναι το ίδιο με αυτό που θα αξιοποιείται κατά την εξωτερική αξιολόγηση. Μέσα στο πλαίσιο αυτό θα παρέχονται περιθώρια ευελιξίας, ώστε να μπορούν να γίνονται προσαρμογές στη βάση των αναγκών και των ιδιοτεροτήτων που ισχύουν στο κάθε σχολείο. Επίσης, θα παρέχεται υποστήριξη εφαρμογής τόσο από τον υπεύθυνο Επιθεωρητή όσο και από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο συντηρεί διαδικτυακή πλατφόρμα υποστήριξης της διαδικασίας, παρέχοντας τη δυνατότητα ηλεκτρονικής αξιοποίησης απλών εργαλείων - ερωτηματολογίων και άμεσης επεξεργασίας και ανάλυσης των αποτελεσμάτων, ώστε να κερδίζεται πολύτιμος χρόνος.

Ο Διευθυντής του σχολείου έχει τη γενική ευθύνη για τον συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής της διαδικασίας, καθώς και για την ουσιαστική εμπλοκή όλων των παραγόντων του σχολείου, σε όλες τις φάσεις ανάπτυξης της αυτοαξιολόγησης.

Πιο κάτω αναλύονται οι πέντε φάσεις ανάπτυξης της εσωτερικής αξιολόγησης:

Α΄ Φάση: Όραμα, σκοπός και στόχοι

Στην πρώτη φάση, το σχολείο καταγράφει τους μακροπρόθεσμους και μεσοπρόθεσμους στόχους του βάσει του οράματος και της αποστολής του. Η καταγραφή των στόχων θα αποτυπώνει τις προσδοκίες του σχολείου, αναφορικά με τις υπό έμφαση επιδιώξεις που θα προσδιορίσει. Οι στόχοι ουσιαστικά θα περιγράφουν τον προσανατολισμό της δράσης, ορίζοντας τις περιοχές στις οποίες θα αναπτυχθεί δράση βελτίωσης και θα ορίζονται με βάση:

- i. τις προτεραιότητες που τίθενται στο επίπεδο του εκπαιδευτικού συστήματος,
- ii. τις προτεραιότητες που ισχύουν στο ευρύτερο περιβάλλον του σχολείου και
- iii. τις ανάγκες που επισημάνθηκαν με βάση την εμπειρία των εκπαιδευτικών στο σχολείο.

Το στάδιο αυτό, η ολοκλήρωση του οποίου αναμένεται μέχρι τα μέσα Σεπτεμβρίου, περιλαμβάνει τις πιο κάτω ενέργειες:

- *Δημιουργία Ομάδας Συντονισμού (ΟΣ)*, στην οποία προεδρεύει ο Διευθυντής.
- *Καθορισμός (επιβεβαίωση) του Οράματος και της Αποστολής* και προσανατολισμός της δράσης με καθορισμό των κατευθύνσεων και σκοπών που θα περιλαμβάνει το Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας.
- *Προεργασία και συντονισμός από την ΟΣ* για συλλογή στοιχείων και δεδομένων που αφορούν στις βασικές κατευθύνσεις προσανατολισμού των στόχων που θα οριστούν. Για το σκοπό αυτό, γίνεται καταγραφή συγκεκριμένων εργαλείων ανάλογα με τα ζητήματα που θα διερευνηθούν.

Β΄ Φάση: Συλλογή δεδομένων, ανάλυση, καθορισμός προτεραιοτήτων

Στη δεύτερη φάση, το σχολείο επιχειρεί να ορίσει και να ιεραρχήσει τις προτεραιότητές του. Για το σκοπό αυτό, αξιοποιεί δεδομένα τα οποία συλλέγει μέσα από παρατηρήσεις, ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις και προηγούμενες αξιολογήσεις, ώστε να διερευνήσει τις ανάγκες που ισχύουν στο σχολείο. Οι ανάγκες αυτές μπορούν να αφορούν απαίτηση για ανταπόκριση σε εθνικές πολιτικές ή να απορρέουν από τα δεδομένα της υφιστάμενης κατάστασης στο σχολείο.

Το στάδιο αυτό, ολοκληρώνεται μέχρι τα μέσα Οκτωβρίου και περιλαμβάνει τις πιο κάτω ενέργειες για συλλογή και ανάλυση δεδομένων:

- Συλλογή δεδομένων με ευθύνη της ΟΣ. Η συλλογή δεδομένων μπορεί να γίνει με αξιοποίηση των πιο κάτω τρόπων:
 - Καταγραφή διδακτικού προσωπικού
 - Καταγραφή μαθητικού πληθυσμού
 - Παρατηρήσεις μαθημάτων
 - Ερωτηματολόγια
 - Αποτελέσματα από προηγούμενες αξιολογήσεις
 - Ανατροφοδότηση από γονείς μέσα από συζητήσεις (π.χ. Ανοιχτές συναντήσεις γονέων, Ιδιωτικές συναντήσεις κ.ά.)
 - Αναστοχασμός επί του Α.Π., πολιτικών και κατευθύνσεων σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.
 - Ανατροφοδότηση από μαθητές (μέσα από συζητήσεις ή και ερωτηματολόγια)
 - Πρακτικά Συνεδριάσεων προσωπικού.
 - Αποτελέσματα αρχικών διαγνώσεων για τα μαθησιακά επίπεδα ή των τελικών αξιολογήσεων προηγούμενης σχολικής χρονιάς.
 - Οποιαδήποτε άλλα στοιχεία αφορούν στις επιδόσεις των μαθητών (π.χ. αρχεία αξιολόγησης, αποτελέσματα δοκιμίων αλφαριθμητισμού στη Δημοτική Εκπαίδευση, τελικές βαθμολογίες προηγούμενου έτους στη Μέση/ Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευσης και Κατάρτιση), τις απουσίες ή τη συμπεριφορά τους.
 - Αρχεία και οποιαδήποτε άλλα δεδομένα αφορούν ιδιαίτερες ανάγκες ή επιτυχίες του σχολείου.

- Προκαταρκτική ανάλυση δεδομένων με ευθύνη της ΟΣ και κοινοποίηση των αποτελεσμάτων σε όλα τα μέλη του προσωπικού σε συνεδρία προσωπικού, ώστε να προετοιμαστούν για τη συζήτησή τους που θα ακολουθήσει. Η προκαταρκτική ανάλυση, προαιρετικά, μπορεί να παρουσιαστεί και προς τους γονείς.
- Συζήτηση και ανάλυση δεδομένων σε επόμενες συνεδρίες του προσωπικού και εμπλουτισμός. Βάσει του πλαισίου αξιολόγησης (παράγοντες, κριτήρια και δείκτες), καθορίζονται τα δυνατά και αδύνατα σημεία, καθώς και οι επιμέρους ανάγκες του σχολείου.

- Ιεράρχηση αναγκών και επιλογή. Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων και με τελική ευθύνη της ΟΣ γίνεται ιεράρχηση των αναγκών και καθορίζονται τελικά οι προτεραιότητες (οι παράγοντες με τη μεγαλύτερη ανάγκη βελτίωσης). Κάθε σχολείο έχει την ευχέρεια να επιλέξει μέχρι πέντε προτεραιότητες με βάση τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του σχολείου και λαμβάνοντας υπόψη προτεραιότητες που τίθενται σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.

Βοηθητικές ερωτήσεις που θα διευκολύνουν την εργασία της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων είναι και οι πιο κάτω:

- Πόσο καλά γίνεται στο σχολείο μας, π.χ. μια συγκεκριμένη δραστηριότητα;
- Πώς το γνωρίζουμε; Τι στοιχεία-αποδείξεις έχουμε;
- Πώς μπορούμε να βρούμε περισσότερα;
- Ποια είναι τα δυνατά μας σημεία;
- Ποιες είναι οι περιοχές που χρειάζονται βελτίωση; Πώς μπορούμε να τις βελτιώσουμε;

Γ' Φάση: Ανάπτυξη Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης

Στην τρίτη φάση, αφού έχουν ήδη ξεκαθαριστεί οι προτεραιότητες, καθορίζονται και αναπτύσσονται οι στρατηγικές βελτίωσης και συμπληρώνεται το σχέδιο βελτίωσης το οποίο αντιστοιχεί σε αναπτυξιακό σχεδιασμό δράσης για το εκπαιδευτικό έργο και σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης για τους εκπαιδευτικούς. Το Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης θα αποτελεί το έγγραφο το οποίο θα καθορίζει ξεκάθαρα την πολιτική και την πορεία την οποία προτίθεται να ακολουθήσει το σχολείο, με σκοπό την επίτευξη συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης. Το στάδιο αυτό είναι απαραίτητο να ολοκληρωθεί το αργότερο μέχρι το πρώτο δεκαήμερο Νοεμβρίου.

Στο σχέδιο αναμένεται να συγκλίνουν με στοχευμένο, πρακτικό και συνεκτικό τρόπο οι εκπαιδευτικές προτεραιότητες του σχολείου και του ΥΠΠ. Το σχολείο μπορεί να αξιοποιεί τυποποιημένα έντυπα τα οποία προτείνονται από το παρόν σχέδιο ή άλλο τύπο σχεδιασμού, περιλαμβάνοντας τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

- Όραμα,
- Αποστολή,
- Σκοποί – προτεραιότητες δράσης,
- Συγκεκριμένοι επιμέρους στόχοι ανά προτεραιότητα,
- Δράσεις οι οποίες θα οργανωθούν για την κάλυψη των αναγκών,
- Υλικοτεχνική υποδομή και τα μέσα που θα αξιοποιηθούν,
- Ανάθεση και κατανομή ρόλων και υπευθυνοτήτων,
- Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης κάθε δράσης,
- Αναμενόμενα αποτελέσματα κάθε δράσης ξεχωριστά,
- Άτομα, ομάδες ή οι φορείς οι οποίοι θα είναι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση της προόδου,
- Χρονικά σημεία κατά τα οποία το σχολείο συλλογικά ή ανά ομάδες εργασίας θα προχωρεί σε πιθανή αναθεώρηση του σχεδίου με βάση την πρόοδο που θα σημειώνεται και
- Τρόποι - μέθοδοι αξιολόγησης των επιδράσεων του σχεδίου γενικότερα.

Στην τρίτη φάση ανάπτυξης του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης, γίνεται συζήτηση του θέματος σε συνεδρίαση ή συνεδριάσεις προσωπικού τόσο για την προκαταρκτική συζήτηση και κατάθεση ιδεών όσο και για την τελική οριστικοποίηση. Τα αποτελέσματα της προκαταρκτικής διαδικασίας αξιοποιούνται από την ΟΣ για οριστικοποίηση του Σχεδίου το οποίο κοινοποιείται σε όλα τα μέλη του προσωπικού και στον υπεύθυνο Επιθεωρητή.

Δ' Φάση: Εφαρμογή δράσης, με βάση χρονοδιάγραμμα και παρακολούθηση προόδου

Η φάση της εφαρμογής ενεργοποιείται αμέσως μετά με την ολοκλήρωση του προηγούμενου σταδίου, μετά το πρώτο 10ήμερο Νοεμβρίου και ολοκληρώνεται με τη λήξη της σχολικής χρονιάς. Ταυτόχρονα, με την εφαρμογή ξεκινά και η παρακολούθηση της προόδου υλοποίησης του σχεδίου, μέσα από διαδικασίες κυρίως διαμορφωτικής αξιολόγησης. Η ΟΣ συνέρχεται τακτικά και βρίσκεται σε διαρκή συντονισμό για συζήτηση των επιμέρους πτυχών (τουλάχιστον μία φορά τον μήνα). Στον συνολικό σχεδιασμό, αναμένεται να υπάρξει ενσωμάτωση πρόνοιας για έγκαιρη παρέμβαση και λήψη διορθωτικών μέτρων, έτσι ώστε οι δράσεις να βελτιώνονται συνεχώς και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Αν και η παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου θα είναι διαρκής από την ΟΣ και τον Σύλλογο των Εκπαιδευτικών, θα υπάρχει και ένα χρονικό ορόσημο στο οποίο θα γίνεται τακτή ενδιάμεση αποτίμηση της προόδου και λήψη των αναγκαίων διορθωτικών μέτρων από την ολομέλεια των εκπαιδευτικών. Το ορόσημο αυτό τοποθετείται γύρω στο πρώτο δεκαήμερο του Μαρτίου, με εξαίρεση τη χρονιά κατά την οποία θα βρίσκεται σε εξέλιξη η εξωτερική αξιολόγηση. Κατά τη χρονιά ανάπτυξης της εξωτερικής αξιολόγησης, η ενδιάμεση αναθεώρηση και αξιολόγηση της ετήσιας δράσης θα ορίζεται τουλάχιστον δύο εβδομάδες, πριν από την επίσκεψη του κλιμακίου.

Ε' Φάση: Συντονισμός, προσαρμογές και αξιολόγηση

(Συμπεριλαμβανομένης και ανατροφοδότησης επί των αποτελεσμάτων αξιολόγησης)

Στην τελευταία φάση, έμφαση δίνεται στον τελικό συντονισμό, τις προσαρμογές και την αξιολόγηση της δράσης. Ύστερα και από τις ενδιάμεσες αναθεωρήσεις που θα γίνουν εντός Μαρτίου, η δράση συνεχίζει να αναπτύσσεται κανονικά και ταυτόχρονα εισέρχεται στο στάδιο της αξιολόγησης της παρατηρούμενης προόδου.

Στο τέλος της χρονιάς, αξιολογείται η συνολική επίδραση των επιμέρους δράσεων και η πρόοδος στη βελτίωση του σχολικού έργου ως προς τις διαδικασίες που ακολουθούνται και ως προς τα αποτελέσματα της μάθησης. Τα αποτελέσματα της

μάθησης αξιολογούνται με βάση τις εσωτερικές πρακτικές τις οποίες το σχολείο αποφασίζει να εφαρμόσει. Για παράδειγμα, μπορούν να αξιοποιηθούν οι συνήθεις διαδικασίες αξιολόγησης ή τα αποτελέσματα των τελικών εξετάσεων (για τη Μέση Εκπαίδευση) ή μια διαδικασία την οποία το σχολείο θα αποφασίσει.

Στη φάση αυτή, επιχειρείται μια προκαταρκτική αναθεώρηση του σχεδίου δράσης για την επόμενη σχολική χρονιά. Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης, στο τέλος κάθε έτους, θα αποτελέσουν τη βάση για τη λήψη αποφάσεων για τη συνέχιση ή όχι των δράσεων τη νέα σχολική χρονιά, με ενέργειες που να εστιάζουν είτε στις ίδιες περιοχές δράσης είτε σε άλλες. Οριστικές, βέβαια, αποφάσεις σχετικά με αυτό θα λαμβάνονται με τη νέα σχολική χρονιά.

Στο τέλος της σχολικής χρονιάς, κάθε σχολική μονάδα θα συντάσσει Έκθεση Εσωτερικής Αξιολόγησης, η οποία θα εγκρίνεται από τον διδασκαλικό/ καθηγητικό σύλλογο και θα καταχωρείται στο αρχείο του σχολείου. Η έκθεση αυτή θα εστιάζει στο τι έχει επιτευχθεί, πώς αυτό τεκμηριώνεται, ποια προβλήματα-δυσκολίες είχαν παρουσιαστεί και πώς αντιμετωπίστηκαν, τι εισηγήσεις μπορούν να γίνουν για την επόμενη σχολική χρονιά. Αντίγραφο της Έκθεσης κοινοποιείται και στον υπεύθυνο Επιθεωρητή και τον Γενικό Επιθεωρητή.

2.2 Οδηγός Εξωτερικής Αξιολόγησης Σχολικού Έργου

1. Εισαγωγή στην εξωτερική αξιολόγηση

Η εξωτερική αξιολόγηση θα εφαρμόζεται κάθε τρίτο έτος με βάση τον τριετή κύκλο αξιολόγησης που ακολουθεί το σχολείο. Μετά από δύο διαδοχικές χρονιές ανάπτυξης δράσης αυτοαξιολόγησης, η ενιαία διαδικασία συμπληρώνεται με την εφαρμογή εξωτερικής αξιολόγησης από κλιμάκιο επιθεωρητών. Σκοπός της εξωτερικής αξιολόγησης θα είναι αφενός να καταγράψει συμπεράσματα αναφορικά με την αναπτυξιακή δράση του σχολείου σε προκαθορισμένους τομείς και περιοχές, ακολουθώντας συγκεκριμένο πρωτόκολλο διαδικασιών και κριτήρια, και αφετέρου να καταθέσει εισηγήσεις για βελτίωση σε συγκεκριμένους τομείς και θεματικές περιοχές.

Η εξωτερική αξιολόγηση εφαρμόζεται από κλιμάκιο αξιολογητών στο οποίο συμμετέχει ο υπεύθυνος επιθεωρητής. Η εξωτερική αξιολόγηση θα αναπτύσσεται σε τρεις φάσεις εντός της σχολικής χρονιάς στην οποία εφαρμόζεται: α) Προκαταρκτική, β) Κυρίως εφαρμογή και γ) Ανατροφοδότηση και ανακοίνωση αποτελεσμάτων.

Κατά την επίσκεψη του κλιμακίου θα γίνονται παρατηρήσεις διδασκαλιών και μαθησιακών διαδικασιών, συναντήσεις με εμπλεκόμενα μέρη (διεύθυνση, εκπαιδευτικοί, μη εκπαιδευτικό προσωπικό, μαθητές και γονείς) και ανάλυση εγγράφων τα οποία μαρτυρούν τη σχολική πολιτική αναφορικά με την οργάνωση διοίκηση και με την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου (Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης, Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης, Προγραμματισμοί, Αξιολογήσεις, Κοινές Πολιτικές, Πρακτικά συνεδριάσεων, Ανακοινώσεις προς γονείς, Αλληλογραφία).

Η διαδικασία θα καταλήγει σε Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου και Ανατροφοδότησης με σκοπό την ανατροφοδότηση του σχολείου και την ενημέρωση της αρμόδιας αρχής. Η έκθεση τελικής αξιολόγησης θα κοινοποιείται στο σχολείο για σκοπούς ενημέρωσης και θα αρχειοθετείται ως επίσημο έγγραφο.

1.1 Βασικός Σκοπός Εξωτερικής αξιολόγησης

Το πλαίσιο διεξαγωγής της εξωτερικής αξιολόγησης παραμένει το ίδιο με αυτό της εσωτερικής αξιολόγησης. Καταλήγει σε «Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου», η οποία περιέχει συμπεράσματα και εισηγήσεις που αγγίζουν συνολικά τις πτυχές του σχολικού έργου ως προς τις: I. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση, II. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης, III. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών.

Βασικός σκοπός της εξωτερικής αξιολόγησης είναι:

- Να διαπιστώσει ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και οι εκπαιδευτικές πολιτικές και οδηγίες εφαρμόζονται με επάρκεια και σε ικανοποιητικό βαθμό, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του σχολείου και
- Να παρέχει ανατροφοδότηση στο σχολείο η οποία μπορεί να αξιοποιηθεί για διαμόρφωση των επόμενων σχεδιασμών υποστήριξης και για βελτίωση της διαδικασίας εσωτερικής αξιολόγησης

Κατά την αξιολόγηση των επιμέρους περιοχών αναφορικά με τις διαδικασίες διδασκαλίας - μάθησης και εκπαιδευτικής ηγεσίας, οι αξιολογητές θα εστιάσουν την προσοχή τους στις ιδιαιτερότητες του σχολείου και στην πρόοδο που έχει σημειώσει το σχολείο.

1.2 Προσανατολισμός αξιολόγησης που αποβλέπει στη βελτίωση με τη βοήθεια του κλιμακίου αξιολογητών

Η συνολική διαδικασία θα καταλήγει σε Έκθεση η οποία θα περιλαμβάνει:

- α) τα συμπεράσματα του Κλιμακίου Αξιολόγησης αναφορικά με την αναπτυξιακή δράση του σχολείου και τη γενικότερη εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου σε αυτό και
- β) τη διατύπωση συστάσεων και εισηγήσεων για τη βελτίωση της επίδοσης των σχολείων και για την ενδυνάμωση της δράσης του σχολείου για αυτοβελτίωση.

1.3 Συντονισμός εξωτερικής αξιολόγησης

Ένα από τα δύο μέλη Κλιμακίου των αξιολογητών, θα αναλαμβάνει την ευθύνη συντονισμού της εξωτερικής αξιολόγησης.

Το κλιμάκιο αξιολογητών μπορεί να αξιοποιεί παρατηρήσεις διαδικασιών, συνεντεύξεις, συζητήσεις, ερωτηματολόγια και άλλα μέσα για τη συλλογή δεδομένων για την κατάληξη σε συμπεράσματα και εισηγήσεις.

1.4 Διαδικασία και φάσεις ανάπτυξης

Η εξωτερική αξιολόγηση θα πραγματοποιείται κάθε τρία χρόνια. Θα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος μιας ενιαίας πολιτικής και πρακτικής που θα στοχεύει στη βελτίωση των διαδικασιών εφαρμογής του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και θα διαδέχεται την εφαρμογή της δράσης αυτοαξιολόγησης συμπληρώνοντας τη διαδικασία.

Η εξωτερική αξιολόγηση θα αναπτύσσεται σε τρεις φάσεις:

- i. Προκαταρκτική: πριν την επίσκεψη για σκοπούς προετοιμασίας για την επικείμενη αξιολόγηση,
- ii. Εφαρμογή της αξιολόγησης με επίσκεψη κλιμακίου αξιολόγησης στο σχολείο για σκοπούς παρατήρησης και συλλογής δεδομένων και
- iii. Τελική ανατροφοδότηση, μετά την αξιολόγηση.

i) Προκαταρκτική: Ενέργειες πριν την επίσκεψη για σκοπούς αξιολόγησης

Η διαδικασία εξωτερικής αξιολόγησης μπορεί να αρχίσει μετά την ολοκλήρωση του σχεδίου δράσης του σχολείου (Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας), κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς. Με την έναρξη της σχολικής χρονιάς, ο συντονιστής του κλιμακίου εξωτερικής αξιολόγησης ενημερώνει γραπτώς τον Διευθυντή του υπό αξιολόγηση σχολείου για τις ημερομηνίες της επικείμενης αξιολόγησης και τον παραπέμπει στον κατάλογο των εγγράφων που θα πρέπει το σχολείο να υποβάλει, πριν το τέλος Νοεμβρίου. Στον κατάλογο δεδομένων και εγγράφων θα περιλαμβάνονται τα ενιαία σχέδια βελτίωσης σχολικής μονάδας των τελευταίων δύο ετών, οι δύο τελευταίες ετήσιες εκθέσεις αυτοαξιολόγησης, τελευταία αναλυτική αξιολόγηση από το Κλιμάκιο και το ενιαίο σχέδιο βελτίωσης σχολικής μονάδας της τρέχουσας σχολικής χρονιάς.

Όλες οι ενέργειες στην προκαταρκτική φάση, στοχεύουν στην προετοιμασία της εφαρμογής της εξωτερικής αξιολόγησης και επιτρέπουν στο σχολείο να κάνει όλες τις αναγκαίες διευθετήσεις. Το σχολείο έχει την υποχρέωση να υποβάλει στους αξιολογητές το τελικό πρόγραμμα που θα ακολουθηθεί κατά την επίσκεψη, τουλάχιστον δυο εβδομάδες πριν την προγραμματισμένη ημερομηνία της εξωτερικής αξιολόγησης.

Με ευθύνη του διευθυντή του σχολείου γίνονται οι πιο κάτω ενέργειες:

- Ενημερώνονται οι εκπαιδευτικοί, τα μέλη του μη εκπαιδευτικού προσωπικού, οι μαθητές και ο Σύνδεσμος Γονέων για τον σκοπό και τις απαιτήσεις της Εξωτερικής Αξιολόγησης.
- Ετοιμάζονται και αποστέλλονται στους αξιολογητές όλα τα σχετικά δεδομένα και έγγραφα που θα ζητήσει το κλιμάκιο στην προκαταρκτική φάση (δεδομένα και έκθεση εσωτερικής αξιολόγησης τρέχουσας σχολικής χρονιάς, σχέδια δράσης, τελευταία προηγούμενη αναλυτική αξιολόγηση από το Κλιμάκιο, τρέχοντα ωρολόγια προγράμματα των εκπαιδευτικών, άλλα γραπτά κείμενα που

να τεκμηριώνουν την ανάπτυξη εκπαιδευτικών δράσεων και δράσεων επαγγελματικής ανάπτυξης προσωπικού)

- Μαζί με τα υπόλοιπα μέλη της επιτροπής αξιολόγησης του σχολείου, και σε συνεργασία με τον συντονιστή του κλιμακίου Εξωτερικής Αξιολόγησης, καταρτίζεται το πρόγραμμα που θα ακολουθηθεί κατά τη διενέργεια της Εξωτερικής Αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων των διδασκαλιών στις οποίες θα γίνει παρατήρηση. Ο Διευθυντής το υποβάλλει στον συντονιστή, τουλάχιστον δύο εβδομάδες πριν από την ημερομηνία της Εξωτερικής Αξιολόγησης.

ii) Εφαρμογή αξιολόγησης με επίσκεψη στο σχολείο: Παρατήρηση και Συλλογή Δεδομένων

Η επίσκεψη του κλιμακίου αξιολόγησης είναι δυνατόν να διαρκέσει δύο ημέρες και θα πραγματοποιείται έξι τουλάχιστον εβδομάδες μετά την ημερομηνία γραπτής ενημέρωσης, στην προκαταρκτική φάση, εντός της περιόδου Ιανουαρίου Απριλίου. Το κλιμάκιο εξωτερικής αξιολόγησης, κατά την παρουσία του στο σχολείο, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- ειδικές συναντήσεις με τον διευθυντή του σχολείου κατά τις οποίες αξιολογούνται θέματα όπως η εφαρμογή της πολιτικής του ΥΠΠ, η πολιτική του σχολείου, η διαχείριση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, η αξιολόγηση και ανάπτυξη του σχολικού έργου, τα εκπαιδευτικά προγράμματα στα οποία συμμετέχει το σχολείο, η οικονομική διαχείριση κτλ.
- συνάντηση με τη διευθυντική ομάδα
- συνάντηση με το Κεντρικό Μαθητικό Συμβούλιο,
- συνάντηση με διαθέσιμα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Συνδέσμου Γονέων.
- συνεδρίαση προσωπικού για υποστήριξη των σχεδιασμών δράσης από τον Σύλλογο και αξιολόγηση της μέχρι στιγμής εφαρμογής του
- παρατήρηση και αξιολόγηση μαθημάτων και μαθησιακών διαδικασιών. Στο πλαίσιο της επίσκεψης το κλιμάκιο παρακολουθεί μέχρι και τρεις διδασκαλίες σε διαφορετική ηλικιακή ομάδα και διαφορετικό προσανατολισμό (στη Μέση και Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση),
- παρατήρηση και αξιολόγηση του μαθησιακού περιβάλλοντος και του εξοπλισμού του σχολείου,
- συλλογή και μελέτη πρόσθετων δεδομένων σε σχέση με το έργο του σχολείου:
 - Φάκελος τήρησης πρακτικών συνεδρίας προσωπικού από την τελευταία εφαρμογή εξωτερικής αξιολόγησης
 - Αρχείο αναφορικά με την πρόοδο των μαθητών

- Πολιτική για προώθηση θετικής συμπεριφοράς και διασφάλιση πειθαρχίας στο σχολείο
- Δείγματα εργασιών μαθητών,
- Αξιολογήσεις μαθητών,
- Αποτελέσματα εκπαιδευτικών δράσεων και συμμετοχών σε προγράμματα
- Προγραμματισμοί εκπαιδευτικών κτλ.
- Προγράμματα και έγγραφα τεκμηρίωσης της συμπεριληπτικής πολιτικής του σχολείου αναφορικά με την ανταπόκριση στις ανάγκες μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες.
- πολιτική σχολείου για την πρόληψη και αντιμετώπιση αναλφαβητισμού.
- πολιτική ενημέρωσης των οικογενειών (ανακοινώσεις, αποστολή μηνυμάτων, διοργάνωση συναντήσεων, διευκόλυνση επισκέψεων, τηλεφωνική επικοινωνία και αξιοποίηση ιστοσελίδας).
- συνάντηση με το βοηθητικό προσωπικό (επιστάτες, γραμματειακό προσωπικό).
- οποιαδήποτε άλλη συνάντηση ή συλλογή στοιχείων κριθεί απαραίτητο από το κλιμάκιο Εξωτερικής Αξιολόγησης.
- προφορική προκαταρκτική ανατροφοδότηση της διευθυντικής ομάδας του σχολείου από το κλιμάκιο Εξωτερικής Αξιολόγησης, με τη λήξη της αξιολόγησης.

Η επίσκεψη στο σχολείο για σκοπούς αξιολόγησης θα ολοκληρώνεται με συνεδρίαση του Συλλόγου Διδασκόντων στην οποία προεδρεύει ο διευθυντής. Κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης γίνεται συζήτηση γύρω από θέματα που αφορούν στην εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου στο σχολείο. Το κλιμάκιο επιθεωρητών παρευρίσκεται στη συνεδρίαση και μπορεί να θέσει κάποια ερωτήματα προς συζήτηση. Το κλιμάκιο παρουσιάζει τις πρώτες διαπιστώσεις του από τη διαδικασία αξιολόγησης.

iii) Τελική ανατροφοδότηση, μετά την αξιολόγηση

Κατάθεση «Έκθεσης Αξιολόγησης και Ανατροφοδότησης»

Εντός δύο εβδομάδων από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, το κλιμάκιο Εξωτερικής Αξιολόγησης ετοιμάζει και αποστέλλει στο σχολείο Προκαταρκτικό Σχέδιο Έκθεσης Αξιολόγησης, για να τεθεί ενώπιον του Συλλόγου των Εκπαιδευτικών σε ειδική συνεδρίαση. Εντός δύο εβδομάδων, ο Σύλλογος τοποθετείται γραπτώς επί του Σχεδίου (με σχόλια ή παρατηρήσεις) και το αποστέλλει στον συντονιστή, για να ληφθούν υπόψη παρατηρήσεις αναφορικά με λάθη ή παραλείψεις.

Εντός δύο εβδομάδων από την παραλαβή των παρατηρήσεων του Συλλόγου, το Κλιμάκιο ετοιμάζει και αποστέλλει την «Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου»,

(τυποποιημένο έγγραφο), η οποία με ευθύνη του σχολείου θα κοινοποιείται στα μέλη του Συλλόγου των Εκπαιδευτικών.

1.5 Προσανατολισμός και εστίαση παρατηρήσεων κατά την εξωτερική αξιολόγηση

Κατά την εφαρμογή της εξωτερικής αξιολόγησης, τρεις θεματικές περιοχές θα κατευθύνουν τις ενέργειες του κλιμακίου:

- I. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση
- II. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης
- III. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών

Το κλιμάκιο επιθεωρητών αξιολογεί το εκπαιδευτικό έργο με βάση τις τρεις θεματικές περιοχές, με σκοπό να διαπιστωθεί, αν η προσέγγιση που το σχολείο ακολουθεί είναι αποτελεσματική. Η διαδικασία αυτή θα επιτρέπει στο κλιμάκιο, α) να επισημαίνει καλές πρακτικές και β) ανάγκες ή περιθώρια βελτίωσης σε τρεις συγκεκριμένους τομείς δράσης:

I. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση

Οι αξιολογητές θα αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα της ηγεσίας, οργάνωσης και διοίκησης, αξιολογώντας τον βαθμό στον οποίο:

1. Μπορεί να επιδείξει ένα φιλόδοξο όραμα, μία δομημένη αποστολή με προτεραιότητες και να έχει μεγάλες προσδοκίες για το τι μπορούν να επιτύχουν όλοι οι μαθητές
2. Οι δραστηριότητες επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης έχουν ως στόχο τη βελτίωση της πρακτικής του προσωπικού και της διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης
3. Αξιολογεί την ποιότητα του Ενιαίου Σχεδίου Ανάπτυξης μέσω αυτοαξιολόγησης, λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις των μελών της σχολικής κοινότητας και αξιοποιεί τα ευρήματα για την ανάπτυξη της ικανότητας για βελτίωση
4. Παρέχει προγράμματα μάθησης και εκπαίδευσης που να έχουν το κατάλληλο εύρος, βάθος και συνάφεια, ώστε να ανταποκρίνονται στο αναλυτικό πρόγραμμα και να πληρούν τις ανάγκες και τα συμφέροντα των μαθητών
5. Ακολουθεί μία δομημένη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
6. Τηρεί μία διαδικασία ασφάλειας και υγείας τόσο σωματικής όσο και πνευματικής.
7. Ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών για τη διάχυση ανάπτυξης της επαγγελματικής γνώσης εντός του σχολείου και την ανταλλαγή τεχνογνωσίας για την συνεχή ανάπτυξη ικανοτήτων.
8. Προωθεί τη συνεργασία με άλλα σχολεία (εσωτερικού ή/και εξωτερικού).
9. Προωθεί ενεργά πολιτικές την ισότητα και τη διαφορετικότητα, πολιτικές για αναχαίτιση του σχολικού εκφοβισμού και των διακρίσεων, με σκοπό να

περιοριστούν κενά στα επιτεύγματα μεταξύ διαφορετικών ομάδων παιδιών και μαθητών.

10. Εφαρμόζει πολιτικές σύνδεσης του σχολικού έργου με την οικογένεια και την ευρύτερη κοινωνία.
11. Προωθεί ενεργά αποδεχτές αξίες της κοινωνίας.

II. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης

Οι αξιολογητές θα αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας, της μάθησης και της αξιολόγησης της προόδου και των επιτευγμάτων των μαθητών, λαμβάνοντας υπόψη τον βαθμό στον οποίο:

1. Οι εκπαιδευτικοί έχουν σταθερά υψηλές προσδοκίες για το τι μπορεί να επιτύχει κάθε μαθητής.
2. Οι πληροφορίες αξιολόγησης συγκεντρώνονται από διάφορες μορφές αξιολόγησης.
3. Οι πληροφορίες αξιολόγησης χρησιμοποιούνται για τον σχεδιασμό κατάλληλων στρατηγικών διδασκαλίας και μάθησης, συμπεριλαμβανομένου του εντοπισμού των μαθητών που χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη.
4. Εκτός από την περίπτωση των πολύ μικρών ηλικιών, οι μαθητές να έχουν καλή αντίληψη των μεθόδων βελτίωσης των αποτελεσμάτων τους, να λαμβάνουν χρήσιμη και εποικοδομητική ανατροφοδότηση από το διδακτικό προσωπικό και, κατά περίπτωση, οι γονείς/κηδεμόνες/ λοιπά μέλη της οικογένειας, να κατανοούν τον τρόπο βελτίωσης των μαθητών και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συμβάλουν σε αυτό.
5. Η σχέση του διδακτικού προσωπικού με τους γονείς/κηδεμόνες/μέλη της οικογένειας συμβάλλει στην κατανόηση των δυνατοτήτων των μαθητών τους, ώστε να κατανοούν και σχεδιάζουν τρόπους βελτίωσης.
6. Προσφέρεται ισότητα των ευκαιριών και αναγνωρίζεται η διαφορετικότητα μέσω της διδασκαλίας και της μάθησης.

III. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών

Οι επιθεωρητές θα αξιολογήσουν την προσωπική εξέλιξη, τη συμπεριφορά και την ευημερία των μαθητών παρατηρώντας τον βαθμό στον οποίο το Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας προωθεί με επιτυχία πολιτικές και υποστηρίζει έμπρακτα τους μαθητές στα ακόλουθα:

1. Προσήλωση στην επίτευξη και την αφοσίωση στη μάθηση, υποστηριζόμενη από μια θετική κουλτούρα εντός τάξης και εντός σχολείου.
2. Προώθηση πνεύματος αυτοπεποίθησης και αυτογνωσίας.

3. Ενημέρωση για τις επιλογές που προσφέρονται στους μαθητές για το επόμενο στάδιο της εκπαίδευσης τους ή της απασχόλησής τους.
4. Κατανόηση τρόπων προστασίας από κινδύνους όπως η κατάχρηση, η σεξουαλική εκμετάλλευση και η ακραία συμπεριφορά συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικών δικτύωσης.
5. Προσφορά γνώσης και πληροφόρησης μεθόδων για τη σωματική και συναισθηματική τους υγεία και ακεραιότητα.
6. Την προσωπική ανάπτυξη, ώστε να είναι καλά προετοιμασμένοι να σέβονται τους άλλους και να συμβάλλουν στην ευρύτερη κοινωνία και ζωή στη Κύπρο.

Επισυνάπτεται λίστα με κριτήρια αξιολόγησης.

2. Διαχείριση αποτελεσμάτων Εξωτερικής Αξιολόγησης σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος

Οι Εκθέσεις Εξωτερικής Αξιολόγησης, συλλέγονται και μελετώνται από τις Διευθύνσεις κάθε βαθμίδας και στις περιπτώσεις όπου κρίνεται αναγκαίο και ωφέλιμο, αναπτύσσονται υποστηρικτικές δράσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν: προγράμματα επιμόρφωσης σε σχολική βάση, στήριξη εκπαιδευτικών και διευθυντή. Επίσης, κατά τα επόμενα έτη για περίοδο που θα ορίζεται με ευθύνη της Διεύθυνσης (ανά βαθμίδα) κρίνεται αναγκαία η εμπλοκή συμβούλων στο πρόγραμμα επαγγελματικής μάθησης.

Αφού ολοκληρωθεί όλη η διαδικασία Εξωτερικής Αξιολόγησης, ο συντονιστής του Κλιμακίου αποστέλλει αντίγραφο της Έκθεσης Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου στις αντίστοιχες Διευθύνσεις και στη Μονάδα Πολιτικής και Στρατηγικού Σχεδιασμού του Υπουργείου. Στην περίπτωση που υπάρχουν εισηγήσεις που αφορούν εξειδικευμένα μεμονωμένα σχολεία ή ομάδα σχολείων, το ΠΙ μπορεί να προτείνει συγκεκριμένες δράσεις οι οποίες θα κοινοποιούνται στα επηρεαζόμενα σχολεία.

Οι Γενικές Εκθέσεις είναι δυνατόν να αξιοποιηθούν για σχεδιασμό προγραμμάτων επιμόρφωσης και γενικότερα για χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής, καθορισμό προτεραιοτήτων, στοχοθέτησης και εστίασης σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

A. Ηγεσία, Οργάνωση και Διοίκηση

1. Ο Διευθυντής του σχολείου έχει ένα σαφές όραμα για το σχολείο και, σε συνεργασία με την υπόλοιπη ομάδα εσωτερικής αξιολόγησης, προωθεί και υποστηρίζει μια κοινότητα επαγγελματικής μάθησης (professional learning community) στους τομείς της μάθησης, της διδασκαλίας και της αξιολόγησης. Συγκεκριμένα:

- Αναγνώριση των δυνατών σημείων, των αναγκών και των προκλήσεων που πιθανώς να αντιμετωπίζει ή να αντιμετωπίσει το σχολείο στην προσπάθεια να εφαρμόσει αλλαγές για να προωθηθεί το όραμα και οι στόχοι.
- Η συνεχής αξιολόγηση και στήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης έχει θεσπιστεί, μεταξύ άλλων, μέσω ενός καθιερωμένου συστήματος επίσημων παρατηρήσεων και δέσμευσης για την προώθηση ορθών πρακτικών και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Υιοθετείται μία προσέγγιση συνεχούς επαγγελματικής βελτίωσης.
- Το σχολείο επιδιώκει συνεργασίες με την κοινότητα.

2. Το σχολείο διαθέτει αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικής αξιολόγησης που ενημερώνουν το Ενιαίο Σχέδιο Ανάπτυξης του σχολείου. Η τεκμηρίωση Ενιαίου Σχεδίου Ανάπτυξης του σχολείου έχει την κατάλληλη δομή, το περιεχόμενο και τη μορφή που διευκολύνουν την αποτελεσματική εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση. Συγκεκριμένα:

- Οι διαδικασίες εσωτερικής αναθεώρησης και ο προγραμματισμός ανάπτυξης ακολουθούν τις αρχές της διαφάνειας και της λογοδοσίας και εμπλέκουν όλους τους ενδιαφερόμενους.
- Η τεκμηρίωση του Ενιαίου Σχεδίου Ανάπτυξης έχει την κατάλληλη δομή, περιεχόμενο και μορφή.
- Γίνεται κατάλληλη παρακολούθηση όλου του προσωπικού στην υλοποίηση του Ενιαίου Σχεδίου Δράσης.
- Γίνεται διαχείριση των δράσεων με τρόπο που να υποστηρίζεται η ισότητα και η δίκαιη μεταχείριση
- Γίνεται αναγνώριση επιτευγμάτων και των αναγκών.

3. Οι κατάλληλες δομές και η καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων διασφαλίζουν την αποτελεσματική διοίκηση του σχολείου και τη συνοχή σε όλες τις δράσεις. Συγκεκριμένα:

- Οι ρόλοι και τα καθήκοντα των διαφόρων μελών του προσωπικού είναι σαφώς καθορισμένα και εξασφαλίζεται η επικοινωνία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας σε όλες τις ενέργειες και διαδικασίες .
- Το σχολείο διαθέτει πολιτικές που είναι εύκολα προσβάσιμες και χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά.
- Το σχολείο μεγιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των ανθρώπινων πόρων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιότητες και τις ικανότητές τους, ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζει τις ανάγκες τους μέσω της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Οι πόροι του σχολείου στοχεύουν στη βελτίωση των καθορισμένων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων για όλους τους μαθητές.

B. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης

1. Το όραμα και οι στόχοι συμβαδίζουν με το Α.Π.
 - Το περιβάλλον του σχολείου ενθαρρύνει μία θετική σχέση μεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών και οικογένειας.
 - Δημιουργία ενός ευχάριστου περιβάλλοντος μάθησης.
2. Περιβάλλον Τάξης – Οι εκπαιδευτικοί σχεδιάζουν και παραδίδουν μαθήματα μέσα σε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς στις διαφορετικές ανάγκες, ικανότητες και προτιμήσεις. Συγκεκριμένα:
 - Οι εκπαιδευτικοί σχεδιάζουν έναν αποτελεσματικό τρόπο παράδοσης του μαθήματος. Σχεδιάζουν το μάθημα έχοντας σαφή μαθησιακά αποτελέσματα, δομημένες δραστηριότητες αλληλεπίδρασης και εργασίες, για να στοχεύσουν διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες μάθησης. Οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται το σχέδιο εργασίας και το σχετικό υλικό διδασκαλίας με τους συναδέλφους.
 - Υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, μία επιτυχής διαχείριση της τάξης και ουσιαστική αλληλεπίδραση με τους μαθητές. Οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται προς όφελος όλων των μαθητών.
 - Οι εκπαιδευτικοί υιοθετούν ένα σαφές και δομημένο πλάνο μαθήματος. Χρησιμοποιούν μια δημιουργική προσέγγιση διδασκαλίας που εμπλέκει και ενθαρρύνει τους μαθητές.
 - Οι μαθητές σημειώνουν πρόοδο, συμμετέχουν ενεργά στο μάθημα, συνεργάζονται με συμμαθητές και αναζητούν υποστήριξη, όταν απαιτείται.
 - Γίνεται καταγραφή της αναγκαίας υποδομής και του τρόπου που έγινε χρήση του σχολικού εξοπλισμού.

3. Υποστήριξη μάθησης – Η πολιτική αξιολόγησης του σχολείου μέσω της διαμορφωτικής, διαγνωστικής και τελικής αξιολόγησης. Συγκεκριμένα:
 - Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν διαμορφωτική αξιολόγηση.
 - Η πολιτική αξιολόγησης του σχολείου καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς να εμπλέξουν τους μαθητές τους σε μια ποικιλία στρατηγικών αξιολόγησης που θα ανταποκρίνεται σε διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες.
 - Οι εκπαιδευτικοί καταγράφουν και αναλύουν την απόδοση των μαθητών, για να τους ενημερώσουν για τη βελτίωση τους. Οι γονείς ενημερώνονται τακτικά για την πρόοδο των παιδιών τους.
4. Συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών. Το σχολείο προσφέρει ευκαιρίες συνεργασίας μεταξύ συναδέλφων για επαγγελματική ανάπτυξη και ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας.

Γ. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών

1. Το σχολείο υποστηρίζει τους μαθητές να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Συγκεκριμένα:
 - Οι μαθητές αναπτύσσουν αυτοπεποίθηση που υποστηρίζεται από το σχολικό ήθος.
 - Το σχολείο εντοπίζει και αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις διαφορετικές μαθησιακές ανάγκες των μαθητών.
 - Το σχολείο εμπλέκει τους γονείς ή/και προσφέρει εξειδικευμένη υποστήριξη από εσωτερικούς/ εξωτερικούς φορείς προς όφελος των μαθητών.
2. Επικρατεί αίσθημα αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών. Συγκεκριμένα:
 - Ο αμοιβαίος σεβασμός προωθείται ενεργά από το σχολείο και επικρατεί μεταξύ των διαφόρων μελών της κοινότητάς του σχολείου.
 - Το σχολείο εφαρμόζει πολιτικές για την προώθηση θετικής συμπεριφοράς και την αύξηση της ευημερίας των μαθητών στο σχολείο, σύμφωνα με τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και σύμφωνα με τις εγκυκλίους- οδηγίες του ΥΠΠ.
3. Το σχολείο υποστηρίζει την ευημερία των μαθητών και την υγιή προσωπική τους ανάπτυξη. Συγκεκριμένα:
 - Το σχολείο προσφέρει πληροφόρηση για κατανόηση τρόπων προστασίας από κινδύνους (όπως η κατάχρηση, η σεξουαλική εκμετάλλευση συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του διαδικτύου και των μέσων κοινωνική δικτύωσης).

- Πολιτικές διασφάλισης της προστασίας των μαθητών, οι οποίες προωθούν την ευημερία τους.
- Προωθούνται τρόποι αξιοποίησης της μάθησης για καλύτερη σταδιοδρομία, ώστε όλοι οι μαθητές να είναι καλά προετοιμασμένοι για το επόμενο στάδιο εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης.

Ενδεικτικά Εργαλεία

- Ενιαίο Σχέδιο Βελτίωσης Σχολικής Μονάδος
- Ετήσια Έκθεση Αυτό-Αξιολόγησης
- Χρονοδιάγραμμα Εσωτερικής Αξιολόγησης
- Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου και Ανατροφοδότηση
- Χρονοδιάγραμμα Εξωτερικής Αξιολόγησης
- Προτεινόμενο Σχέδιο Δράσης από Κλιμάκιο Επιθεωρητών
- Ενημέρωση Οικογένειας
- Ερωτηματολόγιο προς Οικογένεια
- Ερωτηματολόγιο Προς Διδακτικό Προσωπικό
- Παρατήρηση Νηπιαγωγείου
- Παρατήρηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας
- Συνεντεύξεις

ΟΝΟΜΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

ΕΝΙΑΙΟ ΣΧΕΔΙΟ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΣ

1. Μέλη της Ομάδας Εσωτερικής Αξιολόγησης

Όνομα:	Τίτλος:
Όνομα:	Τίτλος:
Όνομα:	Τίτλος:
Όνομα:	Τίτλος:
Όνομα:	Τίτλος:

2. Το Όραμα και η Αποστολή

Όραμα

Το όραμα επικεντρώνεται στο μέλλον. Παρέχει μία ευρεία εικόνα του μέλλοντος, δηλαδή πώς θα θέλαμε το σχολείο να μοιάζει στο άμεσο μέλλον. Όραμα είναι μια μακροπρόθεσμη προοπτική. Αυτό παρουσιάζεται σε μία πρόταση ή μια σύντομη παράγραφο.

(Περιγράψτε το όραμα που αναμένετε το σχολείο να πετύχει με το τέλος της 3ετίας και που οι στόχοι παρακάτω θα ανταποκρίνονται στην πραγματοποίηση του συγκεκριμένου οράματος. Το σχολείο είναι απαραίτητο να βλέπει μπροστά και να έχει μία μακροπρόθεσμη στρατηγική που θα οδηγήσει το σχολείο στη βελτίωση).

Αποστολή

Μία δήλωση αποστολής επικεντρώνεται στο παρόν. Η απάντηση πρέπει να είναι σύντομη και περιεκτική (περίπου μία πρόταση έως μία σύντομη παράγραφο). Περιγραφή ποιοι είμαστε και τι κάνουμε ως σχολείο. Αναμένεται να γίνει περιγραφή της πρόθεσης η οποία σχετίζεται με τις εκπαιδευτικές ανάγκες, το αναλυτικό περιεχόμενο και τις κατάλληλες εκπαιδευτικές τεχνικές και μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν στη συνέχεια. Καθορίζει τους θεμελιώδεις σκοπούς ενός οργανισμού, περιγράφοντας συνοπτικά γιατί υπάρχει και τι κάνει για να επιτύχει το όραμά του.

3. Συλλογή Δεδομένων

A. Συλλογή δεδομένων

Επιλέξτε τις πηγές πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους προς ενημέρωση του ετήσιου Ενιαίου Πλάνου Αξιολόγησης. Αν υπήρξαν και άλλες πηγές μπορείτε να τις προσθέσετε.

Καταγραφή διδακτικού προσωπικού	Αποτελέσματα από προηγούμενες αξιολογήσεις
Καταγραφή μαθητικού πληθυσμού	Ανατροφοδότηση από γονείς και λοιπούς ενδιαφερομένους
Παρατηρήσεις μαθημάτων	Αναστοχασμός επί του Α.Π., πολιτικών, κατευθύνσεων
Πρακτικά Συνεδρίων	Ανατροφοδότηση από μαθητές
Ερωτηματολόγια από διάφορους ενδιαφερόμενους	Αρχείο αναφορικά με την πρόοδο των μαθητών
Προγραμματισμός εκπαιδευτικών	Συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης
Άλλο:	Άλλο:

B. Ανάλυση Δεδομένων

Καταγραφή των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την συλλογή δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα, να επισημανθούν τα χαρακτηριστικά του σχολείου ξεχωρίζοντας τα πλεονεκτήματα (δηλαδή τα σημεία που έχετε κάποιο έλεγχο και έχουν θετικό αντίκτυπο), τις ιδιαιτερότητες (θετικά και αρνητικά στοιχεία που υφίστανται και δεν έχετε άμεσο έλεγχο), και τα μειονεκτήματα (τα σημεία που έχετε έλεγχο και δεν βοηθούν στην ενδυνάμωση του σχολείου).

Κατά την εσωτερική αξιολόγηση αυτό που έχει σημασία είναι οι απαντήσεις που θα συλλεχθούν από τα παραπάνω δεδομένα να βοηθήσουν να απαντηθούν τα παρακάτω ερωτήματα:

1. Σε ποια θέματα το σχολείο είναι καλό;
2. Σε ποια θέματα χρειάζεται βελτίωση;
3. Ποιος μπορεί να βοηθήσει;

(Μπορείτε να απαντήσετε τα ερωτήματα σας με βάση τους παρακάτω τομείς: Α. Δημογραφικά Στοιχεία, Β. Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση, Γ. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης και Δ. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών).

4. Προτεραιότητες Σχολείου

Α. Καθορισμός Στόχων Ανάπτυξης Προτεραιοτήτων

Με βάση την ανάλυση των δεδομένων να γίνει έναρξη συζήτησης σχετικά με τον σχεδιασμό αναπτυξιακών στόχων που θα πρέπει να εφαρμοστούν τα επόμενα 3 έτη. Οι στόχοι θα πρέπει να χωριστούν ανά έτος. Η συζήτηση μπορεί να διεξαχθεί και σε μικρότερες ομάδες με τη συνεργασία των λοιπών εκπαιδευτικών (ανά θεματική, έτος, κλπ.).

Οι στόχοι πρέπει να ενσωματώνονται στο πλαίσιο του οράματος και της αποστολής, με άλλα λόγια πρέπει να πηγάζουν από το όραμα και την αποστολή. Οι στόχοι πρέπει να αντανακλούν την πραγματική κατάσταση του σχολείου και να αναφέρονται σε μετρήσιμα αποτελέσματα. Ενώ το όραμα προσβλέπει στο απώτερο μέλλον και η αποστολή εκφράζει την τωρινή κατάσταση και το άμεσο μέλλον, οι στόχοι πρέπει να περιλαμβάνουν μια συγκεκριμένη χρονική προθεσμία για την ολοκλήρωσή τους. Οι στόχοι πρέπει να είναι εφικτοί και να αποτελούν πρόκληση για το σχολείο και τους εργαζομένους του, ώστε να τους επιτύχουν.

Στόχοι Ανάπτυξης Προτεραιοτήτων	
1 ^{ος} Στόχος Ανάπτυξης Προτεραιότητας:	
2 ^{ος} Στόχος Ανάπτυξης Προτεραιότητας:	
3 ^{ος} Στόχος Ανάπτυξης Προτεραιότητας:	
4 ^{ος} Στόχος Ανάπτυξης Προτεραιότητας:	
5 ^{ος} Στόχος Ανάπτυξης Προτεραιότητας:	

B. ΕΝΙΑΙΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Ευρύτερη θεματική Προτεραιότητας:					
Στόχος Ανάπτυξης	Τι; Και Γιατί; (με βάση τη λίστα που φτιάχτηκε το σημείο 4.Α.)				
Κριτήριο Επιτυχίας	Κάντε ερωτήσεις όπως: Μέχρι το τέλος της σχολικής χρονιάς ποια είναι βελτίωση που αναμένετε σε αυτόν τον τομέα ανάπτυξης; Πώς θα ξέρετε ότι έχετε επιτύχει τον στόχο; Ποιο το όφελος για τους μαθητές μετά την εφαρμογή αυτού του στόχου;				
Σύνδεση με εθνική πολιτική:	Προσδιορίστε σε ποια εθνική πολιτική ανταποκρίνεται;				
Εφαρμογή:	Συγκεκριμένο έτος; Συγκεκριμένη θεματική; Ολόκληρο το σχολείο;				
Δράση	Στάδια	Χρονοδιάγραμμα	Συντονιστής	Λοιπή Ομάδα και πόροι	Έλεγχος και Αξιολόγηση
Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη	Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;	Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων	Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης	Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κλπ.	Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.
Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη	Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;	Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων	Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης	Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κλπ.	Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.

<p>Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη</p>	<p>Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;</p>	<p>Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων</p>	<p>Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης</p>	<p>Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κτλ.</p>	<p>Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.</p>
--	---	---	---	--	--

5. Σχέδιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Με βάση την πολιτική στήριξης για Επαγγελματική Μάθηση των εκπαιδευτικών που προσφέρει το Π.Ι., η Διεύθυνση του σχολείου μπορεί να προγραμματίσει δράσεις που μπορούν να υποστηρίξουν την Επαγγελματική Μάθηση στο σχολείο, βάσει των προτεραιοτήτων που έχουν καθοριστεί πιο πάνω. Κάθε σχολείο έχει τη δυνατότητα να εξειδικεύει το περιεχόμενο, οργανώνοντας, παρακολουθώντας και ενημερώνοντας με νέα στοιχεία την πορεία Επαγγελματικής Μάθησης των εκπαιδευτικών.

Επαγγελματική Ανάπτυξη

Θέμα	Χρονοδιάγραμμα

ΟΝΟΜΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Ετήσια Έκθεση Αυτοαξιολόγησης

Όραμα

Αποστολή

Συλλογή δεδομένων

(Απλή καταγραφή των δεδομένων που συλλέχθηκαν)

Καταγραφή Αποτελεσμάτων

(Καταγραφή των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την συλλογή δεδομένων)

Στόχοι Ανάπτυξης Προτεραιοτήτων

Ενιαίο Σχέδιο Δράσης

Ευρύτερη θεματική Προτεραιότητας:					
Στόχος Ανάπτυξης	Τι; Και Γιατί; (με βάση τη λίστα που φτιάχτηκε το σημείο 4.Α.)				
Κριτήριο Επιτυχίας	Κάντε ερωτήσεις όπως: Μέχρι το τέλος της σχολικής χρονιάς ποια είναι βελτίωση που αναμένετε σε αυτόν τον τομέα ανάπτυξης; Πώς θα ξέρετε ότι έχετε επιτύχει τον στόχο; Ποιο το όφελος για τους μαθητές μετά την εφαρμογή αυτού του στόχου;				
Σύνδεση με εθνική πολιτική:	Προσδιορίστε σε ποια εθνική πολιτική ανταποκρίνεται;				
Εφαρμογή:	Συγκεκριμένο έτος; Συγκεκριμένη θεματική; Ολόκληρο το σχολείο;				
Δράση	Στάδια	Χρονοδιάγραμμα	Συντονιστής	Λοιπή Ομάδα και πόροι	Έλεγχος και Αξιολόγηση
Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη	Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;	Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων	Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης	Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κλπ.	Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.
Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη	Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;	Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων	Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης	Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κλπ.	Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.

<p>Ποια δράση θα πραγματοποιηθεί; Ποια δράση θα αναλάβει το προσωπικό να εκτελέσει, για να επιτευχθεί ο στόχος προτεραιότητας για την ανάπτυξη</p>	<p>Πώς θα εκτελεστεί αυτή η δράση; Ποια βήματα θα ακολουθηθούν, για να υλοποιηθεί η δράση που θα ακολουθηθεί;</p>	<p>Πότε; Αναφέρετε διάρκεια, ημερομηνία ολοκλήρωσης ή/και αναθεώρησης των βημάτων</p>	<p>Ποιος; Ονομάστε το άτομο που θα είναι υπεύθυνο παρακολούθησης και ολοκλήρωσης της δράσης</p>	<p>Λοιπά μέλη που μπορεί, αν χρειάζεται, να συνεισφέρουν. Χρήματα, μέσα, υλικά, κλπ.</p>	<p>Αναφέρετε το άτομο που θα πραγματοποιήσει τον έλεγχο και αξιολόγηση, καθώς και τα εργαλεία που θα χρησιμοποιήσει για την αξιολόγηση και τον έλεγχο.</p>
Κλπ.					

Αποτελέσματα

- 1. Σε ποια θέματα τα αποτελέσματα ήταν θετικά;*
- 2. Σε ποια θέματα χρειάζεται βελτίωση;*
- 3. Ποιος μπορεί να βοηθήσει;*

Σχέδιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Λαμβάνοντας υπόψη την πολιτική στήριξης για Επαγγελματική Μάθηση των εκπαιδευτικών που προσφέρει το Π.Ι., η Διεύθυνση του σχολείου μπορεί να προγραμματίσει δράσεις που μπορούν να υποστηρίξουν την Επαγγελματική Μάθηση στο σχολείο με βάση τις προτεραιότητες που έχει καθορίσει πιο πάνω. Κάθε σχολείο έχει τη δυνατότητα να εξειδικεύει το περιεχόμενο, οργανώνοντας, παρακολουθώντας και ενημερώνοντας με νέα στοιχεία την πορεία Επαγγελματικής Μάθησης των εκπαιδευτικών.

Επαγγελματική Ανάπτυξη

Θέμα	Χρονοδιάγραμμα

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Σεπτέμβριος

- Ετοιμασία Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης

Οκτώβριος

- Ολοκλήρωση Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης
- Έναρξη Ενιαίου Σχεδίου Δράσης

Ιούνιος

- Ολοκλήρωση ετήσιων στόχων
- Ετοιμασία Ετήσιας Έκθεσης

ΟΝΟΜΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

Έκθεση
Αξιολόγησης
Εκπαιδευτικού Έργου και
Ανατροφοδότηση

ΕΤΟΣ: _____

Γενικές Οδηγίες:

Στα πιο κάτω σημεία να επισημανθούν τα χαρακτηριστικά του σχολείου ξεχωρίζοντας τα πλεονεκτήματα (δηλαδή τα σημεία που υπάρχει έλεγχος και έχουν θετικό αντίκτυπο), τις ιδιαιτερότητες (θετικά και αρνητικά στοιχεία που υφίστανται και δεν έχουν άμεσο έλεγχο), και τα μειονεκτήματα (τα σημεία που έχουν έλεγχο και δεν βοηθούν στην ενδυνάμωση του σχολείου).

Ταυτότητα σχολείου

Σχόλια επί των Γενικών χαρακτηριστικών του Σχολείου:

A. Ηγεσία, Οργάνωση και Διοίκηση

1. Ο Διευθυντής του σχολείου έχει ένα σαφές όραμα για το σχολείο και, σε συνεργασία με την υπόλοιπη ομάδα εσωτερικής αξιολόγησης, προωθεί και υποστηρίζει μια κοινότητα επαγγελματικής μάθησης (professional learning community) που τη χαρακτηρίζει μία κουλτούρα συνεργασίας, ανάπτυξης, δημιουργικότητας στους τομείς της μάθησης, της διδασκαλίας και της αξιολόγησης.

- Αναγνώριση των δυνατών σημείων, των αναγκών και των προκλήσεων που πιθανόν να αντιμετωπίζει ή να αντιμετωπίσει το σχολείο στην προσπάθεια να εφαρμόσει νέες κατευθύνσεις και αλλαγές για να προωθηθεί το όραμα και οι στόχοι.
- Ο διευθυντής θα πρέπει να κατανέμει την ηγεσία εντός της ομάδας εσωτερικής αξιολόγησης, προτρέποντας το προσωπικό να εργαστεί ως ομάδα.
- Η συνεχής αξιολόγηση και στήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης έχει θεσπιστεί, μεταξύ άλλων, μέσω ενός καθιερωμένου συστήματος επίσημων παρατηρήσεων και δέσμευσης για την προώθηση ορθών πρακτικών και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Η ομάδα αξιολόγησης παρέχει ευκαιρίες για γονική συμμετοχή και συνεργασία για να συλλέγει περισσότερες πληροφορίες που θα βοηθήσει το σχολείο να ενδυναμωθεί και να κινείται προς τη βελτίωση.
- Υιοθετείται μία προσέγγιση συνεχούς επαγγελματικής βελτίωσης.
- Το σχολείο επιδιώκει συνεργασίες με την κοινότητα.

Βασικό ερώτημα: Ποια τα σχόλια τη επιτροπής σχετικά με το όραμα του σχολείου και πώς εμπλέκεται όλη η σχολική κοινότητα για την επίτευξη του οράματος; *(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

2. Το σχολείο διαθέτει αποτελεσματικές διαδικασίες εσωτερικής αξιολόγησης που ενημερώνουν το Ενιαίο Σχέδιο Ανάπτυξης του σχολείου. Η τεκμηρίωση Ενιαίου Σχεδίου Ανάπτυξης του σχολείου έχει την κατάλληλη δομή, το περιεχόμενο και το μορφή που διευκολύνουν την αποτελεσματική εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση.

- Οι διαδικασίες εσωτερικής αναθεώρησης και ο προγραμματισμός ανάπτυξης ακολουθούν τις αρχές της διαφάνειας και της λογοδοσίας, εμπλέκουν όλους τους ενδιαφερόμενους και υποδεικνύουν την πορεία προς τη σχολική κοινότητα. Συγκεκριμένα, το εκπαιδευτικό προσωπικό συμμετέχει ενεργά στη σύνταξη σχεδίων δράσης.
- Η τεκμηρίωση του Ενιαίου Σχεδίου Ανάπτυξης έχει την κατάλληλη δομή, περιεχόμενο και μορφή.
- Γίνεται κατάλληλη παρακολούθηση όλου του προσωπικού στην υλοποίηση του Ενιαίου Σχεδίου Δράσης.
- Γίνεται διαχείριση των δράσεων με τρόπο που να υποστηρίζεται η ισότητα και η δίκαιη μεταχείριση
- Γίνεται αναγνώριση επιτευγμάτων και των αναγκών.

Βασικό ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας εσωτερικής αξιολόγησης και ανάπτυξης για την επιτυχή βελτίωση του σχολείου; *(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

3. Οι κατάλληλες δομές και η καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων διασφαλίζουν την αποτελεσματική διοίκηση του σχολείου και τη συνοχή σε όλες τις δράσεις .

- Οι ρόλοι και τα καθήκοντα των διαφόρων μελών του προσωπικού είναι σαφώς καθορισμένα και εξασφαλίζονται αποτελεσματικές γραμμές επικοινωνίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας σε όλες τις ενέργειες και διαδικασίες .
- Το σχολείο διαθέτει πολιτικές που είναι εύκολα προσβάσιμες και χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά.
- Το σχολείο μεγιστοποιεί την αποτελεσματικότητα των ανθρώπινων πόρων, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιότητες και τις ικανότητές τους, ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζει τις ανάγκες μέσω της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα νέα μέλη του προσωπικού επωφελούνται από μια αποτελεσματική διαδικασία εισαγωγής.
- Οι πόροι του σχολείου στοχεύουν στη βελτίωση των καθορισμένων εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων για όλους τους μαθητές.

Βασικό Ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που επιβεβαιώνεται ότι η διοίκηση του σχολείου λειτουργεί αποτελεσματικά μέσα από την ανάπτυξη λειτουργικής δομής και καλής διαχείρισης του προσωπικού;*(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

B. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης

1. Το όραμα και οι στόχοι συμβαδίζουν με το Α.Π.
 - Το Α.Π. προσφέρεται εντός των πλαισίων ισότητας και ικανοποιεί τα δικαιώματα των όλων των μαθητών
 - Το περιβάλλον του σχολείου ενθαρρύνει μία θετική σχέση αναμεταξύ μαθητών, εκπαιδευτικών και οικογένειας.
 - Το όραμα έχει ως στόχο την προσφορά ενός ευχάριστου περιβάλλοντος μάθησης, προσφέρει κίνητρο για μάθηση και υψηλές προσδοκίες επιτυχίας.

Βασικό Ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που επιβεβαιώνεται ότι το όραμα και οι στόχοι του σχολείου συμβαδίζουν με το Α.Π. και λειτουργούν αποτελεσματικά;*(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

2. Περιβάλλον Τάξης – Οι εκπαιδευτικοί σχεδιάζουν και παραδίδουν μαθήματα μέσα σε ένα περιβάλλον που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς στις διαφορετικές ανάγκες, ικανότητες και προτιμήσεις.
- Οι εκπαιδευτικοί σχεδιάζουν με αποτελεσματικό τρόπο την παράδοση του μαθήματος. Σχεδιάζουν το μάθημα έχοντας σαφή μαθησιακά αποτελέσματα, δομημένες δραστηριότητες αλληλεπίδρασης και εργασίες για να στοχεύσουν διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες μάθησης. Οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται το σχέδιο εργασίας και το σχετικό υλικό διδασκαλίας με τους συναδέλφους.
 - Υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών, μία επιτυχής διαχείριση της τάξης και ουσιαστική αλληλεπίδραση με τους μαθητές και αναμεταξύ των μαθητών. Οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται προς όφελος όλων των μαθητών.
 - Οι εκπαιδευτικοί υιοθετούν ένα σαφές και δομημένο πλάνο μαθήματος. Χρησιμοποιούν μια δημιουργική προσέγγιση διδασκαλίας που εμπλέκει και ενθαρρύνει τους μαθητές. Οι μαθητές εκτίθενται σε διαφορετικούς πόρους και τους έχουν ανατεθεί καθήκοντα που τους εμπλέκουν στη διαδικασία μάθησης, αναλόγως των αναγκών και των ικανοτήτων τους.
 - Οι μαθητές σημειώνουν ξεκάθαρη πρόοδο, συμμετέχουν ενεργά στο μάθημα, συνεργάζονται με συμμαθητές και αναζητούν υποστήριξη, όταν απαιτείται.
 - Γίνεται καταγραφή της αναγκαίας υποδομής και του τρόπου που έγινε χρήση του σχολικού εξοπλισμού.

Βασικό Ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με την μέθοδο που επιλέγουν οι εκπαιδευτικοί να αναπτύσσουν και να παραδίδουν μαθήματα; Οδηγεί στην δημιουργία μιας επιτυχημένης εμπειρίας μάθησης για όλους τους μαθητές, ανεξαρτήτως μαθησιακής ανάγκης, ικανότητας και μαθησιακών δυνατοτήτων; *(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

3. Υποστήριξη μάθησης – Η πολιτική αξιολόγησης του σχολείου και η πρακτική, να υποστηρίζουν την ανάπτυξη της ποιότητας μέσω της διαμορφωτικής, διαγνωστικής και τελικής αξιολόγησης.
- Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν καθ' όλη του εκπαιδευτικού τους έργου διαμορφωτική αξιολόγηση.
 - Η πολιτική αξιολόγησης του σχολείου καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς να εμπλέξουν τους μαθητές τους σε μια ποικιλία στρατηγικών αξιολόγησης που θα ανταποκρίνεται σε διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες.
 - Οι εκπαιδευτικοί καταγράφουν και αναλύουν την απόδοση των μαθητών για να τους ενημερώσουν για τη βελτίωση τους. Οι γονείς ενημερώνονται τακτικά για την πρόοδο των παιδιών τους.

Βασικό Ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου επί της σχολικής πολιτικής σχετικά με τις μεθόδους αξιολόγησης για την επικράτηση της ανάπτυξης της ποιότητας σε επίπεδο σχολείου όσο και σε επίπεδο τάξης; *(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα πιο πάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

4. Συνεργασία αναμεταξύ εκπαιδευτικών – Το σχολείο προσφέρει ευκαιρίες συνεργασίας αναμεταξύ συναδέλφων για επαγγελματική ανάπτυξη και ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη (capacity building)

Βασικό Ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που υποστηρίζει το σχολείο τους εκπαιδευτικούς σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης; *(Να απαντηθεί το ερώτημα με βάση τα παραπάνω κριτήρια και να προσφερθεί εποικοδομητική ανατροφοδότηση με προτάσεις μεθόδων βελτίωσης, όπου χρειάζεται).*

Γ. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών

1. Το σχολείο υποστηρίζει τους εκπαιδευόμενους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους.
 - Οι μαθητές δείχνουν μια αίσθηση αυτοπεποίθησης που υποστηρίζεται από το σχολικό ήθος.
 - Το σχολείο εντοπίζει και αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις διαφορετικές μαθησιακές ανάγκες των μαθητών.
 - Το σχολείο εμπλέκει τους γονείς ή/και προσφέρει εξειδικευμένη υποστήριξη από εσωτερικούς/ εξωτερικούς φορείς προς όφελος των μαθητών.
 - Το σχολείο έχει διαδικασίες αναγνώρισης επιτεύγματος.

Βασικό ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που υποστηρίζει το σχολείο τους μαθητές να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους;

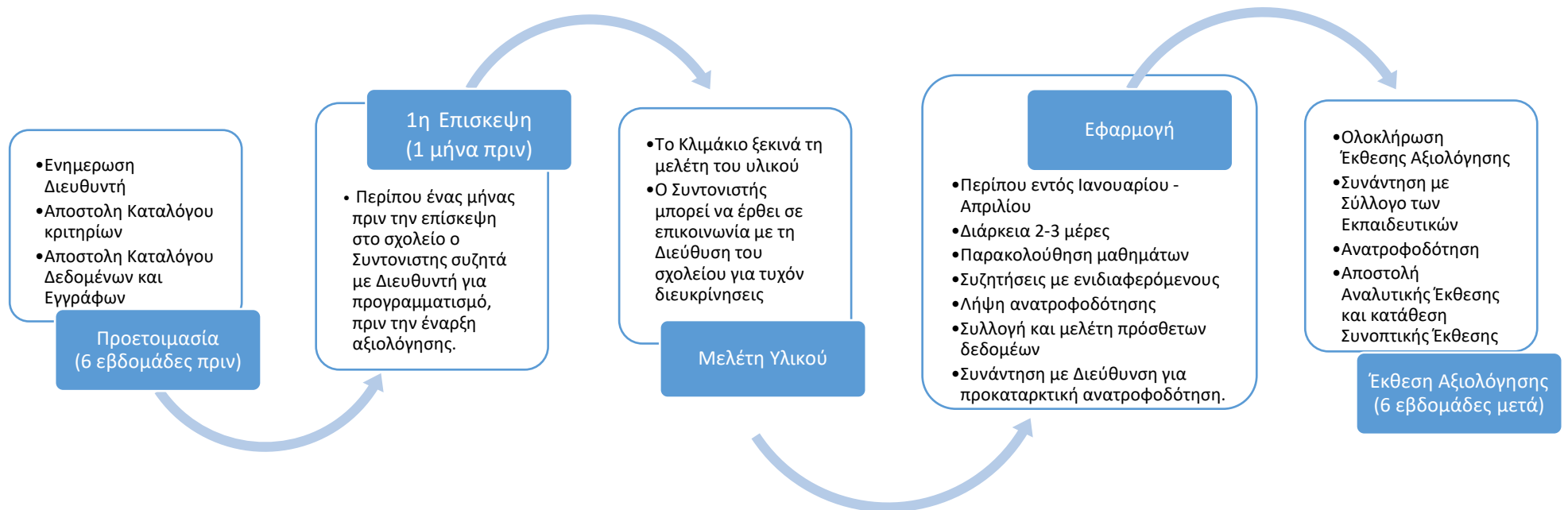
2. Επικρατεί αίσθημα αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών, προάγοντας την ποιοτική συμπεριφορά και ενισχύοντας την αίσθηση του ανήκειν.
- Ο αμοιβαίος σεβασμός προωθείται ενεργά από το σχολείο και επικρατεί μεταξύ των διαφόρων μελών της κοινότητάς του.
 - Το σχολείο εφαρμόζει πολιτικές που δεσμεύουν τα ενδιαφερόμενα μέρη για την προώθηση της θετικής συμπεριφοράς και την αύξηση της ευημερίας των μαθητών στο σχολείο, σύμφωνα με τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και σύμφωνα με τις εγκυκλίους- οδηγίες του ΥΠΠ.
 - Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι στην ευχάριστη θέση να ανήκουν και συμμετέχουν ενεργά στη σχολική ζωή.

Βασικό ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που το σχολείο προάγει τον αμοιβαίο σεβασμό, με τρόπο που διατηρεί τη θετική συμπεριφορά και την υγιή αίσθηση του ανήκειν;

3. Το σχολείο υποστηρίζει την ευημερία των μαθητών και την προσωπική τους ανάπτυξη.
- Το σχολείο προσφέρει πληροφόρηση για κατανόηση τρόπων προστασίας από κινδύνους (όπως η κατάχρηση, η σεξουαλική εκμετάλλευση και ο εξτρεμισμός, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης).
 - Πολιτικές διασφάλισης της προστασίας των μαθητών, οι οποίες προωθούν την ευημερία τους και αποτρέπουν ακραίες συμπεριφορές.
 - Υπάρχουν δράσεις που στοχεύουν στην πληροφόρηση μεθόδων διατήρησης, τόσο συναισθηματικής όσο και σωματικής τους υγείας, συμπεριλαμβανομένου της άσκησης και της υγιεινής διατροφής.
 - Οι μέθοδοι προσωπικής ανάπτυξης προωθούνται, ώστε να είναι καλά προετοιμασμένοι να σέβονται τους άλλους και να συμβάλλουν στην ευρύτερη κοινωνία και ζωή στη Κύπρο.
 - Προωθούνται τρόποι αξιοποίησης της μάθησης για καλύτερη σταδιοδρομία, ώστε όλοι οι μαθητές να είναι καλά προετοιμασμένοι για το επόμενο στάδιο εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης.

Βασικό ερώτημα: Ποια τα σχόλια του Κλιμακίου σχετικά με τον τρόπο που το σχολείο προάγει την ευημερία των μαθητών;

ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ



Όνομα Σχολείου: _____

Προτεινόμενο Σχέδιο Δράσης από Κλιμάκιο Αξιολόγησης

Αυτό το σχέδιο δράσης θα πρέπει να συζητηθεί με τα μέλη του σχολείου, να παρουσιαστεί στη Συνεδρία μετά την Αξιολόγηση και να ενσωματωθεί στο επόμενο Ενιαίο Σχέδιο Δράσης.

Προτεινόμενες Δράσεις	Στάδια	Χρονοδιάγραμμα	Συντονιστής

Ενημέρωση Οικογένειας

Αγαπητοί Γονείς,

Το Κλιμάκιο Επιθεωρητών θα επισκεφτεί το σχολείο μας τις επόμενες εβδομάδες. Οι ακόλουθες πληροφορίες αποτελούν κατευθυντήρια γραμμή με λεπτομερή περιγραφή της διαδικασίας της εξωτερικής αξιολόγησης.

A. Ποιος είναι ο σκοπός της εξωτερικής αναθεώρησης;

- Αξιολόγηση της ποιότητας της εκπαιδευτικής ηγεσίας, οργάνωσης και διοίκησης του σχολείου.
- Αξιολόγηση της ποιότητας διδασκαλίας, μάθησης και μεθόδων αξιολόγησης της μάθησης.
- Αξιολόγηση της προσωπικής εξέλιξης, της συμπεριφοράς και της ευημερίας των μαθητών.
- Προώθηση της βελτίωσης του σχολείου.
- Επισήμανση των καλών πρακτικών στα σχολεία.

B. Τι συμβαίνει κατά τη διάρκεια μιας εξωτερικής αξιολόγησης;

- Παρακολούθηση της διαδικασίας της μάθησης από τα μέλη του Κλιμακίου.
- Συζήτηση με τους εκπαιδευόμενους σχετικά με την εμπειρία μάθησης.
- Μελέτη υλικού, συμπεριλαμβανομένου και εργασιών των μαθητών.
- Τι τους αρέσει στο σχολείο.
- Πώς θα ήθελαν να βελτιωθεί το σχολείο.
- Πώς ικανοποιούνται οι ανάγκες των εκπαιδευομένων.
- Περιγραφή των σχέσεων μεταξύ των μελών του προσωπικού και των εκπαιδευομένων.
- Περιγραφή των μεθόδων συνεργασίας μεταξύ του σχολείου, μελών της οικογένειας και της κοινωνίας.

Γ. Μετά την εξωτερική αξιολόγηση

Ο διευθυντής θα λάβει την «Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου», όπου θα περιγράφονται τα σημεία που το σχολείο επιδεικνύει θετική πορεία και θα γίνεται αναφορά στις περιοχές που χρειάζονται βελτίωση.

Δ. Τελικές παρατηρήσεις.

Οι γονείς μπορούν να συνεισφέρουν στην επιτυχία της εξωτερικής αξιολόγησης συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο.

Ερωτηματολόγια (Γονείς)

Παρακαλούμε όπως επιλέξετε μία απάντηση στα πιο κάτω. Αν θέλετε, μπορείτε να συμπληρώσετε την απάντηση σας και στα ανοικτά ερωτήματα που βρίσκονται στο τέλος.

Όνομα Σχολείου _____

Σημεία	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ	Ίσως	Διαφωνώ	Διαφωνώ πολύ	Δεν Ισχύει
Το σχολείο μου προσφέρει καθοδήγηση σχετικά με τους τρόπους υποστήριξης του παιδιού μου.						
Μπορώ να κάνω εισηγήσεις σε θέματα που αφορούν στο σχολείο.						
Νιώθω ότι το σχολείο λαμβάνει υπόψη τις εισηγήσεις μου.						
Γνωρίζω την πολιτική του σχολείου.						
Το παιδί μου απολαμβάνει τις δραστηριότητες που προσφέρονται εκτός τάξης.						
Το παιδί μου απολαμβάνει τη μάθηση που του προσφέρει στο σχολείο του.						
Στο παιδί μου ανατίθενται εργασίες που ανταποκρίνονται στις μαθησιακές του ανάγκες και δυνατότητες.						
Λαμβάνω συχνή ανατροφοδότηση σχετικά με την πρόοδο του παιδιού μου.						
Είμαι ευχαριστημένος/η με την πρόοδο που σημειώνει το παιδί μου στο σχολείο.						
Είμαι ικανοποιημένος/η με την προσπάθεια που κάνει το σχολείο						

για να αναπτυχθεί η αυτόεκτίμηση του παιδιού μου.						
Πιστεύω ότι το προσωπικό του σχολείου γνωρίζει την προσωπικότητα του παιδιού μου.						
Είμαι ικανοποιημένος/η με τον τρόπο το σχολείο αντιμετωπίζει την παραβατική συμπεριφορά.						
Νιώθω ότι το σχολείο είναι δραστήριο και έχει οργανωμένο σχέδιο για το μέλλον του παιδιού μου.						
Ποια χαρακτηριστικά του σχολείου θα ήθελα να διατηρηθούν;						
Ποια χαρακτηριστικά του σχολείου θα ήθελα να βελτιωθούν;						

Ερωτηματολόγιο (Διδακτικό Προσωπικό)

Παρακαλούμε όπως επιλέξετε μία απάντηση στα παρακάτω. Αν θέλετε, μπορείτε να συμπληρώσετε την απάντησή σας και στα ανοικτά ερωτήματα που βρίσκονται στο τέλος.

Όνομα Σχολείου _____

Σημεία	Συμφωνώ πολύ	Συμφωνώ	Ίσως	Διαφωνώ	Διαφωνώ πολύ	Δεν Ισχύει
Η διοίκηση του σχολείου προσπαθεί να φέρει ουσιαστική αλλαγή.						
Μου δίνεται η ευκαιρία να αναλάβω δράσεις με ηγετικό χαρακτήρα.						
Έχω ευκαιρίες να δουλέψω σε συνεργασία με τους συναδέλφους μου.						
Η ΟΣ μου προσφέρει ανατροφοδότηση σε θέματα σχετικά με το επάγγελμα.						
Η ανάπτυξη Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης της Σχολικής Μονάδος γίνεται με τη συνεργασία όλου του προσωπικού.						
Εφαρμόζω τα σημεία που περιγράφονται στο Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης της Σχολικής Μονάδος.						
Το σχολείο έχει αποτελεσματικό τρόπο εσωτερικής επικοινωνίας και πληροφόρησης.						
Πιστεύω ότι οι πολιτικές του σχολείου είναι αποτελεσματικές.						
Οι δράσεις επαγγελματικής ανάπτυξης ανταποκρίνονται σε θέματα σχετικά με τις ανάγκες του σχολείου.						

Το σχολείο λαμβάνει υπόψη τα μαθησιακά αποτελέσματα για θέματα σχολικής βελτίωσης.						
Το σχολείο ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθητών αποτελεσματικά.						
Το σχολείο ενθαρρύνει τους μαθητές να πάρουν πρωτοβουλία.						
Το σχολείο δείχνει σεβασμό στο έργο μου.						
Οι δράσεις της ηγεσίας και διοίκησης είναι αποτελεσματικές.						
Ποια χαρακτηριστικά του σχολείου θα ήθελα να διατηρηθούν;						
Ποια χαρακτηριστικά του σχολείου θα ήθελα να βελτιωθούν;						

Παρατήρηση (Νηπιαγωγείο)

Ημέρα	
Όνομα σχολείου	
Ημερομηνία	
Ηλικία Μαθητών	
Θέμα	

Σημεία	Σχόλια
Σχεδιασμός Μαθήματος, αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα, μέθοδοι αξιολόγησης	
Ο σχεδιασμός επιτρέπει ανάπτυξη της μάθησης;	
Ο σχεδιασμός εξυπηρετεί διαφορετικά στάδια ανάπτυξης του μαθητή/ της μαθήτριας;	
Υπάρχει ποικιλία δραστηριοτήτων στην τάξη;	
Δημιουργείται ένα μαθησιακό περιβάλλον που ευνοεί την εκμάθηση και προσελκύει το ενδιαφέρον των μαθητών;	
Επιβραβεύονται οι μαθητές για τα επιτεύγματα και τη δουλειά που έκαναν;	
Γίνεται σωστή διαχείριση συμπεριφοράς μαθητών;	
Δημιουργεί θετική σχέση με τους μαθητές;	
Ενθαρρύνει δημιουργική αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών;	
Δημιουργήθηκαν θεματικές περιοχές εντός τάξης;	
Γίνεται αποτελεσματική οργάνωση του περιβάλλοντος για μάθηση;	
Αναγνωρίζει την προηγούμενη γνώση και δεξιότητες των μαθητών;	
Κάνει χρήση των εμπειριών των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος, για να ενθαρρύνει την ανακάλυψη της γνώσης;	

Κάνει σωστή διαχείριση χρόνου;	
Προσαρμόζει τη ροή του μαθήματος και την ταχύτητα σύμφωνα με την πρόοδο των μαθητών;	
Χρησιμοποιούνται μέθοδοι διαμορφωτικής αξιολόγησης;	
Υπάρχει ξεκάθαρη δομή μαθήματος και κτίσιμο γεφυρών και ένωσης νοημάτων μέσω ασκήσεων/δράσεων;	
Ενθαρρύνει τους μαθητές να λαμβάνουν μέρος στη συζήτηση μέσω της υποβολής ερωτήσεων;	
Οι ασκήσεις είναι επικεντρωμένες στις δυνατότητες κάθε μαθητή ξεχωριστά;	
Γίνεται ενσωμάτωση τεχνολογίας όπου χρειάζεται;	
Γίνεται χρήση διαφορετικών εργαλείων/πηγών, για να ανταποκρίνεται το μάθημα σε όλες τις ανάγκες και προτιμήσεις;	
Ενθαρρύνει τους μαθητές να αναπτύξουν την αίσθηση της ταυτότητας (με έκφραση, ανεξαρτησία σκέψης, ευελιξία, κλπ.)	
Υποστηρίζει του μαθητές να αναπτύξουν τις σχέσεις τους με τους γύρω τους (ενισχύουν σχέσεις, συνεργασία, κλπ.)	
Υποστηρίζει τους μαθητές να αναπτύξουν θετική αυτοεικόνα (αντιλαμβάνεται προσδοκίες, ενισχύει την αυτοπεποίθηση, φιλοδοξία, κλπ.)	
Υποστηρίζει τους μαθητές να γίνουν πιο αποτελεσματικοί στην επικοινωνία τους (δημιουργική έκφραση, γράμματα, αριθμοί, χρήση γλώσσας, κλπ.)	
Ενθαρρύνει τους μαθητές να υιοθετήσουν θετική προσέγγιση προς την μάθηση και τη γνώση, με το να αναπτυχθεί η αυτοπεποίθηση τους (υπάρχει ενθουσιασμός και κίνητρο, περιέργεια, επιμονή, φαντασία, συγκέντρωση, αποδοχή κριτικής, κλπ.)	

Υποστηρίζει τους μαθητές στην ανάπτυξη γνωστικών δεξιοτήτων (επισήμανση, αναγνώριση, υπόθεση, πρόβλεψη, σύγκριση, ομαδοποίηση, κλπ.)	
Προτάσεις Βελτίωσης	Δυνατά Σημεία

Παρατήρηση
(Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια)

Ημέρα	
Όνομα σχολείου	
Ημερομηνία	
Ηλικία Μαθητών	
Θέμα	

Σημεία	Σχόλια
Ο σχεδιασμός του μαθήματος, έχει χρονοδιάγραμμα και αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα;	
Υπάρχουν ξεκάθαρα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα;	
Ο σχεδιασμός εξυπηρετεί διαφορετικά στάδια ανάπτυξης και δυνατότητες των μαθητών;	
Υπάρχει ποικιλία δραστηριοτήτων στην τάξη που στοχεύουν στα μαθησιακά αποτελέσματα;	
Γίνεται χρήση διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης της μάθησης;	
Ο εκπαιδευτικός έχει ποιοτικό πλάνο μαθήματος;	
Δημιουργείται ένα μαθησιακό περιβάλλον που ευνοεί την εκμάθηση και προσελκύει το ενδιαφέρον των μαθητών;	
Επιβραβεύονται οι μαθητές για τα επιτεύγματα και τη δουλειά που έκαναν;	
Διασφαλίζει τη θετική σχέση και συνεργασία μεταξύ των μαθητών;	
Διασφαλίζει τη συμμετοχή όλων των μαθητών στο μάθημα;	
Γίνεται αποτελεσματική διαχείριση και οργάνωση της τάξης	
Περιγράφει τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα της μέρας και κάνει σχετικές αναφορές κατά τη διάρκεια του μαθήματος;	

Αναγνωρίζει την προηγούμενη γνώση και δεξιότητες των μαθητών;	
Γίνεται αποτελεσματική οργάνωση του περιβάλλοντος μάθησης;	
Κάνει χρήση των εμπειριών των μαθητών κατά τη διάρκεια του μαθήματος για να ενθαρρύνει την ανακάλυψη της γνώσης;	
Κάνει σωστή διαχείριση χρόνου;	
Υπάρχει ξεκάθαρη δομή μαθήματος και κτίσιμο γεφυρών και ένωσης νοημάτων μέσω ασκήσεων/δράσεων;	
Ενθαρρύνει τους μαθητές να λάβουν μέρος με τη χρήση διαφορετικών τεχνικών ερωτήσεων;	
Δίνει αρκετή προφορική ανατροφοδότηση που ενθαρρύνει τους μαθητές να συμμετάσχουν;	
Ενθαρρύνει δημιουργική διάδραση μεταξύ των μαθητών;	
Γίνεται χρήση της συνεργατικής μεθόδου για περαιτέρω συμμετοχή στη διαδικασία μάθησης;	
Οι ασκήσεις που δίνονται είναι προσαρμοσμένες στις δυνατότητες και ανάγκες κάθε μαθητή ξεχωριστά;	
Γίνεται ενσωμάτωση τεχνολογίας όπου χρειάζεται;	
Γίνεται χρήση διαφορετικών εργαλείων/πηγών για να ανταποκρίνεται το μάθημα σε όλες τις ανάγκες και προτιμήσεις;	
Ο εκπαιδευτικός κάνει χρήση δημιουργικής μεθόδου διδασκαλίας με την συμμετοχή των μαθητών ενδυναμώνοντας το κίνητρο των μαθητών;	
Χρησιμοποιεί διαφορετικές μεθόδους διαμορφωτικής αξιολόγησης;	
Δίνει την ευκαιρία στους μαθητές να προβληματιστούν και να αξιολογήσουν τη γνώση που απέκτησαν;	

Δίνει την ευκαιρία στους μαθητές να αξιολογήσουν την πρόοδο τους μεταξύ τους (peer-assessment)	
Παρακολουθεί την εργασία των μαθητών κατά τη διάρκεια εκτέλεσης κάποιας εργασίας;	
Η αξιολόγηση είναι αναπόσπαστο κομμάτι του μαθήματος;	
Ενθαρρύνει τη συνεργασία αλλά και την ατομική εργασία;	
Ζητά βοήθεια ο εκπαιδευτικός από άλλους συναδέλφους, όταν χρειαστεί;	
Οι μαθητές δέχονται αποτελεσματική μάθηση;	
Προσφέρει ποικιλία ασκήσεων για κατ' οίκον εργασία;	
Προσφέρει γραπτή ανατροφοδότηση συχνά;	
Διατηρεί φάκελο προόδου των μαθητών;	
Υπάρχει εμφανής συνεργασία με συναδέλφους για την προσφορά αποτελεσματικής διδασκαλίας;	
Προτάσεις Βελτίωσης	Δυνατά Σημεία

Συεντεύξεις

Πιο κάτω θα βρείτε ενδεικτικές ερωτήσεις που θα μπορούσαν να βοηθήσουν το έργο της εξωτερικής αξιολόγησης.

Πρόκειται για ημι-δομημένη συνέντευξη με στόχο την ευέλικτη μορφή συζήτησης έχοντας ένα κοινό θεματικών που βοηθούν να μη παρασυρθείτε από τη συνέντευξη. Κατά αυτό τον τρόπο, οι ερωτήσεις σας επιτρέπουν να εμβαθύνετε, να τις αλλάξετε σειρά, ή να κάνετε την ερώτηση με διαφορετικό τρόπο αναλόγως

των αναγκών και των απαντήσεων που λαμβάνετε. Η επιλογή της διαδρομής όμως μπορεί να μην είναι κάθε φορά η ίδια δίνοντας σας την δυνατότητα να επιλέξετε διαφορετική προσέγγιση ανάλογα με την περίπτωση.

Είναι καλό να έχετε πάντα υπόψη σας να ζητάτε διευκρινήσεις, επεξηγήσεις και παραδείγματα.

Θεματικές περιοχές

A. Ηγεσία, Οργάνωση και Διοίκηση (προς μαθητές, εκπαιδευτικούς, γονείς και διεύθυνση)

1. Το σχολείο είναι ασφαλές μέρος; Εξηγήστε.
2. Υπάρχει αμοιβαίος σεβασμός αναμεταξύ μαθητών και εκπαιδευτικών; Με ποιους τρόπους;
3. Με ποιους τρόπους οι γονείς νιώθουν ευπρόσδεκτοι στο σχολείο;
4. Με ποιους τρόπους επιτυγχάνεται η συνεργασία με την κοινωνία;
5. Πώς περιορίζεται η παραβατική συμπεριφορά, βανδαλισμοί, κλπ.;
6. Πώς θα περιγράφατε τη συμπεριφορά και αντίδραση των μαθητών προς τους συμμαθητές τους και προς τους εκπαιδευτικούς;
7. Το σχολείο δείχνει να έχει πλάνο προόδου; Εξηγήστε;
8. Οι μαθητές νιώθουν ότι μαθαίνουν κάτι σημαντικό για το μέλλον τους; Αν ναι, Πώς; Παράδειγμα/ Αν όχι, γιατί;
9. Οι μαθητές έχουν την υποστήριξη που χρειάζονται; Αν ναι, παράδειγμα/ Αν όχι, γιατί;
10. Είναι αποτελεσματική η ηγεσία; Γιατί;
11. Πώς θα περιγράφατε τη σχέση που επικρατεί μεταξύ του προσωπικού του σχολείου;
12. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να προτείνετε ή να προσθέσετε;

B. Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης (προς εκπαιδευτικούς και διεύθυνση)

1. Πώς θα περιγράφατε το μέγεθος τμημάτων και τον αριθμό μαθητών ανά τάξη;
2. Πώς η Διεύθυνση παρακολουθεί τι συμβαίνει στις τάξεις;
3. Με ποιους τρόπους γίνεται διαχείριση της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς στη τάξη;
4. Το σχολείο πώς υποστηρίζει τη μάθηση και διδασκαλία;

5. Ποια η συνεργασία με γονείς; Υπάρχει υποστήριξη εκ μέρους τους;
6. Οι μαθητές γνωρίζουν να σέβονται τους εκπαιδευτικούς τους; Παραδείγματα.
7. Πώς γίνεται η διαχείριση του χρόνου για την πραγματοποίηση σημαντικών θεμάτων; Παραδείγματα.
8. Πώς ενθαρρύνεται ο σεβασμός και υποστήριξη μεταξύ των ατόμων που στελεχώνουν το προσωπικό του σχολείου; Πώς θα περιγράφατε τις σχέσεις που διατηρεί μεταξύ του το προσωπικό;. Παραδείγματα.
9. Υπάρχει ίση μεταχείριση του προσωπικού από τη διεύθυνση; Επεξηγήστε.
10. Με ποιους τρόπους προσφέρει καθοδήγηση η διεύθυνση προς το προσωπικό;
11. Το προσωπικό επικοινωνεί θέματα που προκύπτουν κατά τη διδασκαλία; Πώς; Παραδείγματα
12. Με ποιους τρόπους γίνεται αναγνώριση καλών πρακτικών και δράσεων των εκπαιδευτικών;
13. Με ποιους τρόπους η Διεύθυνση διαθέτει χρόνο συζήτησης με το προσωπικό για να ακούσει θέματα που τους απασχολούν; Περιγράψτε.
14. Με ποιο τρόπο αναπτύσσεται το κίνητρο των εκπαιδευτικών;
15. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να προτείνετε ή να προσθέσετε;

Γ. Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία μαθητών (προς μαθητές, εκπαιδευτικούς, γονείς και διεύθυνση)

1. Με ποιο τρόπο αναπτύσσεται το κίνητρο των μαθητών;
2. Πώς οι μαθητές ενθαρρύνονται να φτάσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους;
3. Τι ευκαιρίες έχουν οι μαθητές για προσωπική ενδυνάμωση με βάση τις προσωπικές τους μαθησιακές ανάγκες;
4. Με ποιους τρόπους γίνεται αναγνώριση καλών αποτελεσμάτων και δράσεων των μαθητών;
5. Με ποιους τρόπους το σχολείο ενδυναμώνει και συντηρεί καλές σχέσεις με τους γονείς;
6. Με ποιους τρόπους το σχολείο ενθαρρύνει τη θετική συμπεριφορά;
7. Με ποιους τρόπους το σχολείο ενημερώνει τους μαθητές και τους γονείς για θέματα προστασίας από κινδύνους; (όπως η κατάχρηση, η σεξουαλική εκμετάλλευση και ο εξτρεμισμός, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης).

8. Με ποιους τρόπους το σχολείο ενδυναμώνει τη συνεργασία του με την κοινωνία;
9. Με ποιους τρόπους το σχολείο προετοιμάζει τους μαθητές για το επόμενο στάδιο της εκπαίδευσης τους (πέρα από την διδασκαλία του Α.Π); Π.χ. μαθαίνουν τρόπους αξιοποίησης της μάθησης τους, για να θέσουν μελλοντικούς στόχους και για να έχουν καλή αντίληψη των μελλοντικών ευκαιριών/ προκλήσεων/ απαιτήσεων/κ.α.;

Παράρτημα 3

3.1. Ενδεικτικό Εργαλείο διερεύνησης αναγκών νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών* ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Αγαπητοί μέντορες,

Στα πλαίσια του προγράμματος επιμόρφωσης νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών θα προχωρήσετε σε διάγνωση αναγκών του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Για αυτό, **παρακαλούμε να συμπληρώσετε το επισυναπτόμενο ερωτηματολόγιο συνομιλώντας με τον/τη νεοεισερχόμενο/η.**

Ποια προβλήματα σε απασχολούν;

α) σε επαγγελματικό επίπεδο

.....

.....

β) σε διοικητικό επίπεδο (διαδικασίες, μέσα, πηγές, εκπαιδευτικό υλικό του σχολείου) - Σε ποια θέματα που αφορούν στη διοίκηση του σχολείου θα ήθελες να ενημερωθείς;

.....

.....

γ) σε προσωπικό επίπεδο (άγχος). - Πώς αισθάνεσαι τώρα που διδάσκεις για πρώτη φορά;

.....

.....

δ) σε επίπεδο αξιολόγησης της εργασίας σου

.....

.....

Σε ποιους τομείς θα ήθελες να έχεις στήριξη;

.....

.....

Με ποιους τρόπους θα ήθελες να έχεις στήριξη;

.....

.....

** Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2010). Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών.*

3.2. Ενδεικτικό Εξατομικευμένο Σχέδιο Δράσης Νεοεισερχόμενου Εκπαιδευτικού *

ΣΧΕΔΙΟ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ		
Α. ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ (Προσδιορίστε αριθμό από τις 7 περιοχές πιο κάτω)	Β. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ (Προσδιορίστε στόχους σε σχέση με την περιοχή ανάπτυξης)	Γ. ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ (Προσδιορίστε αριθμό από τις 5 μορφές πιο κάτω)

Όνομα νεοεισερχόμενου:..... Υπογραφή:.....
Όνομα μέντορα:..... Υπογραφή:.....
Όνομα Διευθυντή σχολείου:..... Υπογραφή:.....
Σχολείο:..... Ημερομηνία:.....

A. ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ

1. Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν το περιεχόμενο των αντικειμένων που διδάσκουν και το πώς θα διδάξουν το περιεχόμενο αυτό στους μαθητές τους.
2. Οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν τους μαθητές τους και πώς αυτοί μαθαίνουν.
3. Οι εκπαιδευτικοί σχεδιάζουν, αξιολογούν και αναφέρουν για αποτελεσματική μάθηση.
4. Οι εκπαιδευτικοί επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους μαθητές τους.
5. Οι εκπαιδευτικοί δημιουργούν και διατηρούν ασφαλή περιβάλλοντα μάθησης μέσω της χρήσης δεξιοτήτων διαχείρισης τάξης.
6. Οι εκπαιδευτικοί συνεχώς βελτιώνουν την επαγγελματική τους γνώση και πρακτική.
7. Οι εκπαιδευτικοί είναι ενεργά μέλη του επαγγέλματος τους και της ευρύτερης κοινότητας.

Γ. ΜΟΡΦΕΣ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ

1. Συνδιδασκαλίες με τον μέντορα και άλλους εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα.
2. Συμμετοχή σε ερευνητικά ή άλλα προγράμματα του σχολείου.
3. Εφαρμογή παρεμβατικών προγραμμάτων στη σχολική μονάδα.
4. Παρακολούθηση μαθημάτων του μέντορα από το νεοεισερχόμενο και αντίστροφα (συζήτηση/κριτικός αναστοχασμός).
5. Συνεργασία στην ανάπτυξη κοινών δραστηριοτήτων (μέντορας, νεοεισερχόμενος, ομάδα Π.Ι).
6. Άλλο (προσδιορίστε)

** Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2010). Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών.*

3.3. Ενδεικτικά Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών

1. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ *

Σημειώστε με (+) τρεις (3) τομείς που θεωρείτε ότι λειτουργούν ομαλά στο σχολείο σας και με (-) τρεις (3) τομείς που χρήζουν βελτίωσης ή επηρεάζουν αρνητικά την εργασία σας.

	ΔΗΛΩΣΗ (+ ή -)
Επίδοση μαθητών/τριών (σημειώστε το μάθημα)	
Σχέσεις εκπαιδευτικών και μαθητών	
Υλοποίηση του Αναλυτικού Προγράμματος	
Υπευθυνότητα μαθητών	
Διαχείριση του διδακτικού χρόνου	
Σχέσεις μαθητών/τριών μεταξύ τους	
Υγεία και ευημερία προσωπικού	
Απουσίες μαθητών	
Συμμετοχή του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων	
Συμμετοχή των μαθητών/τριών στη λήψη αποφάσεων	
Αλληλεπίδραση των μαθητών/τριών στη διάρκεια του μαθήματος	
Διαχείριση τυχόν προβλημάτων πειθαρχίας και συγκρουσιακών καταστάσεων στην τάξη	
Συμπεριφορά μαθητών στο μάθημα	
Αξιολόγηση της προόδου των μαθητών	
Ενημέρωση γονέων για τα παιδιά τους	
Σχέσεις εκπαιδευτικών με το Υ.Π.Π. (επιθεωρητές, κ.ά.)	
Συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών	
Στήριξη νεοεισερχόμενων συναδέλφων	
Ομαδοσυνεργατική μάθηση	
Συμπεριφορά μαθητών στο διάλειμμα και στις εκδηλώσεις του σχολείου	
Έπαινος εκπαιδευτικών προς τους μαθητές για ό,τι επιτυγχάνεται στο σχολείο	
Συμμετοχή των γονέων στο έργο του σχολείου	
Προβολή του έργου του σχολείου	
Επικοινωνία σχολείου και γονέων	

Σχέσεις σχολείου με την ευρύτερη κοινότητα	
Εξω-διδασκτικές δραστηριότητες	
Σχέσεις διεύθυνσης και προσωπικού	
Δεξιότητες μαθητών στη χρήση νέων τεχνολογιών	
Άλλο:	

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ:

1^{ος} τρόπος: Ο/Η συντονιστής/στρια του σχολείου συλλέγει τα συμπληρωμένα Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών από τους/τις εκπαιδευτικούς και καταγράφει πόσοι/πόσες εκπαιδευτικοί επέλεξαν την κάθε δήλωση. Η επιλογή του θέματος, που θα απασχολήσει το σχολείο για τους σκοπούς της Επαγγελματικής Μάθησης των εκπαιδευτικών καθ' όλη τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, μπορεί να γίνει με βάση τη δήλωση που επέλεξε ο μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευτικών. Σε περίπτωση που δύο ή περισσότερα θέματα έχουν τον ίδιο ή πολύ κοντινό αριθμό δηλώσεων, μπορεί να γίνει συζήτηση για ποιο θέμα τελικά θα τεθεί ως προτεραιότητα για το σχολείο.

2^{ος} τρόπος: Ο/Η συντονιστής/στρια του σχολείου μετά από τη συμπλήρωση του εργαλείου, συντονίζει συζήτηση για τα θέματα που έχουν τεθεί και οι συνάδελφοι αποφασίζουν από κοινού ποιο θέμα τελικά θεωρείται πιο σοβαρό.

**Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2015). Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης Εκπαιδευτικών Λειτουργών.*

2. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ *

A. Καταγράψτε και αναλύστε από ένα (1) μέχρι τέσσερα (4) στοιχεία που πιστεύετε ότι λειτουργούν καλά στην εργασία σας στο σχολείο και τα οποία θα θέλατε να συνεχίσουν να υπάρχουν.

<u>1^ο θετικό στοιχείο</u> Κατά τη γνώμη σας, σε ποιους παράγοντες οφείλεται η θετική λειτουργία;	<u>2^ο θετικό στοιχείο</u> Κατά τη γνώμη σας, σε ποιους παράγοντες οφείλεται η θετική λειτουργία;
<u>3^ο θετικό στοιχείο</u> Κατά τη γνώμη σας, σε ποιους παράγοντες οφείλεται η θετική λειτουργία;	<u>4^ο θετικό στοιχείο</u> Κατά τη γνώμη σας, σε ποιους παράγοντες οφείλεται η θετική λειτουργία;

B. Καταγράψτε και αναλύστε από ένα (1) μέχρι τέσσερα (4) στοιχεία που πιστεύετε ότι επηρεάζουν δυσμενώς την εργασία σας στο σχολείο ή αποτελούν προσωπική σας ανάγκη για διευκόλυνση/βελτίωση. Περιγράψτε κάθε στοιχείο/ανάγκη κάνοντας αναφορά στις επιμέρους διαστάσεις του προβλήματος, κατά τη δική σας εκτίμηση.

<p><u>Στοιχείο – πρόβλημα – ανάγκη 1:</u></p> <p>Λειτουργική ανάλυση του προβλήματος (Τι σημαίνει; Πού οφείλεται; Πώς εκδηλώνεται;)</p>
<p><u>Στοιχείο – πρόβλημα – ανάγκη 2:</u></p> <p>Λειτουργική ανάλυση του προβλήματος (Τι σημαίνει; Πού οφείλεται; Πώς εκδηλώνεται;)</p>
<p><u>Στοιχείο – πρόβλημα – ανάγκη 3:</u></p> <p>Λειτουργική ανάλυση του προβλήματος (Τι σημαίνει; Πού οφείλεται; Πώς εκδηλώνεται;)</p>
<p><u>Στοιχείο – πρόβλημα – ανάγκη 4:</u></p> <p>Λειτουργική ανάλυση του προβλήματος (Τι σημαίνει; Πού οφείλεται; Πώς εκδηλώνεται;)</p>

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ:

Ο/Η Συντονιστής/στρια του σχολείου συλλέγει τα συμπληρωμένα Εργαλεία Διάγνωσης Αναγκών από τους/τις εκπαιδευτικούς και καταγράφει πόσοι/πόσες εκπαιδευτικοί κατέγραψαν περίπου τα ίδια στοιχεία που λειτουργούν θετικά στο σχολείο και πόσοι/πόσες εκπαιδευτικοί κατέγραψαν περίπου τα ίδια προβλήματα. Η επιλογή του θέματος, που θα απασχολήσει το σχολείο για τους σκοπούς της Επαγγελματικής Μάθησης των εκπαιδευτικών καθ' όλη τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς, μπορεί να γίνει με βάση το πρόβλημα/ανάγκη που περιέγραψε ο μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευτικών.

**Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2015). Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης Εκπαιδευτικών Λειτουργιών.*

3. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ*

Το παρόν έγγραφο αποσκοπεί στην καταγραφή του **βαθμού ικανοποίησης** σας, ως εκπαιδευτικού και ως μέλους του συλλόγου του σχολείου, σε κάθε έναν από τους παρακάτω τομείς. Οι απόψεις όλων των εκπαιδευτικών θα ληφθούν υπόψη προκειμένου να εντοπίσετε τις κυρίαρχες ανάγκες και τον τομέα, στον οποίο θα θέλατε να εργαστείτε τη φετινή χρονιά, προς τη βελτίωσή του.

Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τα πιο κάτω;

<i>Τομέας</i>	<i>Καθόλου</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Πάρα Πολύ</i>
1. Επίδοση μαθητών/τριών (σημειώστε το μάθημα)	1	2	3	4	5
2. Σχέσεις εκπαιδευτικών και μαθητών	1	2	3	4	5
3. Σχέσεις μαθητών μεταξύ τους	1	2	3	4	5
4. Υλοποίηση του Αναλυτικού Προγράμματος	1	2	3	4	5
5. Υπευθυνότητα μαθητών	1	2	3	4	5
6. Συμμετοχή προσωπικού στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
7. Συμπεριφορά μαθητών	1	2	3	4	5
8. Κλίμα σχολείου	1	2	3	4	5
9. Αξιολόγηση της προόδου των μαθητών	1	2	3	4	5
10. Ενημέρωση γονέων για τα παιδιά τους	1	2	3	4	5
11. Συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών	1	2	3	4	5
12. Ομαδοσυνεργατική μάθηση	1	2	3	4	5
13. Στήριξη γονέων στο έργο του σχολείου	1	2	3	4	5
14. Προβολή του έργου του σχολείου στους γονείς	1	2	3	4	5
15. Επικοινωνία σχολείου και γονέων	1	2	3	4	5
16. Σχέσεις με την ευρύτερη κοινότητα	1	2	3	4	5
17. Εξω-διδακτικές δραστηριότητες	1	2	3	4	5
18. Σχέσεις διεύθυνσης και προσωπικού	1	2	3	4	5

19. Δεξιότητες μαθητών στη χρήση νέων τεχνολογιών	1	2	3	4	5
20. Διαχείριση τυχόν προβλημάτων πειθαρχίας και συγκρουσιακών καταστάσεων στην τάξη	1	2	3	4	5
21. Άλλο	1	2	3	4	5

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ

(Προς τον Συντονιστή/στρια του σχολείου)

1. Αφού συγκεντρώσετε τα φύλλα συμπληρωμένα από όλους τους εκπαιδευτικούς χρησιμοποιήστε ένα κενό φύλλο, όπου θα καταγράψετε τη συχνότητα αναφοράς κάθε τομέα σε σχέση με τον βαθμό ικανοποίησης σε κάθε τομέα.

Για παράδειγμα, αν το σύνολο των εκπαιδευτικών είναι 15, η καταγραφή των απόψεων μπορεί να έχει ενδεικτικά την παρακάτω μορφή:

Τομέας	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ
1. Επίδοση μαθητών (γενικά)	0	1	3	6	5
2. Σχέσεις εκπαιδευτικών και μαθητών	0	2	2	5	6
3. Σχέσεις μαθητών μεταξύ τους	1	3	6	3	2

2. Προσθέστε στη συνέχεια τις στήλες καλά, λίγο και αρκετά (3 πρώτες κατηγορίες) για να δείτε ποιοι τομείς χρήζουν ιδιαίτερης ανάγκης και προσοχής. Για παράδειγμα, στον παραπάνω πίνακα το ζήτημα των σχέσεων των παιδιών μεταξύ τους φαίνεται να χρήζει τη μεγαλύτερη ανάγκη βελτίωσης, μια και 10 από τους 15 εκπαιδευτικούς έχουν επιλέξει τις τρεις πρώτες κατηγορίες.
3. Συγκεντρώστε τους τομείς που χρήζουν ιδιαίτερης ανάγκης για να δείτε ποιος είναι ο άξονας, που επικεντρώνεται κυρίως το ενδιαφέρον του συλλόγου διδασκόντων.

Οι άξονες στο συγκεκριμένο φύλλο καταγραφής είναι 5:

ΑΞΟΝΕΣ	ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ
ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ – ΕΠΙΔΟΣΗ – ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	1,4,9,12,19
ΚΛΙΜΑ ΤΑΞΗΣ – ΣΧΕΣΕΙΣ – ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	2,3,5,7,20
ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ – ΚΛΙΜΑ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	6,,8,11,18,17
ΓΟΝΕΙΣ - ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ	10,13,14,15,16
ΚΑΤΙ ΑΛΛΟ	

4. Ανακοινώστε τα αποτελέσματα στον σύλλογο και αφού επιλέξετε έναν από τους τομείς προχωρήστε σε μια πιο αναλυτική περιγραφή του ζητήματος που σας απασχολεί, προκειμένου να διατυπωθούν απορίες, ερωτήματα, ιδέες και προτάσεις.

**Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2015). Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης Εκπαιδευτικών Λειτουργών.*

4. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ *

1. Να περιγράψετε συνοπτικά ένα ζήτημα που σας απασχολεί σε σχέση με τη σχολική μονάδα στην οποία υπηρετείτε εντοπίζοντας το πρόβλημα.
2. Παράγοντες που θεωρείτε ότι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και επηρεάζουν, θετικά ή αρνητικά, την κατάσταση.
3. Νομίζετε ότι, ως εκπαιδευτικός στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα, επηρεάζετε την περιγραφείσα κατάσταση; Με ποιους τρόπους;
4. Δεδομένα/καταστάσεις που θα θέλατε να αλλάξουν για να βελτιωθεί η περιγραφείσα κατάσταση. Αιτιολογήστε την απάντησή σας.
5. Ενέργειες που θα μπορούσαν να γίνουν, σε επίπεδο σχολικής μονάδας, για να βελτιωθεί ή να αλλάξει η περιγραφείσα κατάσταση.
6. Ενέργειες που θα μπορούσατε να κάνετε, ως εκπαιδευτικός (σε ατομικό επίπεδο), για να βελτιωθεί ή να αλλάξει η περιγραφείσα κατάσταση.
7. Προκειμένου να βελτιώσετε ή να αλλάξετε την περιγραφείσα κατάσταση, τι είδους βοήθεια χρειάζεστε; Σε ποια ερωτήματα χρειάζεστε απαντήσεις και συγκεκριμένη επιμόρφωση;

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ

Ο/Η Συντονιστής/στρια κωδικοποιεί/ομαδοποιεί τις απαντήσεις με βάση τα κοινά στοιχεία που περιέχουν:

Σε σχέση με το 1^ο ερώτημα: καταγράφει τα προβλήματα που έχουν εντοπίσει οι εκπαιδευτικοί, ομαδοποιώντας τις δηλώσεις που περιγράφουν περίπου το ίδιο πρόβλημα. Σε σχέση με το 2^ο ερώτημα: αποδίδουν τα ίδια αίτια οι εκπαιδευτικοί στο ζήτημα που τους απασχολεί; Ποια είναι τα αίτια που εντοπίζονται;

Σε σχέση με το 3^ο ερώτημα: θεωρούν οι εκπαιδευτικοί ότι επηρεάζουν την κατάσταση; Αν ναι, με ποιους τρόπους;

Σε σχέση με το 4^ο ερώτημα: ποιοι είναι οι στόχοι αλλαγής ή βελτίωσης της κατάστασης;

Σε σχέση με το 5^ο ερώτημα: ποιες είναι οι πολιτικές / δράσεις του σχολείου που προτείνονται;

Σε σχέση με το 6^ο ερώτημα: ποιες είναι οι δράσεις που προτείνονται να γίνουν από τους εκπαιδευτικούς; Πόσο συγκεκριμένες είναι;

Σε σχέση με το 7^ο ερώτημα: πώς διαμορφώνονται οι ανάγκες για υποστήριξη (θεωρητική, επιμορφωτική, πρακτική) μετά την περιγραφή των παραπάνω;

**Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2015). Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης Εκπαιδευτικών Λειτουργών.*

3.4. Ενδεικτικό Έντυπο Σχεδίου Επαγγελματικής Βελτίωσης*

ΣΧΟΛΕΙΟ:.....

ΣΧΟΛΙΚΗ ΧΡΟΝΙΑ:.....

ΘΕΜΑ:

ΑΝΑΓΚΗ:

ΣΚΟΠΟΣ:

ΣΤΟΧΟΙ:

Α. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

<i>ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ</i>	<i>ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/ΟΙ</i>	<i>ΧΡΟΝΟΣ</i>	<i>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</i>

Β. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΑΞΗΣ:

<i>ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ</i>	<i>ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/ΟΙ</i>	<i>ΧΡΟΝΟΣ</i>	<i>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</i>

Γ. ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΙΟ ΠΑΝΩ ΣΤΟΧΩΝ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ:

<i>ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ</i>	<i>ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ/ΟΙ</i>	<i>ΧΡΟΝΟΣ</i>	<i>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</i>

**Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (2015). Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης Εκπαιδευτικών Λειτουργών.*

Παράρτημα 4

Πίνακας 3: Κριτήρια αξιολόγησης Εκπαιδευτικών

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ				
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες αναφέρονται σε σημαντικές έννοιες στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν τις αναγκαίες διασυνδέσεις εννοιών και δεξιοτήτων στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν εμφάσεις σε βασικές (πυρηνικές) γνώσεις και δεξιότητες τ στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. 	
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ				
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Περιλαμβάνει δραστηριότητες και περιεχόμενο ώστε οι διδασκαλίες να ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. 	
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί πληροφορίες και γνώσεις που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές. ✓ Λαμβάνει υπόψη, πληροφορίες και γνώσεις αναφορικά με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών. ✓ Κατέχει την αναγκαία πληροφόρηση αναφορικά με πιθανές ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων μαθητών. 	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ				
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε δραστηριότητες συντονισμού της εργασίας με άλλους συναδέλφους και συνεργάζεται για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ή/και εργαλείων αξιολόγησης. ✓ Αξιοποιεί ευκαιρίες για αλληλοπαρατήρηση διδασκαλιών. ✓ Είναι δεκτικός σε εισηγήσεις που αφορούν στην προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη. 	
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί συνέδρια με επιστημονικό ή/και παιδαγωγικό θέμα εκτός σχολικού χώρου. ✓ Είναι ενήμερος για τις προτεραιότητες του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας και του Σχεδίου Επαγγελματικής Μάθησης και συμμετέχει στις δραστηριότητες υλοποίησης. 	
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ			
2.1	<p>Επισημαίνει τις προαπαιτούμενες* γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.</p> <p><i>*Προαπαιτούμενες θεωρούνται οι αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να κατέχει ο μαθητής για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης</i></p>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει γνώση της λογικής αλληλουχίας για οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Οργανώνει και εφαρμόζει διδασκαλίες οι οποίες διατηρούν μια συνέχεια και συνοχή ως προς το περιεχόμενο. ✓ Μεριμνά για την προσφορά της προαπαιτούμενης γνώσης στις διδασκαλίες. 	
2.2	<p>Διαγιγνώσκει τις προϋπάρχουσες* γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των παιδιών.</p> <p><i>*Προϋπάρχουσες θεωρούνται οι γνώσεις και δεξιότητες που ήδη κατέχει</i></p>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιολογεί με σκοπό τη διάγνωση της μαθησιακής ετοιμότητας κατά την εφαρμογή ενότητας ή διδασκαλίας όπου εισάγονται νέες γνώσεις και δεξιότητες. ✓ Αξιοποιεί τις προϋπάρχουσες ως αφηρητικό σημείο στις διδασκαλίες. 	

	<i>ο μαθητής αποτελώντας αφετηρία για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης.</i>		✓ Διατηρεί αρχείο πληροφοριών για το μαθησιακό προφίλ των μαθητών.	
	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ			
2.3	Θέτει ρεαλιστικούς και σαφείς στόχους οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει και προετοιμάζει με συνέπεια την εργασία του βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. ✓ Αναπτύσσει σαφές και δομημένο προγραμματισμό (μαθήματος ή ενότητας) όπου περιγράφει με σαφήνεια τα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Γνωρίζει τις ιδιαιτερότητες των μαθητών και αναφέρεται σε διαφοροποιημένα μαθησιακά αποτελέσματα για ποικίλες μαθησιακές ικανότητες και ανάγκες, επιδιώκοντας το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για κάθε μαθητή. 	
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διαβαθμίζει τις μαθησιακές δραστηριότητες ώστε αυτές να ανταποκρίνονται σε πολλαπλά επίπεδα ετοιμότητας. ✓ Εφαρμόζει πρακτικές διαφοροποίησης κατά τη διδασκαλία και αξιοποιεί ποικίλους τρόπους παρουσίασης και κατάκτησης της γνώσης. 	

			✓ Παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη στα πλαίσια των μαθημάτων και αξιοποιεί ευκαιρίες επιτυχίας για όλα τα παιδιά.	
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αναθέτει εργασία η οποία απορρέει από το περιεχόμενο της διδασκαλίας. ✓ Αναθέτει εργασία η οποία μπορεί να αναληφθεί από τα ίδια τα παιδιά, σε λογικό χρόνο ανάλογο με την ηλικία. ✓ Αναθέτει εργασία η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην εμπέδωση και ανάπτυξη της μάθησης. 	
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ			
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει τη συμμετοχή και δημιουργεί ευκαιρίες για ενεργητική μάθηση και συνεργασία. ✓ Αξιοποιεί τις απορίες και απαντήσεις των παιδιών για να προωθήσει την αποσαφήνιση εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης. ✓ Προκαλεί το ενδιαφέρον με ερωτήσεις που απευθύνονται σε ανώτερες γνωστικές λειτουργίες. 	
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.	1 2 3 4 5	✓ Κοινοποιεί με σαφήνεια τον σκοπό και τον προσανατολισμό του μαθήματος προς τους μαθητές (Σαφήνεια οδηγιών, επεξήγηση εννοιών, υποστήριξη κατανόησης).	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει δραστηριότητες που αντιστοιχούν σε σαφώς διατυπωμένα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Οργανώνει την αίθουσα διδασκαλίας με τρόπο που διευκολύνει τη μάθηση αξιοποιώντας ποικιλία μαθησιακών μέσων για να υποστηρίξει τη μαθησιακή διαδικασία (πηγές, εποπτικά και διαθέσιμα τεχνολογικά μέσα). 	
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Έναρξη και λήξη μαθήματος στον προβλεπόμενο χρόνο. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων με ελάχιστη απώλεια διδαχτικού χρόνου κατά την εφαρμογή και εναλλαγή τους. 	
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ			
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των παιδιών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει ποικίλες δραστηριότητες αξιολόγησης στη βάση κριτηρίων (τα οποία κοινοποιούνται στους μαθητές) για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αποδίδει σημασία σε τεκμήρια αναφορικά με τη μάθηση που επιτυγχάνουν οι μαθητές. ✓ Προσαρμόζει τις διδασκαλίες και οργανώνει παρεμβάσεις σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις αξιολογήσεις για την πρόοδο του κάθε μαθητή. 	
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλα τα παιδιά ομαδικά με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει συστηματικές διαδικασίες καταγραφής της συνέπειας των μαθητών αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους και καταγράφει πληροφορίες που αφορούν τα μη μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών. ✓ Καταγράφει συστηματικά και οργανώνει δεδομένα αναφορικά με την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την πρόοδο των μαθητών. ✓ Παρέχει ανατροφοδότηση στους μαθητές και τις οικογένειες για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και ενημερώνει για την πορεία προόδου κάθε μαθητή. 	

ΤΟΜΕΑΣ	Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
---------------	--	----------------	----------------	--------------

3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα συμπεριφοράς, στη διδασκαλίες και δραστηριότητες. ✓ Αναπτύσσει προληπτική δράση εποπτείας της συμπεριφοράς των μαθητών και ενισχύει θετικές ενέργειες. ✓ Ακολουθεί με συνέπεια τον Κώδικα Καλής Συμπεριφοράς. 	
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ανταποκρίνεται με επάρκεια και υπευθυνότητα σε εξειδικευμένα καθήκοντα που του ανατίθενται πέρα από το διδακτικό καθήκον και αφορούν στην ομαλή εφαρμογή του σχολικού έργου. ✓ Φροντίζει για την αξιοποίηση των διαθέσιμων διδακτικών την ασφαλή φύλαξη και συντήρησή τους. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των μαθητών και συμμετέχει στη διοργάνωση και/ή συντονισμό δράσεων για βελτίωση της ευημερίας και ασφάλειάς τους. 	
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει στις δραστηριότητες ανάπτυξης και υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης της σχολικής μονάδας και επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. ✓ Συμμετέχει στη διοργάνωση, συντονισμό δράσεων, εκδηλώσεων 	

			<p>και/ή προγραμμάτων που εμπλουτίζουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τις μαθησιακές εμπειρίες των μαθητών.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει και συντονίζει σχολικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του σχολείου. 	
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις προσωπικού και στις εργασίες των ομάδων εργασίας στις οποίες συμμετέχει. ✓ Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη απόφασης σε τρέχοντα θέματα και όταν παρουσιάζονται απρόβλεπτα περιστατικά. ✓ Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια και με προθυμία αναλαμβάνει οργανωτικά και/ή συντονιστικά καθήκοντα. 	
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Στις διδασκαλίες και στην επικοινωνία του με τα παιδιά, χρησιμοποιεί ορθά τη γλώσσα και επεξηγεί με σαφήνεια έννοιες, όρους και οδηγίες και ενθαρρύνει όλους τους μαθητές προς την κατεύθυνση αυτή. ✓ Λαμβάνει υπόψη τις απορίες και τα σχόλια μαθητών και ανταποκρίνεται σε αυτά. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τη γενικότερη παρουσία των παιδιών, πέρα από τα μαθησιακά επιτεύγματα και 	

		συμμετέχει στην ανάληψη υποστηρικτικών δράσεων.		
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τους εφαρμόζει με συνέπεια. ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του – όπως απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τις εσωτερικές αποφάσεις του σχολείου. ✓ Επιδεικνύει ακεραιότητα και κατανοεί τις καθιερωμένες συμβάσεις συμπεριφοράς στο σχολείο και την κοινότητα. 	
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τα συμβάντα της σχολικής ζωής πέραν των διδακτικών καθηκόντων στην αίθουσα διδασκαλίας. ✓ Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη των συναδέλφων του για την αποτελεσματική ανταπόκριση στα καθήκοντά του. <ol style="list-style-type: none"> 1. Είναι προσιτός σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συζήτηση και συνεργασία και επιδεικνύει επαγγελματική αλληλεγγύη στηρίζοντας συναδέλφους του. 	

4.3	Πρωθει την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διατηρεί ενημερότητα και ευαισθησία για τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στην προώθηση πολιτικών ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία για τις ανάγκες των μαθητών σε όλο τον σχολικό χώρο και υπερασπίζεται με υπευθυνότητα τα συμφέροντα των μαθητών θέτοντας ως προτεραιότητα την ανταπόκριση στις ανάγκες τους. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και συμμετέχει σε δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή στην ομάδα υψηλού κινδύνου. 	
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και τη Διεύθυνση – όπου και όταν απαιτείται - και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας. ✓ Επιδιώκει τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου. ✓ Ενεργεί ως μεσολαβητής για επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών 	
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τις οικογένειες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα. 	

			<ul style="list-style-type: none">✓ Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των οικογενειών (εξατομικευμένα) για παροχή κατάλληλων πληροφοριών αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και την πρόοδο των μαθητών.✓ Συμμετέχει στη διαμόρφωση υποστηρικτικών δράσεων προς τις οικογένειες των μαθητών.	
--	--	--	---	--

Πίνακας 4: Έντυπο αξιολόγησης Αντικαταστατών και Εκτάκτων Συμβασιούχων Εκπαιδευτικών

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ				
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες αναφέρονται σε σημαντικές έννοιες στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν τις αναγκαίες διασυνδέσεις εννοιών και δεξιοτήτων στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν εμφάσεις σε βασικές (πυρηνικές) γνώσεις και δεξιότητες τ στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. 	
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ				
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία. ✓ Περιλαμβάνει δραστηριότητες και περιεχόμενο ώστε οι διδασκαλίες να 	

			ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας.	
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί πληροφορίες και γνώσεις που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές. ✓ Λαμβάνει υπόψη, πληροφορίες και γνώσεις αναφορικά με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών. ✓ Κατέχει την αναγκαία πληροφόρηση αναφορικά με πιθανές ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων μαθητών. 	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ				
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε δραστηριότητες συντονισμού της εργασίας με άλλους συναδέλφους και συνεργάζεται για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ή/και εργαλείων αξιολόγησης. ✓ Αξιοποιεί ευκαιρίες για αλληλοπαρατήρηση διδασκαλιών. ✓ Είναι δεκτικός σε εισηγήσεις που αφορούν στην προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη. 	
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο. ✓ Παρακολουθεί συνέδρια με επιστημονικό ή/και παιδαγωγικό θέμα εκτός σχολικού χώρου. 	

			✓ Είναι ενήμερος για τις προτεραιότητες του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας και του Σχεδίου Επαγγελματικής Μάθησης και συμμετέχει στις δραστηριότητες υλοποίησης.	
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ			
2.1	Επισημαίνει τις προαπαιτούμενες* γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών. <i>*Προαπαιτούμενες θεωρούνται οι αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να κατέχει ο μαθητής για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης</i>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει γνώση της λογικής αλληλουχίας για οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Οργανώνει και εφαρμόζει διδασκαλίες οι οποίες διατηρούν μια συνέχεια και συνοχή ως προς το περιεχόμενο. ✓ Μεριμνά για την προσφορά της προαπαιτούμενης γνώσης στις διδασκαλίες. 	
2.2	Διαγιγνώσκει τις προϋπάρχουσες* γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των παιδιών. <i>*Προϋπάρχουσες θεωρούνται οι γνώσεις και δεξιότητες που ήδη κατέχει ο μαθητής αποτελώντας αφετηρία για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης.</i>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιολογεί με σκοπό τη διάγνωση της μαθησιακής ετοιμότητας κατά την εφαρμογή ενότητας ή διδασκαλίας όπου εισάγονται νέες γνώσεις και δεξιότητες. ✓ Αξιοποιεί τις προϋπάρχουσες ως αφετηριακό σημείο στις διδασκαλίες. ✓ Διατηρεί αρχείο πληροφοριών για το μαθησιακό προφίλ των μαθητών. 	

	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ			
2.3	Θέτει ρεαλιστικούς και σαφείς στόχους οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει και προετοιμάζει με συνέπεια την εργασία του βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. ✓ Αναπτύσσει σαφές και δομημένο προγραμματισμό (μαθήματος ή ενότητας) όπου περιγράφει με σαφήνεια τα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Γνωρίζει τις ιδιαιτερότητες των μαθητών και αναφέρεται σε διαφοροποιημένα μαθησιακά αποτελέσματα για ποικίλες μαθησιακές ικανότητες και ανάγκες, επιδιώκοντας το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για κάθε μαθητή. 	
2.4	Εντοπίζει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διαβαθμίζει τις μαθησιακές δραστηριότητες ώστε αυτές να ανταποκρίνονται σε πολλαπλά επίπεδα ετοιμότητας. ✓ Εφαρμόζει πρακτικές διαφοροποίησης κατά τη διδασκαλία και αξιοποιεί ποικίλους τρόπους παρουσίασης και κατάκτησης της γνώσης. ✓ Παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη στα πλαίσια των μαθημάτων και αξιοποιεί ευκαιρίες επιτυχίας για όλα τα παιδιά. 	
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αναθέτει εργασία η οποία απορρέει από το περιεχόμενο της διδασκαλίας. 	

	ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αναθέτει εργασία η οποία μπορεί να αναληφθεί από τα ίδια τα παιδιά, σε λογικό χρόνο ανάλογο με την ηλικία. ✓ Αναθέτει εργασία η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην εμπέδωση και ανάπτυξη της μάθησης. 	
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ			
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει τη συμμετοχή και δημιουργεί ευκαιρίες για ενεργητική μάθηση και συνεργασία. ✓ Αξιοποιεί τις απορίες και απαντήσεις των παιδιών για να προωθήσει την αποσαφήνιση εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης. ✓ Προκαλεί το ενδιαφέρον με ερωτήσεις που απευθύνονται σε ανώτερες γνωστικές λειτουργίες. 	
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί με σαφήνεια τον σκοπό και τον προσανατολισμό του μαθήματος προς τους μαθητές (Σαφήνεια οδηγιών, επεξήγηση εννοιών, υποστήριξη κατανόησης). ✓ Οργανώνει δραστηριότητες που αντιστοιχούν σε σαφώς διατυπωμένα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Οργανώνει την αίθουσα διδασκαλίας με τρόπο που διευκολύνει τη μάθηση 	

			αξιοποιώντας ποικιλία μαθησιακών μέσων για να υποστηρίξει τη μαθησιακή διαδικασία (πηγές, εποπτικά και διαθέσιμα τεχνολογικά μέσα).	
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Έναρξη και λήξη μαθήματος στον προβλεπόμενο χρόνο. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων με ελάχιστη απώλεια διδαχτικού χρόνου κατά την εφαρμογή και εναλλαγή τους. 	
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ			
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των παιδιών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει ποικίλες δραστηριότητες αξιολόγησης στη βάση κριτηρίων (τα οποία κοινοποιούνται στους μαθητές) για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών. ✓ Αποδίδει σημασία σε τεκμήρια αναφορικά με τη μάθηση που επιτυγχάνουν οι μαθητές. ✓ Προσαρμόζει τις διδασκαλίες και οργανώνει παρεμβάσεις σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις 	

			αξιολογήσεις για την πρόοδο του κάθε μαθητή.	
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλα τα παιδιά ομαδικά με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει συστηματικές διαδικασίες καταγραφής της συνέπειας των μαθητών αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους και καταγράφει πληροφορίες που αφορούν τα μη μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών. ✓ Καταγράφει συστηματικά και οργανώνει δεδομένα αναφορικά με την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την πρόοδο των μαθητών. ✓ Παρέχει ανατροφοδότηση στους μαθητές και τις οικογένειες για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και ενημερώνει για την πορεία προόδου κάθε μαθητή. 	
3	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
3.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περι Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τους εφαρμόζει με συνέπεια. ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του – όπως απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τις εσωτερικές αποφάσεις του σχολείου. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ακεραιότητα και κατανοεί τις καθιερωμένες συμβάσεις συμπεριφοράς στο σχολείο και την κοινότητα. 	
3.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τα συμβάντα της σχολικής ζωής πέραν των διδακτικών καθηκόντων στην αίθουσα διδασκαλίας. ✓ Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη των συναδέλφων του για την αποτελεσματική ανταπόκριση στα καθήκοντά του. 2. Είναι προσιτός σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συζήτηση και συνεργασία και επιδεικνύει επαγγελματική αλληλεγγύη στηρίζοντας συναδέλφους του. 	
3.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διατηρεί ενημερότητα και ευαισθησία για τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στην προώθηση πολιτικών ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία για τις ανάγκες των μαθητών σε όλο τον σχολικό χώρο και υπερασπίζεται με υπευθυνότητα τα συμφέροντα των μαθητών θέτοντας ως προτεραιότητα την ανταπόκριση στις ανάγκες τους. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και συμμετέχει σε δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή στην ομάδα υψηλού κινδύνου. 	

3.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και τη Διεύθυνση – όπου και όταν απαιτείται - και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας. ✓ Επιδιώκει τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου. ✓ Ενεργεί ως μεσολαβητής για επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών 	
3.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τις οικογένειες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα. ✓ Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των οικογενειών (εξατομικευμένα) για παροχή κατάλληλων πληροφοριών αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και την πρόοδο των μαθητών. ✓ Συμμετέχει στη διαμόρφωση υποστηρικτικών δράσεων προς τις οικογένειες των μαθητών. 	

Πίνακας 5: Έντυπο αξιολόγησης Επί δοκιμασία Εκπαιδευτικών, Μόνιμων Εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Βοηθών Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών Α'.

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ				
1.1	Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α Γνωστικό/ά Αντικείμενο/α που διδάσκει.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες αναφέρονται σε σημαντικές έννοιες στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν τις αναγκαίες διασυνδέσεις εννοιών και δεξιοτήτων στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. ✓ Σχεδιάζει διδασκαλίες οι οποίες περιλαμβάνουν εμφάσεις σε βασικές (πυρηνικές) γνώσεις και δεξιότητες τ στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α. 	
ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ				
1.2	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Αξιοποιεί δραστηριότητες και πορεία διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Περιλαμβάνει δραστηριότητες και περιεχόμενο ώστε οι διδασκαλίες να ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. 	
1.3	Επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών, προσαρμόζοντας τις διδασκαλίες στο επίπεδο ανάπτυξής τους.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιεί πληροφορίες και γνώσεις που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές. ✓ Λαμβάνει υπόψη, πληροφορίες και γνώσεις αναφορικά με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών. ✓ Κατέχει την αναγκαία πληροφόρηση αναφορικά με πιθανές ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων μαθητών. 	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ				
1.4	Αξιοποιεί ευκαιρίες παιδαγωγικής αλληλεπίδρασης στον σχολικό χώρο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε δραστηριότητες συντονισμού της εργασίας με άλλους συναδέλφους και συνεργάζεται για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ή/και εργαλείων αξιολόγησης. ✓ Αξιοποιεί ευκαιρίες για αλληλοπαρατήρηση διδασκαλιών. ✓ Είναι δεκτικός σε εισηγήσεις που αφορούν στην προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη. 	
1.5	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Πρακτική.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί συνέδρια με επιστημονικό ή/και παιδαγωγικό θέμα εκτός σχολικού χώρου. ✓ Είναι ενήμερος για τις προτεραιότητες του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης Σχολικής Μονάδας και του Σχεδίου Επαγγελματικής Μάθησης και συμμετέχει στις δραστηριότητες υλοποίησης. 	
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ			
2.1	<p>Επισημαίνει τις προαπαιτούμενες* γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο των διδασκαλιών.</p> <p><i>*Προαπαιτούμενες θεωρούνται οι αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να κατέχει ο μαθητής για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης</i></p>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει γνώση της λογικής αλληλουχίας για οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Οργανώνει και εφαρμόζει διδασκαλίες οι οποίες διατηρούν μια συνέχεια και συνοχή ως προς το περιεχόμενο. ✓ Μεριμνά για την προσφορά της προαπαιτούμενης γνώσης στις διδασκαλίες. 	
2.2	<p>Διαγιγνώσκει τις προϋπάρχουσες* γνώσεις και δεξιότητες προς υποστήριξη της δραστηριοποίησης όλων των παιδιών.</p> <p><i>*Προϋπάρχουσες θεωρούνται οι γνώσεις και δεξιότητες που ήδη κατέχει</i></p>	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιολογεί με σκοπό τη διάγνωση της μαθησιακής ετοιμότητας κατά την εφαρμογή ενότητας ή διδασκαλίας όπου εισάγονται νέες γνώσεις και δεξιότητες. ✓ Αξιοποιεί τις προϋπάρχουσες ως αφετηριακό σημείο στις διδασκαλίες. 	

	<i>ο μαθητής αποτελώντας αφετηρία για την κατανόηση νέων εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης.</i>		✓ Διατηρεί αρχείο πληροφοριών για το μαθησιακό προφίλ των μαθητών.	
	ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ			
2.3	Θέτει ρεαλιστικούς και σαφείς στόχους οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει και προετοιμάζει με συνέπεια την εργασία του βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. ✓ Αναπτύσσει σαφές και δομημένο προγραμματισμό (μαθήματος ή ενότητας) όπου περιγράφει με σαφήνεια τα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Γνωρίζει τις ιδιαιτερότητες των μαθητών και αναφέρεται σε διαφοροποιημένα μαθησιακά αποτελέσματα για ποικίλες μαθησιακές ικανότητες και ανάγκες, επιδιώκοντας το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για κάθε μαθητή. 	
2.4	Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης και προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διαβαθμίζει τις μαθησιακές δραστηριότητες ώστε αυτές να ανταποκρίνονται σε πολλαπλά επίπεδα ετοιμότητας. ✓ Εφαρμόζει πρακτικές διαφοροποίησης κατά τη διδασκαλία και αξιοποιεί ποικίλους τρόπους παρουσίασης και κατάκτησης της γνώσης. 	

			✓ Παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη στα πλαίσια των μαθημάτων και αξιοποιεί ευκαιρίες επιτυχίας για όλα τα παιδιά.	
2.5	Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες του μαθήματος και των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αναθέτει εργασία η οποία απορρέει από το περιεχόμενο της διδασκαλίας. ✓ Αναθέτει εργασία η οποία μπορεί να αναληφθεί από τα ίδια τα παιδιά, σε λογικό χρόνο ανάλογο με την ηλικία. ✓ Αναθέτει εργασία η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην εμπέδωση και ανάπτυξη της μάθησης. 	
	ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ			
2.6	Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει τη συμμετοχή και δημιουργεί ευκαιρίες για ενεργητική μάθηση και συνεργασία. ✓ Αξιοποιεί τις απορίες και απαντήσεις των παιδιών για να προωθήσει την αποσαφήνιση εννοιών και την οικοδόμηση γνώσης. ✓ Προκαλεί το ενδιαφέρον με ερωτήσεις που απευθύνονται σε ανώτερες γνωστικές λειτουργίες. 	
2.7	Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.	1 2 3 4 5	✓ Κοινοποιεί με σαφήνεια τον σκοπό και τον προσανατολισμό του μαθήματος προς τους μαθητές (Σαφήνεια οδηγιών, επεξήγηση εννοιών, υποστήριξη κατανόησης).	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει δραστηριότητες που αντιστοιχούν σε σαφώς διατυπωμένα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα. ✓ Οργανώνει την αίθουσα διδασκαλίας με τρόπο που διευκολύνει τη μάθηση αξιοποιώντας ποικιλία μαθησιακών μέσων για να υποστηρίξει τη μαθησιακή διαδικασία (πηγές, εποπτικά και διαθέσιμα τεχνολογικά μέσα). 	
2.8	Μεγιστοποιεί τον ωφέλιμο χρόνο ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Έναρξη και λήξη μαθήματος στον προβλεπόμενο χρόνο. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, στον μεγαλύτερο δυνατό βαθμό. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων με ελάχιστη απώλεια διδαχτικού χρόνου κατά την εφαρμογή και εναλλαγή τους. 	
	ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ			
2.9	Εφαρμόζει συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των παιδιών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει ποικίλες δραστηριότητες αξιολόγησης στη βάση κριτηρίων (τα οποία κοινοποιούνται στους μαθητές) για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αποδίδει σημασία σε τεκμήρια αναφορικά με τη μάθηση που επιτυγχάνουν οι μαθητές. ✓ Προσαρμόζει τις διδασκαλίες και οργανώνει παρεμβάσεις σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις αξιολογήσεις για την πρόοδο του κάθε μαθητή. 	
2.10	Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλα τα παιδιά ομαδικά με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει συστηματικές διαδικασίες καταγραφής της συνέπειας των μαθητών αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους και καταγράφει πληροφορίες που αφορούν τα μη μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών. ✓ Καταγράφει συστηματικά και οργανώνει δεδομένα αναφορικά με την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την πρόοδο των μαθητών. ✓ Παρέχει ανατροφοδότηση στους μαθητές και τις οικογένειες για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και ενημερώνει για την πορεία προόδου κάθε μαθητή. 	

ΤΟΜΕΑΣ	Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
---------------	--	----------------	----------------	--------------

3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα συμπεριφοράς, στη διδασκαλίες και δραστηριότητες. ✓ Αναπτύσσει προληπτική δράση εποπτείας της συμπεριφοράς των μαθητών και ενισχύει θετικές ενέργειες. ✓ Ακολουθεί με συνέπεια τον Κώδικα Καλής Συμπεριφοράς. 	
3.2	Αναλαμβάνει και φέρνει εις πέρας καθήκοντα που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου, πέρα από τα διδακτικά του καθήκοντα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ανταποκρίνεται με επάρκεια και υπευθυνότητα σε εξειδικευμένα καθήκοντα που του ανατίθενται πέρα από το διδακτικό καθήκον και αφορούν στην ομαλή εφαρμογή του σχολικού έργου. ✓ Φροντίζει για την αξιοποίηση των διαθέσιμων διδακτικών την ασφαλή φύλαξη και συντήρησή τους. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των μαθητών και συμμετέχει στη διοργάνωση και/ή συντονισμό δράσεων για βελτίωση της ευημερίας και ασφάλειάς τους. 	
3.3	Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωσης του εκπαιδευτικού έργου της Σχολικής Μονάδας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει στις δραστηριότητες ανάπτυξης και υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης της σχολικής μονάδας και επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. ✓ Συμμετέχει στη διοργάνωση, συντονισμό δράσεων, εκδηλώσεων 	

			<p>και/ή προγραμμάτων που εμπλουτίζουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τις μαθησιακές εμπειρίες των μαθητών.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οργανώνει και συντονίζει σχολικές δραστηριότητες που σχετίζονται με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του σχολείου. 	
3.4	Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια η οποία συμβάλλει θετικά στην ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει ενεργά στις συνεδριάσεις προσωπικού και στις εργασίες των ομάδων εργασίας στις οποίες συμμετέχει. ✓ Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη απόφασης σε τρέχοντα θέματα και όταν παρουσιάζονται απρόβλεπτα περιστατικά. ✓ Επιδεικνύει οργανωτική επάρκεια και με προθυμία αναλαμβάνει οργανωτικά και/ή συντονιστικά καθήκοντα. 	
3.5	Επικοινωνεί με αποτελεσματικότητα με τους μαθητές και αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Στις διδασκαλίες και στην επικοινωνία του με τα παιδιά, χρησιμοποιεί ορθά τη γλώσσα και επεξηγεί με σαφήνεια έννοιες, όρους και οδηγίες και ενθαρρύνει όλους τους μαθητές προς την κατεύθυνση αυτή. ✓ Λαμβάνει υπόψη τις απορίες και τα σχόλια μαθητών και ανταποκρίνεται σε αυτά. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τη γενικότερη παρουσία των παιδιών, πέρα από τα μαθησιακά επιτεύγματα και 	

		συμμετέχει στην ανάληψη υποστηρικτικών δράσεων.		
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τους εφαρμόζει με συνέπεια. ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του – όπως απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τις εσωτερικές αποφάσεις του σχολείου. ✓ Επιδεικνύει ακεραιότητα και κατανοεί τις καθιερωμένες συμβάσεις συμπεριφοράς στο σχολείο και την κοινότητα. 	
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τα συμβάντα της σχολικής ζωής πέραν των διδακτικών καθηκόντων στην αίθουσα διδασκαλίας. ✓ Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη των συναδέλφων του για την αποτελεσματική ανταπόκριση στα καθήκοντά του. <p>3. Είναι προσιτός σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συζήτηση και συνεργασία και επιδεικνύει επαγγελματική αλληλεγγύη στηρίζοντας συναδέλφους του.</p>	

4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διατηρεί ενημερότητα και ευαισθησία για τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στην προώθηση πολιτικών ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία για τις ανάγκες των μαθητών σε όλο τον σχολικό χώρο και υπερασπίζεται με υπευθυνότητα τα συμφέροντα των μαθητών θέτοντας ως προτεραιότητα την ανταπόκριση στις ανάγκες τους. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και συμμετέχει σε δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή στην ομάδα υψηλού κινδύνου. 	
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς του σχολείου και τη Διεύθυνση – όπου και όταν απαιτείται - και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας. ✓ Επιδιώκει τη συμμετοχή σε ομάδες εργασίας αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου. ✓ Ενεργεί ως μεσολαβητής για επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών 	
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τις οικογένειες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα. 	

			<ul style="list-style-type: none">✓ Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των οικογενειών (εξατομικευμένα) για παροχή κατάλληλων πληροφοριών αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και την πρόοδο των μαθητών.✓ Συμμετέχει στη διαμόρφωση υποστηρικτικών δράσεων προς τις οικογένειες των μαθητών.	
--	--	--	---	--

Παράρτημα 5

ΤΟΜΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

ΤΟΜΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
1) Επαγγελματική Γνώση –Ανάπτυξη
2) Διδακτική - Παιδαγωγική Επάρκεια
3) Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία
4) Επαγγελματική Υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος

Τα κριτήρια αξιολόγησης των διευθυντών ταξινομούνται σε τέσσερις τομείς αξιολόγησης όπως και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Τα κριτήρια περιλαμβάνουν την προοπτική των πολλαπλών ρόλων που καλείται να επιτελέσει ο διευθυντής σχολείου. Ανάμεσα στους πολλαπλούς ρόλους ξεχωρίζουν οι ρόλοι του παιδαγωγικού ηγέτη, του μέντορα, του οργανωτικού διευθυντή, του καθοδηγητή και του αξιολογητή. Τα κριτήρια που αξιοποιούνται για την αξιολόγηση του διευθυντή συναντώνται στα κριτήρια αξιολόγησης του σχολικού έργου, με διαφοροποιημένη ταξινόμηση επειδή κατά την αξιολόγηση του σχολικού έργου η έμφαση μετακινείται από το άτομο στη συλλογική οντότητα του προσωπικού.

Σημειώνουμε ότι η παρακάτω ανάλυση των τομέων αξιολόγησης έχει σαν στόχο τη δημιουργία λίστας ελέγχου προς χρήση κατά τη διάρκεια αξιολόγησης των Διευθυντών. **Δεν αποτελεί εργαλείο παρακολούθησης** καθώς οι πηγές συλλογής των σχετικών δεδομένων οι οποίες καταγράφονται πιο κάτω μπορούν να σημειώνονται στην στήλη με τίτλο «Πηγές» του σχετικού πίνακα.

Πηγές πληροφόρησης:

1. Συνέντευξη με διευθυντή
2. Συνέντευξη με διευθυντική ομάδα
3. Συνέντευξη με μαθητικό συμβούλιο
4. Ανάλυση κειμένων (προγραμματισμοί, αρχεία αξιολογήσεων, εργασίες παιδιών)
5. Παρατήρηση συνεδρίας προσωπικού

Πίνακας 6: Ανάλυση Τομέων Αξιολόγησης Διευθυντών σε κριτήρια

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
1.1	Έχει βαθιά γνώση της σχολικής μονάδας και των ιδιομορφιών της και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική της πορεία.
1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.
1.3	Συμμετέχει ενεργά στην ανάπτυξη σχεδιασμού εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης του Σχολικού Έργου.
1.4	Μεριμνά για δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτικών και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building)
1.5	Δημιουργεί ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στον σχολικό χώρο, στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)
2.1	Μεριμνά για την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.
2.2	Μεριμνά για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.
2.3	Μεριμνά για τη συστηματική εφαρμογή, διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της προόδου των παιδιών διατηρώντας αρχείο προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.
2.4	Μεριμνά για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.
2.5	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου.
3.3	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.
3.4	Μεριμνά για τη διασφάλιση των αναγκαίων δομών και την καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων για διασφάλιση αποτελεσματικής διοίκησης και συνοχής σε όλες τις δράσεις.
3.5	Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία και επικοινωνία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.

3.6	Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για υποστήριξη της μάθησης όλων των παιδιών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.
3.7	Μεριμνά για τη μεγιστοποίηση του ωφέλιμου χρόνου ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.
3.8	Μεριμνά για την ωφέλιμη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εκπαιδευτικών και δημιουργεί ευκαιρίες για δραστηριοποίηση πέρα από το διδακτικό καθήκον
3.9	Μεριμνά για την επαγγελματική στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών
3.10	Παρακολουθεί και συντονίζει την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των παιδιών
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.

Πίνακας 7: Έντυπο αξιολόγησης Διευθυντών-Κριτήρια και Δείκτες

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
1.1	Έχει βαθιά γνώση της σχολικής μονάδας και των ιδιομορφιών της και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική της πορεία.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Έχει επίγνωση των ιδιομορφιών που αφορούν στο ευρύτερο περιβάλλον όπου λειτουργεί το σχολείο και αναγνωρίζει τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το σχολείο. ✓ Διατηρεί μια συστηματική προσέγγιση για συλλογή δεδομένων και παρατήρηση της προόδου. ✓ Διατηρεί ξεκάθαρες προσδοκίες για την αναπτυξιακή πορεία του σχολείου οι οποίες απορρέουν από ένα σαφές διατυπωμένο όραμα. 	
1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο. ✓ Παρακολουθεί συνέδρια με επιστημονικό ή/και παιδαγωγικό θέμα εκτός σχολικού χώρου. ✓ Παρακολουθεί τις εξελίξεις στα θέματα της Εκπαιδευτικής Διοίκησης και Ηγεσίας μέσα από τη συμμετοχή του σε συνέδρια και άλλες επιμορφωτικές δράσεις. 	
1.3	Συμμετέχει ενεργά στην ανάπτυξη σχεδιασμού εσωτερικής	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει ενεργά στη διάγνωση αναγκών και στην ανάπτυξη σχεδιασμού στον οποίο 	

	αξιολόγησης και βελτίωσης του Σχολικού Έργου.		<p>διατυπώνονται με σαφήνεια οι εμφάνσεις, οι προσδοκίες και οι διαδικασίες υλοποίησης.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενεργοποιεί, συντονίζει και παρακολουθεί τις δραστηριότητες υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης του Σχολικού Έργου - περιλαμβανομένης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. ✓ Συλλέγει συστηματικά δεδομένα που επιτρέπουν τον απολογισμό, την εξαγωγή συμπερασμάτων και τον επανασχεδιασμό σε ετήσια βάση. 	
1.4	Μεριμνά για δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτικών και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building).	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει και συντονίζει τη λειτουργία ομάδων εργασίας για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ή/και εργαλείων αξιολόγησης. ✓ Ενθαρρύνει τη δημιουργία τράπεζας εκπαιδευτικού υλικού το οποίο να είναι διαθέσιμο στους εκπαιδευτικούς. ✓ Ενθαρρύνει και συντονίζει πρόγραμμα αλληλοπαρατήρησης διδασκαλιών μεταξύ εκπαιδευτικών. 	
1.5	Δημιουργεί ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στον σχολικό χώρο, στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Φροντίζει για τη δημιουργία προϋποθέσεων συστηματικής επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσα από επιμορφωτικές και αναπτυξιακές δράσεις. ✓ Δημιουργεί ευκαιρίες για στήριξη νεότερων εκπαιδευτικών από πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς. 	

			✓ Παρέχει ανατροφοδότηση και εισηγήσεις προς τους εκπαιδευτικούς σε θέματα που αφορούν στην προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη.	
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
2.1	Μεριμνά για την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.	1 2 3 4 5	<p>Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Αξιοποιούνται η κατάλληλη μεθοδολογία στις διδασκαλίες και δημιουργείται θετικό μαθησιακό κλίμα (διαφοροποίηση, ενεργητική μάθηση, συνεργατική μάθηση και ευκαιρίες αλληλεπίδρασης). ✓ Αξιοποιούνται τα διαθέσιμα διδακτικά μέσα και η τεχνολογία με προστιθέμενη αξία στη μαθησιακή διαδικασία. ✓ Το όραμα και οι προτεραιότητες συμβαδίζουν με το Αναλυτικό Πρόγραμμα. 	
2.2	Μεριμνά για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.	1 2 3 4 5	<p>Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οι προγραμματισμοί διδασκαλιών καταγράφουν σαφή μαθησιακά αποτελέσματα και δραστηριότητες οι οποίες ανταποκρίνονται σε ποικίλα επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. ✓ Υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών και μια επιτυχημένη διαχείριση τάξης, ώστε να 	

			<p>επιτρέπεται ουσιαστική αλληλεπίδραση με τους μαθητές και μεταξύ των μαθητών.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οι εκπαιδευτικοί θέτουν προτεραιότητες και υιοθετούν σαφείς σχεδιασμούς διδασκαλιών για ορθή μεταφορά του Αναλυτικού Προγράμματος. 	
2.3	Μεριμνά για τη συστηματική εφαρμογή, διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της προόδου των παιδιών διατηρώντας αρχείο προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.	1 2 3 4 5	<p>Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν διαμορφωτική αξιολόγηση με μια ποικιλία στρατηγικών που ανταποκρίνεται στα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας και καταγράφουν δεδομένα αναφορικά με την πρόοδο των μαθητών και παρέχουν ανατροφοδότηση. ✓ Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν τελική αξιολόγηση με εργαλεία που επιτρέπουν την αντιστοίχιση προσδοκιών και μαθησιακών αποτελεσμάτων ενημερώνοντας το σχολικό αρχείο. ✓ Οι εκπαιδευτικοί προσαρμόζουν τις διδασκαλίες και οργανώνουν παρεμβάσεις σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις αξιολογήσεις για την πρόοδο του κάθε μαθητή και ενημερώνουν τους μαθητές και τις οικογένειες 	
2.4	Μεριμνά για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Μεριμνά για την αξιοποίηση πληροφοριών και γνώσεων που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Μεριμνά για την αξιοποίηση πληροφοριών και γνώσεων αναφορικά με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών. ✓ Δημιουργεί αρχείο το οποίο περιλαμβάνει την αναγκαία πληροφόρηση αναφορικά με πιθανές ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων μαθητών. 	
2.5	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης. ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία. ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και περιεχομένου ώστε οι διδασκαλίες να ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. 	
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
3.1	Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα συμπεριφοράς, στις διδασκαλίες και δραστηριότητες. ✓ Αναπτύσσει προληπτική δράση εποπτείας της συμπεριφοράς των μαθητών και ενισχύει θετικές ενέργειες. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί την τήρηση των κανονισμών εκ μέρους των μαθητών και εφαρμόζει με συνέπεια τον Κώδικα Καλής Συμπεριφοράς. 	
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί την τήρηση των κανονισμών και των σχολικών πολιτικών εκ μέρους των εκπαιδευτικών για ομαλή εφαρμογή του σχολικού έργου. ✓ Φροντίζει για τη διαρκή συντήρηση και βελτίωση της κτιριακής υποδομής, ενεργοποιώντας τις προβλεπόμενες διαδικασίες και ενημερώνοντας τους αρμόδιους φορείς. ✓ Φροντίζει για τον εμπλουτισμό και την αξιοποίηση των διαθέσιμων διδακτικών και τεχνολογικών μέσων, την ασφαλή φύλαξη και συντήρησή τους. 	
3.3	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη της σχολικής μονάδας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συντονίζει αποτελεσματικά τις συνεδριάσεις προσωπικού και τις εργασίες ομάδων εργασίας. ✓ Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη απόφασης σε τρέχοντα θέματα και όταν παρουσιάζονται απρόβλεπτα περιστατικά. ✓ Επιδιώκει συνεργασίες οι οποίες υποστηρίζουν την αναπτυξιακή δράση του σχολείου (Επιθεωρητές, Γειτονικά σχολεία, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Πανεπιστήμια, Εμπειρογνώμονες, Οργανωμένοι γονείς, Υπηρεσίες ΥΠΠ και άλλους φορείς). 	

<p>3.4</p>	<p>Μεριμνά για τη διασφάλιση των αναγκών δομών και την καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων για διασφάλιση αποτελεσματικής διοίκησης και συνοχής σε όλες τις δράσεις.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Φροντίζει ώστε οι ρόλοι και τα καθήκοντα των διαφόρων μελών του προσωπικού να είναι σαφώς καθορισμένα διασφαλίζοντας αποτελεσματικές γραμμές επικοινωνίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. ✓ Λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τις ικανότητές των εκπαιδευτικών για τον σχεδιασμό δράσεων και την κατανομή καθηκόντων και μεριμνά για την ομαλή υποδοχή νέων μελών του εκπαιδευτικού προσωπικού. ✓ Αξιοποιεί τους διαθέσιμους πόρους για βελτίωση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων για όλους τους μαθητές. 	
<p>3.5</p>	<p>Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία και επικοινωνία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.</p>	<p>1 2 3 4 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τη γενικότερη παρουσία των παιδιών, πέρα από τα μαθησιακά επιτεύγματα και προωθεί την ανάληψη υποστηρικτικών δράσεων. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των μαθητών και συμμετέχει στη διοργάνωση και/ή συντονισμό δράσεων για βελτίωση της ευημερίας και ασφάλειάς τους. ✓ Ενθαρρύνει και προσκαλεί την επικοινωνία με τους εκπροσώπους του Κεντρικού Μαθητικού Συμβουλίου. 	

3.6	Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για υποστήριξη της μάθησης όλων των παιδιών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει την επισήμανση μαθητών υψηλού κινδύνου με βάση κριτήρια που αφορούν τη συναισθηματική, κοινωνική και παρουσία των μαθητών και αναζητεί τρόπους υποστήριξης. ✓ Ενεργοποιεί διαθέσιμες διαδικασίες στήριξης εντός του σχολείου (Ειδική Εκπαίδευση, Εξατομικευμένη Στήριξη και Καθοδήγηση, Ενισχυτική Διδασκαλία/Στήριξη) ✓ Προσκαλεί υποστηρικτικούς θεσμούς για ενδυνάμωση του σχολικού έργου από εξωτερικούς φορείς (Υπηρεσία Εκπαιδευτικής Ψυχολογίας, Ομάδα Άμεσης Παρέμβασης, Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας). 	
3.7	Μεριμνά για τη μεγιστοποίηση του ωφέλιμου χρόνου ενασχόλησης των παιδιών με το μαθησιακό καθήκον κατά τη διδασκαλία.	1 2 3 4 5	<p>Αποδίδει σημασία και παρακολουθεί κατά πόσο εφαρμόζονται:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Έναρξη και λήξη διδασκαλιών στον προβλεπόμενο χρόνο. ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, με ελάχιστη απώλεια διδαχτικού χρόνου κατά την εφαρμογή και εναλλαγή τους. ✓ Μεσοπρόθεσμος προγραμματισμός ενδοσχολικών και εξωσχολικών δράσεων με γνώμονα τη μαθησιακή ωφελιμότητα και τη μεγιστοποίηση του διδακτικού χρόνου. 	

3.8	Μεριμνά για την ωφέλιμη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εκπαιδευτικών και δημιουργεί ευκαιρίες για δραστηριοποίηση πέρα από το διδακτικό καθήκον.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Λαμβάνει υπόψη την κατάρτιση, εμπειρία και κλίση των εκπαιδευτικών κατά την κατανομή των διδακτικών καθηκόντων. ✓ Φροντίζει για την την ωφέλιμη αξιοποίηση του μη διδακτικού χρόνου των εκπαιδευτικών με την κατανομή υπευθυνοτήτων και καθηκόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική μάθηση και/ή την αναπτυξιακή δράση του σχολείου. ✓ Συμμετέχει στη διαδικασία διαμορφωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, δίνοντας ευκαιρίες για μοίρασμα και διάχυση εμπειρογνωμοσύνης ανάμεσα στα μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού. 	
3.9	Μεριμνά για την επαγγελματική στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ως παιδαγωγικός ηγέτης, φροντίζει για τη διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών και για την εφαρμογή ποικίλων δράσεων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, παρακολουθώντας τους σχεδιασμούς επαγγελματικής μάθησης σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. ✓ Εντοπίζει έγκαιρα εκπαιδευτικούς που χρειάζονται επαγγελματική στήριξη και φροντίζει για την οργάνωση και εφαρμογή προγράμματος στήριξης για τις διαγνωσμένες τους ανάγκες ✓ Διευκολύνει την εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων, στο πλαίσιο λειτουργίας του 	

			σχολείου και ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε αυτές.	
3.10	Παρακολουθεί και συντονίζει την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των παιδιών	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει τον συντονισμό εφαρμογής του Αναλυτικού Προγράμματος κατά θέμα και κατά τάξη με την υποστήριξη μελών της διευθυντικής ομάδας ή έμπειρων εκπαιδευτικών. ✓ Φροντίζει για την παρακολούθηση του προγραμματισμού των διδασκαλιών παρέχοντας την αναγκαία ανατροφοδότηση όταν αυτό απαιτείται. ✓ Φροντίζει για τη δημιουργία ενός ασφαλούς σχολικού περιβάλλοντος τόσο για τους μαθητές/τριες όσο και για το προσωπικό. 	
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)	Απόδοση	Δείκτες	Πηγές
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τους εφαρμόζει με συνέπεια. ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του – όπως απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τις εσωτερικές αποφάσεις του σχολείου. ✓ Επιδεικνύει ακεραιότητα και κατανοεί τις καθιερωμένες συμβάσεις συμπεριφοράς στο σχολείο και την κοινότητα. 	

4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τα συμβάντα της σχολικής ζωής πέραν των διδακτικών καθηκόντων στην αίθουσα διδασκαλίας. ✓ Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη της διευθυντικής ομάδας και των συναδέλφων του για την ανταπόκριση στα καθήκοντά του. ✓ Είναι προσιτός σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συζήτηση και συνεργασία για εκπαιδευτικά ή διοικητικά ζητήματα. 	
4.3	Πρωθεί την ισότητα ανάμεσα στα παιδιά και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διατηρεί ενημερότητα και ευαισθησία για τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στην προώθηση πολιτικών ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα. ✓ Επιδεικνύει υπευθυνότητα για την ανταπόκριση στις ανάγκες των μαθητών σε όλο το σχολικό κτίριο. ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και ενεργοποιεί δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή στην ομάδα υψηλού κινδύνου. 	
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συνεργάζεται με τη διευθυντική ομάδα και τους εκπαιδευτικούς του σχολείου – όπου και όταν απαιτείται - και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας. ✓ Συντονίζει και/ή παρακολουθεί την πρόοδο στις ομάδες εργασίας αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου. 	

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενεργεί ως μεσολαβητής για επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών. 	
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.	1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τις οικογένειες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα. ✓ Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των οικογενειών (εξατομικευμένα) για παροχή πληροφόρησης αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και την πρόοδο των μαθητών. ✓ Ενθαρρύνει και συντονίζει τη διαμόρφωση υποστηρικτικών δράσεων προς τις οικογένειες των μαθητών. 	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6
ΤΟΜΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ
ΤΟΜΕΙΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ

- | |
|--|
| <p>5) Επαγγελματική Γνώση –Ανάπτυξη</p> <p>6) Διδακτική - Παιδαγωγική Επάρκεια</p> <p>7) Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία</p> <p>8) Επαγγελματική Υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος</p> |
|--|

Τα κριτήρια αξιολόγησης των επιθεωρητών ταξινομούνται σε τέσσερις τομείς αξιολόγησης όπως και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Τα κριτήρια περιλαμβάνουν την προοπτική των πολλαπλών ρόλων που καλείται να επιτελέσει ο Επιθεωρητής. Ανάμεσα στους πολλαπλούς ρόλους ξεχωρίζουν οι ρόλοι του παιδαγωγικού ηγέτη, του μέντορα, του διοικητικού προϊστάμενου, του φορέα εκπαιδευτικής πολιτικής, του καθοδηγητή και του αξιολογητή. Οι τομείς αξιολόγησης για τον επιθεωρητή είναι όμοιοι με τους τομείς που αφορούν στην αξιολόγηση εκπαιδευτικού και διευθυντή. Τα κριτήρια που αξιοποιούνται στην περίπτωση του Επιθεωρητή είναι διαμορφωμένα για να αντιστοιχούν στα καθήκοντα που αναλογούν στη θέση.

Σημειώνουμε ότι η παρακάτω ανάλυση των τομέων αξιολόγησης έχει σαν στόχο τη δημιουργία λίστας ελέγχου προς χρήση κατά τη διάρκεια αξιολόγησης των Επιθεωρητών. **Δεν αποτελεί εργαλείο παρακολούθησης** καθώς οι πηγές συλλογής των σχετικών δεδομένων οι οποίες καταγράφονται πιο κάτω μπορούν να σημειώνονται στη στήλη με τίτλο «Πηγές» του σχετικού πίνακα.

Πηγές πληροφόρησης:

4. Συνέντευξη με επιθεωρητή
5. Ανάλυση κειμένων (αρχεία αξιολογήσεων, εκπαιδευτικό και άλλο υλικό που μπορεί να διαθέσει ο επιθεωρητής στους αξιολογητές, κλπ.)
6. Δύο παρατηρήσεις: κατά την εφαρμογή μιας παρατήρησης διδασκαλίας και κατά την εφαρμογή αξιολόγησης σε κλιμάκιο
7. Ερωτηματολόγιο προς αξιολογούμενους (εάν και εφόσον συμφωνηθεί θα επαφίεται στους αξιολογητές η αξιοποίησή του)

Πίνακας 8: Ανάλυση τομέων αξιολόγησης Επιθεωρητών σε κριτήρια

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)
1.1	<p>Υπεύθυνος Επιθεωρητής: Έχει βαθιά γνώση των ιδιομορφιών των σχολικών μονάδων για τις οποίες έχει την ευθύνη ως υπεύθυνος Επιθεωρητής και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική τους πορεία. (Ισχύει για τους ασκούντες καθήκοντα υπεύθυνου Επιθεωρητή).</p> <p>Επιθεωρητής ειδικότητας: Έχει βαθιά γνώση των πτυχών που αφορούν στο περιεχόμενο και την πρακτική διάσταση του γνωστικού αντικείμενου της ειδικότητάς του και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική του πορεία.</p>
1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.
1.3	Συμμετέχει στην ανάπτυξη σχεδιασμών αυτοαξιολόγησης και βελτίωσης του Σχολικού Έργου αναφορικά με τη συνολική ή την εξειδικευμένη (ανά γνωστικό αντικείμενο) αναπτυξιακή δράση, στα σχολεία που βρίσκονται υπό την ευθύνη του.
1.4	Πρωθεί και υποστηρίζει τη δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας, αλληλεπίδρασης και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building), μεταξύ εκπαιδευτικών στο ίδιο σχολείο ή/και μεταξύ εκπαιδευτικών σε δίκτυο σχολείων.
1.5α*	<p>*Ισχύει για υπεύθυνο Επιθεωρητή: Μεριμνά για την ενδυνάμωση της ηγεσίας στα σχολεία και για τη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης των σχολικών ηγετών (capacity building). με δράσεις προσωπικής ανάπτυξης και με ευκαιρίες αλληλεπίδρασης σε επίπεδο δικτύου σχολείων.</p>
1.5β*	<p>*Ισχύει για επιθεωρητή ειδικότητας: Πρωθεί και υποστηρίζει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.</p>
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)
2.1	Πρωθεί και υποστηρίζει την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.
2.2	Πρωθεί και υποστηρίζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.

2.3	Πρωθεί και υποστηρίζει τη συστηματική εφαρμογή, διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου ενθαρρύνοντας τη δημιουργία αρχείου προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.
2.4	Πρωθεί και υποστηρίζει για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.
2.5	Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)
3.1	Γνωρίζει πολύ καλά τις νόμιμες διαδικασίες και παρέχει χρήσιμες συμβουλές στους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των παιδιών.
3.3	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στον υποστηρικτικό και καθοδηγητικό του ρόλο για την ενδυνάμωση της δράσης των σχολείων για υλοποίηση της αποστολής τους.
3.4	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και πρωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και του εκπαιδευτικού έργου.
3.5	Αξιοποιεί ευκαιρίες για ενδυνάμωση των επαγγελματικών σχέσεων αναμεταξύ εκπαιδευτικών και της διεύθυνσης κάθε σχολείου που παρακολουθεί..
3.6	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της επιθεώρησης σχολείων και/ή του διδακτικού προσωπικού τους.
3.7	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της καθοδήγησης σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης και του διδακτικού προσωπικού τους.
3.8	Πρωθεί και υποστηρίζει τις ευκαιρίες για υποστήριξη της μάθησης όλων των παιδιών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.
3.9	Πρωθεί και υποστηρίζει την επαγγελματική μάθηση, στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και των διευθυντών.
3.10	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στα διοικητικά ή και άλλα ειδικά καθήκοντα που αναλαμβάνει ή του ανατίθενται.
4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτουργημά του ως επιθεωρητή, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.

4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.
4.3	Πρωθεί και υποστηρίζει την αξία της ισότητας ανάμεσα στα παιδιά και ενθαρρύνει τον σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.
4.4	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος αναμεταξύ των εκπαιδευτικών κάθε σχολείου, και των σχολείων με την ευρύτερη κοινότητα
4.5	Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις ομάδες εργασίας όπου αναλαμβάνει διοικητικά καθήκοντα.

Πίνακας 9: Έντυπο Αξιολόγησης Επιθεωρητών-Κριτήρια και Δείκτες

1	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη	Δείκτες	Πηγές
1.1	<p>Υπεύθυνος Επιθεωρητής: Έχει βαθιά γνώση των ιδιομορφιών των σχολικών μονάδων για τις οποίες έχει την ευθύνη ως υπεύθυνος Επιθεωρητής και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική τους πορεία. (Ισχύει για τους ασκούντες καθήκοντα υπεύθυνου Επιθεωρητή).</p> <p>Επιθεωρητής ειδικότητας: Έχει βαθιά γνώση των πτυχών που αφορούν στο περιεχόμενο και την πρακτική διάσταση του γνωστικού αντικείμενου της ειδικότητάς του και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική του πορεία.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Έχει επίγνωση των ιδιομορφιών που αφορούν στο ευρύτερο περιβάλλον όπου λειτουργεί κάθε σχολείο το οποίο επισκέπτεται και αναγνωρίζει τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το σχολείο. ✓ Διατηρεί μια συστηματική προσέγγιση για συλλογή δεδομένων και παρατήρηση της προόδου για την εργασία που επιτελείται γενικότερα σε κάθε σχολείο. ✓ Διατηρεί ξεκάθαρες προσδοκίες για την αναπτυξιακή πορεία του σχολείου και/ή των δεδομένων που αφορούν ειδικό μάθημα οι οποίες απορρέουν από ένα 	

		σαφώς διατυπωμένο παιδαγωγικό πιστεύω.	
1.2	Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την Παιδαγωγική Ηγεσία.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει σε ενδοϋπηρεσιακές επιμορφωτικές δραστηριότητες. ✓ Παρακολουθεί τις εξελίξεις στα θέματα της Εκπαιδευτικής Διοίκησης και Ηγεσίας μέσα από τη συμμετοχή του σε συνέδρια και άλλες επιμορφωτικές δράσεις. ✓ Ενημερώνει τακτικά τους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς για τις σύγχρονες τάσεις σε θέματα διδασκαλίας και οργάνωσης και συμμετέχει ενεργά στην οργάνωση και διεξαγωγή συνεδρίων, σεμιναρίων και επιμορφωτικών μαθημάτων ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε αυτές.. 	
1.3	Συμμετέχει στην ανάπτυξη σχεδιασμών αυτοαξιολόγησης και βελτίωσης του Σχολικού Έργου αναφορικά με τη συνολική ή την εξειδικευμένη (ανά γνωστικό αντικείμενο) αναπτυξιακή δράση, στα σχολεία που βρίσκονται υπό την ευθύνη του.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει ενεργά στη διάγνωση αναγκών και στην ανάπτυξη σχεδιασμού στον οποίο διατυπώνονται με σαφήνεια οι εμφάνσεις, οι προσδοκίες και οι διαδικασίες υλοποίησης. ✓ Υποστηρίζει και παρακολουθεί τις δραστηριότητες υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης του Σχολικού Έργου - περιλαμβανομένης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Βρίσκεται σε διαρκή ανοιχτή επικοινωνία με τους διευθυντές των σχολείων και συμμετέχει σε συνεδρίες προσωπικού. 	
1.4	<p>Πρωθεί και υποστηρίζει τη δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας, αλληλεπίδρασης και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας (capacity building), μεταξύ εκπαιδευτικών στο ίδιο σχολείο ή/και μεταξύ εκπαιδευτικών σε δίκτυο σχολείων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει τη λειτουργία ομάδων εργασίας για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ή/και εργαλείων αξιολόγησης. ✓ Ενθαρρύνει τη δημιουργία τράπεζας εκπαιδευτικού υλικού το οποίο να είναι διαθέσιμο στους εκπαιδευτικούς. ✓ Αναλαμβάνει τη διοργάνωση και το συντονισμό δράσεων επαγγελματικής μάθησης των διευθυντών ή/και των εκπαιδευτικών . 	
1.5α*	<p>*Ισχύει για υπεύθυνου Επιθεωρητή: Πρωθεί και υποστηρίζει την ενδυνάμωση της ηγεσίας στα σχολεία και για τη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης των σχολικών ηγετών (capacity building) με δράσεις προσωπικής ανάπτυξης και με ευκαιρίες αλληλεπίδρασης σε επίπεδο δικτύου σχολείων.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διοργανώνει συνέδρια διευθυντών και εκπαιδευτικών σε τακτά χρονικά διαστήματα για ενημέρωσή τους σε σχέση με διάφορα εκπαιδευτικά, διοικητικά ή άλλα συναφή θέματα. ✓ Συνεργάζεται συστηματικά με τους διευθυντές για τη διάγνωση αναγκών και τον καθορισμό εκπαιδευτικών προτεραιοτήτων. ✓ Ενθαρρύνει και διευκολύνει τη δημιουργία δικτύου αλληλεπίδρασης μεταξύ των σχολικών ηγετών στα σχολεία για τα οποία έχει την ευθύνη. 	

1.5β*	<p>*Ισχύει για Επιθεωρητή ειδικότητας: Δημιουργεί ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, στο πλαίσιο ενός συστηματικού σχεδιασμού.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Προωθεί τη δημιουργία προϋποθέσεων συστηματικής επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσα από επιμορφωτικές και αναπτυξιακές δράσεις. ✓ Δημιουργεί ευκαιρίες για στήριξη νεότερων εκπαιδευτικών από πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς. ✓ Παρέχει εποικοδομητική ανατροφοδότηση και εισηγήσεις προς τους εκπαιδευτικούς σε θέματα που αφορούν στην προσωπική βελτίωση και ανάπτυξη. 	
2	ΤΟΜΕΑΣ: Διδακτική - Παιδαγωγική επάρκεια (5)	Δείκτες	Πηγές
2.1	<p>Προωθεί και υποστηρίζει την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει την αξιοποίηση κατάλληλης μεθοδολογίας και τη δημιουργία θετικού μαθησιακού κλίματος στις διδασκαλίες (διαφοροποίηση, ενεργητική μάθηση, συνεργατική μάθηση και ευκαιρίες αλληλεπίδρασης). ✓ Ανταποκρίνεται στους προβληματισμούς των εκπαιδευτικών σε σχέση με παιδαγωγικά ζητήματα και δίνει χρήσιμες και κατάλληλες συμβουλές αναφορικά με τη διδακτική πρακτική. 	

		✓ Χρησιμοποιεί με επάρκεια έγκυρα εργαλεία παρατήρησης και αξιολόγησης της διδασκαλίας.	
2.2	Προωθεί και υποστηρίζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που υποκινεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό προς τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Θέτει ξεκάθαρα τις προσδοκίες του για τον προγραμματισμό διδασκαλιών όπου να καταγράφονται σαφή μαθησιακά αποτελέσματα και δραστηριότητες οι οποίες ανταποκρίνονται σε ποικίλα επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. ✓ Ελέγχει την ορθή μεταφορά του Αναλυτικού μέσα από τη σαφήνεια των σχεδιασμών και της εφαρμογής διδασκαλιών. ✓ Αφιερώνει χρόνο για συζήτηση με τον ενδιαφερόμενο εκπαιδευτικό πριν και μετά από την παρατήρηση της διδασκαλίας του. 	
2.3	Προωθεί και υποστηρίζει τη συστηματική εφαρμογή, διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου ενθαρρύνοντας τη δημιουργία αρχείου προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.	<p>Αποδίδει σημασία, ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και σε συνεργασία με τον διευθυντή παρακολουθεί κατά πόσο:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν διαμορφωτική αξιολόγηση με μια ποικιλία στρατηγικών που ανταποκρίνεται στα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητας και καταγράφουν δεδομένα αναφορικά με την πρόοδο των μαθητών και παρέχουν ανατροφοδότηση. ✓ Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν τελική αξιολόγηση με εργαλεία που επιτρέπουν 	

		<p>την αντιστοίχιση προσδοκιών και μαθησιακών αποτελεσμάτων ενημερώνοντας το σχολικό αρχείο.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Οι εκπαιδευτικοί προσαρμόζουν τις διδασκαλίες και οργανώνουν παρεμβάσεις σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις αξιολογήσεις για την πρόοδο του κάθε μαθητή και ενημερώνουν τους μαθητές και τις οικογένειες 	
2.4	<p>Προωθεί και υποστηρίζει την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει και επιθεωρεί την αξιοποίηση πληροφοριών και γνώσεων που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές. ✓ Ενθαρρύνει και επιθεωρεί την αξιοποίηση πληροφοριών και γνώσεων αναφορικά με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των μαθητών. ✓ Ενθαρρύνει και επιθεωρεί την τήρηση αρχείου το οποίο περιλαμβάνει την αναγκαία πληροφόρηση αναφορικά με πιθανές ειδικές ανάγκες συγκεκριμένων μαθητών. 	
2.5	<p>Επιδεικνύει γνώση των Παιδαγωγικών Αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.</p>	<p>Στις κατ' ιδίαν συναντήσεις στο πλαίσιο παρατήρησης διδασκαλίας και στην επικοινωνία του με τα σχολεία:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας 	

		<p>διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία. ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς προς την αξιοποίηση δραστηριοτήτων και περιεχομένου ώστε οι διδασκαλίες να ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας. 	
3	ΤΟΜΕΑΣ Οργάνωση – Διοίκηση – Επικοινωνία (10)	Δείκτες	Πηγές
3.1	Γνωρίζει πολύ καλά τις νόμιμες διαδικασίες και παρέχει χρήσιμες συμβουλές στους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα και προσδοκίες για την επαγγελματική παρουσία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών την εφαρμογή των κανονισμών λειτουργίας των σχολείων. ✓ Ανταποκρίνεται με επάρκεια σε απορίες ή παραλήψεις εκ μέρους των εκπαιδευτικών και μεριμνά για την ορθή μεταφορά της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής και την ορθή ερμηνεία των κανονισμών. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί την τήρηση των κανονισμών αναφορικά με τον Κώδικα Καλής Συμπεριφοράς στα σχολεία. 	
3.2	Φροντίζει για την τήρηση βασικών προϋποθέσεων που συμβάλλουν στην ομαλή εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των παιδιών.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Παρακολουθεί την τήρηση των κανονισμών και των σχολικών πολιτικών εκ μέρους των σχολικών ηγετών και των εκπαιδευτικών για ομαλή εφαρμογή του σχολικού έργου. ✓ Ενθαρρύνει τον συντονισμό εφαρμογής του Αναλυτικού Προγράμματος κατά θέμα και κατά τάξη με την υποστήριξη μελών της διευθυντικής ομάδας ή έμπειρων εκπαιδευτικών. ✓ Υποστηρίζει και επιθεωρεί την πορεία υλοποίησης των εργασιών ή υποχρεώσεων που αναλαμβάνουν οι διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί. 	
3.3	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στον υποστηρικτικό και καθοδηγητικό του ρόλο για την ενδυνάμωση της δράσης των σχολείων για υλοποίηση της αποστολής τους.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει τακτικά εκδηλώσεις των σχολείων που έχει υπό την ευθύνη του. ✓ Ετοιμάζει και αποστέλλει στα σχολεία υλικό για ενημέρωση επί συγκεκριμένων θεμάτων που αφορούν εκπαιδευτικά ή οργανωτικά θέματα εκπαιδευτικής πολιτικής. ✓ Επιδεικνύει προθυμία να ακούσει και να συζητήσει με τους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν αναλαμβάνει δράση για την επίλυσή τους ή/και προωθεί στα 	

		ανώτερα κλιμάκια τα αιτιολογημένα αιτήματα.	
3.4	Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και του εκπαιδευτικού έργου.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει υψηλό βαθμό αντίληψης της κρισιμότητας των καταστάσεων και επιδεικνύει ετοιμότητα λήψης απόφασης σε κρίσιμες καταστάσεις και όταν παρουσιάζονται απρόβλεπτα περιστατικά. ✓ Επιδεικνύει υψηλές οργανωτικές δυνατότητες όταν βρίσκεται υπό πίεση χρόνου. ✓ Δημιουργεί προϋποθέσεις για συνεργασίες οι οποίες υποστηρίζουν την αναπτυξιακή δράση του σχολείου (Επιθεωρητές, Γειτονικά σχολεία, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Πανεπιστήμια, Εμπειρογνώμονες, Οργανωμένοι γονείς, Υπηρεσίες ΥΠΠ και άλλους φορείς). 	
3.5	Αξιοποιεί ευκαιρίες για ενδυνάμωση των επαγγελματικών σχέσεων αναμεταξύ εκπαιδευτικών και της διεύθυνσης κάθε σχολείου που παρακολουθεί.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τη γενικότερη επαγγελματική δράση των εκπαιδευτικών και διευθυντών, πέρα από την άσκηση των τυπικών καθηκόντων και προωθεί την ανάληψη υποστηρικτικών δράσεων. ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των εκπαιδευτικών και συμμετέχει στη διοργάνωση και/ή συντονισμό δράσεων για βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους. 	

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει και προσκαλεί την επικοινωνία με τους εκπαιδευτικούς αναφορικά με υπηρεσιακά και εκπαιδευτικά θέματα. 	
3.6	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της επιθεώρησης σχολείων και/ή του διδακτικού προσωπικού τους.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Κοινοποιεί με σαφήνεια τις προσδοκίες και τα κριτήρια αξιολόγησης. ✓ Αξιοποιεί έγκυρα εργαλεία και διαδικασίες συλλογής δεδομένων για την κατάληξη σε αξιόπιστες κρίσεις. ✓ Στις αξιολογήσεις του διαφαίνεται ξεκάθαρα η διάκριση με βάση τη διαφοροποιημένη δράση και απόδοση των σχολείων και των εκπαιδευτικών. 	
3.7	Εφαρμόζει με υπευθυνότητα το καθήκον της καθοδήγησης σχολείων και του διδακτικού προσωπικού τους.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Συμμετέχει ενεργά στις διαδικασίες σχεδιασμού και παρακολούθησης αναπτυξιακών δράσεων και αξιοποιεί τη γνώση και τις εμπειρίες των εκπαιδευτικών διευκολύνοντας τη διάχυσή τους. ✓ Παρέχει έγκυρη ανατροφοδότηση στους εκπαιδευτικούς και τα σχολεία αναφορικά με δραστηριότητες αυτό-αξιολόγησης. ✓ Συμμετέχει ενεργά στην ανάπτυξη υποστηρικτικής δράσης για νεότερους εκπαιδευτικούς και για εκπαιδευτικούς που χρειάζονται εξειδικευμένη καθοδήγηση. 	

<p>3.8</p>	<p>Πρωθεί και υποστηρίζει τις ευκαιρίες για υποστήριξη της μάθησης όλων των παιδιών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ενθαρρύνει την επισήμανση μαθητών υψηλού κινδύνου με βάση κριτήρια που αφορούν τη συναισθηματική, κοινωνική και παρουσία των μαθητών και αναζητεί τρόπους υποστήριξης. ✓ Ενθαρρύνει και διευκολύνει την ενεργοποίηση διαθέσιμων διαδικασιών στήριξης εντός του σχολείου (Ειδική Εκπαίδευση, Εξατομικευμένη Στήριξη και Καθοδήγηση, Ενισχυτική Διδασκαλία/Στήριξη). ✓ Διευκολύνει την εμπλοκή υποστηρικτικών θεσμών για ενδυνάμωση του σχολικού έργου από εξωτερικούς φορείς (Υπηρεσία Εκπαιδευτικής Ψυχολογίας, Ομάδα Άμεσης Παρέμβασης, Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας). 	
<p>3.9</p>	<p>Πρωθεί και υποστηρίζει την επαγγελματική μάθηση, στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και των διευθυντών.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ως παιδαγωγικός ηγέτης, φροντίζει για τη διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών και για την εφαρμογή ποικίλων δράσεων που συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, παρακολουθώντας τους σχεδιασμούς επαγγελματικής μάθησης σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο. ✓ Εντοπίζει έγκαιρα εκπαιδευτικούς που χρειάζονται επαγγελματική στήριξη και 	

		<p>συμμετέχει στην ανάπτυξη δράσεων υποστηριγμένης αυτοβελτίωσης εντός και εκτός σχολικού χώρου για τις διαγνωσμένες τους ανάγκες.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Διευκολύνει την εφαρμογή επιμορφωτικών δράσεων, στο πλαίσιο λειτουργίας του σχολείου και ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε αυτές. 	
3.10	Ανταποκρίνεται με επάρκεια στα διοικητικά ή και άλλα ειδικά καθήκοντα που αναλαμβάνει ή του ανατίθενται.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Αναλαμβάνει με προθυμία τις διοικητικές ευθύνες που αναλογούν στη θέση που κατέχει. ✓ Είναι έτοιμος να δώσει με σαφήνεια εξηγήσεις για τρόπο άσκησης του διοικητικού του καθήκοντος δίνοντας τις απαραίτητες διευκρινήσεις όταν του ζητηθούν. ✓ Συμμετέχει ενεργά σε υπηρεσιακές ή άλλες επιτροπές για εκπαιδευτικά και διοικητικά θέματα και συμμετέχει με υπευθυνότητα στη διεκπεραίωση των καθηκόντων του. 	

4	ΤΟΜΕΑΣ: Επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικό ήθος (5)	Δείκτες	Πηγές
4.1	Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως επιθεωρητή, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και ως δημόσιος 	

	περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.	<p>λειτουργός και εκπαιδευτικός τους εφαρμόζει με συνέπεια.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του – όπως απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, και τις εσωτερικές αποφάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού. ✓ Επιδεικνύει ακεραιότητα και κατανοεί τις καθιερωμένες συμβάσεις συμπεριφοράς στην ενδοϋπηρεσιακά και προς τους πολίτες. 	
4.2	Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τα συμβάντα στο εκπαιδευτικό σύστημα πέραν των τυπικών καθηκόντων ως επιθεωρητής. ✓ Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη των προϊσταμένων και των συναδέλφων του για την ανταπόκριση στα καθήκοντά του. ✓ Λαμβάνει σοβαρά υπόψη τις ανάγκες και τις ανησυχίες των διευθυντών και των εκπαιδευτικών (σε εκπαιδευτικά ή διοικητικά θέματα) και είναι προσιτός για συζήτηση και συνεργασία. 	
4.3	Πρωθεί και υποστηρίζει την αξία της ισότητας ανάμεσα στα παιδιά και ενθαρρύνει τον σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Διατηρεί ενημερότητα και ευαισθησία για τη διαφορετικότητα και συμβάλλει στην προώθηση πολιτικών ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα. ✓ Επιδεικνύει υπευθυνότητα για την ανταπόκριση στις ανάγκες των μαθητών 	

		<p>σε όλα τα σχολεία, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την καταγωγή, την προέλευση και την ιδιαιτερότητα.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και ενεργοποιεί δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή στην ομάδα υψηλού κινδύνου. 	
4.4	<p>Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος αναμεταξύ των εκπαιδευτικών κάθε σχολείου, και των σχολείων με την ευρύτερη κοινότητα.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Σε συνεργασία με τον διευθυντή, συμβάλλει στην επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών εντός των σχολείων και ενθαρρύνει την οικοδόμηση πνεύματος συνεργασίας. ✓ Σε συνεργασία με τον διευθυντή, συμβάλλει στην επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και γονέων και άλλων εκπροσώπων της τοπικής κοινότητας και συμβάλλει στην οικοδόμηση προϋποθέσεων συνεργασίας. ✓ Συνεργάζεται με τη διευθυντική ομάδα και τους εκπαιδευτικούς του σχολείου – όπου και όταν απαιτείται - και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας για τον συντονισμό και παρακολούθηση της προόδου αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου. 	

<p>4.5</p>	<p>Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις ομάδες εργασίας όπου αναλαμβάνει διοικητικά καθήκοντα.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ως μέλος ομάδων εργασίας, συνεργάζεται με τα υπόλοιπα μέλη και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας και συνεργασίας για τον συντονισμό, την παρακολούθηση και τη διεκπεραίωση των έργων που ανατίθενται στην ομάδα. ✓ Ως διοικητικός προϊστάμενος, φροντίζει για την κατανομή, υποστήριξη και εκτέλεση των καθηκόντων σε ομάδες εργασίας και αναλαμβάνει την ευθύνη ολοκλήρωσης των εργασιών σύμφωνα με τους δοσμένους όρους εντολής. ✓ Διατηρεί τη ψυχραιμία του σε κρίσιμης σημασίας περιστατικά και φροντίζει για την εύρυθμη διεκπεραίωση των εργασιών. 	
-------------------	---	---	--

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

Πίνακας 10: Τομείς αξιολόγησης Πρώτων Λειτουργών

A/A	Τομείς αξιολόγησης Πρώτων Λειτουργών
1	Επαγγελματική κατάρτιση: Παρακολουθεί τις εξελίξεις στον τομέα εργασίας του και εμπλουτίζει τις γνώσεις του γι' αυτή
2	Απόδοση: Αποδίδει στην εκτέλεση της εργασίας του; (Λάβετε υπόψη τους παράγοντες ποσότητα και ποιότητα)
3	Υπηρεσιακό ενδιαφέρον Επιδεικνύει το ενδεικνυόμενο ενδιαφέρον και ζήλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του;
4	Υπευθυνότητα Επιδεικνύει υπευθυνότητα και σοβαρότητα στα καθήκοντά του;
5	Πρωτοβουλία Επιδεικνύει πρωτοβουλία κατά την άσκηση των καθηκόντων του και είναι πρόθυμος να αναλάβει ευθύνες;
6	Συνεργασία/Σχέσεις Συνεργάζεται με τους προϊστάμενους του και τους άλλους συναδέλφους του κατά τη διεκπεραίωση του υπηρεσιακού έργου και έχει αρμονικές σχέσεις μαζί τους;
7	Συμπεριφορά προς τους πολίτες Εξυπηρετεί με προθυμία, ευγένεια και υπομονή τους πολίτες και γενικά όσους συναλλάσσονται με την υπηρεσία του;
8	Διευθυντική/Διοικητική ικανότητα Διαθέτει τις απαιτούμενες ικανότητες για αποτελεσματικό προγραμματισμό, οργάνωση, διεύθυνση, συντονισμό, εποπτεία και έλεγχο της εργασίας του και του προσωπικού που έχει ή που μπορεί να έχει στη διάθεσή του;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8

ΜΕΤΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

A. Αναγκαιότητα ύπαρξης μηχανισμών μεταξιολόγησης του κάθε συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου

Κάθε σύστημα αξιολόγησης πρέπει να αναφέρεται στους *σκοπούς* για τους οποίους διενεργείται η αξιολόγηση, στα *κριτήρια αξιολόγησης* που χρησιμοποιούνται για να γίνει μια μέτρηση, σε *πηγές συγκέντρωσης δεδομένων* για κάθε κριτήριο, καθώς και σε *αντίστοιχα εργαλεία* που θα χρησιμοποιηθούν κάθε φορά ώστε να συγκεντρωθούν δεδομένα από την κάθε πηγή και να διενεργηθεί αξιολόγηση ως προς το αντίστοιχο κριτήριο (Ellett, Wren, Callendar, Loup, & Liu, 1996). Παρατηρώντας τα συστήματα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και της σχολικής μονάδας που υπάρχουν σε διάφορες χώρες διαπιστώνει κανείς με ευκολία, δυνατά σημεία σε κάθε σύστημα, αλλά ταυτόχρονα και αδυναμίες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι κανένα εργαλείο και καμία πηγή αξιολόγησης δε συνοδεύεται από σφάλματα κατά τη διαδικασία μιας μέτρησης. Είναι για αυτό τον λόγο που την τελευταία δεκαετία γίνεται λόγος για την ανάγκη ανάπτυξης μηχανισμών μεταξιολόγησης. Η ανάγκη ύπαρξης μηχανισμών μεταξιολόγησης του κάθε συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου είναι επιτακτική, έτσι ώστε να αναπτυχθεί σταδιακά το αίσθημα εμπιστοσύνης στο κάθε σύστημα από τους διάφορους φορείς και ειδικότερα από τους αξιολογούμενους.

Στην Κύπρο οι διάφοροι εμπλεκόμενοι εντόπισαν κατά καιρούς διάφορες αδυναμίες του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης (βλ. Kyriakides & Campbell, 2003). Για τον λόγο αυτό έχει χαθεί η εμπιστοσύνη από την αξιολόγηση και έχει εμπεδωθεί η άποψη ότι είναι αδύνατο να προκύψουν έγκυρα και αξιόπιστα δεδομένα για την αποτελεσματικότητα ενός εκπαιδευτικού ή/και μιας σχολικής μονάδας. Θεωρούμε ότι με την ανάπτυξη μηχανισμών μεταξιολόγησης τόσο το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ) όσο και οι διάφοροι εμπλεκόμενοι φορείς

θα μπορούν να αξιολογήσουν τις ιδιότητες κάθε συστήματος και να εντοπίσουν τον βαθμό στον οποίο το κάθε σύστημα επιτυγχάνει τους στόχους του. Η ύπαρξη θετικών αποτελεσμάτων για την ποιότητα των διαφόρων συστημάτων θα βοηθήσει στο να αναπτυχθεί σταδιακά εμπιστοσύνη στο νέο σύστημα αξιολόγησης που προτείνεται στην πρόταση αυτή. Ακόμη, τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης θα μας βοηθήσουν να εντοπίσουμε τυχόν αδυναμίες στα προτεινόμενα συστήματα αξιολόγησης. Αναμένεται, λοιπόν, ότι τα δεδομένα της μεταξιολόγησης θα μπορούν να βοηθήσουν το ΥΠΠ στο να λάβει αποφάσεις για βελτίωση του κάθε συστήματος, αφού με την μεταξιολόγηση εντοπίζονται είτε προβλήματα στους επιμέρους μηχανισμούς/διαδικασίες αξιολόγησης και στα εργαλεία τους, είτε αδυναμίες στους αξιολογητές. Συνεπώς, με τη βοήθεια της μεταξιολόγησης είναι δυνατός ο έλεγχος της ποιότητας των δεδομένων της κάθε αξιολόγησης που διενεργείται. Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι η μετάξιολόγηση θα αποτελεί μία μορφή λογοδότησης προς όσους φορείς επηρεάζονται από το κάθε σύστημα αξιολόγησης για τον βαθμό στον οποίο επιτυγχάνει το κάθε σύστημα τους στόχους του.

Η έλλειψη συστήματος μεταξιολόγησης στο υφιστάμενο σύστημα είναι ίσως ένας από τους λόγους που δεν προχώρησε έγκαιρα το εκπαιδευτικό μας σύστημα σε τροποποίηση/βελτίωση του υφιστάμενου συστήματος και δυσκολεύεται να προχωρήσει σε σχετική εκπαιδευτική αλλαγή. Αντίστοιχο φαινόμενο παρατηρείται με την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, όπου και στην περίπτωση αυτή δεν υπάρχει μηχανισμός μεταξιολόγησης. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να τονιστεί ότι τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης θα χρησιμοποιούνται με συγκεκριμένο τρόπο από την **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** που προτείνονται. Για τον λόγο αυτό, στην πρόταση αυτή εξηγούμε τις βασικές αρχές και επιδιώξεις της μεταξιολόγησης, αλλά και προχωρούμε στο να εισηγηθούμε συγκεκριμένες διαδικασίες που πρέπει παράλληλα να υιοθετηθούν ώστε τα συστήματα αξιολόγησης να βελτιώνονται συνεχώς.

Συνεπώς, με βάση τα πιο πάνω, για να μπορέσει ένα σύστημα να διεξάγει μεταξιολόγηση, θα πρέπει να διευκολύνει και να επιτρέπει τη συγκέντρωση όλων

των ποσοτικών δεδομένων που συγκεντρώνονται κατά την εφαρμογή κάθε συστήματος αξιολόγησης σε επίπεδο κριτηρίων και εργαλείων, σε μια βάση (τράπεζα) δεδομένων (βλ. σημείο (Δ) της παρούσας πρότασης για περισσότερες λεπτομέρειες). Στη συνέχεια, μέσω συγκεκριμένων στατιστικών αναλύσεων των δεδομένων αυτών, θα είναι εφικτό να εντοπιστεί (α) ο βαθμός στον οποίο επιτυγχάνει το κάθε σύστημα τους στόχους του, (β) οι ψυχομετρικές ιδιότητες του κάθε συστήματος αξιολόγησης, (γ) ο βαθμός στον οποίο τα κριτήρια αξιολόγησης επιτυγχάνουν να μετρήσουν την αποτελεσματικότητα κάθε εκπαιδευτικού, (δ) οι δυνατότητες αξιοποίησης της κάθε πηγής και (ε) η εγκυρότητα και αξιοπιστία του κάθε εργαλείου. Έχουμε, λοιπόν, ως αφετηρία της πρότασής μας την άποψη ότι οι βασικές πτυχές των συστημάτων αξιολόγησης που προτείνονται θα πρέπει να αξιολογηθούν με συστηματικό τρόπο από την πρώτη χρονιά που θα επιχειρήσουμε να τα εφαρμόσουμε. Κανένας δεν μπορεί να ισχυρισθεί αν δεν ελέγξει με τη βοήθεια εμπειρικών δεδομένων ότι όσα προτείνονται στην πρόταση αυτή δε χρίζουν βελτίωσης.

B. Γενικοί έλεγχοι που αφορούν όλα τα συστήματα αξιολόγησης

Σε όλα τα συστήματα αξιολόγησης θα πρέπει να διεξάγονται οι πιο κάτω έλεγχοι, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων τους. Πρώτον, πρέπει να γίνεται έλεγχος της **εγκυρότητας γνώριματος** (**construct validity**). Ο όρος γνώρισμα χρησιμοποιείται για να αποδώσει την έννοια "construct" που, σύμφωνα με τους Cronbach και Meehl (1955), είναι ένα γνώρισμα του ατόμου το οποίο εκφράζεται στην επίδοση σ' ένα δοκίμιο ή άλλο όργανο μέτρησης. Με την αρχική αυτή θέση φαίνεται να συμφωνεί και η σύγχρονη βιβλιογραφία που αναφέρεται στις ιδιότητες κάθε εργαλείου μέτρησης και όχι μόνο ενός γραπτού δοκιμίου. Έτσι, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι ένα ερωτηματολόγιο ή δοκίμιο ή έντυπο παρατήρησης έχει εγκυρότητα γνώριματος, αν αποδεδειγμένα (δηλαδή με τη βοήθεια τεχνικών που δικαιολογούν την ύπαρξη κάθε διασποράς στις απαντήσεις στο εργαλείο μέτρησης) μετρά ένα θεωρητικό γνώρισμα (π.χ. διδακτική επάρκεια, γνώση περιεχομένου) το οποίο υποτίθεται ότι μετρά. Στην

πραγματικότητα δεν είναι τόσο η διαπίστωση της εγκυρότητας γνωρίσματος που μας ενδιαφέρει, αλλά η τεκμηρίωση της θεωρίας στην οποία στηρίχτηκε η μέτρηση. Ο Cronbach (1990) ισχυρίζεται ότι δεν είναι η διαδικασία εντοπισμού της εγκυρότητας γνωρίσματος που μας ενδιαφέρει αλλά η δημιουργία, μέσα από τη μέτρηση, μιας επιστημονικής θεωρίας. Η άποψη του Cronbach τεκμηριώνεται, αν ληφθεί υπόψη ότι κάθε εργαλείο αναπτύχθηκε στη βάση ενός πίνακα προδιαγραφών που συνάδει με μια θεωρία μέτρησης της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού (Scheerens, 2013· Creemers, Kyriakides, & Sammons, 2010). Αξιολογώντας την εγκυρότητα γνωρίσματος του κάθε εργαλείου θα μπορέσουμε να ελέγξουμε τόσο τη θεωρία στην οποία στηρίχτηκε όσο και ερωτήσεις/δηλώσεις που είναι προβληματικές. Με τον τρόπο αυτό θα εξετάζεται το ενδεχόμενο αντικατάστασης των προβληματικών δηλώσεων ή/και κριτηρίων που θα πρέπει να διαγραφούν ή/και να αντικατασταθούν. Συγκεκριμένα, το κάθε εργαλείο αναπτύχθηκε στη βάση ενός πίνακα προδιαγραφών. Με τη χρήση επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης θα μπορέσει κανείς να ελέγξει τόσο την εγκυρότητα του κάθε εργαλείου όσο και τον πίνακα προδιαγραφών ο οποίος αναφέρεται σε συγκεκριμένα κριτήρια. Σε περίπτωση που συγκεκριμένες δηλώσεις των εργαλείων δε λειτουργούν σύμφωνα με τη θεωρία στην οποία στηρίζονται, κανείς θα έχει τη δυνατότητα να εξετάσει αν αυτό οφείλεται στις συγκεκριμένες δηλώσεις του εργαλείου ή/και αν το πρόβλημα έχει να κάνει με την ασάφεια του κριτηρίου αξιολόγησης που καλείται να μετρήσει. Η ανάγκη αντικατάστασης ή/και διαγραφής κριτηρίου θα προκύπτει σε περιπτώσεις που τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης διαφορετικών εργαλείων δείχνουν ασυνέπεια σε δηλώσεις που καλούνται να μετρήσουν το ίδιο κριτήριο αξιολόγησης. Η σημασία του ελέγχου της εγκυρότητας γνωρίσματος είναι τεράστια αν λάβει κανείς υπόψη ότι ο συγκεκριμένος έλεγχος μας επιτρέπει να ελέγξουμε κατά πόσο ένα εργαλείο μπορεί να μετρήσει αυτό για το οποίο σχεδιάστηκε να μετρήσει (Cohen, Manion, & Morrison, 2008). Αν τα αποτελέσματα της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης είναι θετικά, τότε θα τεκμηριώνεται εμπειρικά η αντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα

στα δεδομένα κάθε μηχανισμού αξιολόγησης με τα κριτήρια που καλείται να χρησιμοποιεί κάθε φορά για να αξιολογήσει τους εκπαιδευτικούς.

Δεύτερον, τα προτεινόμενα συστήματα αξιολόγησης στηρίζονται στη συγκέντρωση δεδομένων από πολλαπλές πηγές. Η εισήγηση αυτή στηρίζεται στη σημασία που μπορεί κανείς εύκολα να δώσει στην ανάγκη ύπαρξης συστημάτων αξιολόγησης που δε θα είναι μόνο έγκυρα αλλά και αξιόπιστα. Είναι για αυτό τον λόγο που η μεταξιολόγηση καλείται να συγκεντρώσει δεδομένα που θα επιτρέπουν να γίνεται έλεγχος της **εσωτερικής αξιοπιστίας** του κάθε συστήματος. Υπολογίζοντας τους δείκτες εσωτερικής αξιοπιστίας για κάθε κριτήριο αξιολόγησης θα είναι δυνατό να εντοπίσει κανείς τον βαθμό στον οποίο το κάθε σύστημα συγκεντρώνει αξιόπιστα δεδομένα και θα μπορεί έτσι το ΥΠΠ να δείξει ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης καταφέρνει να συγκεντρώσει τόσο έγκυρα όσο και αξιόπιστα δεδομένα. Πέρα όμως από το να φανεί αν όλες οι πηγές συγκέντρωσης δεδομένων λειτουργούν με συνέπεια, τα αποτελέσματα είναι δυνατό να δείξουν και πιθανές ασυνέπειες είτε στον τρόπο λειτουργίας συγκεκριμένης πηγής ή/και σε σχέση με συγκεκριμένες δηλώσεις ενός εργαλείου. Σε αυτές τις περιπτώσεις θα μπορεί κανείς να πάρει διορθωτικά μέτρα και να αντικαταστήσει ή/και να διαγράψει προβληματικές δηλώσεις. Σε περιπτώσεις που εμφανίζονται προβλήματα με συγκεκριμένο είδος πηγής, τότε η **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** (βλ. σημείο (Δ) της παρούσας πρότασης) πρέπει να συνεδριάσει και να πάρει αποφάσεις για να προτείνει συγκεκριμένες αλλαγές του συστήματος που θα πρέπει να τύχουν αποδοχής από όλους τους φορείς. Αν για παράδειγμα η ανάλυση δείξει ότι οι αξιολογητές λειτουργούν με ασυνέπεια (ως ομάδα) ως προς συγκεκριμένες δηλώσεις που όλες αφορούν το ίδιο κριτήριο, η επιτροπή πρέπει να αποφασίσει αν το κριτήριο θα πρέπει να αντικατασταθεί ή διαγραφεί. Μια δεύτερη επιλογή είναι η συγκέντρωση δεδομένων ως προς το κριτήριο αυτό από άλλη πηγή (π.χ., ανάλυση εγγράφων που τεκμηριώνουν την ικανότητα του εκπαιδευτικού ως προς το κριτήριο). Βασική αρχή πρέπει να παραμένει ότι δεδομένα για την αξιολόγηση πρέπει πάντα να συγκεντρώνονται από τρεις τουλάχιστον πηγές. Αν το πρόβλημα

της ασυνέπειας αφορά συγκεκριμένα μόνο άτομα (π.χ., διευθυντής Χ, αξιολογητής Υ) τότε τα αποτελέσματα αυτά θα χρησιμοποιούνται για την οργάνωση σεμιναρίων στήριξης/επιμόρφωσης των αξιολογητών και διευθυντών που θα γίνεται με το τέλος της σχολικής χρονιάς. Η διασφάλιση εσωτερικής αξιοπιστίας είναι σημαντική, αφού σε όλα τα συστήματα χρησιμοποιούνται περισσότερες από μια πηγές δεδομένων και άρα θα πρέπει να εξεταστεί ότι όλες οι πηγές (π.χ., αξιολογητές και διευθυντές) λειτουργούν με συνέπεια και άρα τα αποτελέσματα αξιολόγησης κάθε εκπαιδευτικού δεν εξαρτώνται από τους συγκεκριμένους αξιολογητές που έτυχε να τον/την αξιολογήσουν. Η εσωτερική αξιοπιστία είναι ιδιαίτερα σημαντική για το σύστημα ανέλιξης, αφού από αυτή εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η συγκρισιμότητα των αξιολογήσεων.

Τρίτον, πρέπει να διεξάγεται έλεγχος **γενικευσιμότητας (*generalizability*) των δεδομένων** με στόχο να εντοπιστούν αν υπάρχουν άτομα (αξιολογητές) που δεν λειτουργούν με συνέπεια (Marcoulides & Kyriakides, 2010) και άρα η εξαγωγή δεδομένων από την πηγή αυτή είναι αδύνατη. Υπενθυμίζεται ότι η θεωρία γενικευσιμότητας μπορεί να οδηγήσει σε λήψη αποφάσεων που θα βοηθήσουν να αυξήσουν την αξιοπιστία του συστήματος (Cronbach, Gleser, Nanda, & Rajaratnam, 1972; Cardinet, Johnson, & Pini, 2009). Για παράδειγμα, η αξιολόγηση κριτηρίων που αφορούν τη διδακτική επάρκεια των εκπαιδευτικών στηρίζεται σε παρατηρήσεις διδασκαλίας των εκπαιδευτικών. Μια μελέτη γενικευσιμότητας θα δείξει αν ο αριθμός των παρατηρήσεων που προτείνεται είναι επαρκής για να εξασφαλιστεί ικανοποιητική αξιοπιστία. Για παράδειγμα, έρευνα γενικευσιμότητας των δεδομένων αξιολόγησης της διδακτικής επάρκειας των εκπαιδευτικών που στηρίχθηκε σε μέτρηση των οκτώ παραγόντων αποτελεσματικότητας του δυναμικού μοντέλου (Creemers & Kyriakides, 2008) έδειξε ότι είναι αναγκαία η συγκέντρωση δεδομένων από τρεις παρατηρήσεις διδασκαλίας για να έχουμε ικανοποιητική αξιοπιστία (δες Kyriakides & Creemers, 2008). Ο έλεγχος γενικευσιμότητας είναι, επίσης, δυνατό να δείξει ότι συγκεκριμένα κριτήρια παρατήρησης δεν είναι δυνατό να δώσουν γενικεύσιμα αποτελέσματα. Με την ανάλυση των δεδομένων θα μπορεί η **Επιτροπή**

Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου να πάρει αποφάσεις που είτε θα μπορούν άμεσα να εφαρμοστούν (π.χ., αύξηση των παρατηρήσεων από 3 σε 4 για εξαγωγή δεδομένων) ή/και αν χρειαστεί να τύχουν έγκρισης από τους εκπροσώπους όλων των φορέων προτού υλοποιηθούν. Τονίζεται στο σημείο αυτό ότι οι εκπαιδευτικοί στη μέση εκπαίδευση έχουν να διδάξουν μαθητές σε διαφορετικά τμήματα και ένα ερώτημα που προκύπτει από την αξιολόγηση της διδακτικής τους επάρκειας είναι κατά πόσο τα αποτελέσματα της αξιολόγησής τους εξαρτώνται από το τμήμα στο οποίο καλούνται να διδάξουν για να αξιολογηθούν. Αν η αξιολόγησή των εκπαιδευτικών ως προς συγκεκριμένα κριτήρια δεν είναι γενικεύσιμη, όταν ληφθεί υπόψη το τμήμα στο οποίο έγινε η παρατήρηση τότε θα πρέπει τα κριτήρια αυτά να διαγραφούν αφού οι βαθμοί που θα προκύπτουν δε θα είναι ποτέ συγκρίσιμοι μεταξύ τους και άρα θα δημιουργείται τεράστιο πρόβλημα στην εξαγωγή αποφάσεων για σκοπούς ανέλιξης των εκπαιδευτικών. Τέλος, τα αποτελέσματα της γενικευσιμότητας των δεδομένων μπορεί να δείξουν ότι συγκεκριμένες πηγές (π.χ., διευθυντής Χ, αξιολογητής Υ) λειτουργούν με ασυνέπεια και αφαιρώντας τις αξιολογήσεις τους η γενικευσιμότητα των δεδομένων θα βελτιώνεται σημαντικά. Σε μια τέτοια περίπτωση, πρέπει να καθορίζεται η “τύχη” των αξιολογητών που φάνηκε ότι επηρέαζαν αρνητικά τη γενικευσιμότητα των δεδομένων (π.χ. διάρκεια επιμόρφωσής τους, πιθανή αντικατάστασή τους σε περίπτωση που δεν αποκτήσουν τις ικανότητες που πρέπει να έχουν για να αξιολογούν). Θεωρείται αυτονόητο ότι τα αποτελέσματα εκείνα που δεν είναι γενικεύσιμα ή/και αξιόπιστα, δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη για την εξαγωγή σκορ (αποτελεσμάτων) και ο κάθε αξιολογητής θα πρέπει να ενημερώνεται για τον βαθμό συνέπειάς του ανά κριτήριο. Τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης θα χρησιμοποιούνται για σκοπούς επιμόρφωσης των αξιολογητών, έτσι ώστε να βελτιώσουν οι αξιολογητές τις δεξιότητές τους και με τον τρόπο αυτό αναμένεται ότι θα βελτιώνουμε την αξιοπιστία και τη γενικευσιμότητα του κάθε συστήματος αξιολόγησης.

Γ. Συγκεκριμένοι έλεγχοι για κάθε σύστημα αξιολόγησης

Εκτός από τους προαναφερόμενους γενικούς ελέγχους που αφορούν σε όλα τα συστήματα αξιολόγησης, υπάρχουν και ειδικότεροι έλεγχοι για κάθε σύστημα ξεχωριστά, αφού οι στόχοι του κάθε συστήματος διαφοροποιούνται. Ειδικότερα, ο σκοπός ενός συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών μπορεί να περιλαμβάνει την αξιολόγηση για μονιμοποίηση, τη διαμορφωτική αξιολόγηση (αυτό-αξιολόγηση του εκπαιδευτικού), την επαγγελματική ανέλιξη και την επαγγελματική επιμόρφωση (Harlen & James, 1997· Stronge, 1997). Όλοι αυτοί οι ειδικοί στόχοι αναφέρονται στις δύο γενικότερες λειτουργίες ενός συστήματος αξιολόγησης που είναι η *λογοδότηση* και η *βελτίωση*. Η λογοδότηση αντικατοπτρίζει βασικά την συγκριτική πτυχή της αξιολόγησης και την ανάγκη προσδιορισμού της επάρκειας των εκπαιδευτικών ως προς την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχουν. Η βελτίωση αντικατοπτρίζει την ανάγκη για επαγγελματική επιμόρφωση και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού, έτσι ώστε να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του (Beerens, 2000). Ο διπός αυτός χαρακτήρας της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών επηρεάζει το σχεδιασμό της αξιολόγησης, τα μέσα που πρέπει να χρησιμοποιούνται και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Κατά συνέπεια, αυτό επηρεάζει και τους ελέγχους που πρέπει να γίνονται σε κάθε σύστημα αξιολόγησης. Πιο κάτω αναφέρονται οι έλεγχοι που πρέπει να διεξάγονται κάθε χρονιά για κάθε προτεινόμενο σύστημα.

1. Σύστημα μονιμοποίησης

Πέρα από τον έλεγχο της εγκυρότητας γνωρίσματος, της εσωτερικής αξιοπιστίας και της γενικευσιμότητας των δεδομένων, θεωρείται σημαντικό να εντοπίζονται τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που αποτυγχάνουν να μονιμοποιηθούν ώστε να προκύπτουν εισηγήσεις για το υφιστάμενο σύστημα πρόσληψης των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, θα εξετάζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όπως οι επιδόσεις τους στις εξετάσεις, η προηγούμενη εμπειρία και τα προσόντα τους για να διαπιστωθεί αν ορθά λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς πρόσληψης εκπαιδευτικών. Τα αποτελέσματα της διακριτικής ανάλυσης

(Discriminant Function Analysis) θα μας βοηθήσουν να βρούμε μεταβλητές που μπορούν να προβλέψουν τους εκπαιδευτικούς που αποτυγχάνουν να μονιμοποιηθούν και έτσι να τύχει είτε τροποποίησης είτε εμπειρικής τεκμηρίωσης το υφιστάμενο σύστημα πρόσληψης των εκπαιδευτικών. Είναι, επίσης, σημαντικό κάθε τρία χρόνια να εξετάζεται η αποτελεσματικότητα των συστημάτων στήριξης των εκπαιδευτικών που αποτυγχάνουν να μονιμοποιηθούν και οι οποίοι θα στηρίζονται για να μπορέσουν να μονιμοποιηθούν κατά το δεύτερο στάδιο υλοποίησης του συστήματος. Η μέτρηση της αποτελεσματικότητας θα μας επιτρέψει να δούμε εκείνα τα χαρακτηριστικά του προγράμματος που τελικά συμβάλουν στο να μπορέσει ένας μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευτικών να βελτιωθεί και να μπορέσει να ενταχθεί ομαλά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα. Τέλος, κάθε πέντε χρόνια θα εξετάζεται η προβλεπτική εγκυρότητα του συστήματος μονιμοποίησης. Σημειώνεται ότι για να μπορεί να γίνει έλεγχος της προβλεπτικής εγκυρότητας θα χρειάζεται να έχουμε ένα ικανοποιητικό αριθμό εκπαιδευτικών που θα τύχουν αξιολόγησης, καθώς και ένα ικανοποιητικό χρονικό διάστημα ώστε να έχει νόημα ο έλεγχος της προβλεπτικής εγκυρότητας. Είναι για αυτό τον λόγο που προτείνεται ο έλεγχος να γίνεται κάθε πέντε χρόνια. Θεωρείται αυτονόητο πως σε περίπτωση αλλαγών του συστήματος μονιμοποίησης τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης του προηγούμενου συστήματος θα συγκρίνονται με τα αποτελέσματα του νέου για να διαφανεί αν το σύστημα κατάφερε να βελτιωθεί. Σε μια τέτοια περίπτωση θα πρέπει να ελεγχθεί και η προβλεπτική εγκυρότητα του παλαιού και του υφιστάμενου συστήματος και θα χρειαστεί να γίνει νωρίτερα ο έλεγχος της προβλεπτικής εγκυρότητας.

2. Σύστημα διαμορφωτικής αξιολόγησης

Το σύστημα διαμορφωτικής αξιολόγησης ανήκει στον ίδιο τον εκπαιδευτικό και άρα πρέπει να χρησιμοποιείται αποκλειστικά από τον ίδιο. Για τον λόγο αυτό, είναι πολύ σημαντικό να ελέγχεται η ερμηνευτική εγκυρότητα (inferential validity) των δεδομένων που προκύπτουν σε σχέση με κάθε κριτήριο του συστήματος διαμορφωτικής αξιολόγησης. Δεδομένα του συστήματος διαμορφωτικής

αξιολόγησης που οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να αντιληφθούν τι επιδιώκουν να μετρήσουν και πως θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς επαγγελματικής βελτίωσής τους είναι αχρείαστο να συγκεντρώνονται. Αν η **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** κρίνει ότι θα πρέπει να διατηρηθούν τα δεδομένα αυτά τότε θα πρέπει να εντοπίσει τρόπους καλύτερης ενημέρωσης των εκπαιδευτικών για τη χρησιμότητα των δεδομένων αυτών και να εξεταστεί σε κατοπινό στάδιο η ερμηνευτική εγκυρότητα ξανά για να φανεί αν τελικά αυτή έχει βελτιωθεί. Θα πρέπει, τέλος, να τονιστεί ότι η διαμορφωτική αξιολόγηση αποσκοπεί στο να βοηθήσει τον εκπαιδευτικό να εντοπίσει ανάγκες επαγγελματικής βελτίωσης. Είναι για αυτό τον λόγο που είναι απολύτως αναγκαίο να ελέγχεται ο βαθμός στον οποίο οι εκπαιδευτικοί αξιοποιούν τα αποτελέσματα της διαμορφωτικής αξιολόγησης για σκοπούς επαγγελματικής βελτίωσής τους (consequential validity). Ο έλεγχος αυτός θα στηρίζεται τόσο σε μέτρηση των απόψεων των εκπαιδευτικών με τη χρήση κατάλληλα διαμορφωμένου ερωτηματολογίου, όσο και με ανάλυση περιεχομένου των προσωπικών σχεδίων δράσης του κάθε εκπαιδευτικού για να διαφανεί ο βαθμός στον οποίο τα σχέδια δράσης σχεδιάστηκαν στη βάση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από τη διαμορφωτική αξιολόγηση.

3. Σύστημα συγκριτικής αξιολόγησης για σκοπούς ανέλιξης των εκπαιδευτικών

Η βασικότερη αποστολή των συστημάτων αξιολόγησης για σκοπούς ανέλιξης των εκπαιδευτικών είναι η εξαγωγή συγκρίσιμων δεδομένων που θα επιτρέπουν τον εντοπισμό των καλύτερων εκπαιδευτικών στους οποίους θα προσφέρεται η ανέλιξη. Είναι για αυτό τον λόγο που ο έλεγχος τόσο της εγκυρότητας όσο και της αξιοπιστίας και γενικευσιμότητας των δεδομένων είναι απαραίτητος. Για τους ελέγχους αυτούς έγινε λόγος στο προηγούμενο μέρος της παρούσας πρότασης. Στο μέρος αυτό, τονίζεται η σημασία ανάλυσης των δεδομένων με τη βοήθεια της σύγχρονης θεωρίας μέτρησης (Item Response Theory). Θυμίζουμε ότι τα μοντέλα

αυτά θα επιτρέπουν να εξάγουμε το σκορ που θα μετρά την αξία κάθε εκπαιδευτικού λαμβάνοντας υπόψη και το γεγονός ότι οι πηγές δεδομένων που χρησιμοποιούνται δεν είναι το ίδιο αυστηρές (raters difficulty level) και άρα για να προκύψουν συγκρίσιμα δεδομένα ο βαθμός αυστηρότητας κάθε πηγής θα πρέπει να συνυπολογίζεται στην εξαγωγή της αξίας του κάθε εκπαιδευτικού. Θυμίζουμε ότι στο προτεινόμενο σύστημα υπάρχει πάντα μια πηγή για την οποία δε θα είναι δυνατός ο έλεγχος/αντικατάστασή της και αυτή είναι ο διευθυντής του κάθε εκπαιδευτικού. Για λόγους που εξηγούνται στο αντίστοιχο μέρος της παρούσας πρότασης που αφορά το σύστημα συγκριτικής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού, ο διευθυντής είναι αναγκαίο να είναι μέρος του συστήματος ανέλιξης και άρα χρειάζεται κανείς να ελέγξει τον βαθμό δυσκολίας του ώστε να εξάγει δεδομένα που θα είναι συγκρίσιμα. Πέρα όμως από την ανάγκη ανάλυσης των δεδομένων με τη βοήθεια της σύγχρονης θεωρίας μέτρησης και πιο συγκεκριμένα του Many Facet μοντέλου Rasch (Eckes, 2011· Engelhard & Wind, 2017), θεωρείται αναγκαίο να ελέγχεται η διακριτικότητα κάθε: α) αξιολογητή, β) κριτηρίου αξιολόγησης, γ) εργαλείου μέτρησης και δ) δήλωσης/ερώτησης σε κάθε εργαλείο. Η διακριτικότητα αναφέρεται στην ικανότητα της πηγής/κριτηρίου/ερώτησης να διαφοροποιεί τους εκπαιδευτικούς σε ικανούς και λιγότερο ικανούς. Η προσπάθεια εντοπισμού της διακριτικότητας κάθε ερώτησης δεν είναι στην ουσία ανάλυση της ερώτησης αλλά ανάλυση των απαντήσεων που δόθηκαν και σχετίζεται άμεσα με το συγκριτικό σκοπό της αξιολόγησης. Η διακριτικότητα μιας ερώτησης εκφράζεται με τη βοήθεια εντοπισμού του δείκτη διάκρισης, που κυμαίνεται μεταξύ 0 και 1. Επειδή ως βάση διάκρισης των εκπαιδευτικών χρησιμοποιείται η ολική επίδοσή τους σε συγκεκριμένο εργαλείο, διακριτικότητα μιας ερώτησης σημαίνει συσχέτιση ανάμεσα στην επίδοση σε μια ερώτηση και στην επίδοση σε ολόκληρο το εργαλείο. Η καταλληλότερη μέθοδος υπολογισμού της διακριτικότητας θα ήταν ο εντοπισμός του αντίστοιχου συντελεστή συσχέτισης. Παρ' όλα αυτά, έχουν προταθεί απλούστερες διαδικασίες, όπως αυτή που περιγράφεται πιο κάτω. Αρχικά, τοποθετούμε τους εκπαιδευτικούς σε σειρά επίδοσης αρχίζοντας από την ψηλότερη και στη συνέχεια τους χωρίζουμε σε τρεις ομάδες. Για παράδειγμα, μπορούμε να

έχουμε στην ομάδα Α ποσοστό 27% των εκπαιδευτικών, που πέτυχαν τους ψηλότερους βαθμούς, στην ομάδα Β ποσοστό 46% των εκπαιδευτικών, που συγκέντρωσαν τους αμέσως επόμενους βαθμούς και στην ομάδα Γ το υπόλοιπο 27% των εκπαιδευτικών, που είχαν τη χαμηλότερη επίδοση. Οι τρεις ομάδες θα μπορούσαν να ήταν και ισοδύναμες (1/3 των εκπαιδευτικών σε κάθε ομάδα). Στη συνέχεια, υπολογίζουμε τον ακόλουθο δείκτη διακριτικότητας: $D=(R_a-R_c)/N_a$ για κάθε ερώτηση ξεχωριστά, όπου R_a : το σύνολο της βαθμολογίας που εξασφάλισαν οι εκπαιδευτικοί της ομάδας Α, R_c : η συνολική βαθμολογία των εκπαιδευτικών της ομάδας Γ και N_a : Η μέγιστη δυνατή βαθμολογία που θα μπορούσε να εξασφαλίσουν οι εκπαιδευτικοί της ομάδας Α. Θα πρέπει να γίνουν δύο παρατηρήσεις σχετικά με τον δείκτη διάκρισης. Πρώτο, ο δείκτης διάκρισης μιας ερώτησης θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος του 0.40. Δεύτερο, υπάρχει το ενδεχόμενο ο δείκτης διάκρισης να είναι αρνητικός. Σε αυτή την περίπτωση η ερώτηση είναι εντελώς προβληματική και θα πρέπει να μη ληφθεί καθόλου υπόψη κατά τη βαθμολόγηση. Ακολουθώντας αντίστοιχη προσέγγιση μπορεί να υπολογιστεί ο δείκτης διάκρισης κάθε κριτηρίου. Αυτός προκύπτει μετά από υπολογισμό του δείκτη διάκρισης κάθε δήλωσης που μετρά το συγκεκριμένο κριτήριο. Τέλος, είναι σημαντικό να υπολογίσει κανείς το δείκτη διάκρισης κάθε πηγής, αφού αυτός είναι που θα καθορίσει και τον βαθμό στον οποίο η κάθε πηγή (π.χ. διευθυντής και αξιολογητής) συμβάλει στην υλοποίηση των στόχων του συγκριτικού συστήματος αξιολόγησης. Για την περίπτωση των αξιολογητών, ο δείκτης διάκρισης θα πρέπει να είναι και το βασικό κριτήριο αξιολόγησής τους για σκοπούς ανέλιξής τους. Στο σημείο αυτό τονίζεται ότι ένα βασικό μειονέκτημα του υφιστάμενου συστήματος αξιολόγησης είναι η έλλειψη διακριτικότητας στις αξιολογήσεις των επιθεωρητών που οδηγούν το σύστημα αξιολόγησης σε αχρηστία. Αν το φαινόμενο συνεχιστεί τότε θα οδηγήσει σε αποτυχία και το νέο σύστημα αξιολόγησης. Για να αποφύγουμε το φαινόμενο αυτό θα πρέπει να εξάγεται κάθε χρόνο ο δείκτης διάκρισης κάθε αξιολογητή και στη βάση αυτού του δείκτη να κρίνεται και η ανέλιξή του. Με τον τρόπο αυτό θα ασκηθεί πίεση στους αξιολογητές να έχουν διακριτικότητα όταν αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς. Σε

αντίθετη περίπτωση, δε θα έχουν λόγο να ασκήσουν το ρόλο τους με συνέπεια και αν χρειαστεί να λογοδοτήσουν για χαμηλές βαθμολογήσεις που θα βάλουν σε εκπαιδευτικούς. Πέρα από τον δείκτη διάκρισης το σύστημα θα εντοπίζει και τη συνέπεια αλλά και τη γενικευσιμότητα των δεδομένων που θα προκύπτουν από κάθε αξιολογητή και έτσι οι αξιολογητές θα λογοδοτούν για την ποιότητα των αξιολογήσεών τους. Εφόσον το εκπαιδευτικό σύστημα αναμένει από αυτούς να αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς και η δική τους αξιολόγηση θα πρέπει να κρίνεται στον βαθμό στον οποίο κάνουν ορθά το έργο αυτό.

Πέρα από την εξέταση της διακριτικότητας των δεδομένων που προκύπτουν από το σύστημα ανέλιξης χρειάζεται κανείς να εντοπίζει κάθε χρόνο και την προβλεπτική εγκυρότητα του προτεινόμενου συστήματος. Υπενθυμίζεται ότι τα δεδομένα από τη μέτρηση της αξίας του κάθε εκπαιδευτικού θα είναι μόνο μια πηγή για τη λήψη απόφασης σε σχέση με τις προαγωγές των εκπαιδευτικών. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει να εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο τα δεδομένα της αξιολόγησης της αξίας του εκπαιδευτικού μπορούν να προβλέψουν (και σε ποιο βαθμό) το αν θα προαχθεί ή όχι ένας εκπαιδευτικός. Αν τα αποτελέσματα μέτρησης της αξίας του εκπαιδευτικού δεν είναι η βασική μεταβλητή πρόβλεψης της ανέλιξης τότε η επιτροπή θα πρέπει να προχωρήσει σε ουσιαστικές αλλαγές του προτεινόμενου συστήματος και ένα τέτοιο αποτέλεσμα θα θέτει σε μεγάλη αμφισβήτηση και το προτεινόμενο σύστημα. Μεταξιολόγηση του υφιστάμενου συστήματος δείχνει ότι τα χρόνια εμπειρίας του εκπαιδευτικού είναι αυτά που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την ανέλιξη των εκπαιδευτικών, ενώ η αξία δε συμβάλει καθόλου στην ανέλιξη αφού η διακριτικότητα στις βαθμολογίες των εκπαιδευτικών είναι ανύπαρκτη (Kyriakides & Campbell, 2003).

4. Σύστημα αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου

Το σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου έχει σχεδιαστεί με τρόπο που να εξυπηρετεί το διαμορφωτικό σκοπό αξιολόγησης. Ακολουθώντας τις εισηγήσεις που διατυπώθηκαν για το σύστημα διαμορφωτικής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού υποστηρίζεται ότι στην περίπτωση ελέγχου του συστήματος αξιολόγησης του

εκπαιδευτικού έργου πρέπει, επίσης, να διερευνάται η ερμηνευτική εγκυρότητα (inferential validity) του συστήματος αυτού και να εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου συνέβαλαν στη λήψη αποφάσεων για βελτίωση της σχολικής αποτελεσματικότητας (consequential validity). Πιο συγκεκριμένα, η μέτρηση της ερμηνευτικής εγκυρότητας θα στηρίζεται σε δεδομένα που θα προκύπτουν από τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων προς εκπαιδευτικούς, γονείς και μαθητές ώστε να δούμε αν το σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου: α) υιοθετεί κατάλληλα κριτήρια αξιολόγησης, β) χρησιμοποιεί εργαλεία μέτρησης που συνάδουν με τα κριτήρια αξιολόγησης που υιοθετούνται και γ) συγκεντρώνει δεδομένα που βοηθούν στο να εντοπίσει το κάθε σχολείο τις δικές του προτεραιότητες για βελτίωση. Η ανάλυση των δεδομένων θα επιτρέπει να εντοπιστούν οι αντιλήψεις των φορέων για το σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και στη βάση των αποτελεσμάτων θα προκύπτουν και τυχόν ανάγκες καλύτερης ενημέρωσης όλων των φορέων για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου που διενεργεί το ΥΠΠ. Σε ό,τι αφορά την αξιοποίηση των δεδομένων του συστήματος αυτού για σκοπούς ανάληψης δράσεων βελτίωσης της σχολικής αποτελεσματικότητας αρχικά θα καλούνται οι φορείς της σχολικής μονάδας και ειδικότερα η διευθυντική ομάδα να ορίσει τον βαθμό στον οποίο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης οδήγησαν σε εντοπισμό των αναγκών του κάθε σχολείου. Στη συνέχεια, θα αναλύονται τα σχέδια δράσης των σχολείων για να φαίνεται ο βαθμός στον οποίο τα σχέδια δράσης του κάθε σχολείου αναπτύχθηκαν στη βάση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου. Τέλος, θα συγκρίνονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου δύο συνεχόμενων χρονιών για να δούμε κατά πόσο η κάθε σχολική μονάδα κατάφερε να βελτιώσει σημαντικά τους παράγοντες με τους οποίους ασχολήθηκε την προηγούμενη σχολική χρονιά. Ο εντοπισμός βελτίωσης των σχολείων σε σχέση με τους παράγοντες με τους οποίους ασχολήθηκε το κάθε σχολείο υποδηλώνει ότι υπήρξε επιτυχία με την ανάπτυξη των δράσεων των σχολείων και αυτό θα είναι και το βασικό κέρδος που θα προκύπτει από το σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου. Κάθε πέντε χρόνια, θα αξιολογείται με συστηματικό τρόπο

και η επίδραση των προγραμμάτων βελτίωσης των σχολικών μονάδων στη βελτίωση της ποιότητας και ισότητας στην εκπαίδευση με τη χρήση συγκριτικών μορφών αξιολόγησης (δες Kyriakides, Creemers, & Charalambous, 2018).

5. Μετα-αξιολόγηση

Η πρότασή μας στηρίζεται στην άποψη ότι θα πρέπει να αξιολογούνται όλοι όσοι αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς και τις σχολικές μονάδες. Για αυτό τον λόγο στο κεφάλαιο αυτό προτείνονται μηχανισμοί μεταξιολόγησης των συστημάτων αξιολόγησης που προτείνονται. Ακολουθώντας την προσέγγιση αυτή θεωρούμε ότι και η μεταξιολόγηση θα πρέπει να ελέγχεται. Κάθε πέντε χρόνια θα πρέπει να αξιολογούνται και οι μηχανισμοί μεταξιολόγησης. Ο έλεγχός τους θα στηρίζεται στο σκοπό ύπαρξης της μεταξιολόγησης. Τα δεδομένα της μεταξιολόγησης αναμένεται να βοηθούν την **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** στο να λάβει αποφάσεις που θα συμβάλουν στη βελτίωση της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης πέντε συνεχόμενων χρόνων θα μπορούσαμε να δούμε αν οι δείκτες που θα προκύπτουν θα βελτιώνονται κάθε χρόνο. Για παράδειγμα αναμένεται να εντοπίσει κανείς σημαντικές βελτιώσεις στην εσωτερική αξιοπιστία των συστημάτων αξιολόγησης στο διάστημα των πέντε χρόνων αλλά και στη γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων του κάθε συστήματος. Αν μιλούμε για την ποιότητα ενός συγκεκριμένου συστήματος, θα πρέπει να παρατηρείται βελτίωση στους δείκτες που είναι άμεσα συνδεδεμένοι με το κάθε σύστημα. Για παράδειγμα, θα εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο η διακριτικότητα των συστημάτων συγκριτικής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού βελτιώθηκε στο χρονικό αυτό διάστημα. Η συγκριτική ανάλυση των δεδομένων της μεταξιολόγησης θα έχει μεγαλύτερη σημασία αν στο διάστημα που αντιστοιχεί έχουν παρθεί αποφάσεις βελτίωσης του συγκεκριμένου συστήματος οπότε και θα εξετάζουμε αν οι αλλαγές αυτές έφεραν βελτίωση στους αντίστοιχους δείκτες του νέου συστήματος σε σύγκριση με αυτό που επικρατούσε πριν την εισαγωγή της αλλαγής του συστήματος. Αν για παράδειγμα αναλύουμε τα

δεδομένα της μεταξιολόγησης για την περίοδο 2026 έως 2030 και το σύστημα συγκριτικής αξιολόγησης άλλαξε το 2028, θα εξετάζεται κατά πόσο οι δείκτες καταλληλότητας του συστήματος ήταν λιγότερο καλοί την περίοδο μέχρι το 2028 από ότι τα χρόνια 2028 έως 2030. Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα είναι ικανοποιητικά για μια καινοτομία (στο πιο πάνω παράδειγμα για το νέο σύστημα συγκριτικής αξιολόγησης που εισάχθηκε το 2028), θα μπορεί να αποδίδονται τα θετικά αυτά αποτελέσματα και στη μεταξιολόγηση, ειδικότερα αν η αλλαγή που αποφασίστηκε προέκυψε από αποτελέσματα της μεταξιολόγησης.

Δ. Βάση δεδομένων – Προσβασιμότητα – Κοινοποίηση αποτελεσμάτων

Όπως αναφέρθηκε και το πρώτο μέρος, για να μπορέσει ένα εκπαιδευτικό σύστημα να διεξάγει μεταξιολόγηση, θα πρέπει πρώτιστα να επιτρέπει τη συγκέντρωση όλων των ποσοτικών δεδομένων που συγκεντρώνονται κατά την εφαρμογή κάθε συστήματος αξιολόγησης σε επίπεδο κριτηρίων και εργαλείων, σε μια **βάση (τράπεζα) δεδομένων**. Η δημιουργία και τήρηση της βάσης αυτής θα γίνει από το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης (ΚΕΕΑ) σε συνεργασία με εμπειρογνώμονες ακαδημαϊκούς που θα ορίσει το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ). Στη βάση δεδομένων θα καταχωρούνται κωδικοποιημένα όλα τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων. Αυτό σημαίνει ότι κάθε αξιολογητής θα έχει τον δικό του μοναδικό κωδικό και αυτός θα καταχωρείται στη βάση. Κάθε αξιολογούμενος θα έχει, επίσης, τον δικό του κωδικό ο οποίος θα καταχωρείται στη βάση. Για σκοπούς μεταξιολόγησης δε χρειάζεται να έχει κανείς πρόσβαση στο όνομα του αξιολογούμενου με το οποίο αντιστοιχεί ο μοναδικός αριθμός του. Η διευθύντρια του ΚΕΕΑ θα μπορεί, όμως, να έχει πρόσβαση στην αντιστοίχιση κωδικών και αξιολογητών για σκοπούς κοινοποίησης των αποτελεσμάτων τους. Όλοι οι συμβαλλόμενοι φορείς θα μπορούν να έχουν πρόσβαση στη βάση δεδομένων χωρίς όμως να μπορούν να εντοπίσουν τους αξιολογητές και αξιολογούμενους. Ερευνητές που ενδιαφέρονται να χρησιμοποιήσουν τη βάση δεδομένων θα πρέπει να υποβάλουν σχετική αίτηση στο ΚΕΕΑ και εάν πληρούν

τους κανόνες ερευνητικής δεοντολογίας θα τους δίνεται πρόσβαση στα δεδομένα για ερευνητικούς σκοπούς.

Στο ΚΕΕΑ θα καταρτιστεί ερευνητική ομάδα που θα διενεργεί τις συγκεκριμένες στατιστικές αναλύσεις των δεδομένων που καθορίζονται στο κεφάλαιο αυτό. Στη συνέχεια, θα ετοιμάζονται έντυπα (σε τυποποιημένη μορφή) στα οποία θα καταγράφονται τα αποτελέσματα. Στα αποτελέσματα αυτά θα έχει πρόσβαση η **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** που θα είναι υπεύθυνη να παρακολουθεί την υλοποίηση των συστημάτων αξιολόγησης και να προβαίνει σε εισηγήσεις για βελτίωσή τους προς το ΥΠΠ. Στην επιτροπή αυτή θα συμμετάσχουν η διευθύντρια του ΚΕΕΑ, δύο ακαδημαϊκοί, ένας εκπρόσωπος από κάθε συνδικαλιστική οργάνωση και ένας εκπρόσωπος της γενικής διευθύντριας του ΥΠΠ. Στην επταμελή αυτή επιτροπή θα κοινοποιούνται τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης και θα διατυπώνονται εισηγήσεις για θέματα που θα πρέπει να εξετάσει η επιτροπή ώστε να βελτιώσει το κάθε σύστημα αξιολόγησης. **Συνοπτική έκθεση με τους γενικούς δείκτες του κάθε συστήματος** θα κοινοποιείται σε όλους τους αξιολογητές και αξιολογούμενους. Η έκθεση αυτή θα εμφανίζεται και στην ιστοσελίδα του ΚΕΕΑ, ώστε οποιοσδήποτε πολίτης να έχει πρόσβαση στα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης. Στο σημείο αυτό, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι η κοινοποίηση των αποτελεσμάτων είναι μία από τις τέσσερις σημαντικές φάσεις της αξιολόγησης και για αυτό θεωρείται υποχρέωση του εκπαιδευτικού συστήματος να κοινοποιεί σε όλους τις γενικές τάσεις που παρουσιάζουν την ποιότητα του κάθε συστήματος αξιολόγησης.

Η επιτροπή αυτή θα είναι, επίσης, υπεύθυνη για την ετοιμασία **εσωτερικής έκθεσης** που θα στηρίζεται στα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης. Στην έκθεση αυτή θα αναφέρονται οι γενικές τάσεις αλλά και οι ανάγκες για προσφορά συγκεκριμένων επιμορφωτικών σεμιναρίων στο τέλος της κάθε χρονιάς προς όλους τους αξιολογητές, για βελτίωση των σημείων που θα επισημαίνονται από τη στατιστική ανάλυση ότι χρήζουν βελτίωσης. Ακόμη στην εσωτερική έκθεση θα γίνεται αναφορά σε βελτιωτικά μέτρα που θα μπορεί να πάρει το σύστημα για να

αξιολογεί με πιο έγκυρο και αξιόπιστο τρόπο την αξία των εκπαιδευτικών. Οι αποφάσεις που θα αφορούν αλλαγές στη διαδικασία μέτρησης της αξίας θα μπορούν άμεσα να υλοποιηθούν χωρίς να είναι αναγκαία η αλλαγή της σχετικής νομοθεσίας. Για παράδειγμα, θα είναι δυνατό να διαφοροποιηθούν δηλώσεις σε εργαλεία ή/και να τροποποιηθούν κριτήρια ή/και να αυξηθεί ο αριθμός των παρατηρήσεων της διδασκαλίας χωρίς να είναι αναγκαία η αλλαγή της νομοθεσίας. Σε περιπτώσεις που θα προτείνονται αλλαγές στις πηγές συγκέντρωσης δεδομένων ή στη βαρύτητα αξιολόγησης κατά πηγή ή στο σύστημα μοριοδότησης αυτές θα μπορούν να γίνουν μόνο μετά από αλλαγή στη νομοθεσία. Είναι τέλος σημαντικό να τονιστεί ότι ο κάθε αξιολογητής θα λαμβάνει **έκθεση που θα αφορά το δικό του τρόπο λειτουργίας** και θα εντοπίζονται περιοχές που χρειάζεται να αναλάβει δράσεις για να βελτιώσει τις ικανότητές του στην αξιολόγηση προσωπικού. Το ΥΠΠ θα ζητήσει από ερευνητές στο χώρο της αξιολόγησης να κάνουν συγκεκριμένες εισηγήσεις στο ΚΕΕΑ για να αυτοματοποιήσει τη διαδικασία ανάλυσης των δεδομένων και να ετοιμάσει τα έντυπα που θα παραδίδονται σε αξιολογητές και αξιολογούμενους. Τα έντυπα αυτά θα συζητηθούν από την επιτροπή η οποία θα πάρει τις τελικές αποφάσεις για τον τρόπο με τον οποίο θα υλοποιείται κάθε χρόνο η μεταξιολόγηση.

E. Επίσημη εφαρμογή του συστήματος μεταξιολόγησης

Η διαδικασία εφαρμογής του συστήματος μεταξιολόγησης αναμένεται να αρχίσει από την πρώτη χρονιά υλοποίησης του νέου συστήματος αξιολόγησης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικού έργου. Τα δεδομένα της μεταβατικής περιόδου θα βοηθήσουν να δούμε αν η σταδιακή υλοποίηση του νέου συστήματος θα προκαλεί και σταδιακή βελτίωση όλων των δεικτών του κάθε συστήματος αξιολόγησης. Μετά από πέντε συνεχόμενα έτη υλοποίησης του νέου συστήματος το ΥΠΠ θα πρέπει να δεσμευτεί ότι θα λάβει υπόψη τα αποτελέσματα της μεταξιολόγησης και θα κάνει τις απαραίτητες αλλαγές σε αυτό (νοουμένου ότι κάθε νέα καινοτομία και μεταρρύθμιση έχει πάντοτε περιθώρια βελτίωσης και χρήζει αλλαγών) έτσι ώστε τα αναθεωρημένα συστήματα αξιολόγησης να έχουν

καλύτερες ψυχομετρικές ιδιότητες από αυτό που θα εφαρμοστεί τα πρώτα πέντε χρόνια υλοποίησης των προτεινόμενων συστημάτων. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονιστεί ότι το ΥΠΠ κατά την περίοδο αυτή θα έχει την ευκαιρία να εντοπίσει και τρόπους βελτίωσης και της μεταξιολόγησης. Για την υλοποίηση του στόχου αυτού το ΥΠΠ θα πρέπει να ορίσει την **Επιτροπή Αναθεώρησης των Μηχανισμών Αξιολόγησης των Εκπαιδευτικών και του Εκπαιδευτικού Έργου** και να αναθέσει στο ΚΕΕΑ να ετοιμάσει την τράπεζα δεδομένων η οποία θα αξιοποιείται για σκοπούς μεταξιολόγησης. Επίσης το ΥΠΠ θα αναθέσει σε εμπειρογνώμονες να ετοιμάσουν εισηγήσεις για τη μεθοδολογία που θα χρησιμοποιείται για σκοπούς αξιολόγησης του προτεινόμενου συστήματος καθώς και για τη μορφή που θα έχουν τα έντυπα κοινοποίησης των αποτελεσμάτων και οι δύο εκθέσεις που θα ετοιμάζει το ΚΕΕΑ (δηλαδή τη κοινή έκθεση με τα συνοπτικά αποτελέσματα της μεταξιολόγησης κάθε συστήματος αξιολόγησης και την εσωτερική έκθεση προς το ΥΠΠ συνοδευόμενη με εισηγήσεις για βελτίωση του προτεινόμενου συστήματος). Θα θέλαμε τέλος να τονίσουμε ότι για να πετύχουμε βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού και του εκπαιδευτικού έργου θα πρέπει από τη πρώτη χρονιά υλοποίησης των προτεινόμενων συστημάτων να αρχίσει να εφαρμόζεται με όσο το δυνατό πιο αυστηρό τρόπο η μεταξιολόγηση, ώστε όλοι οι φορείς να δεσμευτούν να λειτουργήσουν με συνέπεια. Ας μη ξεχνούμε ότι η επιτυχής υλοποίηση κάθε καινοτομίας εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο τα άτομα που καλούνται να την υλοποιήσουν νιώθουν τη δέσμευση να την εφαρμόσουν με συνέπεια. Η μεταξιολόγηση αναμένεται να δημιουργήσει αυτή τη δέσμευση. Ταυτόχρονα η στοχευμένη επιμόρφωση των αξιολογητών θα συμβάλει και στη βελτίωση των ικανοτήτων των αξιολογητών να μετρούν την αξία κάθε εκπαιδευτικού με όσο το δυνατό καλύτερο και ακριβέστερο τρόπο. Με τον τρόπο αυτό ελπίζουμε ότι οι εμπλεκόμενοι φορείς θα εφαρμόζουν το κάθε σύστημα αξιολόγησης με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και σταδιακά να οδηγηθούμε όχι μόνο σε έγκυρες και αξιόπιστες μετρήσεις αλλά και σε λήψη αποφάσεων που θα καθιστούν το εκπαιδευτικό μας σύστημα πιο αποτελεσματικό.

Αναφορές

- Angelis, M., Marzani, A. & Iannotta, I.S. (2015). *Teacher evaluation in Italy: Problematic nodes and critical features*. Paper presented at EDULEARN15 Conference, 6th-8th July, Barcelona, Spain
- Beerens, D.R. (2000). *Evaluating teaching for professional growth*. Thousands Oaks, CA: Corwin.
- Bezzina, C. (1997). Restructuring schools in Malta: the road to improvement. *International Journal of Educational Management*, 11(5), 194-202, doi: 10.1108/09513549710174888
- Cajkler, W., Wood, P., Norton, J., & Pedder, D. (2014). Lesson study as a vehicle for collaborative teacher learning in a secondary school. *Professional Development in Education*, 40(4), 511-529, doi: 10.1080/19415257.2013.866975
- Cambridge Assessment. (2018). *Developing your school with Cambridge: A guide for school leaders*. Cambridge: Cambridge Assessment International Education Publications. Retrieved from <https://www.cambridgeinternational.org/images/271302-developing-your-school-with-cambridge.pdf>
- Cardinet, J., Johnson, S., & Pini, G. (2009). *Applying generalizability theory using EduG*. New York, NY: Routledge.
- Centre for the Use of Research and Evidence in Education (CUREE) (2005). Retrieved from <http://www.curee.co.uk/mentoring-and-coaching> accessed June 2015.
- Chapman, C. and Sammons, P. (2013). *School self-evaluation for school improvement: what works and why?*. Berkshire: CfBT Education Trust.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Research methods in education* (6th ed.). London and New York: Routledge.
- Cochran-Smith, M. and Lytle, S.L. (1999). Relationships of knowledge and practice: teacher learning in communities. *Review of Research in Education*, 24(1), 249-305.

- Creemers, B.P.M., & Kyriakides, L. (2008). *The dynamics of educational effectiveness: a contribution to policy, practice and theory in contemporary schools*. London and New York: Routledge.
- Creemers, B.P.M., Kyriakides, L., & Sammons, P. (2010). *Methodological advances in educational effectiveness research*. London and New York: Routledge.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cronbach, L.J., Gleser, G.C., Nanda, H., & Rajaratnam, N. (1972). *The dependability of behavioral measurements: Theory of generalizability scores and profiles*. New York: Wiley.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302.
- Department of Education and Skills (2016). *School self-evaluation guidelines 2016-2020*. Dublin: The Inspectorate Publications.
- Department of Operations. Knowing our Schools. *Education division, Malta*. Retrieved from https://education.gov.mt/en/resources/Documents/Policy%20Documents/knowning_our_schools.pdf
- Eckes, T. (2011). *Introduction to many-facet Rasch measurement: Analyzing and evaluating rater-mediated assessments*. Frankfurt, Germany: Lang.
- Ellett, C.D., Wren, C.Y., Callendar, K.E., Loup, K.S., & Liu, X. (1996). Looking Backwards with the Personnel Evaluation Standards: An Analysis of the Development and Implementation of a Statewide Teacher Assessment System. *Studies in Educational Evaluation*, 22(1), 79–113.
- Engelhard, G. Jr., & Wind, S. (2017). *Invariant Measurement with Raters and Rating Scales: Rasch Models for Rater-Mediated Assessments*. London and New York: Routledge.
- Fullan, M., Rincon-Gallardo, S., & Hargreaves, A. (2015). Professional capital as accountability. *Education Policy Analysis Archives*, 23(15). Available at <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v23.1998>.
- Gardner, J. (2009). *Assessment and Learning*, 2nd edition. London: Sage.

- Gray, J., Hopkins, D., Reynolds, D, Wilcox, B., Farrell, S., and Jesson, D. (1999). *Improving Schools: Performance and Potential*. Open University Press.
- Harlen, W., & James, M. (1997). Assessment and Learning: Differences and Relationships Between Formative and Summative Assessment. *Assessment in Education*, 4(3), 365–379.
- Harris, A. and Goodall, J. (2007). Engaging parents in raising achievement: Do parents know they matter? London: Department of Children, Schools and Families.
- Hattie, J. and Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81–112.
- Hill, H. C. (2009). Fixing Teacher Professional Development. *Phi Delta Kappan*, 90(7), 470–476, doi : 10.1177/003172170909000705
- Kyriakides, L., & Campbell, R.J. (2003). Teacher Evaluation in Cyprus: Some conceptual and methodological issues arising from Teacher and School Effectiveness Research. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17(1), 21-40.
- Kyriakides, L., & Creemers, B.P.M. (2008). Using a multidimensional approach to measure the impact of classroom level factors upon student achievement: a study testing the validity of the dynamic model. *School Effectiveness and School Improvement*, 19(2), 183-205.
- Kyriakides, L., Creemers, B.P.M., & Charalambous, E. (2018). *Equity and Quality Dimensions in Educational Effectiveness*. Dordrecht, the Netherlands: Springer.
- Lewis, P., Rerry, R., & Murata, A., (2006). How should research contribute to instructional improvement? *Educational Researcher*, 35(3), 3-14.
- Loughran, J. (2002). Effective reflective practice: in search of meaning in learning about teaching. *Journal of Teacher Education*, 53(1), 33–43.
- MacBeath, J. and Cheng, Y. C. (2008). *Leadership for Learning – International Perspectives*. Rotterdam: Sense Publishers
- MacBeath, J. (1999). *Schools must speak for themselves: A case for school self-evaluation*. London: Routledge.

- Marcoulides, G.A., & Kyriakides, L. (2010). Using generalizability theory. In B.P.M. Creemers, L. Kyriakides, & P. Sammons (Eds.), *Methodological advances in educational effectiveness research* (pp. 219–246). London: Routledge.
- Mifsud, C., Grech, R., Hutchison, D., Morrison, J., Rudd, P., Hanson, J. (2004). *Literacy for school improvement: value added for Malta*. Available at <https://www.um.edu.mt/library/oar//handle/123456789/33513>
- Muijs, D., Kyriakides, L., van der Werf, G., Creemers, B., Timperley, H. and Earl, L. (2014). State of the art – teacher effectiveness and professional learning. *School Effectiveness and School Improvement*, 25(2), 231–256.
- National College. (2012). *Towards a self-improving system: the role of school accountability*. Nottingham, National College for School Leadership.
- OECD. (2009a). *Teaching and Learning International Survey*. TALIS.
- OECD. (2009b). *Creating Effective Teaching and Learning Environments*. TALIS.
- OECD. (2013). *Synergies for better learning: An international perspective on evaluation and assessment*.
- Office of Standards in Education. (2017). *Ofsted strategy 2017-2022*. London: Ofsted publications.
- Robinson, V.M.J. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Winmalee, NSW: Australian Council for Educational Leaders. (Monograph 41, ACEL Monograph Series Editor David Gurr.)
- Scheerens, J. (2013). The use of theory in school effectiveness research revisited. *School Effectiveness and School Improvement*, 24(1), 1-38.
- Smylie, M.A. (1995). Teacher learning in the workplace: Implications for school reform. In T.R. Guskey & M. Huberman (Eds.) *Professional development in education: New paradigms and practices* (pp.92-113). New York: Teachers College press.
- Stronge, J.H. (1997). *Evaluating teaching: a guide to current thinking and practice*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Swaffield, S. (2009). *The misrepresentation of Assessment for Learning – and the woeful waste of a wonderful opportunity*. Paper presented at the Association

for Achievement and Improvement through Assessment conference, Bournemouth, 16–18 September 2009.

The Scottish Office (1998) *How good is our school? Self-evaluation using performance indicators*.

The Scottish Office (1998) *Raising standards – setting targets: Taking a closer look at 5-14 attainment in primary school*. Primary School Support Pack.

Timperley, H. (2008). *Teacher professional learning and development*. Educational Practices series 18. Geneva: International Bureau of Education. Retrieved from http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Educational_Practices/EdPractices_18.pdf

