



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ  
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ



# ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ



ΑΠΡΙΛΙΟΣ, 2025

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|                                                               | Σελ. |
|---------------------------------------------------------------|------|
| <b>ΜΕΡΟΣ Α' - ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>                                    | 2    |
| 1. Υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης                             | 2    |
| 2. Σκοπός και βασικές αρχές του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης   | 3    |
| 3. Ερμηνεία και επεξήγηση όρων                                | 6    |
| 4. Περιγραφή προγραμμάτων                                     | 8    |
| <br><b>ΜΕΡΟΣ Β' - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ</b>      | 16   |
| 1. Αξιολόγηση εκπαιδευτικού                                   | 16   |
| <i>Στάδιο Α' - Πριν τη μονιμοποίηση</i>                       | 16   |
| <i>Στάδιο Β' - Μετά τη μονιμοποίηση και πριν την προαγωγή</i> | 20   |
| <i>Στάδιο Γ' - Μετά την προαγωγή</i>                          | 26   |
| 2. Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου                             | 32   |
| <i>Εσωτερική Αξιολόγηση (Αυτοαξιολόγηση)</i>                  | 32   |
| <i>Εξωτερική Αξιολόγηση</i>                                   | 33   |
| 3. Μεταξιολόγηση και Επιτροπή Παρακολούθησης                  | 33   |
| 4. Μεταβατικές διατάξεις                                      | 35   |
| <br><b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ</b>                                        | 37   |
| <br><b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>                                       | 56   |

## ΜΕΡΟΣ Α΄

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

#### 1. Υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης

Η βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί βασική συνιστώσα του διαλόγου για την εκπαίδευση τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών<sup>1</sup> και του εκπαιδευτικού έργου περιλαμβάνεται ανάμεσα στις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την επιδιωκόμενη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Η παράμετρος αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον σε όλα τα εκπαιδευτικά συστήματα ανά το παγκόσμιο και αναμφισβήτητα αποτελεί έναν από τους βασικότερους τους πυλώνες, κυρίως λόγω της παιδαγωγικής της αξίας, αλλά και επειδή συνιστά κεντρικό μηχανισμό ανατροφοδότησης για το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο, με στόχο την επαρκώς τεκμηριωμένη χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής.

Μια σειρά από εκθέσεις που έχουν υποβληθεί μέχρι σήμερα από ειδικούς, τόσο από την Κύπρο όσο και το εξωτερικό, διαχρονικά επισημαίνουν ότι το σύστημα αξιολόγησης, το οποίο αφορά αποκλειστικά στους εκπαιδευτικούς και όχι στο εκπαιδευτικό έργο στην ολότητά του, παραμένει αναχρονιστικό και ξεπερασμένο και αντανακλά τον αντιπαραγωγικό συγκεντρωτισμό του εκπαιδευτικού συστήματος. Παρόλες τις πολλές προσπάθειες που έγιναν στο παρελθόν για εκσυγχρονισμό του συστήματος, καμία από αυτές δεν απέφερε το επιθυμητό αποτέλεσμα, για διαφορετικούς κάθε φορά λόγους.

Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο εφαρμόζεται εδώ και 50 σχεδόν χρόνια, χωρίς σε αυτό να έχει γίνει μέχρι σήμερα καμία ουσιαστική βελτιωτική αλλαγή, παρουσιάζει πολλές στρεβλώσεις και αδυναμίες. Με τη διαπίστωση αυτή συμφωνούν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, οι οποίοι δικαιολογημένα θεωρούν ότι το υφιστάμενο σύστημα δεν εξυπηρετεί πλέον τον σκοπό του. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες διαχρονικές αδυναμίες, οι οποίες έχουν παρατηρηθεί από τη μέχρι σήμερα εφαρμογή του ισχύοντος συστήματος:

- Ισοπεδωτικές προσεγγίσεις κατά την εφαρμογή του συστήματος που προκαλούν προβλήματα εγκυρότητας και αξιοπιστίας.
- Έλλειψη άμεσης διασύνδεσης της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών με την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Λόγω ισοπέδωσης των υπόλοιπων κριτηρίων η αρχαιότητα καθίσταται καθοριστικός παράγοντας για την προαγωγή των εκπαιδευτικών.

---

<sup>1</sup> Όλοι οι όροι που χρησιμοποιούνται στο κείμενο αναφέρονται σε άτομα και των δύο φύλων.

- Έλλειψη σαφών κριτηρίων, που να καλύπτουν πλήρως το πολυδιάστατο έργο των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας, με αποτέλεσμα το σύστημα να καθίσταται μονοδιάστατο.
- Απουσία επαρκών μηχανισμών ελέγχου της ποιότητας της διδασκαλίας και της μάθησης, χωρίς να παρέχεται οποιαδήποτε πληροφόρηση για την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου, τόσο ανά σχολική μονάδα όσο και σε εθνικό επίπεδο.
- Μη παροχή επαρκών ευκαιριών ανατροφοδότησης και υποστήριξης των εκπαιδευτικών.
- Περιορισμένη διαμορφωτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών.
- Ελλιπής πληροφόρηση για την ποιότητα της αξιολόγησης σε επίπεδο σχολικών μονάδων και εκπαιδευτικού συστήματος.
- Απουσία πολλαπλών πηγών πληροφόρησης, με αποτέλεσμα η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών να μην είναι πολυδιάστατη και αντικειμενική.

Οι πιο πάνω διαπιστώσεις καταδεικνύουν την ανάγκη για άμεσο εκσυγχρονισμό του συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου, με στόχο τη βελτίωση του παραγόμενου έργου και των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Η μεταρρύθμιση αυτή αναμένεται να συμβάλει ουσιαδώς στη συλλογική προσπάθεια που καταβάλλεται για την επιτυχή μετάβαση σε ένα σύγχρονο, συμπεριληπτικό και ανθρωποκεντρικό σχολείο, που αποτελεί μία από τις βασικές προτεραιότητες του Προγράμματος Διακυβέρνησης, κάτω από τον πυλώνα της ανθρωποκεντρικής εκπαίδευσης και της ευρύτερης εκπαιδευτικής πολιτικής. Απώτερος σκοπός είναι η τοποθέτηση του κυπριακού εκπαιδευτικού συστήματος σε τροχιά ανάπτυξης και ουσιαστικής βελτίωσης, με τρόπο που αυτό όχι να ακολουθεί ετεροχρονισμένα, αλλά να συμβαδίζει με τις σύγχρονες εκπαιδευτικές εξελίξεις, τόσο στον ευρωπαϊκό όσο και στον διεθνή χώρο. Σημειώνεται, τέλος, ότι ο εκσυγχρονισμός του συστήματος αξιολόγησης περιλαμβάνεται στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Κύπρου, καθώς και στον Στρατηγικό Σχεδιασμό 2025-2027 και το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης 2025 του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ), ως μία από τις εμβληματικές του δράσεις.

## **2. Σκοπός και βασικές αρχές του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης**

Στη σύγχρονη εποχή του 21<sup>ου</sup> αιώνα, τα εκπαιδευτικά συστήματα γενικότερα και οι σχολικές μονάδες ειδικότερα δεν μπορούν παρά να επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους, ενισχύοντας τις δυνατότητες και ικανοποιώντας τις ανάγκες του, βελτιώνοντας τις εργασιακές συνθήκες και δημιουργώντας τις προϋποθέσεις, ώστε αυτό να αποκτά και να διατηρεί υψηλά επίπεδα παρώθησης. Στην Κύπρο, η επένδυση στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών –του σημαντικότερου πόρου του κυπριακού

εκπαιδευτικού συστήματος– αποτελεί συνειδητή επιλογή της πολιτείας, που επιβάλλεται να αξιοποιηθεί στον μέγιστο δυνατό βαθμό. Η υιοθέτηση ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου αποτελεί βασική συνιστώσα της προσπάθειας που καταβάλλεται και αναμένεται να συμβάλει καθοριστικά προς αυτή την κατεύθυνση. Με τον τρόπο αυτό, τα σχολεία μας θα μπορέσουν να προσαρμοστούν στο ανταγωνιστικό και απαιτητικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν και αναπτύσσονται, προκειμένου να πετύχουν τον βασικότερο σκοπό τους, που δεν είναι άλλος από την παροχή ποιοτικής εκπαίδευσης σε όλους ανεξαιρέτα τους μαθητές.

Με την εισαγωγή ενός νέου συστήματος αξιολόγησης επιδιώκεται πρωτίστως η αντιμετώπιση των αδυναμιών του υφιστάμενου τρόπου αξιολόγησης, μέσω της υιοθέτησης ενός συστήματος ευέλικτου, δίκαιου και σχεδιασμένου να ενδυναμώνει τους εκπαιδευτικούς και να υπηρετεί τις ανάγκες των μαθητών. Στην παρούσα πρόταση αξιοποιούνται, στο μέτρο του δυνατού, στοιχεία των προηγούμενων προτάσεων που έχουν υποβληθεί μέχρι σήμερα, ενώ, παράλληλα, προτείνονται νέες ρυθμίσεις, ώστε να επιτευχθεί το κυριότερο ζητούμενο που είναι η πραγματική διασύνδεση του εκπαιδευτικού έργου με την αξιολόγηση. Ως εκ τούτου, στις επιμέρους πτυχές του προτεινόμενου συστήματος λαμβάνονται πρόνοιες ώστε να διασφαλίζεται η βελτίωση της ποιότητας και των αποτελεσμάτων της διδασκαλίας και μάθησης, η έγκαιρη παρέμβαση, η βελτίωση της στήριξης των εκπαιδευτικών, η συνεχής επαγγελματική τους μάθηση, σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής τους πορείας, και η παροχή κινήτρων για να διακρίνονται και να επιβραβεύονται οι ικανοί εκπαιδευτικοί, με ταυτόχρονη εμπέδωση της αξιοκρατίας, ενίσχυση της διαφάνειας και αύξηση της αποτελεσματικότητας.

Το προτεινόμενο σύστημα αξιολόγησης διακρίνεται για τον παιδαγωγικό του χαρακτήρα και τη συμπερίληψη μηχανισμών που επιτρέπουν την παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης σε όλους όσους εμπλέκονται στη διαδικασία της διδασκαλίας και μάθησης, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, η παρούσα πρόταση στηρίζεται σε ορισμένες βασικές αρχές στις οποίες, ανάμεσα σε άλλα, περιλαμβάνονται τα ακόλουθα:

- Χρήση πολλαπλών και σύγχρονων πηγών αξιολόγησης
- Πολυπρόσωπη αξιολόγηση και διασύνδεση με το εκπαιδευτικό έργο
- Υιοθέτηση διαδικασιών που στηρίζονται στη διαφάνεια και τη συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών, ώστε να ενισχύεται η αξιοκρατία
- Υιοθέτηση ξεκάθαρων και μετρήσιμων κριτηρίων αξιολόγησης, με στόχο την επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών, για κάθε θέση προαγωγής

- Αξιολόγηση όλων των εκπαιδευτικών και εφαρμογή της αρχής «όποιος αξιολογεί αξιολογείται»
- Δημιουργία θέσης Ανώτερου Εκπαιδευτικού, με στόχο να παρέχονται ευκαιρίες αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των έμπειρων και ικανών εκπαιδευτικών στην τάξη
- Συμμετοχή των διευθυντών των σχολικών μονάδων στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών
- Μετεξέλιξη του ρόλου του επιθεωρητή σε Επιθεωρητή-Αξιολογητή και Επιθεωρητή-Σύμβουλο
- Συνεχή παροχή στήριξης και ευκαιριών επαγγελματικής βελτίωσης στους εκπαιδευτικούς
- Προσφορά προγραμμάτων νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, παιδαγωγικής κατάρτισης, παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης και συνεχούς επαγγελματικής μάθησης
- Προσφορά προγραμμάτων προετοιμασίας και επαγγελματικής ανάπτυξης των στελεχών, ώστε να αποκτούν τα κατάλληλα εφόδια για αποτελεσματική επιτέλεση του ρόλου τους
- Σύσταση δευτεροβάθμιου οργάνου για εξέταση των ενστάσεων των εκπαιδευτικών
- Διαδικασία μεταξιολόγησης, με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών για λήψη διορθωτικών παρεμβάσεων και συνεχή βελτίωση
- Διασύνδεση αυτοαξιολόγησης με το ενιαίο σχέδιο βελτίωσης της σχολικής μονάδας
- Υιοθέτηση μεταβατικών διατάξεων, ώστε να δοθεί ο απαραίτητος χρόνος προετοιμασίας των διαδικασιών και των εργαλείων μέτρησης, καθώς και της απαιτούμενης ενημέρωσης και επιμόρφωσης όλων των εμπλεκομένων
- Σύσταση Επιτροπής Παρακολούθησης Νέου Συστήματος Αξιολόγησης με ευθύνη την παρακολούθηση της εφαρμογής των μεταβατικών διατάξεων και την υποβολή εισηγήσεων στην αρμόδια αρχή για σειρά θεμάτων που αφορούν διαδικασίες και εργαλεία.

Για την ετοιμασία της πρότασης ακολουθήθηκε από την αρχή μια διαδικασία ανοικτή και συμμετοχική, με βασική επιδίωξη τη διαμόρφωση ενός σύγχρονου, ευέλικτου, λειτουργικού και μη γραφειοκρατικού συστήματος αξιολόγησης. Από τον Σεπτέμβριο του 2024 μέχρι και τον Απρίλιο του 2025, η εργασία που παράχθηκε ήταν εντατική, συστηματική και μεθοδική, με έμφαση στην ποιότητα, για να διασφαλιστεί ότι το νέο σχέδιο είναι λειτουργικό, αποτελεσματικό και δίκαιο. Η προσέγγιση που ακολουθήθηκε συνδύασε την

ευελιξία με τη διαφάνεια, μέσω μίας ανοικτής διαδικασίας συνεχούς και δυναμικής συνδιαμόρφωσης της νέας πρότασης. Τελικός στόχος ήταν η υποβολή μίας ολοκληρωμένης πρότασης που να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της εκπαιδευτικής κοινότητας, έχοντας ως κύριο γνώμονα παιδαγωγικά κριτήρια και την ευρωπαϊκή και διεθνή βιβλιογραφία. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διαδικασίας, πραγματοποιήθηκε αριθμός συναντήσεων με όλες τις εκπαιδευτικές οργανώσεις (ΠΟΕΔ, ΟΕΛΜΕΚ, ΟΛΤΕΚ), στη διάρκεια των οποίων γινόταν διεξοδική συζήτηση για επιμέρους πτυχές του υπό διαμόρφωση συστήματος. Παράλληλα, το Υπουργείο απέστειλε γραπτώς τη γενική θέση-πλαίσιο για το κάθε στάδιο και στη συνέχεια το αναλυτικό κείμενο, καλώντας κάθε φορά τις εκπαιδευτικές οργανώσεις να υποβάλουν τις απόψεις τους, ώστε να ληφθούν υπόψη στη διαμόρφωση του παρόντος κειμένου. Έγιναν, επίσης, συναντήσεις με τις οργανώσεις των επιθεωρητών Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης (ΟΕΔΕ, ΚΕΜΕ), των οργανωμένων γονέων Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης (Παγκύπριες Συνομοσπονδίες), καθώς και των μαθητών (ΠΣΕΜ).

Το ΥΠΑΝ μελέτησε διεξοδικά όλες τις απόψεις και εισηγήσεων των εκπαιδευτικών οργανώσεων και των οργανώσεων των επιθεωρητών και υιοθέτησε τις εισηγήσεις τους στον βαθμό που αυτές δεν επηρεάζουν τις βασικές αρχές, τη φιλοσοφία και το επιστημονικό υπόβαθρο της Πρότασης. Επίσης, σε σχέση με το Προσχέδιο που παρουσιάστηκε τον Φεβρουάριο του 2025, στο αναθεωρημένο κείμενο προστέθηκαν διευκρινίσεις και βελτιώθηκε η διατύπωση σε αρκετά σημεία, όπου αυτό κρίθηκε αναγκαίο, με βάση και τις εισηγήσεις που κατατέθηκαν.

### ***3. Ερμηνεία και επεξήγηση όρων***

**Ανώτερος Εκπαιδευτικός:** Από το υφιστάμενο σύστημα απουσιάζει ο εναλλακτικός τρόπος ανέλιξης στο επάγγελμα. Ως εκ τούτου, προβλέπεται η δημιουργία νέας θέσης προαγωγής στις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης, με στόχο την παροχή κινήτρου, ώστε αριθμός έμπειρων εκπαιδευτικών να ασχολούνται με τη διδακτική πρακτική και να μην αναλαμβάνουν διοικητικά καθήκοντα. Ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός αναλαμβάνει καθήκοντα μέντορα για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που διορίζονται στο σχολείο του, καθώς και άλλα παιδαγωγικά καθήκοντα (ενδεικτικά, συντονίζει το πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών σε επίπεδο σχολικής μονάδας, καθώς και τη διαμόρφωση του ετήσιου σχεδίου της επαγγελματικής τους μάθησης). Τα καθήκοντα και οι ευθύνες της θέσης, καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα, θα καθοριστούν στο νέο σχέδιο υπηρεσίας που θα διαμορφωθεί.

**Αξιολόγηση παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας:** Η αξιολόγηση που αποσκοπεί στην αποτίμηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας των εκπαιδευτικών. Διενεργείται κατά

την περίοδο του μόνιμου επί δοκιμασία διορισμού τους ή όποτε κριθεί σκόπιμη η ένταξή τους σε πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης.

**Διαμορφωτική αξιολόγηση:** Αποσκοπεί στη συνεχή βελτίωση και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και όχι στη σύγκριση και την αριθμητική αποτίμηση του έργου τους. Διενεργείται σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας των εκπαιδευτικών.

**Εξωτερική αξιολόγηση:** Η αξιολόγηση η οποία πραγματοποιείται από αξιολογητές που δεν έχουν άμεση σχέση με τις δραστηριότητες του σχολείου και στοχεύει στην παροχή ανατροφοδότησης σε σχέση με το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο και στην υποστήριξη της διαδικασίας επανασχεδιασμού βελτιωτικών και αναπτυξιακών δράσεων σε επίπεδο σχολικής μονάδας.

**Επιθεωρητής-Αξιολογητής\*:** Αποτελεί μετεξέλιξη του θεσμού του επιθεωρητή. Συμμετέχει στην αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας και στην τελική (αριθμητική) αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, των Βοηθών Διευθυντών, Βοηθών Διευθυντών Α΄ και Διευθυντών.

**Επιθεωρητής-Σύμβουλος\*:** Αποτελεί μετεξέλιξη του θεσμού του επιθεωρητή. Έχει την εποπτεία της διαμορφωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς που χρήζουν στήριξης και αναλαμβάνει καθήκοντα οικείου/υπεύθυνου επιθεωρητή σχολικής μονάδας.

\* Οι δύο αυτοί ρόλοι του Αξιολογητή και του Συμβούλου δύναται να ασκούνται από το ίδιο άτομο, νοούμενου ότι ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής δεν μπορεί να είναι και Επιθεωρητής-Σύμβουλος του ίδιου εκπαιδευτικού.

**Εσωτερική αξιολόγηση:** Διαδικασία κατά την οποία τα ίδια τα σχολεία αξιολογούν την ποιότητα του εκπαιδευτικού τους έργου και εκπονούν σχέδιο δράσης για τη βελτίωσή του.

**Μέντορας:** Κατάλληλα καταρτισμένος ανώτερος εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτικός, που συντονίζει το πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών σε επίπεδο σχολείου. Συμμετέχει στη διαμόρφωση του ετήσιου σχεδίου επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών που αναλαμβάνει και υποβάλλει συνοπτική έκθεση.

**Μεταξιολόγηση:** Διαδικασία που έχει ως στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών για τη συνεχή βελτίωση των κριτηρίων, των εντύπων, των διαδικασιών, καθώς και των πρακτικών αξιολόγησης που ακολουθούνται από τους ίδιους τους αξιολογητές.

**Νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός:** Κάθε συμβασιούχος ή μόνιμος επί δοκιμασία εκπαιδευτικός που υπηρετεί με το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, για πρώτη χρονιά σε δημόσια σχολεία.



**Παιδαγωγικός σύμβουλος:** Το άτομο που αναλαμβάνει ρόλο συντονιστή για την υλοποίηση του προγράμματος συνεχούς επαγγελματικής μάθησης εκπαιδευτικών, το οποίο διασυνδέεται με τη διαμορφωτική αξιολόγησή τους. Ρόλο παιδαγωγικού συμβούλου για τη Δημοτική Εκπαίδευση αναλαμβάνει Βοηθός Διευθυντής ή άλλος κατάλληλα καταρτισμένος εκπαιδευτικός και για τη Μέση Εκπαίδευση Βοηθός Διευθυντής Α΄ .

**Πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών:** Πρόγραμμα που έχει ως στόχο την ενδυνάμωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και την παροχή σε αυτούς της αναγκαίας επαγγελματικής στήριξης.

**Πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης (πρώην προϋπηρεσιακή):** Έχει την έννοια που αποδίδεται στην παράγραφο (1) του Κανονισμού 2 των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Πρόγραμμα Παιδαγωγικής Κατάρτισης των Υποψηφίων Εκπαιδευτικών Λειτουργιών Μέσης Εκπαίδευσης) Κανονισμών του 2018.

**Πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης:** Πρόγραμμα που προσφέρεται σε εκπαιδευτικούς που κρίνονται ανεπαρκείς ως προς την παιδαγωγική και διδακτική τους επάρκεια.

**Πρόγραμμα συνεχούς επαγγελματικής μάθησης:** Πρόγραμμα διάγνωσης των αναγκών των εκπαιδευτικών και παροχής ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης.

**Τελική (αριθμητική) αξιολόγηση:** Αποσκοπεί στην επιλογή εκπαιδευτικών για προαγωγή. Διενεργείται μετά τη μονιμοποίηση των εκπαιδευτικών, ανά τριετία, είναι αριθμητική και αφορά όσους έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον οκταετή εκπαιδευτική υπηρεσία.

#### ***4. Περιγραφή προγραμμάτων***

Στο πλαίσιο του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών προσφέρονται τέσσερα προγράμματα, τα οποία αναλύονται στη συνέχεια. Τα τρία από τα τέσσερα προγράμματα προσφέρονται και σήμερα, εκτός από αυτό των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, το οποίο εφαρμοζόταν στο παρελθόν και επαναφέρεται.

**Α. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ  
ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΡΩΗΝ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΚΗ)**

**Β. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

**Γ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

**Δ. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ**

Σημειώνεται ότι, όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς μέσης εκπαίδευσης, το πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης και το πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών έχουν διαφορετικό στόχο το καθένα. Το μεν πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης έχει εισαγωγικό χαρακτήρα σε βασικές έννοιες της παιδαγωγικής επιστήμης. Το δε πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών εστιάζει στην καθημερινή διδακτική πρακτική και επιδιώκει την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ένταξης των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα, με έμφαση στη στήριξή τους, στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας σε πραγματικές συνθήκες. Νοείται ότι θα ληφθεί ειδική πρόνοια, ώστε μεταξύ των δύο προγραμμάτων να μην υπάρχουν οποιεσδήποτε επικαλύψεις.

Σημειώνεται περαιτέρω ότι χρονικά προηγείται η συμμετοχή στο πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης και έπεται η συμμετοχή στο πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών. Η παρακολούθηση των δύο αυτών προγραμμάτων δεν θα συντρέχει. Αν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί δεν έχουν παρακολουθήσει το πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης πριν τον διορισμό τους, θα συμμετέχουν σε αυτό την πρώτη χρονιά κατά τη διάρκεια της οποίας θα υπηρετούν με ετήσια σύμβαση.

***Α. Πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης εκπαιδευτικών μέσης εκπαίδευσης (πρώην προϋπηρεσιακή)***

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε υποψήφιους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτικούς που υπηρετούν για πρώτη χρονιά με ετήσια σύμβαση στη μέση εκπαίδευση. Κάθε χρόνο, στις αρχές Μαρτίου, το ΥΠΑΝ προβαίνει σε εκτίμηση αναγκών για τη μεθεπόμενη σχολική χρονιά και αποστέλλει σχετική εισήγηση στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (ΕΕΥ). Η ΕΕΥ, κατά

το τέλος Απριλίου, προβαίνει σε σχετική ανακοίνωση και καλεί τους υποψήφιους που θα παρακολουθήσουν το πρόγραμμα. Οι υποψήφιοι συμπληρώνουν το ηλεκτρονικό έντυπο, με το οποίο δηλώνουν ότι αποδέχονται την κλήση, και ακολούθως ενημερώνονται για τις λεπτομέρειες εγγραφής και συμμετοχής τους στο πρόγραμμα από το Πανεπιστήμιο Κύπρου. Οι ειδικότητες, καθώς επίσης και ο αριθμός των ατόμων που καλούνται σε κάθε ειδικότητα, καθορίζονται από το ΥΠΑΝ. Όσον αφορά στις υπόλοιπες λεπτομέρειες για εφαρμογή του προγράμματος, υιοθετούνται οι πρόνοιες των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Πρόγραμμα Παιδαγωγικής Κατάρτισης των Υποψηφίων Εκπαιδευτικών Λειτουργιών Μέσης Εκπαίδευσης) Κανονισμών του 2018 (ΚΔΠ 180/2018).

### ***B. Πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών***

Το πρόγραμμα απευθύνεται στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων. Κεντρικός άξονας του προγράμματος είναι η προετοιμασία των νεοεισερχομένων, με στόχο τόσο την ομαλή ένταξή τους στις σχολικές μονάδες όσο και τη μεγιστοποίηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειάς τους. Το πρόγραμμα συντονίζεται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, το οποίο, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, υποστηρίζει το έργο των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και των μεντόρων.

Σημαντικό ρόλο στην προσπάθεια αυτή διαδραματίζουν οι μέντορες, οι οποίοι παρέχουν στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς κατάλληλη στήριξη και διαμορφωτική ανατροφοδότηση. Οι μέντορες τυγχάνουν σχετικής επιμόρφωσης στο πλαίσιο του προγράμματος. Ενδεικτικά και με βάση το τι ίσχυσε και κατά την προηγούμενη περίοδο προσφοράς του προγράμματος (2008-2013), οι εκπαιδευτικοί που λειτουργούν ως μέντορες: (α) συμμετέχουν στο πρόγραμμα επιμόρφωσης που διοργανώνει το ΠΙ, (β) καθοδηγούν και να στηρίζουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, βάσει προγράμματος που διοργανώνει το ΠΙ, (γ) συνεργάζονται στενά με το ΠΙ για οτιδήποτε αφορά στον μεντορικό τους ρόλο, (δ) συνεργάζονται στενά με τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο και τη διεύθυνση του σχολείου σε σχέση με τον μεντορικό τους ρόλο και ενεργούν σύμφωνα με τις οδηγίες του οικείου Επιθεωρητή και της Διεύθυνσης του σχολείου, (ε) παρευρίσκονται σε συναντήσεις που πραγματοποιεί το ΠΙ, (στ) χρησιμοποιούν εργαλεία και τηρούν αρχεία, όπως τους ζητηθεί από το ΠΙ και (ζ) συζητούν και υποδεικνύουν τεχνικές βελτίωσης των νεοεισερχομένων, καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς.

Τον ρόλο του μέντορα αναλαμβάνουν κατά κανόνα ανώτεροι εκπαιδευτικοί. Εκεί και όπου αυτό δεν είναι εφικτό, μπορεί να εκδηλώνεται ενδιαφέρον από εκπαιδευτικούς του σχολείου και γίνεται επιλογή από τον επιθεωρητή-σύμβουλο και τον διευθυντή, στη βάση

κριτηρίων όπως η επαγγελματική αξία, η εκπαιδευτική εμπειρία και τα προσόντα των εκπαιδευτικών.

Οι βασικοί άξονες των ικανοτήτων/δεξιοτήτων των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, γύρω από τους οποίους αναπτύσσεται το πρόγραμμα, είναι οι ακόλουθοι:

1. Να κατέχουν το διδακτικό τους αντικείμενο και τον τρόπο διδασκαλίας του.
2. Να είναι ενεργά μέλη του επαγγέλματός τους και της ευρύτερης κοινωνίας.
3. Να βελτιώνουν την επαγγελματική τους γνώση και πρακτική.
4. Να δημιουργούν και να διατηρούν ασφαλή μαθησιακά περιβάλλοντα.
5. Να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους μαθητές και τους συναδέλφους τους.
6. Να προγραμματίζουν και να αξιολογούν, ώστε η διδασκαλία να είναι αποτελεσματική.
7. Να γνωρίζουν τους μαθητές τους και τον τρόπο που αυτοί μαθαίνουν.

Το πρόγραμμα διαρκεί από τον Οκτώβριο μέχρι τον Μάιο κάθε σχολικής χρονιάς και αναπτύσσεται σε τρεις φάσεις: δύο κεντρικές επιμορφώσεις στην αρχή και στο τέλος του προγράμματος και εργασία στη σχολική μονάδα κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς. Η επιμόρφωση στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό σε δραστηριότητες που απαιτούν την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων με την ουσιαστική επιμόρφωσή τους να πραγματοποιείται στη σχολική μονάδα, μέσω της διερεύνησης των αναγκών τους (με τη χρήση σχετικών εργαλείων), της ανάπτυξης και υλοποίησης εξατομικευμένου σχεδίου δράσης, της αλληλοπαρακολούθησης μαθημάτων (παρακολούθηση, αναστοχασμός, συζήτηση) και των συνδιδασκαλιών. Ένας εκπαιδευτικός θεωρείται ότι έχει συμπληρώσει επιτυχώς το πρόγραμμα όταν έχει παρακολουθήσει τις σχετικές επιμορφώσεις και όταν έχει ολοκληρώσει τις προβλεπόμενες υποχρεώσεις (διερεύνηση αναγκών, ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης, αλληλοπαρακολούθηση μαθημάτων, συνδιδασκαλίες). Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, οι μέντορες υποβάλλουν συνοπτική έκθεση, στον Διευθυντή της σχολικής μονάδας και στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, η οποία περιλαμβάνει σύντομη ανασκόπηση του τρόπου υλοποίησης του προγράμματος, με αναφορές στα εξατομικευμένα σχέδια δράσης των εκπαιδευτικών και στο κατά πόσον έχουν επιτευχθεί οι στόχοι που έχουν τεθεί, μετά από τη διάγνωση των αναγκών κάθε εκπαιδευτικού. Στη συνοπτική έκθεση πρόσβαση έχουν ο εκπαιδευτικός, ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας και ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος.

### ***Γ. Πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης εκπαιδευτικών***

Το πρόγραμμα απευθύνεται μόνο σε πολύ μικρό αριθμό εκπαιδευτικών που παρουσιάζουν εξαιρετικά σοβαρές αδυναμίες ως προς την παιδαγωγική και διδακτική τους επάρκεια. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο Διευθυντής και ο παιδαγωγικός σύμβουλος επισημαίνουν στον εκπαιδευτικό τις αδυναμίες του και υποδεικνύουν τρόπους βελτίωσής

του, ενημερώνοντας παράλληλα τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο. Εάν σε εύλογο χρονικό διάστημα, το οποίο δεν υπερβαίνει τους τρεις μήνες, δεν παρατηρηθεί βελτίωση, τότε ο Διευθυντής ενημερώνει τον οικείο Επιθεωρητή-Σύμβουλο, ο οποίος αποφασίζει κατά πόσον ο εκπαιδευτικός θα ενταχθεί σε πρόγραμμα στήριξης. Σε περίπτωση θετικής απόφασης, συστήνεται ομάδα στήριξης (Επιθεωρητής-Σύμβουλος, Διευθυντής, παιδαγωγικός σύμβουλος), η οποία διαμορφώνει από κοινού με τον εκπαιδευτικό το πρόγραμμα στήριξης, περιλαμβάνοντας συγκεκριμένα σημεία βελτίωσης. Το πρόγραμμα έχει διάρκεια από τρεις έως έξι μήνες και ανάλογα με την πορεία του εκπαιδευτικού δύναται να ανανεωθεί. Σε κάθε περίπτωση, η χρονική περίοδος εντός της οποίας παρέχεται στήριξη στον εκπαιδευτικό δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο έτη.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει καθοδήγηση των εκπαιδευτικών σε σχέση με τις διαγνωσμένες ανάγκες τους, παρακολούθηση διδασκαλιών συναδέλφων, συναντήσεις με τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο, παροχή υποστηρικτικού υλικού, ετοιμασία σχεδίων μαθήματος, φύλλων εργασίας και εξεταστικών δοκιμίων, καθώς και πραγματοποίηση διδασκαλιών. Προσφέρεται σε εργάσιμο μη διδακτικό χρόνο, με εξαίρεση το σκέλος που αφορά στην πραγματοποίηση διδασκαλιών. Για την εφαρμογή του προγράμματος παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης τηρείται αρχείο παρακολούθησης, από τον παιδαγωγικό σύμβουλο, στο οποίο έχουν πρόσβαση όλα τα μέλη της ομάδας στήριξης, καθώς και ο ίδιος ο εκπαιδευτικός. Σε περίπτωση που ο εκπαιδευτικός τεκμηριωμένα κριθεί και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ανεπαρκής, παραπέμπεται στην ΕΕΥ, η οποία εφαρμόζει τις σχετικές πρόνοιες του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.

#### **Δ. Πρόγραμμα συνεχούς επαγγελματικής μάθησης**

Στόχος του προγράμματος είναι ο εμπλουτισμός των γνώσεων των εκπαιδευτικών, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, όπως επίσης και η εφαρμογή αποτελεσματικών μεθόδων και διαδικασιών στη διδακτική πράξη, έτσι ώστε η επαγγελματική ανάπτυξή τους να συμβάλλει στην ποιοτική αναβάθμιση των σχολείων. Η συνεχής επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών επιτυγχάνεται με:

- (α) τον καταρτισμό και υλοποίηση σχεδίου δράσης για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, ετήσιας διάρκειας, σε επίπεδο σχολικής μονάδας και
- (β) τον καταρτισμό και υλοποίηση ατομικού σχεδίου δράσης επαγγελματικής μάθησης, διετούς διάρκειας, σε επίπεδο εκπαιδευτικού.

Στη βάση των ιδιαίτερων αναγκών κάθε σχολικής μονάδας και τις ατομικές ανάγκες των εκπαιδευτικών, οι επιμορφωτικές δράσεις μπορεί να περιλαμβάνουν, ανάμεσα σε άλλα:

- (α) κεντρικές επιμορφωτικές δράσεις, (β) ενδοσχολική επαγγελματική μάθηση και (γ)

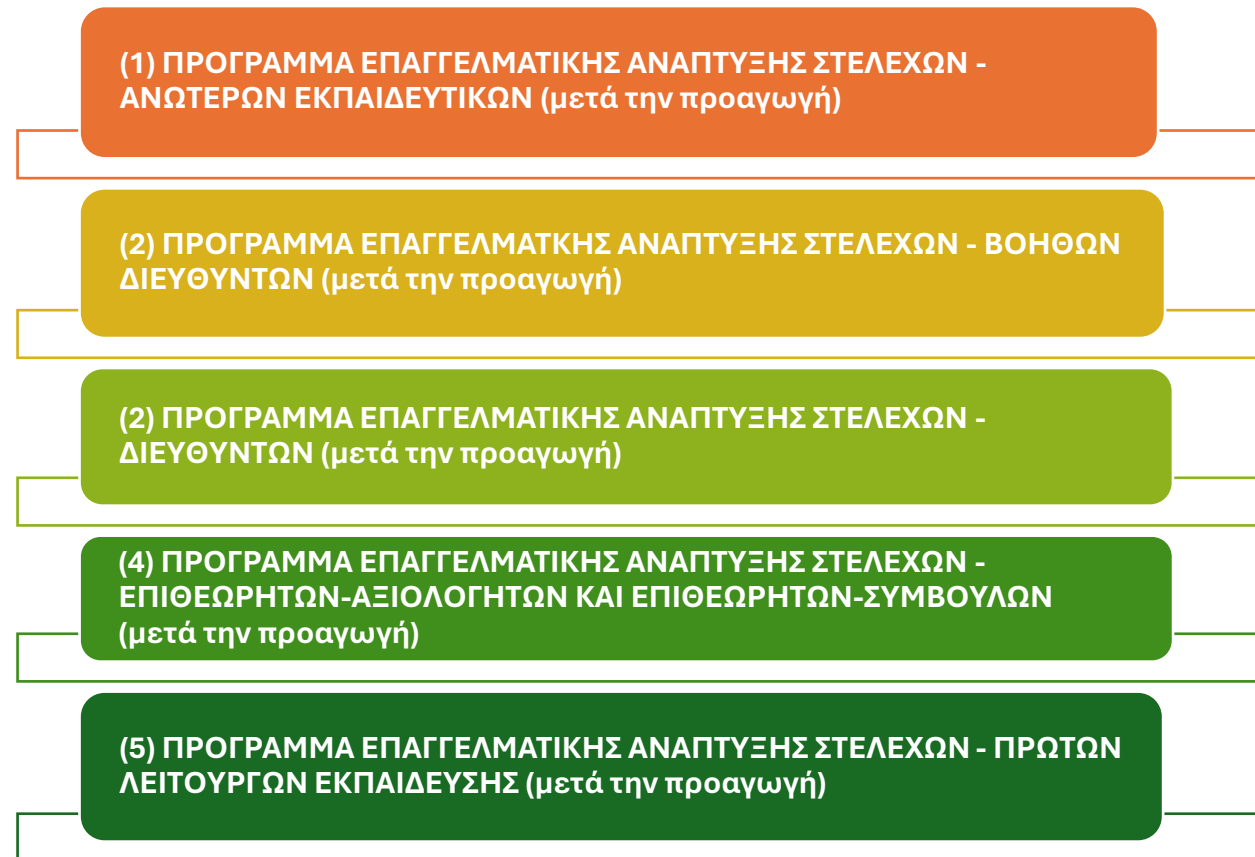
συνεργατικά σχήματα επαγγελματικής μάθησης (δίκτυα). Κάθε εκπαιδευτικός συμπληρώνει, συνολικά, 50 ώρες υποχρεωτικής επαγγελματικής μάθησης, ανά διετία. Σημειώνεται ότι, με βάση την ισχύουσα πολιτική για την επαγγελματική μάθηση, οι εκπαιδευτικοί ήδη συμμετέχουν σε πληθώρα επιμορφωτικών δράσεων τόσο σε διδακτικό (π.χ. Διήμερο/Μέρα Εκπαιδευτικού, Σεμινάρια Επιθεωρητών) όσο και σε μη διδακτικό χρόνο. Ο χρόνος που διατίθεται από τους εκπαιδευτικούς για τον σκοπό αυτόν θα αναγνωρίζεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής επαγγελματικής μάθησης. Νοείται περαιτέρω ότι, σε περιπτώσεις δικαιολογημένων απουσιών, θα παρέχεται η απαραίτητη ευελιξία για την υλοποίηση του προγράμματος, έτσι ώστε ο εκπαιδευτικός να μπορεί να καλύψει τις απαιτούμενες ώρες εντός της διετίας. Επίσης, σε περιπτώσεις απουσίας λόγω άδειας (π.χ. για λόγους εγκυμοσύνης), ο χρόνος θα προσαρμόζεται ανάλογα με τον χρόνο παραμονής στη σχολική μονάδα.

Φορέας υλοποίησης του προγράμματος είναι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, ως θεσμικός φορέας της επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών. Συντονιστής του προγράμματος σε επίπεδο σχολικής μονάδας είναι ο παιδαγωγικός σύμβουλος, ενώ υπεύθυνος για την εποπτεία της υλοποίησης και τη στήριξη/καθοδήγηση είναι ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος, σε συνεργασία με τον Διευθυντή της σχολικής μονάδας. Σημειώνεται ότι, στις περιπτώσεις μικρών σχολικών μονάδων, δύναται να δημιουργηθεί σύμπλεγμα σχολείων και τον ρόλο του παιδαγωγικού συμβούλου να αναλάβει ένας Βοηθός Διευθυντής ή Ανώτερος Εκπαιδευτικός ή άλλος εκπαιδευτικός, στη βάση κριτηρίων, στο πλαίσιο των συνεργατικών σχημάτων επαγγελματικής μάθησης (δίκτυα) των σχολείων κάθε συμπλέγματος.

Στο πλαίσιο του προγράμματος, κάθε εκπαιδευτικός συμπληρώνει κάθε χρόνο ηλεκτρονικά Ατομικό Πληροφοριακό Δελτίο, στο οποίο καταχωρίζει στοιχεία σε σχέση με το εκπαιδευτικό του έργο και την πορεία της επαγγελματικής του μάθησης (καθήκοντα, επιμόρφωση, δράσεις, δυσκολίες-προβλήματα κ.λπ.). Πρόσβαση στο Ατομικό Πληροφοριακό Δελτίο έχουν, εκτός από τον ίδιο τον εκπαιδευτικό, ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας, ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος και ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής (ο τελευταίος κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς αριθμητικής αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγής). Η τήρηση Ατομικού Πληροφοριακού Δελτίου συνδέεται με την ανάγκη για τεκμηρίωση της επιλογής επιμορφωτικών δράσεων που εντάσσονται στο σχέδιο για την επαγγελματική μάθηση του εκπαιδευτικού, σε σχέση με τις προσωπικές του ανάγκες, αλλά και τις ανάγκες της σχολικής μονάδας που υπηρετεί.

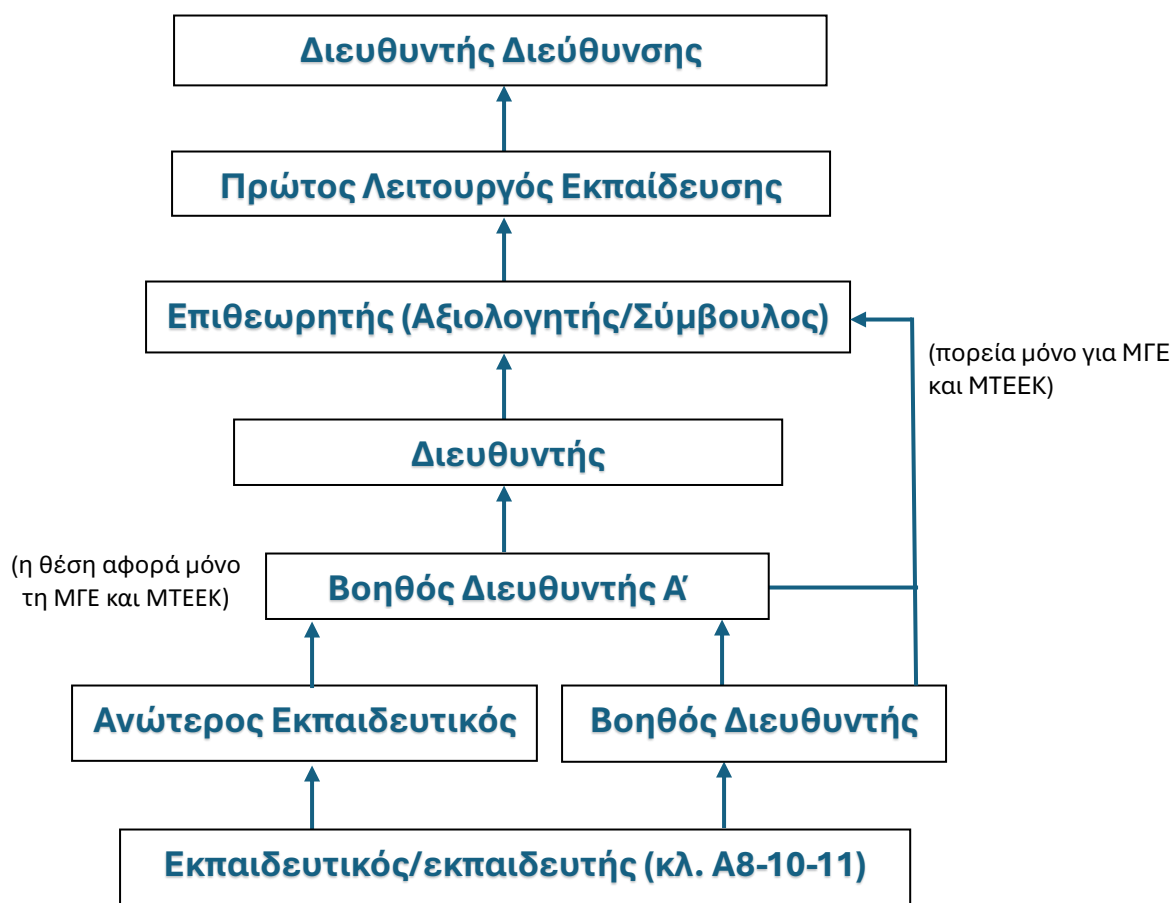
Παράλληλα, για την κατάρτιση και επιμόρφωση των στελεχών της εκπαίδευσης προσφέρονται πέντε ειδικά προγράμματα που περιγράφονται στη συνέχεια, για την επαγγελματική τους ανάπτυξη μετά την προαγωγή. Η αναλυτική περιγραφή των

προγραμμάτων γίνεται στο Στάδιο Γ που αφορά τις διαδικασίες μετά την προαγωγή των εκπαιδευτικών.



Στη βάση των όσων προβλέπονται στην παρούσα πρόταση, η πορεία ενός εκπαιδευτικού στο εκπαιδευτικό σύστημα έχει τη μορφή που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 1:

**Διάγραμμα 1. Πορεία εκπαιδευτικού στο εκπαιδευτικό σύστημα**



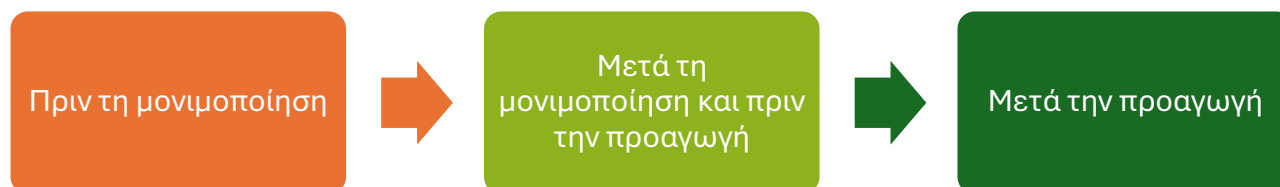


## ΜΕΡΟΣ Β΄

### ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

#### 1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Στόχος του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών είναι (α) η συνεχής επαγγελματική βελτίωση των εκπαιδευτικών λειτουργιών και (β) η θεσμοθέτηση ενός μηχανισμού επιλογής των καταλληλότερων εκπαιδευτικών για τις θέσεις προαγωγής. Το σύστημα διαρθρώνεται με βάση τα **τρία στάδια** της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών:



#### ΣΤΑΔΙΟ Α΄ - ΠΡΙΝ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ

Η στήριξη και ενδυνάμωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, από την έναρξη της εργοδότησής τους μέχρι τη μονιμοποίησή τους, αποτελεί κομβικό σημείο για την εξέλιξη της επαγγελματικής τους πορείας στο εκπαιδευτικό σύστημα. Περιλαμβάνει (α) την ενδυνάμωσή τους σε θέματα παιδαγωγικής επάρκειας και (β) τη στήριξή τους σε σχέση με τις επαγγελματικές τους ανάγκες στο πλαίσιο της καθημερινότητάς τους στον χώρο του σχολείου.

##### Α. ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η συνεχής διαμορφωτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών είναι ζωτικής σημασίας για την επαγγελματική τους μάθηση και ανάπτυξη, και κατ' επέκταση για τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Είναι γενικά αποδεκτό ότι μέσα από τη διαμορφωτική αξιολόγηση ικανοποιούνται πολλαπλές στοχεύσεις. Κατ' αρχάς, ενισχύεται η διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης, αφού, μεταξύ άλλων, επιτυγχάνεται η προσφορά στοχευμένων δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης, στη βάση των διαπιστωμένων αναγκών των εκπαιδευτικών, οι οποίοι μπορούν να εντοπίζουν θεματικές/περιοχές στις οποίες οι γνώσεις και δεξιότητές τους χρήζουν επικαιροποίησης και βελτίωσης. Επίσης, μέσα

από τη διαμορφωτική αξιολόγηση ενδυναμώνεται η προσπάθεια για δημιουργία κουλτούρας συνεργασίας και ανταλλαγής καλών πρακτικών, σε συνάρτηση με την υλοποίηση του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης κάθε σχολικής μονάδας, προς όφελος τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών. Επιπρόσθετα, μέσα από τη συνεχή διαμορφωτική αξιολόγηση επιτυγχάνεται πιο έγκαιρη ενημέρωση και προετοιμασία των εκπαιδευτικών και των σχολικών μονάδων για καλύτερη ανταπόκρισή τους στις νέες τάσεις και προκλήσεις της εκπαίδευσης, καθώς και στην εισαγωγή καινοτομιών. Συνολικά, η διαμορφωτική αξιολόγηση αποτελεί ένα εργαλείο που ενισχύει τόσο τον εκπαιδευτικό ως επαγγελματία όσο και την ποιότητα της εκπαιδευτικής εμπειρίας των μαθητών, καθιστώντας τη μάθηση πιο ουσιαστική και αποτελεσματική.

Για τους πιο πάνω λόγους, στο νέο σχέδιο αξιολόγησης των εκπαιδευτικών η διαμορφωτική αξιολόγηση αρχίζει με την ένταξή τους στη δημόσια εκπαίδευση και συνεχίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Λαμβάνει τη μορφή συνεχούς καθοδήγησης από τον Διευθυντή και τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο, στη βάση των διαπιστωμένων αναγκών κάθε εκπαιδευτικού, και καταλήγει στην παροχή περιγραφικής έκθεσης, ανά διετία ή τριετία, ώστε αυτή να μην συμπίπτει με τη σχολική χρονιά κατά την οποία ο εκπαιδευτικός λαμβάνει αριθμητική αξιολόγηση. Στην έκθεση αυτή, τόσο ο Διευθυντής όσο και ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος παρέχουν γραπτή ανατροφοδότηση στον εκπαιδευτικό, αναφορικά με πτυχές της παιδαγωγικής και διδακτικής πρακτικής του, στην οποία περιλαμβάνονται εισηγήσεις και σημεία στα οποία θα μπορούσε να βελτιωθεί περαιτέρω, μέσω του προγράμματος της συνεχούς επαγγελματικής μάθησης και στο πλαίσιο του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης κάθε σχολικής μονάδας. Για τις μικρές σχολικές μονάδες ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις που, ανάμεσα σε άλλα, περιλαμβάνουν δίκτυα σχολείων ή/και ομαδοποιημένες επαγγελματικές κοινότητες.

***Μόνιμοι επί δοκιμασία, συμβασιούχοι και αορίστου χρόνου εκπαιδευτικοί:*** Για τους εκπαιδευτικούς που διορίζονται για πρώτη σχολική χρονιά στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία και συμμετέχουν στο πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης (Μέση Εκπαίδευση) ή στο πρόγραμμα νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (Δημοτική και Μέση Εκπαίδευση), η διαμορφωτική αξιολόγηση και ανατροφοδότηση παρέχεται στο πλαίσιο των προγραμμάτων αυτών, τα οποία εντάσσονται στο πρόγραμμα συνεχούς επαγγελματικής μάθησης. Για τους εκπαιδευτικούς που ολοκληρώνουν την παρακολούθηση των προαναφερθέντων προγραμμάτων, τα επόμενα χρόνια λαμβάνεται υπόψη μόνο η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα συνεχούς επαγγελματικής μάθησης, στο πλαίσιο του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης της σχολικής μονάδας όπου υπηρετούν.

***Αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί/εκπαιδευτικοί με σύμβαση μερικής απασχόλησης:*** Σε ό,τι αφορά τους αντικαταστάτες εκπαιδευτικούς/εκπαιδευτικούς με σύμβαση μερικής απασχόλησης, η δυνατότητα παροχής ανατροφοδότησης επηρεάζεται από τη διάρκεια απασχόλησής τους σε μία σχολική μονάδα και ως εκ τούτου, για πρακτικούς λόγους, δεν

μπορεί να γίνεται με τον ίδιο τρόπο. Επομένως, στις περιπτώσεις αντικαταστατών που εργοδοτούνται για περίοδο πέραν των τριών μηνών σε μια σχολική μονάδα, ο παιδαγωγικός σύμβουλος ή/και ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός, όπου υπάρχει, σε συνεργασία με τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο, τους παρέχουν στήριξη και ανατροφοδότηση, ώστε να είναι σε θέση να αναπτύσσονται επαγγελματικά και να ανταποκρίνονται με επάρκεια στα καθήκοντά τους. Για τους εκπαιδευτικούς με σύμβαση μερικής απασχόλησης, ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος του σχολείου, μπορεί να επισκέπτεται τις τάξεις και να παρακολουθεί τις διδασκαλίες που πραγματοποιούν και να εμπλέκεται σε δραστηριότητες επαγγελματικής ενδυνάμωσής τους. Σε περιπτώσεις όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο, δύναται οι επισκέψεις να πραγματοποιούνται από δύο Επιθεωρητές-Συμβούλους. Περαιτέρω, οι αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί/ εκπαιδευτικοί με σύμβαση μερικής απασχόλησης συμμετέχουν σε δράσεις επαγγελματικής μάθησης που είτε διοργανώνονται κεντρικά είτε εντάσσονται στο ενιαίο σχέδιο βελτίωσης της σχολικής μονάδας που υπηρετούν, στο πλαίσιο του προγράμματος συνεχούς επαγγελματικής μάθησης. Μπορούν, επίσης, να συμμετέχουν σε ειδικά σεμινάρια επιμόρφωσης και στοχευμένες δραστηριότητες επαγγελματικής μάθησης που οργανώνονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σε περιόδους κατά τις οποίες δεν έχουν διδακτικά καθήκοντα (π.χ. πριν την έναρξη της σχολικής χρονιάς ή σε περιόδους διακοπών).

## **B. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ**

Η έγκαιρη αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας των εκπαιδευτικών είναι απαραίτητη για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων και άλλων φορέων, στο πλαίσιο της διαφάνειας και της λογοδοσίας όλων όσοι συναποτελούν ένα δημοκρατικό εκπαιδευτικό σύστημα. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, παρέχεται μια πλήρης και αντικειμενική εικόνα για την ικανότητα των εκπαιδευτικών να ανταποκρίνονται, όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά, στις ανάγκες των μαθητών τους, ενώ, παράλληλα, αναδεικνύονται θεματικές και τομείς του εκπαιδευτικού συστήματος που χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης και βελτίωσης.

Επομένως, κατά τη διάρκεια των πρώτων δύο χρόνων του επί δοκιμασία μόνιμου διορισμού των εκπαιδευτικών, όπως προβλέπεται και στην υφιστάμενη νομοθεσία, πραγματοποιείται αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής τους επάρκειας. Την ευθύνη για την αξιολόγηση αυτή έχουν από κοινού ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας. Στις περιπτώσεις εκπαιδευτικών Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής είναι της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό, όπου αυτό είναι δυνατό.

Κατά τη διάρκεια της επί δοκιμασίας περιόδου, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας πραγματοποιούν τέσσερεις κοινές επισκέψεις στην τάξη για παρατήρηση της διδασκαλίας. Πραγματοποιούνται δύο επισκέψεις στην τάξη ανά σχολική χρονιά. Η πρώτη επίσκεψη πραγματοποιείται μεταξύ Οκτωβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαΐου (για τη Μέση Εκπαίδευση) ή Ιουνίου (για τη Δημοτική Εκπαίδευση).

Κατά τη διάρκεια της παρατήρησης της διδασκαλίας στην τάξη, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής συμπληρώνουν σχετικό έντυπο αξιολόγησης, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης. Μετά το πέρας της διδασκαλίας, γίνεται αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικού, του Επιθεωρητή-Αξιολογητή και του διευθυντή, κατά την οποία παρέχεται ανατροφοδότηση και ανταλλάσσονται απόψεις αναφορικά με πτυχές της παιδαγωγικής και διδακτικής πρακτικής του εκπαιδευτικού, περιλαμβανομένης της επίλυσης τυχόν προβλημάτων, τα οποία εντοπίζονται στη βάση των κριτηρίων αξιολόγησης.

Οι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται στη βάση τεσσάρων κριτηρίων, τα οποία αφορούν τους ακόλουθους τομείς: (1) την επαγγελματική τους γνώση και ανάπτυξη, (2) τη διδακτική-παιδαγωγική τους επάρκεια, (3) τις δεξιότητές τους στην οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία, καθώς και (4) την επαγγελματική τους υπευθυνότητα και συμπεριφορά. Τα κριτήρια και οι επιμέρους δείκτες αναλύονται στο Παράρτημα Α. Κατά την αξιολόγηση, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας λαμβάνουν υπόψη πολλαπλές πηγές πληροφόρησης (παρατήρηση διδασκαλίας, προγραμματισμό, αρχείο αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών, αναστοχαστική συζήτηση με τον εκπαιδευτικό, αυτοαξιολόγηση, Ατομικό Πληροφοριακό Δελτίο, παρακολούθηση σεμιναρίων που προσφέρονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, άλλους φορείς κ.λπ.).

Για κάθε μία από τις τρεις πρώτες επισκέψεις, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής συντάσσουν κοινή ενδιάμεση έκθεση. Μετά την τέταρτη και τελευταία επίσκεψη, συντάσσουν κοινή τελική έκθεση, στην οποία λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η πρόοδος και η εξέλιξη του εκπαιδευτικού. Για να μονιμοποιηθεί ένας εκπαιδευτικός θα πρέπει όλοι οι τομείς στην τελική έκθεση να χαρακτηριστούν με επιτυχία. Σημειώνεται ότι στους μόνιμους επί δοκιμασία εκπαιδευτικούς δεν ανακοινώνεται αριθμητική βαθμολογία, αλλά ο χαρακτηρισμός επιτυχία ή μη επιτυχία. Οι εκθέσεις αξιολόγησης καταχωρίζονται στον φάκελο του εκπαιδευτικού και του κοινοποιούνται.

Σε περίπτωση που, κατά την αξιολόγηση, εκπαιδευτικός λειτουργός κριθεί ανεπαρκής ως προς την παιδαγωγική και διδακτική του επάρκεια, υποχρεούται να συμμετέχει σε πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης που προσφέρει το ΥΠΑΝ. Στο πλαίσιο του

προγράμματος συστήνεται Ομάδα Στήριξης (Επιθεωρητής-Σύμβουλος, Διευθυντής σχολικής μονάδας, παιδαγωγικός σύμβουλος), η οποία διαμορφώνει από κοινού με τον εκπαιδευτικό το πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής του στήριξης. Η διάρκεια του προγράμματος κυμαίνεται από τρεις έως και έξι μήνες, ώστε να ολοκληρώνεται πριν από τη λήξη της σχολικής χρονιάς, με νέα αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας του εκπαιδευτικού. Εάν κριθεί σκόπιμο, το πρόγραμμα παρατείνεται και εντός της επόμενης σχολικής χρονιάς, για την οποία ο υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικός μπορεί εάν επιθυμεί να αιτηθεί αλλαγή σχολικού περιβάλλοντος. Σε περίπτωση αλλαγής σχολείου, το πρόγραμμα στήριξης προσφέρεται στον εκπαιδευτικό από νέα Ομάδα Στήριξης. Σημειώνεται ότι η συνολική διάρκεια του προγράμματος δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δύο συνεχόμενες σχολικές χρονιές.

Σε περίπτωση που μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ο αξιολογούμενος εκπαιδευτικός κριθεί εκ νέου ανεπαρκής, παραπέμπεται στην ΕΕΥ, η οποία εφαρμόζει τις σχετικές πρόνοιες του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.

Νοείται ότι, στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνονται εξαιρετικά σοβαρές αδυναμίες εκπαιδευτικών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, είναι δυνατόν αυτοί να παραπέμπονται στο πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης οποτεδήποτε πριν ή μετά την επικύρωση του διορισμού τους, χωρίς αυτό να πρέπει απαραίτητα να αποτελεί μέρος της διαδικασίας της τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησής τους, για σκοπούς προαγωγής.

## **ΣΤΑΔΙΟ Β' - ΜΕΤΑ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ**

### **A. ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

Στο Στάδιο Β' , οι εκπαιδευτικοί εξακολουθούν να υπόκεινται ως αναπόσπαστο μέρος της υπηρεσίας τους, σε διαμορφωτική αξιολόγηση, όπως αυτή περιγράφεται στο Στάδιο Α' .

### **B. ΤΕΛΙΚΗ (ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ**

Ο σκοπός της τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησης είναι διττός. Αφενός, αποβλέπει στην εκτίμηση των συνολικών επιτευγμάτων των εκπαιδευτικών σε σχέση με την προσδοκώμενη απόδοση, συμπληρωματικά προς τη διαμορφωτική αξιολόγηση, η οποία έχει ως σκοπό τη διάγνωση αναγκών και αποβλέπει σε παρεμβάσεις για βελτίωση. Αφετέρου, εξυπηρετεί τη διαδικασία επιλογής των καταλληλότερων εκπαιδευτικών για προαγωγή.

Βασική παράμετρος του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών είναι η εισαγωγή και θεσμοθέτηση μηχανισμού μέσω του οποίου να επιλέγονται τα πλέον κατάλληλα άτομα για την πλήρωση κάθε θέσης προαγωγής. Βασικές αρχές του μηχανισμού αυτού είναι

η ενίσχυση της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας, η ενίσχυση της συμμετοχής του εκπαιδευτικού στη διαδικασία αξιολόγησης, η αναγνώριση και αξιοποίηση πολλαπλών πηγών αξιολόγησης, καθώς επίσης η ενίσχυση της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων αξιολόγησης και της αξιοπιστίας των μεθόδων αξιολόγησης και ποιοτικής ανατροφοδότησης. Η ενδυνάμωση των πτυχών αυτών αυξάνει τον συνολικό βαθμό εμπιστοσύνης στον τρόπο επιλογής των στελεχών της εκπαίδευσης, αλλά και στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα.

Η επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών για τις θέσεις προαγωγής διασφαλίζεται μέσα από την τελική (αριθμητική) αξιολόγηση. Στη διαδικασία της τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησης των στελεχών της εκπαίδευσης συμμετέχουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (εκπαιδευτικός, Διευθυντής σχολικής μονάδας, Επιθεωρητής-Αξιολογητής ή/και Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης, ανάλογα με τη θέση), ώστε να ενισχύεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της διαδικασίας.

Ειδικότερα, ενισχύεται η ουσιαστική συμμετοχή του Διευθυντή της σχολικής μονάδας στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, ο οποίος έχει αναβαθμισμένο ρόλο. Ο Διευθυντής είναι υπεύθυνος για την ομαλή και αποδοτική διοίκηση και λειτουργία του σχολείου του και την ανάπτυξη της εργασίας σε αυτό. Επίσης, καθοδηγεί και συμβουλεύει το διδακτικό προσωπικό του σχολείου του και συντονίζει και ελέγχει την εργασία του. Ως εκ τούτου, ο ρόλος του αξιολογητή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των εποπτικών και παιδαγωγικών καθηκόντων που επιτελεί ένας διευθυντής. Για τον ρόλο αυτόν τυγχάνει σχετικής επιμόρφωσης.

Οι διαδικασίες αξιολόγησης είναι ξεκάθαρες και γνωστές στους εμπλεκόμενους από την αρχή, ενώ η αποτίμηση της αξίας των υποψηφίων βασίζεται σε συγκεκριμένα, μετρήσιμα και προκαθορισμένα κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά είναι γνωστά εκ των προτέρων, με στόχο να εμπεδώνεται σε όλους –αξιολογητές και αξιολογούμενους– το αίσθημα της δικαιοσύνης και της διαφάνειας.

Τα κριτήρια αξιολόγησης της αξίας του εκπαιδευτικού βασίζονται σε επιστημονική τεκμηρίωση, έχουν καθαρά παιδαγωγικό προσανατολισμό και ταξινομούνται, σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, σε τέσσερις τομείς: (α) Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη, (β) Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια, (γ) Οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία και (δ) Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά. Όπως φαίνεται παρακάτω, εισάγεται συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα, προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα κάθε θέσης.

Περαιτέρω, τα κριτήρια αξιολόγησης διαφέρουν ανάλογα με τη θέση που υπηρετεί κάθε εκπαιδευτικός, ενώ για κάθε κριτήριο καθορίζονται συγκεκριμένοι δείκτες, προκειμένου να καθίσταται ξεκάθαρο τόσο στους αξιολογητές τι ακριβώς αξιολογούν, όσο και

στους αξιολογούμενους πώς αξιολογούνται και πού ακριβώς να δίνουν έμφαση στη διδακτική και παιδαγωγική τους πρακτική. Επομένως, τα κριτήρια αξιολόγησης, πέρα από πρακτικό εργαλείο αξιολόγησης για τους αξιολογητές, αποτελούν επίσης ωφέλιμο εργαλείο μάθησης για τους αξιολογούμενους, καθώς αυτά αντανακλούν τις θεμελιώδεις στοχεύσεις και προτεραιότητες του εκπαιδευτικού συστήματος. Όσον αφορά στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών που δεν εκτελούν διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία (αποσπασμένων εκπαιδευτικών, συμβούλων, συνδεδεμένων λειτουργών), ισχύουν οι τέσσερεις προαναφερόμενοι τομείς, με διαφοροποίηση των κριτηρίων, ανάλογα με τη θέση που υπηρετούν και τα καθήκοντά τους.

Η τελική (αριθμητική) αξιολόγηση γίνεται στη βάση κλίμακας από ένα μέχρι εκατό, έτσι ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη δυνατότητα για ακριβέστερη αποτύπωση και διάκριση, αλλά και για να αποφεύγεται η οριζόντια και ισοπεδωτική αξιολόγηση. Προς αποφυγή της ισοπεδωτικής αξιολόγησης, βασική προϋπόθεση της εφαρμογής του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών είναι η σταδιακή επιμόρφωση όλων των εμπλεκομένων, η οποία αναμένεται να συμβάλει στην αλλαγή παγιωμένων αντιλήψεων και στρεβλώσεων. Επίσης, προβλέπεται διαδικασία μεταξιολόγησης, με στόχο τη βελτίωση τόσο των διαδικασιών όσο και των πρακτικών αξιολόγησης των ιδίων των αξιολογητών, όπως περιγράφεται στο σχετικό κεφάλαιο.

### ***Διαδικασία αξιολόγησης μόνιμων εκπαιδευτικών***

Μετά την επικύρωση του μόνιμου διορισμού τους, οι εκπαιδευτικοί τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους εφόσον έχουν συμπληρώσει οκτώ χρόνια υπηρεσίας, από τα οποία τουλάχιστον πέντε σε δημόσιο σχολείο, και στη συνέχεια ανά τριετία.

Την ευθύνη για την αξιολόγηση των μόνιμων εκπαιδευτικών έχουν ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας. Η αξιολόγηση του Επιθεωρητή-Αξιολογητή έχει βαρύτητα 80% και του Διευθυντή 20% (ενδεικτικά). Στις περιπτώσεις εκπαιδευτικών Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής είναι της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό, όπου αυτό είναι δυνατό. Για τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολεία όπου δεν υπηρετεί άτομο με οργανική θέση Διευθυντή ή το άτομο που υπηρετεί σε θέση Διευθυντή ανήκει σε άλλη βαθμίδα, ισχύουν ειδικές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, την ευθύνη για την αξιολόγηση των μόνιμων εκπαιδευτικών στις περιπτώσεις αυτές έχουν δύο Επιθεωρητές-Αξιολογητές, με την αξιολόγηση του καθενός να έχει βαρύτητα 50%.

Κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς αξιολόγησης, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής πραγματοποιούν δύο επισκέψεις στην τάξη ο καθένας (μία κοινή και μία χωριστά), για παρατήρηση της διδασκαλίας. Η πρώτη επίσκεψη πραγματοποιείται μεταξύ Οκτωβρίου και Ιανουαρίου και η δεύτερη μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαΐου (για τη Μέση Εκπαίδευση) ή Ιουνίου (για τη Δημοτική Εκπαίδευση). Με τις δύο ξεχωριστές επισκέψεις αυξάνεται ο αριθμός των ευκαιριών για παρατήρηση της διδασκαλίας στην τάξη από δύο σε τρεις. Ως εκ τούτου, μεγαλώνει ο βαθμός αντικειμενικής αποτύπωσης της απόδοσης του εκπαιδευτικού.

Κατά τη διάρκεια της παρατήρησης της διδασκαλίας στην τάξη, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής συμπληρώνουν σχετικό έντυπο αξιολόγησης, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης. Μετά το πέρας της διδασκαλίας, γίνεται αναστοχαστική συζήτηση μεταξύ του υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικού, του Επιθεωρητή-Αξιολογητή ή/και του Διευθυντή, κατά την οποία παρέχεται ανατροφοδότηση και ανταλλάσσονται απόψεις αναφορικά με πτυχές της παιδαγωγικής και διδακτικής πρακτικής του εκπαιδευτικού, περιλαμβανομένης της επίλυσης τυχόν προβλημάτων, τα οποία εντοπίζονται στη βάση των κριτηρίων αξιολόγησης.

Ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής συντάσσουν ξεχωριστά δύο εκθέσεις: μία έκθεση μετά την πρώτη επίσκεψη και μία έκθεση μετά τη δεύτερη επίσκεψη. Κάθε Έκθεση Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού έχει βαρύτητα 50% επί της συνολικής βαθμολογίας. Οι Εκθέσεις Αξιολόγησης καταχωρίζονται στον προσωπικό φάκελο του εκπαιδευτικού και του κοινοποιούνται.

Συγκεκριμένα, οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και επιμέρους δεικτών στους ακόλουθους τέσσερεις τομείς: (α) Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη, (β) Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια, (γ) Οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία και (δ) Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά. Τα κριτήρια και οι δείκτες παρουσιάζονται στο Παράρτημα Α.

Κατά την αξιολόγηση, ο Επιθεωρητής-Αξιολογητής και ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας λαμβάνουν υπόψη πολλαπλές πηγές πληροφόρησης (παρατήρηση διδασκαλίας, προγραμματισμό, αρχείο αξιολογήσεων, εργασίες μαθητών, αναστοχαστική συζήτηση με τον εκπαιδευτικό, αυτοαξιολόγηση, Ατομικό Πληροφοριακό Δελτίο, παρακολούθηση σεμιναρίων που προσφέρονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, άλλους φορείς κ.λπ.).

Προκειμένου η βαθμολογία να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα κάθε θέσης, εισάγεται συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα. Στην περίπτωση των μόνιμων εκπαιδευτικών, ο τομέας της διδακτικής-παιδαγωγικής επάρκειας έχει μεγαλύτερη



βαρύτητα. Συγκεκριμένα, η βαρύτητα των τομέων για την αξιολόγηση των μόνιμων εκπαιδευτικών παρουσιάζεται στον Πίνακα 1:

**Πίνακας 1. Βαρύτητα τομέων αξιολόγησης**

|          | <b>Τομέας 1</b>                         | <b>Τομέας 2</b>                         | <b>Τομέας 3</b>                        | <b>Τομέας 4</b>                                   |
|----------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|
|          | <b>Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη</b> | <b>Διδακτική - παιδαγωγική επάρκεια</b> | <b>Οργάνωση, διοίκηση, επικοινωνία</b> | <b>Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά</b> |
| Βαρύτητα | 20%                                     | 40%                                     | 20%                                    | 20%                                               |

Για κάθε ένα από τα κριτήρια των τομέων δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία σε κλίμακα από 0 έως 10. Η αριθμητική αξιολόγηση είναι αποτέλεσμα του αθροίσματος της βαθμολογίας για κάθε ένα από τα κριτήρια αξιολόγησης που περιλαμβάνονται στους τέσσερεις τομείς και στη συνέχεια γίνεται στάθμιση σύμφωνα με τους συντελεστές βαρύτητας. Το άθροισμα των συντελεστών αποδίδει το 100%. Για την εξαγωγή της βαθμολογίας, τα δεδομένα καταχωρίζονται σε ειδικό λογισμικό, το οποίο θα είναι διαθέσιμο για τον σκοπό αυτόν.

Η αξιολόγηση θεωρείται ικανοποιητική όταν οι εκπαιδευτικοί σε κάθε έναν από τους επιμέρους τομείς της αξίας συγκεντρώνουν βαθμολογία τουλάχιστον ίση με το 40% και η συνολική βαθμολογία της αξίας είναι τουλάχιστον ίση με το 50%.

Σε περίπτωση μη ικανοποιητικής αξιολόγησης, τότε οι εκπαιδευτικοί εντάσσονται σε πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης, όπως αυτό περιγράφεται στην Εισαγωγή. Σε περίπτωση που ένας εκπαιδευτικός κριθεί, μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, ανεπαρκής, παραπέμπεται στην ΕΕΥ, η οποία εφαρμόζει τις σχετικές πρόνοιες του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.

Νοείται περαιτέρω ότι, στις περιπτώσεις όπου διαπιστώνονται εξαιρετικά σοβαρές αδυναμίες εκπαιδευτικών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, είναι δυνατόν αυτοί να παραπέμπονται στο πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης οποτεδήποτε πριν ή μετά την επικύρωση του διορισμού τους, χωρίς αυτό να πρέπει απαραίτητα να αποτελεί μέρος της διαδικασίας της τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησής τους, για σκοπούς προαγωγής.

### **Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων - Διαδικασία εξέτασης ενστάσεων**

Σε περίπτωση που εκπαιδευτικός διαφωνεί με την τελική (αριθμητική) του αξιολόγηση, έχει το δικαίωμα υποβολής τεκμηριωμένης ένστασης. Η εξέταση των ενστάσεων γίνεται από ανεξάρτητο τριμελές Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων, στο οποίο δεν συμμετέχουν όσοι συμμετείχαν στην αρχική (πρωτοβάθμια) διαδικασία αξιολόγησης του εκπαιδευτικού. Συγκεκριμένα, σε κάθε Διεύθυνση Εκπαίδευσης, κάθε χρόνο και μετά από έγκριση της αρμόδιας αρχής, συστήνεται τριμελές Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων, στο οποίο συμμετέχει ως Πρόεδρος ο Γενικός Διευθυντής του ΥΠΑΝ, και δύο Μέλη. Μέλη του Σώματος είναι δύο Διευθυντές Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, εκ των οποίων ο ένας της οικείας Διεύθυνσης με τον ενιστάμενο εκπαιδευτικό λειτουργό. Νοείται ότι σε περίπτωση που η ένσταση υποβάλλεται από Πρώτο Λειτουργό Εκπαίδευσης, το Δευτεροβάθμιο Σώμα απαρτίζεται από τον Γενικό Διευθυντή, ως Πρόεδρο, και δύο Διευθυντές Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, χωρίς τη συμμετοχή του Διευθυντή της οικείας Διεύθυνσης. Στόχος είναι η διασφάλιση του αμερόληπτου χαρακτήρα της δευτεροβάθμιας αξιολογικής κρίσης, με αντικειμενικότητα και διαφάνεια, ώστε να διασφαλίζεται εξίσου τόσο η συνάφεια με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του Δευτεροβάθμιου Σώματος, όσο και η αμερόληπτη κρίση του.

Τα αποτελέσματα της πρωτοβάθμιας αξιολόγησης κοινοποιούνται στον εκπαιδευτικό εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου (μέχρι τις 15 Οκτωβρίου της σχολικής χρονιάς που έπεται της αξιολόγησης). Εκπαιδευτικός ο οποίος διαφωνεί με το αποτέλεσμα της πρωτοβάθμιας αξιολόγησής του έχει το δικαίωμα, εντός διαστήματος 15 ημερών από την κοινοποίηση της βαθμολογίας του, να υποβάλει αιτιολογημένη ένσταση στον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Σώματος. Ο ενιστάμενος εκπαιδευτικός πρέπει να αναφέρει συγκεκριμένα τα κριτήρια στα οποία θεωρεί ότι έλαβε χαμηλότερη βαθμολογία και να προσκομίζει, απαραίτητως, τεκμήρια τα οποία να αποδεικνύουν ότι η απόδοσή του υποβαθμολογήθηκε. Το Δευτεροβάθμιο Σώμα δύναται να ζητήσει οποιεσδήποτε διευκρινίσεις ή απόψεις από τον Επιθεωρητή-Αξιολογητή και τον Διευθυντή, καθώς και τον ενιστάμενο εκπαιδευτικό, και γενικά να ενεργήσει για διακρίβωση των προβαλλόμενων στην ένσταση ισχυρισμών. Εντός διαστήματος ενός μηνός, το Δευτεροβάθμιο Σώμα, αφού εξετάσει την ένσταση του εκπαιδευτικού, την απορρίπτει ή την αποδέχεται και αποστέλλει τεκμηριωμένη την απόφασή του, η οποία είναι οριστική.

## **ΣΤΑΔΙΟ Γ - ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ**

### **A. ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

Στο Στάδιο Γ , η διαδικασία της διαμορφωτικής αξιολόγησης των στελεχών της εκπαίδευσης (Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή, Βοηθού Διευθυντή Α', Διευθυντή, Επιθεωρητή-Συμβούλου, Επιθεωρητή-Αξιολογητή και Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης) εστιάζεται στην υποστήριξη, καθοδήγηση και ανάπτυξή τους, ώστε να επικαιροποιείται και να διευρύνεται το θεωρητικό τους υπόβαθρο, αλλά και, συγχρόνως, να ενισχύεται, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, η διοικητική, ηγετική και παιδαγωγική τους ικανότητα. Αποτελεί εργαλείο ενίσχυσης των γνώσεων και των ικανοτήτων τους, προκειμένου να είναι σε θέση να συμβάλλουν στην επίτευξη των επιδιωκόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Βασικός στόχος της διαμορφωτικής αξιολόγησης και της ανατροφοδοτικής λειτουργίας της είναι ο εντοπισμός των δυνατών και αδύνατων σημείων στην εργασία κάθε στελέχους. Τα στελέχη συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία διαμορφωτικής αξιολόγησης, η οποία προσαρμόζεται στις ανάγκες τους και στο συγκεκριμένο στο οποίο υπηρετούν.

Συγκεκριμένα, η διαμορφωτική αξιολόγηση των στελεχών της εκπαίδευσης επιτυγχάνεται με τους ακόλουθους τρόπους:

- (α) Τα στελέχη της σχολικής μονάδας (Ανώτερος Εκπαιδευτικός, Βοηθός Διευθυντής, Βοηθός Διευθυντής Α' ) λαμβάνουν καθοδήγηση από τον Διευθυντή και τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο, όπως περιγράφεται στο Στάδιο Α' .
- (β) Τα στελέχη της σχολικής μονάδας (Ανώτερος Εκπαιδευτικός, Βοηθός Διευθυντής, Βοηθός Διευθυντής Α' και Διευθυντής) λαμβάνουν, επίσης, ανατροφοδότηση ως προς το εκπαιδευτικό έργο που επιτελείται σε επίπεδο σχολικής μονάδας μέσα από τις διαδικασίες της Εσωτερικής Αξιολόγησης (Αυτοαξιολόγηση) και Εξωτερικής Αξιολόγησης της σχολικής μονάδας, όπως αυτές περιγράφονται στο επόμενο κεφάλαιο (2. Αξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου).
- (γ) Η διαμορφωτική αξιολόγηση των Επιθεωρητών (Συμβούλων/Αξιολογητών) αποτελεί αρμοδιότητα του Γενικού Επιθεωρητή, ενώ, αντίστοιχα, η διαμορφωτική αξιολόγηση των Πρώτων Λειτουργών Εκπαίδευσης αποτελεί αρμοδιότητα του Διευθυντή της οικείας Διεύθυνσης Εκπαίδευσης. Νοείται ότι, στο πλαίσιο της εφαρμογής της βασικής αρχής ότι «όποιος αξιολογεί αξιολογείται», τα δεδομένα που θα προκύπτουν από τη διαδικασία της μεταξιολόγησης (βλ. κεφάλαιο 3) αναφορικά με την αξιοπιστία και εγκυρότητα της αξιολογικής πρακτικής των ίδιων των Επιθεωρητών (Αξιολογητών/Συμβούλων) θα μπορούν να αξιοποιούνται κατά τη διαδικασία τόσο της διαμορφωτικής όσο και της τελικής αξιολόγησής τους.

Επίσης, βασική αρχή του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης αποτελεί η θέση πως το κάθε στέλεχος πρέπει να έχει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, οι οποίες να συνάδουν με τις απαιτήσεις της θέσης του. Η συνεχής επιμόρφωση των στελεχών του εκπαιδευτικού συστήματος είναι πολύ σημαντική για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία των σχολικών μονάδων. Είναι καθολικά αποδεκτό πως η αποτελεσματική άσκηση διοίκησης και ηγεσίας από τα διευθυντικά στελέχη βελτιώνει τα μαθησιακά αποτελέσματα, ενισχύει την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών και διασφαλίζει την εφαρμογή εκπαιδευτικών πολιτικών, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτόν στη δημιουργία ενός εποικοδομητικού σχολικού κλίματος και κουλτούρας.

Θεωρείται δεδομένο πως οποιαδήποτε θέση προαγωγής και ειδικότερα οι θέσεις που ακολουθούν τη θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού και του Βοηθού Διευθυντή σχολικής μονάδας έχουν πολύ διαφορετικές απαιτήσεις γνώσεων και δεξιοτήτων, σε σχέση με τη θέση του εκπαιδευτικού. Ως εκ τούτου, λαμβάνεται πρόνοια, ώστε τα στελέχη σε διαφορετικές θέσεις να τυγχάνουν διαφορετικής στήριξης, με στόχο να αποκτούν τα κατάλληλα εφόδια για αποτελεσματική επιτέλεση του ρόλου τους.

Συγκεκριμένα, προσφέρονται πέντε προγράμματα που αφορούν την κατάρτιση και επιμόρφωση των στελεχών της εκπαίδευσης, για την επαγγελματική τους ανάπτυξη μετά την προαγωγή: ένα πρόγραμμα για τη θέση του Ανώτερου Εκπαιδευτικού, ένα πρόγραμμα για τη θέση του Βοηθού Διευθυντή, ένα πρόγραμμα για τη θέση του Διευθυντή σχολικής μονάδας, ένα πρόγραμμα για τις θέσεις του Επιθεωρητή-Αξιολογητή και του Επιθεωρητή-Συμβούλου, και ένα πρόγραμμα για τη θέση του Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης. Η διάρκεια των προγραμμάτων διαφέρει ανάλογα με τη θέση. Ο Πίνακας 2 που ακολουθεί παρουσιάζει συνοπτικά τα κυριότερα χαρακτηριστικά των προγραμμάτων αυτών.

**Πίνακας 2. Προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης στελεχών**

| Θέση προαγωγής         | Ενδεικτική διάρκεια προγράμματος | Ενδεικτικά θέματα                                                                                                |
|------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ανώτερος Εκπαιδευτικός | 50 ώρες                          | Ρόλος μέντορα, συνεργασία εντός σχολικής μονάδας, πρακτικές αποτελεσματικής διδασκαλίας κ.ά.                     |
| Βοηθός Διευθυντής      | 50 ώρες                          | Πολιτικές του εκπαιδευτικού συστήματος, θεωρίες εκπαιδευτικής διοίκησης και ηγεσίας, αρχές παιδαγωγικής ηγεσίας, |

| Θέση προαγωγής                                   | Ενδεικτική διάρκεια προγράμματος | Ενδεικτικά θέματα                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                  |                                  | θέματα διαφορετικότητας, ισότητας και ένταξης και δεξιότητες επικοινωνίας                                                                             |
| Διευθυντής                                       | 40 ώρες                          | Παιδαγωγική ηγεσία, όραμα, βελτίωση μαθησιακών αποτελεσμάτων, ηγεσία ομάδας, διαχείριση πόρων, διαδικασίες λήψης αποφάσεων                            |
| Επιθεωρητής-Αξιολογητής<br>Επιθεωρητής-Σύμβουλος | 30 ώρες                          | Εκπαιδευτική νομοθεσία, αξιολόγηση προσωπικού, διαχείριση αλλαγής, ανατροφοδότηση, βελτίωση σχολικής μονάδας, σχολική κουλτούρα                       |
| Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης                    | 20 ώρες                          | Στρατηγικός σχεδιασμός, εκπαιδευτική πολιτική σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, διαχείριση πόρων, καινοτομία στην εκπαίδευση, διαχείριση κρίσεων |

Όλα τα προγράμματα συνδυάζουν θεωρητική και πρακτική γνώση και υλοποιούνται με διαφορετικούς τρόπους (διά ζώσης, εξ αποστάσεως, συνδυασμός), ενώ υπεύθυνος φορέας υλοποίησης των προγραμμάτων είναι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Βασικό στοιχείο της προετοιμασίας των στελεχών είναι η παρακολούθηση άλλων έμπειρων στελεχών, καθώς και η ανάπτυξη δεξιοτήτων αναστοχαστικής πρακτικής. Για να θεωρηθεί επιτυχής η παρακολούθηση του προγράμματος, οι συμμετέχοντες στα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης πρέπει να εκπληρώνουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις (παρουσίες, εργασίες). Η επιτυχής παρακολούθηση του προγράμματος λαμβάνεται θετικά υπόψη κατά την αριθμητική αξιολόγηση του στελέχους και αποτελεί προϋπόθεση για μελλοντική διεκδίκηση θέσης προαγωγής.

## **B. ΤΕΛΙΚΗ (ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ**

Όπως ισχύει και για το Στάδιο Β, στόχος της τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησης είναι η επιλογή των καταλληλότερων εκπαιδευτικών, κατά θέση, οι οποίοι καταλαμβάνουν τις θέσεις προαγωγής. Η διαδικασία για την πλήρωση των θέσεων προαγωγής και τα κριτήρια επιλογής, θα συνεχίσουν να ρυθμίζονται από το άρθρο 35B του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου. Σημειώνεται ότι για τις θέσεις Επιθεωρητών (Αξιολογητών/Συμβούλων)

και Πρώτων Λειτουργών Εκπαίδευσης δύναται η διεξαγωγή αξιολόγησης σε εξεταστικά κέντρα.

Βασική προϋπόθεση για τη διεκδίκηση θέσης προαγωγής αποτελεί η συμπλήρωση ελάχιστου αριθμού ετών υπηρεσίας στην αμέσως προηγούμενη θέση. Με τη συμπλήρωση του όγδοου έτους υπηρεσίας (με τουλάχιστον πέντε έτη υπηρεσίας σε δημόσιο σχολείο) και μετά τη λήψη της πρώτης αριθμητικής βαθμολογίας, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διεκδικήσουν προαγωγή στη θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού ή Βοηθού Διευθυντή.

Στη Δημοτική Εκπαίδευση, για τη θέση του Διευθυντή η ελάχιστη υπηρεσία στην προηγούμενη θέση είναι τα τρία χρόνια, ενώ για όλες τις επόμενες θέσεις προαγωγής η ελάχιστη υπηρεσία στην προηγούμενη θέση είναι τα δύο χρόνια. Στη Μέση Εκπαίδευση για όλες τις θέσεις προαγωγής (Βοηθός Διευθυντής Α΄ και έπειτα), η ελάχιστη υπηρεσία στην προηγούμενη θέση είναι τα δύο χρόνια.

Στη Δημοτική Εκπαίδευση, για να δικαιούται κάποιος Ανώτερος Εκπαιδευτικός να αιτηθεί προαγωγή σε θέση Διευθυντή θα πρέπει να έχει συμπληρώσει εννιά χρόνια στη θέση αυτή και να έχει παρακολουθήσει υποχρεωτικά πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης στελεχών. Στη Μέση Εκπαίδευση, για να δικαιούται κάποιος Ανώτερος Εκπαιδευτικός να αιτηθεί προαγωγή σε θέση Βοηθού Διευθυντή Α΄ θα πρέπει να έχει συμπληρώσει εννιά χρόνια στη θέση αυτή και να έχει παρακολουθήσει υποχρεωτικά πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης στελεχών.

### **Διαδικασία αξιολόγησης στελεχών**

Τα στελέχη τυγχάνουν της πρώτης τελικής (αριθμητικής) αξιολόγησης τη δεύτερη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους, εκτός από τους Επιθεωρητές (Συμβούλους/Αξιολογητές) που τυγχάνουν της πρώτης αριθμητικής αξιολόγησής τους τη χρονιά που ακολουθεί την ανάληψη των καθηκόντων τους. Οι επόμενες αριθμητικές αξιολογήσεις πραγματοποιούνται ανά τριετία.

Ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή και Βοηθού Διευθυντή Α΄, ισχύει ό,τι εφαρμόζεται στο Στάδιο Β΄ για την αξιολόγηση των μόνιμων εκπαιδευτικών (αριθμός και χρόνος επισκέψεων για παρατήρηση της διδασκαλίας, συμπλήρωση εντύπων, αξιοποίηση πολλαπλών πηγών πληροφόρησης, εξαγωγή βαθμολογίας, ένταξη σε πρόγραμμα παιδαγωγικής και διδακτικής στήριξης σε περίπτωση μη ικανοποιητικής αξιολόγησης κ.λπ.). Η σύνθεση των ομάδων αξιολόγησης για κάθε θέση προαγωγής φαίνεται στον Πίνακα 3:

**Πίνακας 3. Σύνθεση ομάδων αξιολόγησης για κάθε θέση προαγωγής**

| <b>Θέση προαγωγής</b>                                               | <b>Σύνθεση ομάδας αξιολόγησης</b>                                                      |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Ανώτερος Εκπαιδευτικός<br>Βοηθός Διευθυντής<br>Βοηθός Διευθυντής Α΄ | Επιθεωρητής-Αξιολογητής (με βαρύτητα 80%)<br>Διευθυντής (με βαρύτητα 20%) (ενδεικτικά) |
| Διευθυντής                                                          | Δύο Επιθεωρητές-Αξιολογητές<br>(με βαρύτητα 50% έκαστος)                               |
| Επιθεωρητής-Αξιολογητής/<br>Επιθεωρητής-Σύμβουλος                   | Δύο Πρώτοι Λειτουργοί Εκπαίδευσης<br>(με βαρύτητα 50% έκαστος)                         |
| Πρώτος Λειτουργός<br>Εκπαίδευσης                                    | Δύο Διευθυντές Διευθύνσεων Εκπαίδευσης<br>(με βαρύτητα 50% έκαστος)                    |

Για την αποτίμηση της επαγγελματικής αξίας των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή και Βοηθού Διευθυντή Α΄, οι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και δεικτών σε τέσσερις τομείς, όπως ισχύει στα Στάδια Α΄ και Β΄ (Παράρτημα Α). Οι διευθυντές αξιολογούνται στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων και δεικτών σε τέσσερις τομείς, όπως αυτά παρουσιάζονται στο Παράρτημα Β. Η αξιολόγηση των Επιθεωρητών (Αξιολογητών/Συμβούλων) και Πρώτων Λειτουργών Εκπαίδευσης γίνεται στη βάση των κριτηρίων που παρουσιάζονται στα Παραρτήματα Γ και Δ, αντίστοιχα. Νοείται ότι, στο πλαίσιο της εφαρμογής της βασικής αρχής ότι «όποιος αξιολογεί αξιολογείται», τα δεδομένα που θα προκύπτουν από τη διαδικασία της μεταξιολόγησης (βλ. κεφάλαιο 3) αναφορικά με την αξιοπιστία και εγκυρότητα της αξιολογικής πρακτικής των ίδιων των Επιθεωρητών (Αξιολογητών/Συμβούλων) θα μπορούν να αξιοποιούνται κατά τη διαδικασία τόσο της διαμορφωτικής όσο και της τελικής αξιολόγησής τους.

Η βαρύτητα των τομέων αξιολόγησης διαφοροποιείται, ανάλογα με τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα κάθε θέσης. Συγκεκριμένα, ο συντελεστής βαρύτητας για τον τομέα της οργάνωσης, διοίκησης και επικοινωνίας αυξάνεται σε κάθε επόμενη θέση, ενώ ο συντελεστής βαρύτητας για τον τομέα της διδακτικής και παιδαγωγικής επάρκειας μειώνεται, αντίστοιχα. Στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται ο συντελεστής βαρύτητας για κάθε τομέα επαγγελματικής αξίας:

**Πίνακας 4. Βαρύτητα τομέων αξιολόγησης για την αποτίμηση της επαγγελματικής αξίας**

| Τομείς επαγγελματικής αξίας                       |                                  |                                |                                    |                                            |
|---------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|
| Θέση προαγωγής                                    | Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη | Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια | Οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία | Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά |
| Ανώτερος Εκπαιδευτικός<br>Βοηθός Διευθυντής       | 20%                              | 40%                            | 20%                                | 20%                                        |
| Βοηθός Διευθυντής Α΄                              | 20%                              | 30%                            | 30%                                | 20%                                        |
| Διευθυντής                                        | 20%                              | 20%                            | 40%                                | 20%                                        |
| Επιθεωρητής-Αξιολογητής/<br>Επιθεωρητής-Σύμβουλος | 20%                              | 20%                            | 40%                                | 20%                                        |
| Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης                     | 20%                              | 10%                            | 50%                                | 20%                                        |

Η αξιολόγηση θεωρείται ικανοποιητική όταν οι αξιολογούμενοι σε κάθε έναν από τους επιμέρους τομείς της αξίας συγκεντρώνουν βαθμολογία τουλάχιστον ίση με το 40% και η συνολική βαθμολογία της αξίας είναι τουλάχιστον ίση με το 50%.

Σε περίπτωση μη ικανοποιητικής αξιολόγησης, τότε τα στελέχη που υπηρετούν σε θέσεις Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Βοηθού Διευθυντή, Βοηθού Διευθυντή Α΄ και Διευθυντή τυγχάνουν στήριξης στο πλαίσιο προγράμματος που εκπονεί ο Επιθεωρητής-Σύμβουλος. Στην περίπτωση μη ικανοποιητικής αξιολόγησης στελεχών που υπηρετούν σε θέσεις Επιθεωρητή-Αξιολογητή ή Επιθεωρητή-Συμβούλου, τότε αυτά τυγχάνουν στήριξης στο πλαίσιο προγράμματος που εκπονεί Πρώτος Λειτουργός Εκπαίδευσης. Στην περίπτωση μη ικανοποιητικής αξιολόγησης στελεχών που υπηρετούν σε θέση Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης, τότε αυτά τυγχάνουν στήριξης στο πλαίσιο προγράμματος που εκπονεί ο Διευθυντής της οικείας Διεύθυνσης. Μετά την ολοκλήρωση της στήριξης, τα στελέχη αξιολογούνται εκ νέου. Σε περίπτωση που κάποιο στέλεχος κριθεί και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος ανεπαρκές, παραπέμπεται στην ΕΕΥ, η οποία εφαρμόζει τις σχετικές πρόνοιες του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου.



Νοείται ότι, όσον αφορά τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων προαγωγής, θα συνεχίσουν να εφαρμόζονται οι διατάξεις της υφιστάμενης νομοθεσίας, με την τελική απόφαση να λαμβάνεται από την ΕΕΥ.

### ***Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων - Διαδικασία εξέτασης ενστάσεων***

Σε περίπτωση που στέλεχος διαφωνεί με την τελική (αριθμητική) αξιολόγησή του, έχει το δικαίωμα να υποβάλει τεκμηριωμένη ένσταση, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στο Στάδιο Β΄ .

## **2. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ**

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου που επιτελείται σε επίπεδο σχολικής μονάδας έχει διαμορφωτικό χαρακτήρα και λειτουργεί σε δύο επίπεδα. Αφενός, στοχεύει στη διατήρηση των σχολείων σε πορεία διαρκούς κριτικού αναστοχασμού, ανάπτυξης και βελτίωσης. Αφετέρου, στοχεύει στην παροχή πληροφόρησης προς το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, με απώτερο σκοπό την κριτική αναθεώρηση και διαμόρφωση εκπαιδευτικών πολιτικών που συμβάλλουν στη συνεχή βελτίωση σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.

### **ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ)**

Κάθε σχολείο αναπτύσσει Εσωτερική Αξιολόγηση ως διαδικασία αυτοαξιολόγησης και προχωρεί στην ανάπτυξη Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης, στη βάση οδηγιών της αρμόδιας αρχής<sup>2</sup>. Η εφαρμογή της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης και ανάπτυξης του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης περιλαμβάνει σειρά ενεργειών σε επίπεδο σχολικής μονάδας και εκπαιδευτικών, με στόχο τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου που επιτελείται. Η εσωτερική αυτή διαδικασία περιλαμβάνει αρχική διάγνωση αναγκών, σχεδιασμό, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση δράσεων. Για τον σκοπό αυτόν, σε κάθε σχολείο συστήνεται Επιτροπή Αυτοαξιολόγησης και Ανάπτυξης Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης.

Ο οικείος Επιθεωρητής-Σύμβουλος ενημερώνεται για όλες τις φάσεις ανάπτυξης της διαδικασίας αυτοαξιολόγησης και ανάπτυξης του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης και έχει υποστηρικτικό και καθοδηγητικό ρόλο.

---

<sup>2</sup> Βλ. οδηγίες στη σχετική εγκύκλιο του ΥΠΑΝ με αριθμό γπρ17346 και ημερομηνία 29 Αυγούστου 2024 (<https://enimerosi.moec.gov.cy/ypp17346>).

## **ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

Η Εξωτερική Αξιολόγηση διαδέχεται και συμπληρώνει τη διαδικασία της Εσωτερικής Αξιολόγησης (Αυτοαξιολόγηση) και εφαρμόζεται κάθε τρίτο έτος, με βάση τον τριετή κύκλο αξιολόγησης που ακολουθεί το σχολείο. Διενεργείται από κλιμάκιο αποτελούμενο από τον οικείο Επιθεωρητή-Σύμβουλο και δύο Επιθεωρητές-Αξιολογητές. Αναπτύσσεται σε τρεις φάσεις (προκαταρκτική, κυρίως εφαρμογή, ανατροφοδότηση) και καταλήγει στην Έκθεση Ανατροφοδότησης και Αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου, στη βάση οδηγιών της αρμόδιας αρχής.

Η Έκθεση υποβάλλεται στον Γενικό Επιθεωρητή και κοινοποιείται στο σχολείο, για σκοπούς ενημέρωσης και ανατροφοδότησης. Ο Διευθυντής ενημερώνει το προσωπικό του σχολείου. Κάθε σχολική μονάδα έχει το δικαίωμα να απαντήσει τεκμηριωμένα στα σχόλια και τις παρατηρήσεις. Η Έκθεση οριστικοποιείται μετά τα απαντητικά σχόλια, εάν υπάρχουν, της σχολικής μονάδας.

Η Εξωτερική Αξιολόγηση εστιάζει στους εξής τομείς: (α) Ηγεσία, οργάνωση και διοίκηση σχολείου, (β) Ποιότητα διδασκαλίας, μάθησης και αξιολόγησης και (γ) Προσωπική ανάπτυξη, συμπεριφορά και ευημερία των μαθητών. Η διαδικασία περιλαμβάνει παρατηρήσεις διδασκαλιών και μαθησιακών διαδικασιών, ανατροφοδότηση από τη διεύθυνση και τους εκπαιδευτικούς και μελέτη εγγράφων σχετικών με την εφαρμοζόμενη εκπαιδευτική πολιτική και το επιτελούμενο σε κάθε σχολική μονάδα εκπαιδευτικό έργο.

Η Εξωτερική Αξιολόγηση δεν αποσκοπεί σε συγκριτική αποτίμηση του σχολείου, αλλά στην καταγραφή καλών πρακτικών και στην υποβολή εισηγήσεων για τομείς και θεματικές περιοχές στις οποίες υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης. Το κλιμάκιο λαμβάνει υπόψη τόσο τις ιδιαιτερότητες του σχολείου όσο και την πρόοδο που αυτό έχει σημειώσει. Στόχος είναι η παροχή ανατροφοδότησης στο σχολείο και η υποστήριξη της διαδικασίας επανασχεδιασμού βελτιωτικών και αναπτυξιακών δράσεων σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Παράλληλα, τα αποτελέσματα της Εξωτερικής Αξιολόγησης καταχωρίζονται σε πλατφόρμα, ώστε να αξιοποιούνται από το ΥΠΑΝ για τον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής πολιτικής και τον επανακαθορισμό στόχων και προτεραιοτήτων σε επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος.

### **3. ΜΕΤΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ**

Η μεταξιολόγηση αποτελεί τη διαδικασία αξιολόγησης της εγκυρότητας, της αξιοπιστίας και γενικά της αποτελεσματικότητας όλων των διαδικασιών που περιλαμβάνονται στο νέο Σύστημα Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτικού Έργου. Στόχος της διαδικασίας αυτής είναι η διασφάλιση της επίτευξης των επιδιωκόμενων στόχων του

συστήματος, η διερεύνηση του βαθμού εφαρμογής των αρχών, στη βάση των οποίων έχει σχεδιαστεί το σύστημα αξιολόγησης, ο συνεχής έλεγχος της καταλληλότητας όλων των διαδικασιών, εργαλείων, δεδομένων και ρόλων σε κάθε στάδιο του συστήματος, καθώς και της πρακτικότητας, για όλους τους εμπλεκομένους. Αναμένεται ότι με την ανάδειξη κενών και αδυναμιών, θα υπάρξει αλλαγή και βελτίωση διαδικασιών για ενίσχυση του αισθήματος εμπιστοσύνης σε όλους αναφορικά με την ποιότητα του συστήματος αξιολόγησης.

Για να διασφαλιστεί ότι εκπληρούνται οι σκοποί της μεταξιολόγησης πρέπει να τηρούνται οι κατάλληλες προϋποθέσεις τόσο σε μεθοδολογικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, την εργασία της μεταξιολόγησης αναλαμβάνει Ειδική Επιτροπή του ΥΠΑΝ, στην οποία συμμετέχει το ΚΕΕΑ, ειδικός εμπειρογνώμονας, εκπρόσωποι των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης και εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών οργανώσεων. Η Ειδική Επιτροπή που θα συσταθεί θα έχει την ευθύνη για τη συλλογή, ανάλυση και επεξεργασία όλων των δεδομένων που απορρέουν από την εφαρμογή του νέου συστήματος αξιολόγησης, καθώς και την ευθύνη για την ετοιμασία εκθέσεων (εσωτερικών και εξωτερικών), για σκοπούς ενημέρωσης, διάχυσης αποτελεσμάτων και υποβολής εισηγήσεων για βελτίωση του συστήματος αξιολόγησης.

Η συλλογή των δεδομένων γίνεται μέσα από πολλαπλές πηγές πληροφόρησης, ώστε να διασφαλίζεται η εγκυρότητα των αποτελεσμάτων της μεταξιολόγησης. Πηγές δεδομένων στη μεταξιολογητική διαδικασία αποτελούν όλες οι πτυχές οργάνωσης και υλοποίησης του συστήματος αξιολόγησης (εργαλεία αξιολόγησης, κριτήρια αξιολόγησης, αριθμητικές αξιολογήσεις, διαδικασία και συχνότητα αξιολογήσεων, πρακτική αξιολόγησης από τους αξιολογητές, χρονοδιαγράμματα, οικονομικό κόστος εφαρμογής του συστήματος, τήρηση αρχών ηθικής πρακτικής κ.ά.). Ειδική αναφορά γίνεται για την εμπλοκή των εκπαιδευτικών οργανώσεων, αφού μέσα από τη δική τους προοπτική γίνεται πλήρως κατανοητή η εφαρμογή, αλλά και η αποδοχή του συστήματος αξιολόγησης. Όλα τα δεδομένα του συστήματος καταχωρίζονται σε πλατφόρμα, η οποία ανανεώνεται συνεχώς.

Η μεταξιολόγηση θα ξεκινήσει από την πρώτη χρονιά εφαρμογής του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης, ώστε να δοθεί κατάλληλο χρονικό περιθώριο για τη σύσταση της Ειδικής Επιτροπής και την ετοιμασία των εργαλείων και διαδικασιών μεταξιολόγησης. Αναμένεται ότι τα πρώτα δεδομένα που θα χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία μεταξιολόγησης θα είναι διαθέσιμα με το τέλος της πρώτης σχολικής χρονιάς στην οποία θα εφαρμοστεί το νέο σύστημα. Η άμεση εφαρμογή μεταξιολόγησης θα συμβάλει καταλυτικά στον έγκαιρο εντοπισμό τυχόν αδύνατων σημείων του συστήματος και τη λήψη μέτρων για διόρθωσή τους.

Συστήνεται Επιτροπή Παρακολούθησης του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης με ευθύνη την παρακολούθηση της εφαρμογής των μεταβατικών διατάξεων και την υποβολή εισηγήσεων. Της Επιτροπής θα προεδρεύει ο Γενικός Διευθυντής του ΥΠΑΝ και θα

αποτελείται από τους Διευθυντές των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, τον Διευθυντή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και εκπροσώπους των εκπαιδευτικών οργανώσεων. Ανάμεσα στα θέματα που θα επιλαμβάνεται θα περιλαμβάνονται εισηγήσεις στην αρμόδια αρχή για τα ακόλουθα: τροποποίηση του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου, διαμόρφωση νέων σχεδίων υπηρεσίας, περαιτέρω ανάπτυξη κλιμάκων διαβαθμισμένων κριτηρίων (rubrics), ετοιμασία εντύπων, καθορισμός διαδικασίας και κριτηρίων για την αξιολόγηση εκπαιδευτικών που δεν εκτελούν διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία (αποσπασμένων εκπαιδευτικών, συμβούλων, συνδεδειγμένων λειτουργιών) κ.λπ. Η υπό αναφορά Επιτροπή θα είναι διαφορετική από την Ειδική Επιτροπή, η οποία θα έχει την ευθύνη για τη διαδικασία της μεταξιολόγησης.

#### **4. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Η συμπερίληψη μεταβατικών διατάξεων διασφαλίζει την όσο το δυνατόν πιο ομαλή μετάβαση από το υφιστάμενο στο Νέο Σύστημα Αξιολόγησης. Οι διατάξεις ρυθμίζουν ζητήματα όπως χρονοδιάγραμμα σταδιακής εφαρμογής, επιμόρφωση προσωπικού, προκήρυξη και πλήρωση θέσεων και αριθμητικές αξιολογήσεις. Νοείται ότι οι μεταβατικές διατάξεις υπόκεινται στον απαραίτητο νομοτεχνικό έλεγχο που θα γίνει από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, ώστε να διασφαλίζεται η συμβατότητά τους με το Σύνταγμα και την κείμενη νομοθεσία.

1. *Χρονοδιάγραμμα σταδιακής εφαρμογής:* Το Νέο Σύστημα Αξιολόγησης αναμένεται να τεθεί σε σταδιακή εφαρμογή, σε βάθος πενταετίας, με την ψήφιση των κανονισμών και την τροποποίηση της σχετικής νομοθεσίας.
2. *Επιμόρφωση προσωπικού:* Η επιμόρφωση του προσωπικού σχετικά με τις πρόνοιες του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης θα αρχίσει το δεύτερο εξάμηνο του 2025 και αφού προηγηθεί η ψήφιση των κανονισμών και η τροποποίηση της νομοθεσίας.
3. *Προκήρυξη και πλήρωση κενών θέσεων και πρόσθετων θέσεων προαγωγής:* Όλες οι κενωθείσες θέσεις προαγωγής θα συνεχίσουν να προκηρύσσονται και να πληρώνονται κανονικά, αφού η διαδικασία για πλήρωση θέσεων προαγωγής και τα κριτήρια επιλογής της υφιστάμενης νομοθεσίας δεν θα αλλάξουν (άρθρο 35B του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου). Οι νέες θέσεις Ανώτερων Εκπαιδευτικών και οι πρόσθετες θέσεις Επιθεωρητών (Συμβούλων/Αξιολογητών), που προκύπτουν από τις πρόνοιες του νέου συστήματος, θα πληρωθούν σταδιακά εντός της μεταβατικής περιόδου.
4. *Αριθμητικές και διαμορφωτικές αξιολογήσεις:* Από τη σχολική χρονιά 2026-2027 θα διασφαλίζεται ότι διενεργούνται εξαρχής όλες οι αριθμητικές αξιολογήσεις, ενώ σταδιακά, εντός της μεταβατικής περιόδου των ετών 2026-2028, θα διενεργείται και αριθμός

διαμορφωτικών αξιολογήσεων, με βάση προγραμματισμό της αρμόδιας αρχής. Μετά την πλήρωση όλων των θέσεων Επιθεωρητών, από τη σχολική χρονιά 2029-2030, θα διενεργούνται κανονικά και όλες οι διαμορφωτικές αξιολογήσεις. Σημειώνεται ότι, κατά τη μεταβατική περίοδο θα ισχύσει ειδική ρύθμιση, ώστε όλοι οι εκπαιδευτικοί μέχρι το 13<sup>ο</sup> έτος υπηρεσίας να έχουν δύο αριθμητικές αξιολογήσεις. Οι υφιστάμενες αριθμητικές αξιολογήσεις θα μετατραπούν στην κλίμακα του νέου συστήματος με προσέγγιση εκατοστού (π.χ. η βαθμολογία 37/40 θα αναχθεί σε 92,50/100).

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζεται ενδεικτικός προγραμματισμός τη βάση των προαναφερόμενων διατάξεων:

**Πίνακας 5. Ενδεικτικός προγραμματισμός εφαρμογής μεταβατικών διατάξεων**

| Στάδιο υλοποίησης                                                                                         | 2025                           |                                | 2026                           |                                | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                                                           | 1 <sup>ο</sup><br>εξά-<br>μηνο | 2 <sup>ο</sup><br>εξά-<br>μηνο | 1 <sup>ο</sup><br>εξά-<br>μηνο | 2 <sup>ο</sup><br>εξά-<br>μηνο |      |      |      |      |
| Ψήφιση κανονισμών και τροποποίηση σχετικής νομοθεσίας                                                     |                                |                                |                                |                                |      |      |      |      |
| Προετοιμασία για σταδιακή υλοποίηση του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης                                       |                                |                                |                                |                                |      |      |      |      |
| Επιμόρφωση προσωπικού για τις πρόνοιες του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης                                    |                                |                                |                                |                                |      |      |      |      |
| Προκήρυξη και πλήρωση κενών θέσεων προαγωγής                                                              |                                |                                |                                |                                |      |      |      |      |
| Προκήρυξη και πλήρωση νέων και πρόσθετων θέσεων (Ανώτερου Εκπαιδευτικού, Επιθεωρητή-Αξιολογητή/Συμβούλου) |                                |                                |                                |                                |      |      |      |      |

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Ενδεικτικά κριτήρια αξιολόγησης συμβασιούχων, αορίστου χρόνου, επί δοκιμασία εκπαιδευτικών, μόνιμων εκπαιδευτικών, Ανώτερων Εκπαιδευτικών, Βοηθών Διευθυντών και Βοηθών Διευθυντών Α΄

#### ΤΟΜΕΑΣ 1

#### Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (4)

##### ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

##### 1.1 Επιδεικνύει γνώση του Αναλυτικού Προγράμματος στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α που διδάσκει.

- ✓ 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 στο/α γνωστικό/ά αντικείμενο/α.

##### ΓΕΝΙΚΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ

##### 1.2 Επιδεικνύει γνώση των παιδαγωγικών αρχών και πρακτικών στην αίθουσα διδασκαλίας και στο σχολείο.

- ✓ 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 τη διδασκαλία στο επίπεδο ανάπτυξής τους.

- ✓ 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 επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης.**

- ✓ 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.
- ✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο.

## **ΤΟΜΕΑΣ 2**

## **Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια (8)**

### **ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

#### **2.1 Διαγιγνώσκει τις βασικές-πυρηνικές γνώσεις στο μάθημα, όπως αυτές καθορίζονται στους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας, τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και τη δραστηριοποίηση των μαθητών.**

- ✓ 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.
- ✓ Αξιολογεί με σκοπό τη διάγνωση της μαθησιακής ετοιμότητας κατά την εφαρμογή ενότητας ή διδασκαλίας όπου εισάγονται νέες γνώσεις και δεξιότητες.
- ✓ Αξιοποιεί τις προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες ως αφετηριακό σημείο στις διδασκαλίες.
- ✓ Διατηρεί αρχείο πληροφοριών για το μαθησιακό προφίλ των μαθητών.

### **ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ**

#### **2.2 Εφαρμόζει τους Δείκτες Επιτυχίας και Επάρκειας, οι οποίοι απορρέουν από το Αναλυτικό Πρόγραμμα και διατηρεί ρεαλιστικές προσδοκίες για όλους τους μαθητές.**

- ✓ 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.

### **2.3 Επισημαίνει μαθητές που έχουν ανάγκη πρόσθετης υποστήριξης, προωθεί πρακτικές συμπερίληψης προς όφελος όλων.**

- ✓ 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 στο πλαίσιο των μαθημάτων και αξιοποιεί ευκαιρίες επιτυχίας για όλα τα παιδιά.

### **2.4 Αναθέτει την κατάλληλη κατ' οίκον εργασία, όπως αυτή προκύπτει από τις ανάγκες των μαθητών.**

- ✓ 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 τους.
- ✓ Αναθέτει εργασία η οποία συμβάλλει ουσιαστικά στην εμπέδωση και ανάπτυξη της μάθησης.

## **ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ**

### **2.5 Εμπλέκει ενεργά τους μαθητές στη μαθησιακή διαδικασία και ενθαρρύνει τη συζήτηση και διερεύνηση κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.**

- ✓ 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.

### **2.6 Δημιουργεί δυναμικό μαθησιακό κλίμα αλληλεπίδρασης στην αίθουσα διδασκαλίας.**

- ✓ 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).
- ✓ Οργανώνει δραστηριότητες διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία.
- ✓ Οργανώνει δραστηριότητες με ελάχιστη απώλεια διδακτικού χρόνου κατά την εφαρμογή και εναλλαγή τους.
- ✓ Μεριμνά ώστε το μάθημα να αρχίζει και να λήγει στον προβλεπόμενο χρόνο.

## **ΕΠΙΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ**

### **2.7 Εφαρμόζει, συστηματικά, διαμορφωτική και τελική αξιολόγηση για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών.**

- ✓ Εφαρμόζει ποικίλες δραστηριότητες αξιολόγησης στη βάση κριτηρίων, τα οποία κοινοποιούνται στους μαθητές, για παρακολούθηση της προόδου τους.
- ✓ 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 κάθε μαθητή.

### **2.8 Διατηρεί αρχείο προόδου και πληροφοριών για κάθε μαθητή ξεχωριστά και για όλους τους μαθητές ομαδικά, με σκοπό την ανατροφοδότηση και τον σχεδιασμό παρεμβάσεων.**

- ✓ Εφαρμόζει συστηματικές διαδικασίες καταγραφής της συνέπειας των μαθητών αναφορικά με τις υποχρεώσεις τους και καταγράφει πληροφορίες που αφορούν τα μη μαθησιακά αποτελέσματά τους.
- ✓ Καταγράφει συστηματικά και οργανώνει δεδομένα αναφορικά με την αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την πρόοδο των μαθητών.
- ✓ Παρέχει ανατροφοδότηση στους μαθητές και στους γονείς/κηδεμόνες για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και ενημερώνει για την πορεία προόδου κάθε μαθητή.

|                 |                                               |
|-----------------|-----------------------------------------------|
| <b>ΤΟΜΕΑΣ 3</b> | <b>Οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία (4)</b> |
|-----------------|-----------------------------------------------|

### **3.1 Ενεργεί με κατάλληλο τρόπο για τη διασφάλιση της πειθαρχίας και της κατάλληλης επικοινωνίας με τους μαθητές.**

- ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα συμπεριφοράς, στη διδασκαλία και τις δραστηριότητες.
- ✓ Αναπτύσσει προληπτική δράση εποπτείας της συμπεριφοράς των μαθητών και ενισχύει θετικές ενέργειες.
- ✓ Ακολουθεί με συνέπεια τον Κώδικα Καλής Συμπεριφοράς.

### **3.2 Επιτελεί με αποτελεσματικό τρόπο τα μη διδακτικά καθήκοντα που του ανατίθενται.**

- ✓ Ανταποκρίνεται με επάρκεια και υπευθυνότητα σε εξειδικευμένα καθήκοντα που του ανατίθενται πέρα από τα διδακτικά και αφορούν στην ομαλή εφαρμογή του σχολικού έργου.
- ✓ Φροντίζει για την αξιοποίηση των διαθέσιμων διδακτικών μέσων, την ασφαλή φύλαξη και συντήρησή τους.
- ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των μαθητών και συμμετέχει στη διοργάνωση ή/και συντονισμό δράσεων για βελτίωση της ευημερίας και ασφάλειάς τους.

### **3.3 Συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό και υλοποίηση της δράσης για βελτίωση του έργου της σχολικής μονάδας.**

- ✓ Συμμετέχει στις δραστηριότητες ανάπτυξης και υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης της σχολικής μονάδας και επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.
- ✓ Συμμετέχει στη διοργάνωση, συντονισμό δράσεων, εκδηλώσεων ή προγραμμάτων που εμπλουτίζουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τις μαθησιακές εμπειρίες των μαθητών.
- ✓ 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.**

- ✓ 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 ή συντονιστικά καθήκοντα.

**TOMEΑΣ 4**

**Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά (4)**

**4.1 Είναι δεκτικός στις συνεργασίες και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή του έργου του σχολείου.**

- ✓ *Επιδεικνύει ενδιαφέρον για το σύνολο των δραστηριοτήτων του σχολείου πέραν των διδακτικών καθηκόντων στην αίθουσα διδασκαλίας.*
- ✓ *Επιζητεί τη συνεργασία και την υποστήριξη των συναδέλφων του για την αποτελεσματική ανταπόκριση στα καθήκοντά του.*
- ✓ *Είναι προσιτός σε όλους τους εκπαιδευτικούς για συζήτηση και συνεργασία και επιδεικνύει επαγγελματική αλληλεγγύη στηρίζοντας συναδέλφους του.*

**4.2 Προωθεί την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό προς τη διαφορετικότητα.**

- ✓ *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 συμφέροντά τους, θέτοντας ως προτεραιότητα την ανταπόκριση στις ανάγκες τους.*
- ✓ *Επιδεικνύει ευαισθησία και συμμετέχει σε δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή σε ομάδες υψηλού κινδύνου.*

**4.3 Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.**

- ✓ *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.*

**4.4 Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου-οικογένειας.**

- ✓ *Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τους γονείς/κηδεμόνες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα.*
- ✓ *Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των γονέων/κηδεμόνων (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.*

## Ενδεικτικά κριτήρια αξιολόγησης Διευθυντών σχολικών μονάδων

| ΤΟΜΕΑΣ 1 | Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          | <p><b>1.1 Έχει βαθιά γνώση της σχολικής μονάδας και των ιδιοτεροτήτων της και προβάλλει ένα σαφές όραμα για την εξελικτική της πορεία.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Έχει επίγνωση των ιδιοτεροτήτων που αφορούν στο ευρύτερο περιβάλλον που λειτουργεί το σχολείο και αναγνωρίζει τα δυνατά σημεία, τις ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει.</li> <li>✓ Διατηρεί μια συστηματική προσέγγιση για συλλογή δεδομένων και παρατήρηση της προόδου.</li> <li>✓ Διατηρεί ξεκάθαρες προσδοκίες για την αναπτυξιακή πορεία του σχολείου, οι οποίες απορρέουν από ένα σαφές διατυπωμένο όραμα.</li> </ul> <p><b>1.2 Παρακολουθεί τις εξελίξεις αναφορικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την παιδαγωγική ηγεσία.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Συμμετέχει σε επιμορφωτικές δραστηριότητες στον σχολικό χώρο.</li> <li>✓ Παρακολουθεί συνέδρια με επιστημονικό ή/και παιδαγωγικό θέμα εκτός σχολικού χώρου.</li> <li>✓ Παρακολουθεί τις εξελίξεις σε θέματα της εκπαιδευτικής διοίκησης και ηγεσίας μέσα από τη συμμετοχή του σε συνέδρια και άλλες επιμορφωτικές δράσεις.</li> </ul> <p><b>1.3 Συμμετέχει ενεργά στην ανάπτυξη σχεδιασμού εσωτερικής αξιολόγησης και βελτίωσης του σχολικού έργου.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Συμμετέχει ενεργά στη διάγνωση αναγκών και στην ανάπτυξη σχεδιασμού στον οποίο διατυπώνονται με σαφήνεια οι εμφάσεις, οι προσδοκίες και οι διαδικασίες υλοποίησης.</li> <li>✓ Ενεργοποιεί, συντονίζει και παρακολουθεί τις δραστηριότητες υλοποίησης των σχεδιασμών βελτίωσης του σχολικού έργου, περιλαμβανομένης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.</li> <li>✓ Συλλέγει συστηματικά δεδομένα που επιτρέπουν τον απολογισμό, την εξαγωγή συμπερασμάτων και τον επανασχεδιασμό σε ετήσια βάση.</li> </ul> <p><b>1.4 Μεριμνά για δημιουργία ευκαιριών συνεργασίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευτικών και επαγγελματικής ανάπτυξης, μέσω ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας.</b></p> |

- ✓ 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.**

- ✓ Φροντίζει για τη δημιουργία προϋποθέσεων συστηματικής επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσα από επιμορφωτικές και αναπτυξιακές δράσεις.
- ✓ Παρέχει ανατροφοδότηση και εισηγήσεις προς τους εκπαιδευτικούς σε θέματα που αφορούν στην προσωπική τους βελτίωση και ανάπτυξη.

### **ΤΟΜΕΑΣ 2     Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια (5)**

#### **2.1 Μεριμνά για την ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης.**

- ✓ Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσον:
  - ✓ 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 προωθεί την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, με σεβασμό στα επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας.**

- ✓ Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσον:
  - ✓ Οι προγραμματισμοί διδασκαλιών καταγράφουν σαφή μαθησιακά αποτελέσματα και δραστηριότητες, οι οποίες ανταποκρίνονται σε ποικίλα επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας.
  - ✓ Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών και επιτυχημένη διαχείριση τάξης, ώστε να επιτρέπεται ουσιαστική αλληλεπίδραση με τους μαθητές και μεταξύ των μαθητών.

- ✓ Οι εκπαιδευτικοί θέτουν προτεραιότητες και υιοθετούν σαφείς σχεδιασμούς διδασκαλιών, για ορθή εφαρμογή του Αναλυτικού Προγράμματος.

### **2.3 Μεριμνά για τη συστηματική εφαρμογή διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης, για παρακολούθηση της προόδου των μαθητών διατηρώντας αρχείο προόδου και πληροφοριών για όλους.**

- ✓ Αποδίδει σημασία και ενθαρρύνει την εργασία των εκπαιδευτικών και παρακολουθεί κατά πόσον:
  - ✓ Οι εκπαιδευτικοί εφαρμόζουν διαμορφωτική αξιολόγηση με 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 κάθε μαθητή και ενημερώνουν τους μαθητές και τους γονείς/κηδεμόνες τους.

### **2.4 Μεριμνά για την ανταπόκριση στα χαρακτηριστικά γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.**

- ✓ Μεριμνά για την αξιοποίηση πληροφοριών και γνώσεων που συλλέγονται με τυπικές και άτυπες διαδικασίες αναφορικά με τους μαθητές.
- ✓ 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.**

- ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας διδασκαλίας που συμβάλλουν στην οικοδόμηση της γνώσης.
- ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην αξιοποίηση δραστηριοτήτων και πορείας διδασκαλίας που προάγουν την ενεργητική συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών στη διδασκαλία.

- ✓ Καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς στην αξιοποίηση δραστηριοτήτων και περιεχομένου, ώστε οι διδασκαλίες να ανταποκρίνονται στα πολλαπλά επίπεδα μαθησιακής ετοιμότητας.

### **ΤΟΜΕΑΣ 3    Οργάνωση-διοίκηση-επικοινωνία (10)**

#### **3.1    Ενεργεί προληπτικά και ανταποκρίνεται αποτελεσματικά για τη διασφάλιση της πειθαρχίας των μαθητών.**

- ✓ Κοινοποιεί σαφή πρότυπα συμπεριφοράς, στις διδασκαλίες και τις δραστηριότητες.
- ✓ Αναπτύσσει προληπτική δράση εποπτείας της συμπεριφοράς των μαθητών και ενισχύει θετικές ενέργειες.
- ✓ 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.**

- ✓ Παρακολουθεί την τήρηση των κανονισμών και των σχολικών πολιτικών εκ μέρους των εκπαιδευτικών για ομαλή πορεία του σχολικού έργου.
- ✓ Φροντίζει για τη διαρκή συντήρηση και βελτίωση της κτηριακής 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.**

- ✓ 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-Συμβούλους/Αξιολογητές), γειτονικά σχολεία, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, πανεπιστήμια, εμπειρογνώμονες, οργανωμένοι γονείς, υπηρεσίες ΥΠΑΝ και άλλους φορείς).



**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.**

- ✓ Φροντίζει ώστε οι ρόλοι και τα καθήκοντα των διάφορων μελών του προσωπικού να είναι σαφώς καθορισμένα διασφαλίζοντας αποτελεσματικές γραμμές επικοινωνίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς.
- ✓ Λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες και ικανότητες των εκπαιδευτικών για τον σχεδιασμό δράσεων και την κατανομή καθηκόντων και μεριμνά για την ομαλή υποδοχή νέων μελών του προσωπικού.
- ✓ Αξιοποιεί τους διαθέσιμους πόρους για βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων για όλους τους μαθητές.

**3.5 Αξιοποιεί τις ευκαιρίες για γνωριμία και επικοινωνία με τους μαθητές εντός και εκτός της αίθουσας διδασκαλίας.**

- ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για τη γενικότερη παρουσία των παιδιών πέρα από τα μαθησιακά αποτελέσματα και προωθεί την ανάληψη υποστηρικτικών δράσεων.
- ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για την ευημερία των μαθητών και συμμετέχει στη διοργάνωση ή/και 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 μαθητών και ιδιαίτερα όσων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, από συναισθηματική, κοινωνική ή μαθησιακή άποψη.**

- ✓ Ενθαρρύνει τον εντοπισμό μαθητών υψηλού κινδύνου με βάση κριτήρια που αφορούν τη συναισθηματική και κοινωνική παρουσία των μαθητών και αναζητεί τρόπους υποστήριξης.
- ✓ Ενεργοποιεί διαθέσιμες διαδικασίες στήριξης εντός του σχολείου (ειδική εκπαίδευση, εξατομικευμένη στήριξη και καθοδήγηση, ενισχυτική διδασκαλία).
- ✓ 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 μαθητών με τις μαθησιακές δραστηριότητες κατά τη διδασκαλία.**

- ✓ Αποδίδει σημασία και παρακολουθεί κατά πόσον εφαρμόζονται:
  - ✓ Έναρξη και λήξη διδασκαλιών στον προβλεπόμενο χρόνο.



- ✓ Οργάνωση δραστηριοτήτων διδασκαλίας που απαιτούν ενεργητική εμπλοκή των μαθητών στη μαθησιακή διαδικασία, με ελάχιστη απώλεια διδακτικού 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.**

- ✓ Λαμβάνει υπόψη την κατάρτιση, εμπειρία και κλίση των εκπαιδευτικών κατά την κατανομή των διδακτικών καθηκόντων.
- ✓ Φροντίζει για την ωφέλιμη αξιοποίηση του μη διδακτικού χρόνου των εκπαιδευτικών με την κατανομή υπευθυνοτήτων και καθηκόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική μάθηση ή/και την αναπτυξιακή δράση του σχολείου.
- ✓ Συμμετέχει στη διαδικασία διαμορφωτικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών, δίνοντας ευκαιρίες για τη διάχυση εμπειρογνωμοσύνης ανάμεσα στα μέλη του προσωπικού.

### **3.9 Μεριμνά για την επαγγελματική στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.**

- ✓ 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.**

- ✓ 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 ασφαλούς σχολικού περιβάλλοντος τόσο για τους μαθητές όσο και για το προσωπικό.

#### **ΤΟΜΕΑΣ 4      Επαγγελματική υπευθυνότητα και συμπεριφορά (5)**

##### **4.1      Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημα του ως εκπαιδευτικού, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας νομοθεσίας.**

- ✓ Σέβεται τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων και τους εφαρμόζει με συνέπεια.
- ✓ Εφαρμόζει με συνέπεια τα τυπικά καθήκοντα και υποχρεώσεις του, που απορρέουν από το σχέδιο υπηρεσίας, τους κανονισμούς λειτουργίας των σχολείων, τις εγκύκλιες οδηγίες του ΥΠΑΝ και τις εσωτερικές αποφάσεις του σχολείου.
- ✓ Εκτελεί με υπευθυνότητα και συνέπεια το καθήκον της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών.
- ✓ 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 προαγωγή του έργου του σχολείου και συνεισφέρει στην υλοποίηση του σχεδίου δράσης για το εκπαιδευτικό έργο.**

- ✓ Επιδεικνύει ενδιαφέρον για το σύνολο των δραστηριοτήτων του σχολείου 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      Προωθεί την ισότητα ανάμεσα στους μαθητές και επιδεικνύει σεβασμό στη διαφορετικότητα.**

- ✓ 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 κτήριο.
- ✓ Επιδεικνύει ευαισθησία και ενεργοποιεί δράσεις υποστήριξης των μαθητών που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες ή σε ομάδες υψηλού κινδύνου.

**4.4 Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς του σχολείου.**

- ✓ Συνεργάζεται με τη διευθυντική ομάδα και τους εκπαιδευτικούς του σχολείου - όπου και όταν απαιτείται- και διαπνέεται από πνεύμα συναδελφικότητας.
- ✓ Συντονίζει ή/και παρακολουθεί την πρόοδο στις ομάδες εργασίας αναφορικά με τον σχεδιασμό δράσεων που αφορούν στην εφαρμογή και βελτίωση του σχολικού έργου.
- ✓ Ενεργεί ως διαμεσολαβητής για επίλυση κρίσεων στις σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών.

**4.5 Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις σχέσεις σχολείου και οικογενειών.**

- ✓ Επιδιώκει την αμφίδρομη επικοινωνία με τους γονείς/κηδεμόνες των μαθητών με διακριτικότητα και εμπιστευτικότητα.
- ✓ Αξιοποιεί τις ευκαιρίες ενημέρωσης των γονέων/κηδεμόνων (εξατομικευμένα), για παροχή πληροφόρησης αναφορικά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και την πρόοδο των μαθητών.
- ✓ Ενθαρρύνει και συντονίζει τη διαμόρφωση υποστηρικτικών δράσεων για τις οικογένειες των μαθητών.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

### Ενδεικτικά κριτήρια αξιολόγησης Επιθεωρητή-Αξιολογητή και Επιθεωρητή-Συμβούλου

| <b>ΤΟΜΕΑΣ 1</b> | <b>Επαγγελματική γνώση και ανάπτυξη (5)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1</b>      | Ο Επιθεωρητής πρέπει να κατέχει εκτενή γνώση των σχολικών μονάδων και να διαμορφώνει ένα ξεκάθαρο όραμα για την ανάπτυξή τους.<br><br>Ο Επιθεωρητής πρέπει να έχει σε βάθος κατανόηση των θεμάτων που σχετίζονται με το περιεχόμενο και την πρακτική εφαρμογή του γνωστικού αντικείμενου της ειδικότητάς του και να διαμορφώνει ένα σαφές όραμα για την εξέλιξή του. |
| <b>1.2</b>      | Παρακολουθεί τις αλλαγές και τις εξελίξεις σχετικά με το περιεχόμενο του Αναλυτικού Προγράμματος και την παιδαγωγική ηγεσία.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>1.3</b>      | Συμβάλλει στη δημιουργία σχεδίων αυτοαξιολόγησης και βελτίωσης του σχολικού έργου, είτε συνολικά είτε εξειδικευμένα ανά γνωστικό αντικείμενο, στα σχολεία που έχει υπό την ευθύνη του.                                                                                                                                                                               |
| <b>1.4</b>      | Ενθαρρύνει τη συνεργασία και την επαγγελματική ανάπτυξη μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και γνώσεων.                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>1.5</b>      | Φροντίζει για την ενίσχυση της ηγεσίας στα σχολεία και τη δημιουργία ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης των σχολικών ηγετών, μέσω δράσεων προσωπικής ανάπτυξης και ευκαιριών αλληλεπίδρασης σε δίκτυο σχολείων.                                                                                                                                                      |
| <b>1.6</b>      | Ενθαρρύνει και υποστηρίζει τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσα από έναν οργανωμένο σχεδιασμό.                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>ΤΟΜΕΑΣ 2</b> | <b>Διδακτική-παιδαγωγική επάρκεια (5)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2.1</b>      | Πρωωθεί και υποστηρίζει την ποιότητα της διδασκαλίας και μάθησης.                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>2.2</b>      | Ενθαρρύνει και υποστηρίζει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διδασκαλιών σε ένα μαθησιακό περιβάλλον που προάγει την ενεργό συμμετοχή των μαθητών, λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά επίπεδα ετοιμότητάς τους.                                                                                                                                                           |
| <b>2.3</b>      | Πρωωθεί και υποστηρίζει την οργανωμένη εφαρμογή διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης για την παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου, προωθώντας τη δημιουργία αρχείου προόδου και πληροφοριών για όλους τους μαθητές.                                                                                                                                                 |
| <b>2.4</b>      | Ενθαρρύνει και υποστηρίζει την προσαρμογή στις ανάγκες γνωστικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών.                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                 |                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.5</b>      | Επιδεικνύει κατανόηση των παιδαγωγικών αρχών και πρακτικών τόσο στην τάξη όσο και στο σχολείο.                                                                                                            |
| <b>ΤΟΜΕΑΣ 3</b> | <b>Οργάνωση, διοίκηση και επικοινωνία (10)</b>                                                                                                                                                            |
| <b>3.1</b>      | Κατέχει άριστη γνώση των νόμιμων διαδικασιών και προσφέρει συμβουλές στους Διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς.                                                                                            |
| <b>3.2</b>      | Εξασφαλίζει την τήρηση των βασικών προϋποθέσεων που διευκολύνουν την ομαλή υλοποίηση του εκπαιδευτικού έργου προς όφελος όλων των μαθητών.                                                                |
| <b>3.3</b>      | Εκπληρώνει αποτελεσματικά τον υποστηρικτικό και καθοδηγητικό του ρόλο, ενισχύοντας τις δράσεις των σχολείων για την επίτευξη της αποστολής τους.                                                          |
| <b>3.4</b>      | Επιδεικνύει ετοιμότητα στη λήψη αποφάσεων και προωθεί τη συντονισμένη δράση για ομαλή υλοποίηση της εκπαιδευτικής πολιτικής και του εκπαιδευτικού έργου.                                                  |
| <b>3.5</b>      | Αξιοποιεί ευκαιρίες για να ενισχύσει τις επαγγελματικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και της διεύθυνσης σε κάθε σχολείο που έχει υπό την αρμοδιότητά του.                                             |
| <b>3.6</b>      | Εκτελεί με υπευθυνότητα το καθήκον της αξιολόγησης των σχολείων ή/και του διδακτικού τους προσωπικού.                                                                                                     |
| <b>3.7</b>      | Εκτελεί με υπευθυνότητα το καθήκον της καθοδήγησης ή/και στήριξης των σχολείων και του διδακτικού τους προσωπικού.                                                                                        |
| <b>3.8</b>      | Ενθαρρύνει και υποστηρίζει τις ευκαιρίες για την υποστήριξη της μάθησης όλων των μαθητών, με ιδιαίτερη έμφαση σε εκείνους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, είτε συναισθηματικά, κοινωνικά ή μαθησιακά. |
| <b>3.9</b>      | Υποστηρίζει την επαγγελματική μάθηση, στήριξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και των Διευθυντών.                                                                                                          |
| <b>3.10</b>     | Εκπληρώνει αποτελεσματικά τα διοικητικά ή άλλα ειδικά καθήκοντα που αναλαμβάνει ή του ανατίθενται.                                                                                                        |
| <b>ΤΟΜΕΑΣ 4</b> | <b>Επαγγελματική υπευθυνότητα και ήθος (5)</b>                                                                                                                                                            |
| <b>4.1</b>      | Επιδεικνύει συμπεριφορά που αρμόζει στην αποστολή και το λειτούργημά του ως Επιθεωρητής, στον σχολικό χώρο, σύμφωνα με τις πρόνοιες της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νομοθεσίας.                 |

|            |                                                                                                                                                                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.2</b> | Είναι ανοικτός στις συνεργασίες με διάφορους φορείς εντός ή εκτός της σχολικής κοινότητας και αξιοποιεί τις ευκαιρίες συνεργασίας για την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής στο σχολείο. |
| <b>4.3</b> | Ενθαρρύνει και υποστηρίζει την αξία της ισότητας μεταξύ των μαθητών και προάγει τον σεβασμό στη διαφορετικότητα.                                                                            |
| <b>4.4</b> | Συμβάλλει στη δημιουργία θετικού κλίματος μεταξύ των εκπαιδευτικών κάθε σχολείου και της ευρύτερης κοινότητας.                                                                              |
| <b>4.5</b> | Συμβάλλει στην ανάπτυξη θετικού κλίματος στις ομάδες εργασίας στις οποίες αναλαμβάνει διοικητικά ή/και συντονιστικά καθήκοντα.                                                              |

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ

### Ενδεικτικά κριτήρια αξιολόγησης Πρώτου Λειτουργού Εκπαίδευσης

| A/A | Τομείς αξιολόγησης                                                                                                                                                                                                                |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | <b>Επαγγελματική κατάρτιση</b><br>Παρακολουθεί τις εξελίξεις στον τομέα εργασίας του και εμπλουτίζει τις γνώσεις του γι' αυτήν.                                                                                                   |
| 2   | <b>Επαγγελματική απόδοση</b><br>Εκτελεί την εργασία του αποδοτικά και αποτελεσματικά.                                                                                                                                             |
| 3   | <b>Υπηρεσιακό ενδιαφέρον</b><br>Επιδεικνύει το κατάλληλο ενδιαφέρον και ζήλο κατά την εκτέλεση της εργασίας του.                                                                                                                  |
| 4   | <b>Υπευθυνότητα</b><br>Επιδεικνύει υπευθυνότητα και σοβαρότητα στην εκτέλεση των καθηκόντων του.                                                                                                                                  |
| 5   | <b>Πρωτοβουλία</b><br>Αναλαμβάνει πρωτοβουλίες κατά την άσκηση των καθηκόντων του και ευθύνες.                                                                                                                                    |
| 6   | <b>Συνεργασία/σχέσεις</b><br>Συνεργάζεται με τους προϊστάμενους και τους συναδέλφους του κατά την εκτέλεση του έργου του και διατηρεί αρμονικές σχέσεις μαζί τους.                                                                |
| 7   | <b>Συμπεριφορά προς τους πολίτες</b><br>Παρέχει εξυπηρέτηση στους πολίτες και σε όσους συναλλάσσονται με την υπηρεσία του με προθυμία, ευγένεια και υπομονή.                                                                      |
| 8   | <b>Διευθυντική/διοικητική ικανότητα</b><br>Έχει τις απαραίτητες δεξιότητες να προγραμματίζει, οργανώνει, διευθύνει, συντονίζει, εποπτεύει και ελέγχει αποτελεσματικά την εργασία του προσωπικού στον τομέα στον οποίο προϊστάται. |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>9</b>  | <b>Εισαγωγή καινοτομιών και διαχείριση αλλαγών</b><br><br>Εισάγει καινοτομίες, υιοθετεί διαδικασίες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας, είναι θετικός σε αλλαγές, κατανοεί την αντίσταση του προσωπικού στην αλλαγή και παρέχει την αναγκαία υποστήριξη |
| <b>10</b> | <b>Αξιολόγηση Επιθεωρητών και εκπαιδευτικών</b><br><br>Εκτελεί με υπευθυνότητα το καθήκον της αξιολόγησης των επιθεωρητών και των εκπαιδευτικών (σε περίπτωση συμμετοχής του στο Δευτεροβάθμιο Σώμα Εξέτασης Ενστάσεων)                                |



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anagnostopoulos, D., Wilson, S., & Charles-Harris, S. (2021). Contesting quality teaching: Teachers' pragmatic agency and the debate about teacher evaluation. *Teaching and Teacher Education*, 98, 1-15.
- Australian Council for Educational Research. (2023). *School improvement tool*. Camberwell.
- Cambridge Assessment. (2018). *Developing your school with Cambridge. A guide for school leaders*. Cambridge. Retrieved from <https://www.cambridgeinternational.org/support-and-training-for-schools/leading-learning-and-teaching-with-cambridge/reflective-practice-and-school-evaluation/developing-your-school-with-cambridge/>
- Craft M. A., & Christian, A. (2022). Can teacher evaluation systems produce high-quality feedback? An administrator training field experiment. *American Educational Research Journal*, 59(3), 500-537.
- Darling-Hammond, L. (2013). *Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement*. Teachers College Press.
- Darling-Hammond, L. (2017). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. Jossey-Bass.
- Donaldson, M. (2021). *Multidisciplinary perspectives on teacher evaluation: Understanding the research and theory*. Routledge.
- Έκθεση ΟΥΝΕΣΚΟ. (1997). *Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου*. Διεθνές Ινστιτούτο για Εκπαιδευτικό Σχεδιασμό.
- Επιτροπή Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης. (2004). *Δημοκρατική και ανθρώπινη παιδεία στην ευρωκυπριακή πολιτεία: Προοπτικές ανασυγκρότησης και εκσυγχρονισμού*.
- European Education and Culture Executive Agency. (2015). *Assuring quality in education - Policies and approaches to school evaluation in Europe*. Eurydice.
- European Education and Culture Executive Agency. (2023). *Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe: The teaching profession*. Eurydice.
- Heritage, M., & Wylie, E. C. (2020). *Formative assessment in the disciplines: Framing a continuum of professional learning*. Harvard Education Press.

- Λιακοπούλου, Μ. (2020). Αυτοαξιολόγηση και δημοκρατικό σχολείο. *Εκπαιδευτική Αξιολόγηση*, 5, 102-113.
- MacBeath, J., & McGlynn, A. (2002). *Self-Evaluation: What's in it for schools?* Routledge.
- Ματσαγγούρας, Η. (2019). *Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, επαγγελματική ανάπτυξη και διαμορφωτική αξιολόγηση του έργου τους*. Γρηγόρης.
- Ó Ceallaigh, T. J., & Ní Shéaghdha, A. (2021). Leadership and school self-evaluation in Irish-medium immersion: A roadmap for success. *Educational Management Administration and Leadership*, 1-20. DOI: 10.1177/17411432211015218
- OECD. (2009). *Teacher evaluation: Current practices in OECD countries and a literature review*. OECD.
- OECD. (2013). *Teachers for the 21st century: Using evaluation to improve teaching*. OECD.
- Πασιαρδής, Π. (2014). (Επιμ.). *Αξιολόγηση προγραμμάτων και προσωπικού στην εκπαίδευση - Τόμος II: Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου και εκπαιδευτικών*. Ίων.
- Patton, M. Q. (2008). *Utilization-focused evaluation* (4th ed.). Sage Publications.
- Schleicher, A. (2018). *World class: How to build a 21st-century school system, Strong performers and successful reformers in education*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/4789264300002-en>
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus* (4th ed.). Sage Publications.
- Smith, K. (2013). Formative assessment of teacher learning: Issues about quality, design characteristics and impact on teacher learning. *Teachers and Teaching*, 19(2), 228-234.
- Stronge, J. & Tucker, P. (2020). *Handbook on teacher evaluation*. Routledge.
- Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. (2007). *Στρατηγικός σχεδιασμός για την παιδεία. Η ολική αναθεώρηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος*.
- Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. (2019). *Διαμόρφωση νέου συστήματος αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών*.
- van Diggelen, M., den Brok, P., & Beijaard, D. (2013). Teachers' use of a self-assessment procedure: The role of criteria, standards, feedback and reflection. *Teachers and Teaching*, 19(2), 115-134.
- Welsh Government. (2022). *The national strategy for educational research and enquiry self-evaluation for school improvement: An evidence review*. Crown.