



Η Στήλη του Προέδρου

Αγαπητά μέλη,

σας καλωσορίζουμε στην πρώτη φετινή έκδοση του Δελτίου μας η οποία φιλοδοξεί να καλύψει μια ευρύτερη σειρά θεμάτων που άπτονται της εκπαιδευτικής διοίκησης καθώς και δραστηριότητες του Ομίλου στο διάστημα των τελευταίων εννέα μηνών. Ο πλούτος του υλικού που είχε στη διάθεσή της η επιτροπή εκδόσεων συνέβαλε στην αύξηση των σελίδων της τωρινής έκδοσης. Ευελπιστούμε ότι τούτο θα συνεχιστεί και στο μέλλον.

Η τελευταία εκδήλωση του ΚΟΕΔ μέσα στο 2001 ήταν η εκδήλωση που διοργάνωσε στις 5 Νοεμβρίου 2001 με θέμα την παρουσίαση του βιβλίου του πρώην προέδρου του και γνωστού εκπαιδευτικού κ. Ανδρέα Πολυδώρου, που φέρει τον τίτλο: «Εκπαιδευτικά και Κοινωνικοπολιτικά κείμενα».

Τον ίδιο μήνα, και συγκεκριμένα την Πέμπτη 29 Νοεμβρίου 2001, πραγματοποιήθηκε Γενική και Καταστατική Συνέλευση του ΚΟΕΔ στο χώρο του Πανεπιστημίου Κύπρου. Έγινε απολογισμός για τις δραστηριότητες του Ομίλου κατά τη διάρκεια της διετίας που πέρασε και αφού παρουσιάστηκε από τον ταμία του απελθόντος διοικητικού συμβουλίου, εγκρίθηκε η ταμειακή εκκαθάριση. Ακολούθησε συζήτηση σημείων του ισχύοντος καταστατικού και τροποποίησή τους.

Επίσης η Γενική Συνέλευση προχώρησε σε διεξαγωγή εκλογών για ανάδειξη νέου Διοικητικού Συμβουλίου τα μέλη του οποίου καταρτίστηκαν σε σώμα ως ακολούθως:

Πρόεδρος: Πέτρος Πασιαρδής
Αντιπρόεδρος: Όλγα Παπαγιάννη
Γραμματέας: Μαρία Γεωργίου
Ταμίας: Ανδρέας Τσιάκκιρος
Μέλη: Μαρία Ηλιοφώτου
Γιάννης Σαββίδης
Μιχάλης Σωκράτους

Τα μέλη του Ομίλου μπορούν να επικοινωνούν με οποιοδήποτε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου για να συζητήσουν εισηγήσεις τους είτε για εκδηλώσεις είτε για βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς στα μέλη μας τα οποία παρεπιπτόντως αναφέρεται ότι σήμερα ανέρχονται σε 211.

Πιο κάτω παρατίθενται τα ονόματα, τηλέφωνα και ηλεκτρονικές διευθύνσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου:

Διοικητικό Συμβούλιο

Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης, 2001 – 2003

Όνοματεπώνυμο	e-mail	Τηλ. Εργασίας / Κινητό
1. Πέτρος Πασιαρδής Πρόεδρος	edpetros@ucy.ac.cy	22753739 22753705
2. Όλγα Παπαγιάννη Αντιπρόεδρος	papolga@cytanet.com.cy	22430670
3. Μαρία Γεωργίου Γραμματέας	sepgmg1@ucy.ac.cy	22425442 99454685
4. Ανδρέας Τσιάκκιρος Ταμίας	sepgat2@ucy.ac.cy	99634344
5. Μαρία Ηλιοφώτου	melmen@ucy.ac.cy	22751012
6. Γιάννης Σαββίδης	i.savvides@cytanet.com.cy	22533084 / 99424291
7. Μιχάλης Σωκράτους	socratous@ucy.ac.cy	99651414

Στο πρώτο εξάμηνο του 2002 ξεχωριστή θέση ανάμεσα στις δραστηριότητες του ΚΟΕΔ κατέχει η διοργάνωση συνεδρίου με θέμα: « Η Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση ». Το συνέδριο που παρακολούθησε μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκε στο χώρο του Πανεπιστημίου Κύπρου κατά το διήμερο 5 και 6 Απριλίου. Η όλη διοργάνωση στέφθηκε με απόλυτη επιτυχία, προκάλεσε θετικότερες εντυπώσεις και σχόλια τόσο για το

Συνέχεια στη σελ. 10



Στιγμιότυπο από τις εργασίες του Συνεδρίου.

Η Συντακτική Επιτροπή δέχεται κείμενα (μελέτες, έρευνες, βιβλιοκριτικές κτλ.) για δημοσίευση στο Δελτίο του Ομίλου. Τα κείμενα πρέπει να είναι σύντομα (μέχρι 1500 λέξεις περίπου), σε θέμα σχετικό με την Εκπαιδευτική Διοίκηση και να αποστέλλονται σε γραπτή και ηλεκτρονική μορφή σε πρόγραμμα Word for Windows στις διευθύνσεις: Γιάννης Σαββίδης, Αγ. Δημητρίου 13, Διαμ. 303, 1035 Παλλουριώτισσα και i.savvides@cytanet.com.cy

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ ΤΟΥ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΠΕΤΡΟΥ ΠΑΣΙΑΡΔΗ, ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΚΟΕΔ ΣΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ: «Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»

Λευκωσία, 5 και 6 Απριλίου 2002

Κυρίες και κύριοι,

Σας καλωσορίζω στο διήμερο συνέδριο που ο Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης (ΚΟΕΔ) διοργανώνει σε συνεργασία με το Τμήμα Επιστημών της Αγωγής του Πανεπιστημίου Κύπρου με τίτλο "Η Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση". Ευχαριστώ όλους θερμά για την παρουσία σας.

Η χαρά για τον ΚΟΕΔ είναι διπλή, όχι μόνο για τη διοργάνωση αυτού του συνεδρίου και τη θεματική του, που τιμά τον Όμιλό μας, αλλά και για το ότι φέτος συμπληρώνονται 25 χρόνια ζωής και παρουσίας του στα θέματα της εκπαιδευτικής διοίκησης του τόπου. Ο Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης ιδρύθηκε με πρωτοβουλία του αείμνηστου Ανδρέα Αναστασιάδη, πρώην Γενικού Επιθεωρητή Δημοτικής Εκπαίδευσης, το 1977, και για δώδεκα χρόνια διετέλεσε πρόεδρος του. Κατά τη διάρκεια της θητείας του ο ΚΟΕΔ φιλοξένησε, το 1980, στη Λευκωσία το Τέταρτο Διεθνές Κοινοπολιτειακό Συνέδριο Εκπαιδευτικής Διοίκησης με θέμα «Η Διεύθυνση των Σχολείων του Μέλλοντος: Έμφαση στους Διευθυντές». Οι ανακοινώσεις και τα πορίσματα του Συνεδρίου δημοσιεύθηκαν από τον ΚΟΕΔ σε τόμο με τίτλο "Managing the Schools of the Future- Focus on Principals".

Η δεκαετία που διανύουμε είμαι βέβαιος ότι είναι η δεκαετία της εκπαιδευτικής διοίκησης, αφού ολοένα και σε περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα σε ολόκληρο τον κόσμο, η εκπαιδευτική διοίκηση έχει χαρακτηριστεί ως η κατ' εξοχήν επιστήμη που σκοπό έχει την όσο το δυνατό καλύτερη, αριστερή και επιστημονικότερη προετοιμασία των στελεχών της εκπαίδευσης και συνεπώς, παίρνει τη θέση που της αρμόζει στα εκπαιδευτικά δρώμενα. Στη χώρα μας έχουν αρχίσει να εμφανίζονται κάποιες ελπίδες για την επιστημονικότερη προετοιμασία των στελεχών της εκπαίδευσης μέσα από τη λειτουργία του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στην Εκπαιδευτική Δι-

οίκηση και Ανάπτυξη Προγραμμάτων του Πανεπιστημίου Κύπρου που λειτουργεί τόσο σε επίπεδο Μάστερς όσο και σε επίπεδο Διδακτορικού. Βέβαια τα πράγματα θα ήταν ακόμη καλύτερα αν μέσα από μία συνεργασία του Πανεπιστημίου Κύπρου και του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού γινόταν πραγματικότητα η δημιουργία ενός Κέντρου Εκπαιδευτικής Διοίκησης κατά το πρότυπο πολλών άλλων κέντρων που λειτουργούν σε πολλές αναπτυγμένες χώρες του κόσμου όπως είναι οι ΗΠΑ, η Αγγλία, η Νέα Ζηλανδία, η Σουηδία, το Hong-Kong, η Αυστραλία, για να αναφέρω μόνο μερικές. Μία τέτοια πρόταση έχει ήδη γίνει προς το ΥΠΠ και αντιλαμβάνομαι ότι βρίσκεται υπό μελέτη. Η δημιουργία ενός τέτοιου κέντρου κρίνεται ως απολύτως αναγκαία αφού έρευνες σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα έχουν επισημάνει τον κεντρικό ρόλο που παίζει η εκπαιδευτική ηγεσία στα σχολεία, δηλαδή οι διευθυντές και βοηθοί διευθυντές καθώς επίσης και οι αξιολογητές και ανώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι των υπουργείων Παιδείας. Ήδη, στην Ελλάδα κινούνται γοργά για τη δημιουργία τέτοιων προγραμμάτων για την προετοιμασία των στελεχών της εκπαίδευσης μέσα από πρόσφατες νομοθεσίες που έχει εισαγάγει το Ελλαδικό Υπουργείο Παιδείας. Ελπίζω να γίνει αυτό σύντομα και στην Κύπρο.

Η θεματική του συνεδρίου μας εστιάζει το ενδιαφέρον της στη γυναίκα και ειδικότερα καταπιάνεται με τη θέση της γυναίκας στη διοίκηση. Ως πολύ πρόσφατα, οι γυναίκες ελάχιστη σχέση είχαν με την εξουσία και τα κέντρα λήψεως αποφάσεων. Το Σεπτέμβριο του 2000, στην πανηγυρική σύνοδο των ηγετών των 189 χωρών του ΟΗΕ, που έγινε στη Νέα Υόρκη για τον εορτασμό του 2000, μόνο οκτώ, κάτι λιγότερο από το 5% των ηγετών, ήταν γυναίκες. Παράλληλα, η γνωστή Πανεπιστημιακός Ελένη Αρβελέρ αναφέρει ότι στη Γαλλία μόνο 5% είναι οι γυναίκες στη Βουλή. Αναφέρει δε σχετικά σε συνέντευξή της σε καθη-

μερινή κυπριακή εφημερίδα: «Εγώ διατείνω ότι το επίπεδο φιλοδοξιών της γυναίκας δεν είναι υψηλό, γιατί είναι η μόνη που δεν έχει παραδεχτεί ότι το να αποτύχει στο σπίτι και να επιτύχει στο δημόσιο τομέα είναι επιτυχία. Η γυναίκα προσπαθεί να πετύχει και στα δύο· να προεκτείνει τον ιδιωτικό τομέα σε δημόσιο ή αντίθετα, κι αυτή η διπλή υποχρέωση την κάνει να μην έχει μεγάλες φιλοδοξίες στο δημόσιο τομέα. Όταν εκλεγμένα πρόεδροι του Πανεπιστημίου της Σορβόνης οι δημοσιογράφοι ρωτούσαν τους υπαλλήλους αν ήμουν καλή και όλοι έλεγαν ότι "Madame Ahrweler c'est un homme", (η κυρία Αρβελέρ είναι ένας άντρας), ότι δηλαδή τα βγάζει πέρα τέλεια" (Φιλελεύθερος, 30.12.2001).

Όμως, οι επισημάνσεις αυτές της κυρίας Αρβελέρ είναι πολύ ανώδυνες σε σύγκριση με τις στατιστικές του τρόμου που δημοσίευσε ο Φιλελεύθερος την Παρασκευή, 8 Μαρτίου 2002 "γιορτάζοντας" με αυτό τον τρόπο την ημέρα της γυναίκας. Οι γυναίκες και τα κορίτσια, σύμφωνα με στοιχεία της UNICEF, είναι τα πρώτα θύματα σε πολέμους και συρράξεις. Επίσης:

- Περίπου 60 εκατομμύρια κορίτσια δεν πάνε σχολείο.
- Κάθε χρόνο, 15 εκατομμύρια έφηβες 15-19 ετών γίνονται μητέρες.
- 515.000 γυναίκες εξακολουθούν να πεθαίνουν κάθε χρόνο ως αποτέλεσμα εγκυμοσύνης και τοκετού.
- Κάθε χρόνο 2 εκατομμύρια κορίτσια υπόκεινται σε ακρωτηριασμό των γεννητικών τους οργάνων.
- Εκατομμύρια γυναίκες δολοφονούνται εκ προθέσεως ή εξ αιτίας παραμέλησης, μόνο και μόνο επειδή είναι γυναίκες.
- Οι σύγχρονοι πόλεμοι, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, σε μεγαλύτερο βαθμό απ' ό,τι στο παρελθόν καταστρέφουν τη ζωή των γυναικών και των κοριτσιών. Στη Ρουάντα, ανάμεσα στον Απρίλιο του 1994 και τον Απρίλιο του 1995, περισσότερα

από 15,700 κορίτσια και γυναίκες ήταν θύματα βίας. Εκτιμάται, επίσης, ότι από το 1992 που ξέσπασε ο πόλεμος στη Βοσνία - Ερζεγοβίνη, τουλάχιστον 20,000 βιασμοί διαπράχθηκαν από στρατιώτες όλων των αντιμαχόμενων μερών.

- Σχεδόν τα δύο τρίτα από τα περισσότερα από σχεδόν 120 εκατομμύρια παιδιά που δεν πηγαίνουν σχολείο είναι κορίτσια.
- Από τα 875 εκ. ενήλικες αναλφάβητους σε όλο τον κόσμο τα 2/3 είναι γυναίκες.

Μέσα στο σκηνικό που παρουσιάστηκε πιο πάνω, υπάρχουν και ορισμένοι φωτεινοί σταθμοί στο κίνημα για την ισότητα ανδρών και γυναικών. Σημαντικοί στόχοι για τη βελτίωση της κατάστασης που περιγράφηκε πιο πάνω τέθηκαν στο πλαίσιο των ακόλουθων διασκέψεων: Διεθνής Διάσκεψη για τον Πληθυσμό και την Ανάπτυξη, Κάιρο, 1994· Παγκόσμια Διάσκεψη για την Κοινωνική Ανάπτυξη, Κοπεγχάγη, 1995· και Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες, Πεκίνο 1995. Στην τελευταία αυτή διάσκεψη, μετατοπίστηκε το αντικείμενο από το θέμα των γυναικών στην ανάπτυξη στο θέμα της ισότητας των δύο φύλων και έτσι ο προβληματισμός έγινε γονιμότερος αλλά και πολυπλοκότερος. Ένας από τους διεθνείς αναπτυξιακούς στόχους για την ισότητα των δύο φύλων είναι και ο ακόλουθος: "να δοθεί εξουσία στις γυναίκες και να εξλειφθούν οι ανισότητες των φύλων στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση μέχρι το 2005. Το ίδιο αναφέρει και η Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1998 η οποία περιλαμβάνει ρητά σαν μία βασική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το πρόγραμμα δράσης της ΕΕ που έχει εκπονηθεί τον Ιούνιο του 2001 και θα ισχύει για την περίοδο 2001-2006, για την ενσωμάτωση των θεμάτων που αφορούν την ισότητα των δύο φύλων περιγράφει τις βασικές θεματικές γύρω από τις οποίες πρέπει να περιστραφεί η δράση των χωρών μελών, όπως είναι, η ανάλυση και ένταξη του θέματος της ισότητας των φύλων εντός των τομέων προτεραιότητας, η ενίσχυση του θέματος της ισότητας των φύλων σε σχέδια ή προγράμματα που εκπονούνται σε εθνικό

η περιφερειακό επίπεδο, και η δημιουργία "know-how" στο θέμα της ισότητας των φύλων.

Στην Κύπρο, η παρουσία των γυναικών σε θέσεις κλειδιά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα δε διαφέρει με την εικόνα άλλων ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων. Συγκεκριμένα, ενώ οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της χώρας μας, τις ηγετικές θέσεις κατέχουν μόνο το 20-25% περίπου. Όμως, τις διαστάσεις του θέματος αυτού θα παρουσιάσουν καλύτερα και λεπτομερέστερα οι μεταπτυχιακές φοιτήτριες του προγράμματος Εκπαιδευτικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου Κύπρου, Κάκια Αγγελίδου, Μαρία Γεωργίου, Μαρία Ξενοφώντος και Μαρία Παπαϊωάννου στην εισήγησή τους που ακολουθεί με αναφορά στο κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα.

Στη συνέχεια, θα ακολουθήσουν ανακοινώσεις από τις εκλεκτές προσκεκλημένες μας από την Ελλάδα, την Αγγλία, την Ινδία και τη Νότιο Αφρική οι οποίες θα προσπαθήσουν να σκιαγραφήσουν το ρόλο των γυναικών στη διοίκηση στις δικές τους χώρες. Η Δρ. Kholeka Constance Moloï, από τη Νότιο Αφρική θα μας αναπτύξει τη δική της προσωπική εμπειρία μέσα από μία ομιλία που έχει τίτλο "I'm a Woman! I'm Black! I'm a Leader: A Case Study". Όπως αναφέρει, θα διερευνήσει τις στρατηγικές μετασχηματισμού και αλλαγής στο εκπαιδευτικό σύστημα της Νοτίου Αφρικής από την περίοδο του Apartheid και μετά, μέσα από τα δικά της μάτια ως ερευνήτριας και γυναίκας στη χώρα αυτή, αναλύοντας τη συνεισφορά των γυναικών ως ηγετών.

Η κυρία Rosalind Morton από την Αγγλία, θα μας αναπτύξει το θέμα: "A Walking Phenomenon? Women in Educational Leadership in England Within a Performance Culture", κάνοντας έτσι μία προσπάθεια να εξετάσει το ρόλο των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα της Αγγλίας και να παρουσιάσει θέματα που έχουν σχέση με την ισότητα των δύο φύλων σε διοικητικές θέσεις.

Ακολούθως, θα ακούσουμε μαρτυρίες από Κυπρίες γυναίκες που έχουν ηγετική θέση στο εκπαιδευτικό μας σύστημα. Η κυρία Κούλα Κουρσάρου,

Επιθεωρήτρια Δημοτικής Εκπαίδευσης, η κυρία Κάλια Παναγίδου, Διευθύντρια Σχολείου Μέσης Εκπαίδευσης και η κυρία Φραντζέσκα Εμμανουήλ, Διευθύντρια Δημοτικού Σχολείου θα μας αναφέρουν τις προσωπικές τους μαρτυρίες και εμπειρίες σχετικά με τη δική τους καριέρα στον ανδροκρατούμενο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης στη χώρα μας.

Το απόγευμα του Σαββάτου, η κυρία Hemlata Talesra από την Ινδία θα μας μιλήσει με θέμα: «Status and Empowerment of Women in Educational Leadership» όπου θα μας αναπτύξει την εμπειρία των Ινδιών, μίας από τις πολυπληθέστερες χώρες του κόσμου, σε θέματα που έχουν σχέση με τη χειραφέτηση των γυναικών και πώς αυτές μπορούν να ενισχυθούν μέσα από την κατάλληλη προετοιμασία και μόρφωση για να αναλάβουν ηγετικές θέσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Τέλος, η Δρ. Αναστασία Αθανασοπούλα – Ρέππα, μέσα από τη δική της εισήγηση, που έχει τίτλο «Το Ζήτημα των Ίσων Ευκαιριών στην Ελληνική Εκπαιδευτική Διοίκηση. Προβλήματα - Τάσεις και Προοπτικές», θα επιχειρήσει μία χαρτογράφηση της ελληνικής πραγματικότητας σε ζητήματα σχετικά με την ισότητα ευκαιριών στον τομέα της Εκπαιδευτικής Διοίκησης. Όπως αναφέρει σχετικά, αν και η σχετική έρευνα γύρω από το αντικείμενο είναι πενιχρή, καταβάλλεται ιδιαίτερη προσπάθεια να δοθεί όσο γίνεται πιο ακριβής η εικόνα της πραγματικότητας μέσα από θεωρητικές προσεγγίσεις και στατιστικά δεδομένα, σε συνδυασμό με μία διεπιστημονική προσέγγιση που αποτελεί ταυτόχρονα επιστημονικό εργαλείο και κίνητρο ανάπτυξης του ερευνητικού πεδίου, γύρω από το σχετικό αντικείμενο.

Κυρίες και κύριοι,

το πρόγραμμα του συνεδρίου είναι πλούσιο γιατί αφενός αποσκοπούμε να καλύψουμε όσο το δυνατόν καλύτερα μια ενδιαφέρουσα θεματική και αφετέρου προσβλέπουμε στη δική σας ενεργητική συμμετοχή. Κλείνοντας, θα ήθελα πρώτα να ευχαριστήσω τους χορηγούς που με τόση γενναιοδωρία στήριξαν οικονομικά το συνέδριό μας όπως, το Commonwealth Foundation, το Commonwealth Council for Edu-

cational Administration and Management (C.C.E.A.M.), το Πανεπιστήμιο Κύπρου, τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, την Ιερά Αρχιεπισκοπή Κύπρου, την Ιερά Μητρόπολη Λεμεσού, την Ο.Ε.Λ.Μ.Ε.Κ., το Συνεργατικό Ταμειτήριο Δασκάλων Κύπρου, την Π.Ο.Ε.Δ., και το Σ.Τ.Ε.Λ.Μ.Ε.Κ. Επίσης, ευχαριστώ θερμά όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΟΕΔ (Μαρία Ηλιοφώτου, Μαρία Γεωργίου, Όλγα Παπαγιάννη, Γιάννη Σαββίδη, Μιχάλη Σωκράτους και Ανδρέα Τσιάκκιρο) για την τόσο μεγάλη προσφορά του ελεύθερου τους χρόνου για την επιτυχή διοργάνωση του συνεδρίου αυτού.

Τέλος, το διοικητικό συμβούλιο του Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης με απόφαση που έλαβε στην τελευταία συνεδρία του στις 4.3.2002 αποφάσισε, στην παρουσία όλων σας, να τιμήσει τον πρώην πρόεδρο του ΚΟΕΔ κύριο Ανδρέα Πολυδώρου για την προσφορά του. Ο κύριος Πολυδώρου, πρώην Επιθεωρητής Δημοτικής Εκπαίδευσης, ήταν ο δεύτερος πρόεδρος του ΚΟΕΔ για έξι χρόνια ενώ τα τελευταία επτά είναι ενεργό μέλος του ομίλου. Κατά την περίοδο αυτή, με την καθοδήγηση του κ. Πολυδώρου και την αφοσίωσή του στην επιστήμη της εκπαιδευτικής διοίκησης, ο ΚΟΕΔ έκανε έντονη την παρουσία του σε θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης με την οργάνωση διαλέξεων και συζητήσεων

στοργύλης τράπεζας πάνω σε ζητήματα που αφορούν τη λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου και με τη διεξαγωγή έρευνας μεταξύ των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με θέμα: "Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών". Τα πορίσματα της έρευνας ανακοινώθηκαν σε δημόσια εκδήλωση και εκδόθηκαν σε βιβλίο, αντίτυπα του οποίου εστάλησαν στους αρμόδιους εκπαιδευτικούς φορείς και στις εκπαιδευτικές οργανώσεις. Τέλος, το 1995 εκδόθηκε για πρώτη φορά το Δελτίο του ΚΟΕΔ, το οποίο από τότε εκδίδεται κάθε έξι μήνες.

Κυρίες και κύριοι, σας ευχαριστώ θερμά.

Εμπειρίες και ερευνητικά αποτελέσματα για τη θέση της γυναίκας ως Διευθύντριας σε Σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης της Κύπρου

Εισήγηση από τη Διευθύντρια Σχολείου Μέσης Εκπαίδευσης, κ. Κάλια Παναγίδου στο Συνέδριο του Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης με θέμα «Η Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση», Λευκωσία, 5-6 Απριλίου 2002

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Πρώτ' απ' όλα θα παρακαλούσα να μου επιτρέψετε, να ευχαριστήσω τον Κυπριακό Όμιλο Κυπριακής Εκπαιδευτικής Διοίκησης για την τιμή που μου έκανε να με καλέσει ως εισηγήτρια στο Συνέδριό του με θέμα: «Η Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση».

Στη σύντομη παρέμβασή μου θα επιχειρήσω πρώτα μια σύντομη αναδρομή στο ρόλο της γυναίκας στην εκπαίδευση της Κύπρου κατά τον 20ο αιώνα, αναφέροντας και κάποια στατιστικά στοιχεία. Στη συνέχεια θα διαγράψω αδρομερώς τις διακηρύξεις και προσπάθειες σε παγκόσμιο επίπεδο για τα δικαιώματα της γυναίκας. Ύστερα θα καταθέσω τις προσωπικές μου εμπειρίες και βιώματα για τη θέση της γυναίκας ως Διευθύντριας στη Μέση Εκπαίδευση της Κύπρου. Τέλος θα σας παρουσιάσω τα πορίσματα πιλοτικής έρευνας που έχω διεξαγάγει, για να διαπιστώσω τις απόψεις των εκπαιδευτικών:

- για την προτίμηση ως προς το φύλο των διευθυντών·
- για τα χαρακτηριστικά του ιδανικού διευθυντή/τριας.

Β. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ

Τα πλείστα στοιχεία που αναφέρω πιο κάτω έχουν ληφθεί από το βιβλίο του Παναγιώτη Περσιάνη «*Ιστορία της Εκπαίδευσης των Κοριτσιών στην Κύπρο*», Λευκωσία, 1998.

1. Κοινωνική καταπίεση

Η κυπριακή κοινωνία του 19ου και 20ου αιώνα είχε τρία βασικά χαρακτηριστικά που επηρέαζαν τη θέση της γυναίκας:

- > ήταν **ΑΝΔΡΟΚΡΑΤΙΚΗ**
- > ήταν **ΓΕΩΡΓΙΚΗ**
- > **ΥΠΟΘΕΤΟΥΣΕ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ ΠΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΣΑΝ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΩΣ ΚΑΤΩΤΕΡΗ ΑΠΟ ΕΚΕΙΝΗ ΤΟΥ ΑΝΔΡΑ.**

Αποτέλεσμα

- > Εξάρτηση της γυναίκας από τον άνδρα.
- > Σοβαρές κοινωνικές και οικονομικές διακρίσεις σε βάρος της.
- > Δυσμενής επίδραση στην εκπαίδευση των κοριτσιών.
- > Δημιουργία στερεότυπων ρόλων της γυναίκας:
 - Καλή νοικοκυρά
 - Καλή μητέρα
- > Σταθερή νόρμα: Ο πρώιμος γάμος.

Αναφορικά με τη μόρφωση των κοριτσιών παρατηρείται, σύμφωνα με έρευνα του Άγγλου Επιθεωρητή J. Spencer, 1880, δηλαδή σε μια εποχή που οι γονείς δεν εμπιστεύονταν τα κορίτσια τους ούτε στους δασκάλους άντρες, η εξής εικόνα:

Δημοτικά Λευκωσίας		Δημοτικά Κερύνειας	
Αγόρια	Κορίτσια	Αγόρια	Κορίτσια
237	22	254	17
Δημοτικά Λάρνακας		Δημοτικά Αμμοχώστου	
Αγόρια	Κορίτσια	Αγόρια	Κορίτσια
131	18	64	4

2. Κοινωνική Αλλαγή

Η αλλαγή της κατάστασης για τη θέση της γυναίκας γίνεται βέβαια με βραδύ ρυθμό, στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της Κυπριακής κοινωνίας και ως αποτέλεσμα πολλών παραγόντων. Ο συγκριτολόγος Brian Holmes χωρίζει τους παράγοντες της κοινωνικής αλλαγής σε τέσσερις κατηγορίες: εξ αντικειμένου δεδομένα, ιδεολογίες, διανοητικές καταστάσεις και θεσμούς.

> Εξ αντικειμένου δεδομένα

α) Ο εξαστισμός

β) Η ανάπτυξη των συγκοινωνιών και επικοινωνιών, η ανάπτυξη της βιοτεχνίας και του εμπορίου, οι επιπτώσεις της τεχνολογίας, οι 4 πόλεμοι (Α' και Β' Παγκόσμιος και οι δύο τοπικοί, 1955 και 1974).

> Οι ιδεολογίες

του διαφωτισμού
του εξευρωπαϊσμού
του ανθρωπισμού
του δημοκρατικού φιλελευθερισμού
του σοσιαλισμού
η παγκόσμια ιδεολογία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

> **Οι διανοητικές καταστάσεις** (αίτημα για κάποια οικονομική ανεξαρτησία της γυναίκας, πιο θετική στάση της μητέρας από εκείνη του πατέρα για εγγραφή και των θυγατέρων σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης).

> **Θεσμοί** (Θεσμοποίηση των δικαιωμάτων που αφορούσαν τις γυναίκες, όπως το δικαίωμα της εργασίας, το δικαίωμα της μόρφωσης κ.ά.).

Ως αποτέλεσμα των αλλαγών και των γυναικείων παρεμβάσεων από το 1938 ως το 1945, σύμφωνα με το Report of the Department of Education, παρατηρήθηκε αύξηση της εκπαίδευσης των κοριτσιών κατά 116% σε σύγκριση με μόνο 48% αύξηση στους αριθμούς των αγοριών.

Ορόσημο στην ανεκτική πορεία της γυναίκας στην οικονομική και κοινωνική ζωή του νησιού μας αποτέλεσε η διασφάλιση στο Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας του 1960 της ισότητας των δύο φύλων και της απονομής πολιτικών δικαιωμάτων στις γυναίκες.

Έτσι έχουμε:

1962: Ανακαλούνται με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου οι πρόνοιες των γενικών διατάξεων για αποχώρηση των γυναικών – υπαλλήλων από την υπηρεσία, μόλις φθάνουν σε προχωρημένο στάδιο εγκυμοσύνης.

1962: Παραχωρείται άδεια τοκετού με μειωμένες απολαβές.

1982: Άδεια τοκετού με απολαβές.

Ο νόμος 14 του 1962 καθιερώνει την υποχρεωτική εκπαίδευση μέχρι την ηλικία των 12 ετών τόσο για τα αγόρια όσο και για τα κορίτσια.

1974: Καταργούνται οι εισαγωγικές εξετάσεις για τα Γυμνάσια.

Να σημειωθεί ότι κατά την αγγλική αποικιοκρατία οι γυναίκες δασκάλες απολύονταν μετά τη σύναψη γάμου. Επίσης ο μισθός των γυναικών δασκάλων ήταν χαμηλότερος των ανδρών μέχρι το 1960. Οι γυναίκες αφυπηρετούσαν στα 55, ενώ οι άνδρες στα 60.

Επισημαίνω επίσης ότι το 1954 ψηφίστηκε νόμος που προνοούσε ότι η γυναίκα που θα γεννούσε θα ήταν προσωρινή. Όταν το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Συμβούλιο ανέλαβε τη διοίκηση της εκπαίδευσης, υπήρχαν 5 άνδρες και 92 γυναίκες προσωρινές και 84 άνδρες και 123 γυναίκες αντικαταστάτες.

Ωστόσο οι «δασκαλούδες», όπως ονόμαζαν στα χωριά τις μαθήτριες του παρθεναγωγείου, γιατί ήταν σίγουροι οι κάτοικοι ότι οι μαθήτριες αυτές θα γίνονταν δασκάλες - το μόνο τότε ανώτερο στα φτωχά κορίτσια επάγγελμα - επέφεραν μια κάθετη κοινωνική αλλαγή.

Μετά το 1974 παρατηρείται δραματική αύξηση συμμετοχής των κοριτσιών στην Ανώτερη Εκπαίδευση:

> Με την εδραίωση Ιδιωτικών Σχολείων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

> Με την ίδρυση Πανεπιστημίου το 1992 (1 αγόρι – 7 κορίτσια)

3. Στατιστικά στοιχεία.

Καταθέτω κάποια ενδεικτικά στατιστικά στοιχεία για τη Μέση Εκπαίδευση:

Μέση Εκπαίδευση

Απλοί Καθηγητές

1959 – 1960	Καθηγητές	404	Καθηγήτριες	191
1995 – 1996	»	1683	»	2074
1999 – 2000	»	2176	»	2610

Αξιωματούχοι καθηγητές σήμερα

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Βοηθοί Διευθυντές	396	287
Διευθυντές	76	30
Επιθεωρητές	26	11

Γ. ΠΑΓΚΟΣΜΙΕΣ ΔΙΑΚΗΡΥΞΕΙΣ

Είναι γνωστό ότι ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και άλλοι Διεθνείς Οργανισμοί εργάστηκαν, για να εξασφαλίσουν τα ίσα δικαιώματα των γυναικών. Επισημαίνω κάποιες χρονολογίες – γεγονότα που στάθηκαν σημαντικά για την πορεία αυτή.

1. Παγκόσμιες διακηρύξεις:

1945 – Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών - διακηρύττει πίστη στα ίσα δικαιώματα Ανδρών - Γυναικών.

1948 – Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρώπινων Δικαιωμάτων – διακηρύττει την αρχή της ισότητας Ανδρών – Γυναικών.

1957 – ΕΟΚ – διακηρύττει την ισομοσθία - ίση αμοιβή για ίση εργασία.

2. Παγκόσμιες Διακηρύξεις:

1975 – Παγκόσμια Διάσκεψη - Διεθνές Έτος Γυναικών, στο Μεξικό. Προκηρύττει τη Δεκαετία των Ηνωμένων Εθνών για τη γυναίκα (1976-1986).

1980 – Κοπεγχάγη - Παγκόσμια Διάσκεψη της Δεκαετίας των Ηνωμένων Εθνών για τις Γυναίκες.

1985 – Ναϊρόμπι – Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων για τη Δεκαετία της Γυναίκας (Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη).

1995 – Πεκίνο- Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη. Υιοθετεί πρόγραμμα δράσης για την ενεργό συμμετοχή της γυναίκας στη διαδικασία λήψης απόφασης στον οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, πολιτικό τομέα.

Η Κύπρος μέσω του Εθνικού Μηχανισμού, που τελεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, προσπαθεί να εναρμονισθεί με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο και τις πρόνοιες Διεθνών Συμβάσεων και Οδηγιών για το θέμα της ισότητας των φύλων.

Δ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ

Επιτρέψτε μου τώρα να καταθέσω τις δικές μου εμπειρίες από τη θέση της Διευθύντριας σε σχολεία της Μέσης Εκπαίδευσης (Λύκειο και Γυμνάσιο).

Όπως έχετε δει στην Κύπρο υπάρχουν 76 Διευθυντές και 30 Διευθύντριες.

Πιστεύω ότι ο μικρός αριθμός των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στη Μέση Εκπαίδευση δημιούργησε μια στάση αναμονής και ταυτόχρονα έντονης κριτικής διάθεσης από τον εκπαιδευτικό, ιδιαίτερα από τις γυναίκες. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι τα θετικά ή αρνητικά σχόλια για τη διοίκηση των σχολείων επικεντρώνονται σε διευθύντριες και όχι σε διευθυντές. Οι άνδρες φαίνεται θεωρούνται a priori καλύτεροι διευθυντές – διοικητικοί. Το “men make better managers” είναι δηλαδή δεδομένο.

Πολλές φορές νιώθω, ιδιαίτερα την περσινή χρονιά, ότι έπρεπε να εργασθώ πολύ πιο σκληρά από συνάδελφο άνδρα, για να υπερβώ τη γεμάτη κατάλοιπα κοινωνικής καταπίεσης λέξη «Γυναίκες». Για να καταξιωθεί να τύχει ευνοϊκής κριτικής η διευθύντρια, πρέπει να εργασθεί και να αναδειχθεί δύο φορές πιο καλή από τον άνδρα συνάδελφο.

Χαρακτηριστική είναι η ψυχολογία των καθηγητών στις συνεδρίες. Η πολύχρονη εμπειρία μου με άνδρες διευθυντές με οδηγεί και στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί είναι υπερβολικά κριτικοί μπροστά στη διευθύντρια. Παρακολουθούν πολύ πιο προσεκτικά τη γυναίκα διευθύντρια με έντονη τη διάθεση της αξιολόγησης της ποιότητας της συνεδρίας. (Αξιοσημείωτο και ευχάριστο ταυτόχρονα είναι το γεγονός ότι οι μαθητές δεν απασχολούνται με το φύλο του διευθυντή ή της διευθύντριας).

Στις σχέσεις τους οι εκπαιδευτικοί με το διευθυντή δεν έχουν τις ευαισθησίες που έχουν ως προς τη σχέση τους με τη διευθύντρια. Τη διευθύντρια την απαιτούν δημοκρατική, ορ-

γανωτική, αποτελεσματική και την παρακολουθούν στα χαρακτηριστικά αυτά. Κάθε εκτροπή οδηγεί σε κριτική είτε με τη μορφή κοινωνικών σχολίων είτε με έντονες αντιδράσεις.

Καταθέτοντας τα δικά μου έντονα βιώματα και από τους δύο κύκλους της Μέσης Εκπαίδευσης επισημαίνω τα εξής:

1. Η πολυδύναμη διοίκηση απαιτεί πολυδύναμο εκτελεστική. Η διοίκηση δεν απαιτεί φύλο, όπως δεν απαιτεί φύλο ούτε η διδασκαλία - μάθηση.
2. Η διοίκηση πρέπει να εμπνέει, να ηγείται. Εμπνέω και πείθω είτε ως Διευθυντής είτε ως Διευθύντρια.
3. Εμπνέω το σεβασμό, την αποδοχή. Δε διοικώ με αυταρχισμό και δεν προκαλώ φόβο. Δυστυχώς εμείς οι Διευθύντριες κάτω από το πλέγμα της καταπίεσης ενώπιον της εξουσίας δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που οδηγούμαστε σε απολυταρχισμό, αυταρχισμό, άκρατο συγκεντρωτισμό (ίσως λόγω ανασφάλειας), με αποτέλεσμα να μη βοηθούμε εμείς οι ίδιες τον αγώνα μας για κοινωνική ανέλιξη.
4. Εμπνέω και πείθω με την επιστημονικότητά μου, με τη παρακολούθηση των εκπαιδευτικών και των επιστημονικών εξελίξεων και με την πρακτική εφαρμογή τους ανεξάρτητα από φύλο.
5. Εμπνέω για τις καινοτομίες ως αποτέλεσμα των γνώσεων, της ενημέρωσης, αλλά και της δύναμης που πηγάζει από την αποφασιστικότητα, από τον ενθουσιασμό και την επιθυμία για εκπαιδευτικές αλλαγές είτε άντρας είμαι είτε γυναίκα.

Βαριά η ευθύνη της διοίκησης. Μόνος ο διευθυντής, μόνη η διευθύντρια στον καταλογισμό ευθύνης. Μόνος ο διευθυντής, μόνη η διευθύντρια, όταν η αποτυχία της διοίκησης αναζητά υπόλογο.

Στο Λύκειο ο έφηβος μαθητής, ο μαθητής της υλοκεντρικής ημικατεχόμενης κυπριακής κοινωνίας και της αμφισβητούμενης παγκοσμιοποίησης, μπαίνει στο γραφείο του διευθυντή, μπαίνει στο γραφείο της διευθύντριας. Θέλει ακροατή – συνομιλητή. Θέλει κατανόηση, υπομονή. Δεν αναζητά φύλο – το φύλο του διευθυντή / διευθύντριας αλλά φίλο με γιώτα.

Ο διευθυντής, η διευθύντρια – αυτή είναι η εμπειρία μου - είναι ο / η μαέστρος, ο / η καπετάνιος, είναι η προπέλα που κινείται με τη δύναμη της γνώσης, του ενθουσιασμού και φωνάζει: Γραμμή – Ίσα! Είναι ο/η μπροστάρης, ο/η καθοδηγητής, ο/η ηγέτης.

Ε. ΕΠΙΛΟΓΙΚΑ

Η γυναίκα παρά τους αγώνες τόσων ετών, δεν έχει αποκτήσει την ελευθερία, την ισότητα και την αξιοπρέπεια που δικαιούται. Τα πράγματα, βέβαια, έχουν βελτιωθεί, όχι όμως στο αναμενόμενο επίπεδο. Η Κύπρος παρά το ψηλό οικονομικό και μορφωτικό της επίπεδο, δεν έχει έμπρακτα απονείμει σε γυναίκες και άνδρες την ίση δυνατότητα για

κατάληψη ψηλών διοικητικών πόστων και την ίση συμμετοχή της στα κέντρα λήψης πολιτικών, οικονομικών, εκπαιδευτικών κτλ. αποφάσεων. Στην εκπαίδευση, παρά τη σημαντική αύξηση των ποσοστών της γυναίκας στη διοίκηση των σχολείων, δεν έχει επέλθει η ίση ή ανάλογη εκτίμηση και αποδοχή της γυναίκας ως διευθύντριας σχολείων.

Ενδεικτικές είναι κάποιες από τις γραπτές δηλώσεις των εκπαιδευτικών στην ερώτηση γιατί προτιμούν άνδρα ή γυναίκα διευθυντή / διευθύντρια.

– Προτιμώ άνδρα διευθυντή, γιατί είναι πιο ψύχραιμος σε κρίσιμες καταστάσεις.

– Δεν τον καταβάλλουν οι οικογενειακές καταστάσεις.

– Έχει ως άνδρας πιο πολύ κύρος.

– Είναι ως άνδρες πιο εχέμυθοι.

– Είναι ως άνδρας συναισθηματικά πιο σταθερός.

– Έχει περισσότερο χρόνο στη διάθεσή του, για να ασκεί τα διευθυντικά του καθήκοντα.

– Καταπονείται δυσκολότερα.

Στην ερώτηση αν οι εκπαιδευτικοί εμπιστεύονται γυναίκα διευθύντρια περισσότερο παρά άνδρα, η έρευνα έδειξε ότι οι γυναίκες εμπιστεύονται λιγότερο γυναίκα διευθύντρια. Συγκεκριμένα στη κλίμακα επιλογής από το 1 μέχρι 5, 37 άνδρες εκπαιδευτικοί αξιολόγησαν με 2,70 την επιλογή για την γυναίκα, ενώ 87 γυναίκες αξιολόγησαν με 2,57 την επιλογή τους για τη γυναίκα.

ΚΥΠΡΙΑΚΟΣ ΟΜΙΛΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΕΙΚΟΣΙΠΕΝΤΕ ΧΡΟΝΙΑ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ

Ανδρέας Π. Πολυδώρου, πρώην Πρόεδρος του Κ.Ο.Ε.Δ.

Ο Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης (ΚΟΕΔ) ιδρύθηκε το 1977. Φέτος συμπληρώνονται 25 χρόνια ζωής και δημιουργικής προσφοράς του Ομίλου στον τομέα της Εκπαιδευτικής Διοίκησης.

Την πρωτοβουλία για την ίδρυση του Ομίλου είχε ο αείμνηστος Ανδρέας Αναστασιάδης, Γενικός Επιθεωρητής, τότε, Δημοτικής Εκπαίδευσης, ο οποίος διετέλεσε πρώτος Πρόεδρος του.

Βασικοί σκοποί του Ομίλου είναι:

- Να προάγει την εκπαιδευτική διοίκηση στην Κύπρο και να ενθαρρύνει την έρευνα στον τομέα αυτό.
- Να αποτελεί για όλους τους ενδιαφερόμενους βήμα συζήτησης νέων προσεγγίσεων αναφορικά με την εκπαίδευση και ειδικά την εκπαιδευτική διοίκηση.
- Να διευκολύνει τη διάδοση των γνώσεων που έχουν σχέση με την έρευνα, την κατάρτιση και την πρακτική εφαρμογή στην εκπαιδευτική διοίκηση.
- Να διατηρεί στενή σχέση με οργανισμούς που έχουν σχέση με την εκπαίδευση της Κύπρου και με παρόμοιους άλλων χωρών και ιδίως των χωρών της Κοινοπολιτείας.

Μέλη του ΚΟΕΔ, ως πρόσφατα μπορούσαν να γίνουν όλοι όσοι έχουν μετεκπαίδευση στα παιδαγωγικά και όσοι ασκούν διοικητικό έργο, τουλάχιστο στη θέση βοηθού διευθυντή δημοτικού σχολείου. Με τροποποίηση, όμως, του καταστατικού που έγινε στις 29.11.2001 μέλη του Ομίλου μπορούν να γίνουν όσοι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται για την εκπαιδευτική διοίκηση καθώς επίσης και μεταπτυχιακοί φοιτητές στην Εκπαιδευτική Διοίκηση και την Εκπαίδευση γενικότερα.

Ο ΚΟΕΔ, από την αρχή της ίδρυσης του συνδέθηκε με το «Commonwealth Council for Educational Administration» (CCEA). Το CCEA οργανώνει κάθε τέσσερα χρόνια διεθνές εκπαιδευτικό συνέδριο στο οποίο μετέχουν κορυφαίοι εκπαιδευτικοί, ακαδημαϊκοί και ερευνητές από όλο τον κόσμο.

Τα συνέδρια αυτά φιλοξενούνται, εκ περιτροπής, σε χώρες όπου λειτουργούν Οργανώσεις Εκπαιδευτικής Διοίκησης και είναι μέλη του πιο πάνω Συμβουλίου.

Το 1980 έγινε στη Λευκωσία το Τέταρτο Διεθνές Κοινοπολιτειακό Συνέδριο Εκπαιδευτικής Διοίκησης με θέμα «Η διεύθυνση των σχολείων του μέλλοντος – έμφαση στους διευθυντές». Η επιτυχία στην οργάνωση του συνεδρίου, αλλά και ο μεγάλος αριθμός Κυπρίων εισηγητών με υψηλού επιπέδου εισηγήσεις άφησαν άριστες εντυπώσεις στους συνέδρους. Ο απόηχος του συνεδρίου εκείνου διατηρείται ακόμη στη μνήμη όσων το έζησαν από κοντά.

Μετά το συνέδριο του 1980 ακολούθησε κάμψη στις δραστηριότητες του ΚΟΕΔ. Το 1989 ομάδα πρωτοβουλίας μεταξύ των παλαιών μελών πέτυχε την επαναδραστηριοποίηση του Ομίλου υπό την προεδρία του γράφοντος.

Ο ΚΟΕΔ οργάνωσε διάφορες εκδηλώσεις:

- Τον Ιούνιο του 1992 κάλεσε τον καθηγητή Hugh Jenkins, από τη Βρετανία, περιφερειακό εκπρόσωπο του CCEA για την Ευρώπη και τη Μεσόγειο, και την κα Diana Powell, ειδική για το αναλυτικό πρόγραμμα δημοτικής εκπαίδευσης, επίσης από τη Βρετανία, οι οποίοι έκαναν σεμινάριο στους επιθεωρητές δημοτικής εκπαίδευσης και τους λειτουργούς ανάπτυξης προγραμμάτων, με θέμα «Το νέο αναλυτικό πρόγραμμα στο Ηνωμένο Βασίλειο». Ο καθηγητής έδωσε και δημόσια διάλεξη με θέμα «Τελευταίες εξελίξεις στην εκπαίδευση στο Ηνωμένο Βασίλειο».
- Το Μάιο του 1993 ο ΚΟΕΔ οργάνωσε συζήτηση με θέμα «Το εκπαιδευτικό σύστημα υπόθεση που αφορά μόνο το κράτος ή και κοινωνικούς φορείς»;
- Κατά τη σχολική χρονιά 1993-94 ο ΚΟΕΔ διεξήγαγε έρευνα μεταξύ των εκπαιδευτικών της δημόσιας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με θέμα: «Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών». Τα πορίσματα της έρευ-

νας ανακοινώθηκαν σε δημόσια εκδήλωση που έγινε το Μάιο του 1994. Αντίτυπα της έρευνας στάλθηκαν στην Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού, στις εκπαιδευτικές οργανώσεις και σε άλλους εκπαιδευτικούς φορείς.

Παράλληλα με τα διεθνή συνέδρια του CCEA οργανώνονται από την αντίστοιχη Οργάνωση της Αμερικανικής Ηπείρου, επίσης κάθε 4 χρόνια, και σε συνεργασία με το CCEA παρόμοια συνέδρια γνωστά με τον τίτλο «International Intervisitation Programs». Το καθένα από τα συνέδρια αυτά γίνεται στο ενδιάμεσο του άλλου και έτσι το ένα διαδέχεται το άλλο κάθε δύο χρόνια. Το Μάιο του 1994 έγινε στο Τορόντο του Καναδά και στο Μπάφαλο των ΗΠΑ το «8th International Intervisitation Program» με θέμα «*Επίμονα διλήμματα στη θεωρία και πράξη της διεύθυνσης*». Τον ΚΟΕΔ αντιπροσώπευσε ο Δρ Πέτρος Πασιαρδής, επίκουρος καθηγητής, τότε, του Πανεπιστημίου Κύπρου. Το CCEA όρισε το Δρα Πασιαρδή ως μέλος του Συμβουλευτικού Σώματος Εκδόσεων του περιοδικού «International Studies in Educational Administration»

Το Γενάρη του 1995 εκδίδεται το πρώτο τεύχος του Δελτίου του ΚΟΕΔ, το οποίο, από τότε, εκδίδεται ανελλιπώς κάθε έξι μήνες.

Κατά τις αρχαιρεσίες του Ομίλου τον Απρίλιο του 1995 εκλέγεται στη θέση του Προέδρου ο Δρ Πέτρος Πασιαρδής.

Ο ΚΟΕΔ συνεχίζει τις δραστηριότητες του με διαλέξεις, συζητήσεις και ανακοινώσεις μελών του πάνω σε ερευνητικές εργασίες τους, αποκορύφωμα των οποίων ήταν η Επιστημονική Ημερίδα που οργανώθηκε, σε συνεργασία με το Τμήμα Επιστημών της Αγωγής του Πανεπιστημίου Κύπρου με θέμα: «*Σύγχρονες πρακτικές προετοιμασίας εκπαιδευτικών ηγετών-Ο δρόμος προς το μέλλον*». Η Ημερίδα οργανώθηκε προς τιμήν των 20 χρόνων από την ίδρυση του ΚΟΕΔ και υποστηρίχθηκε

από το Ινστιτούτο Κυπριακών Σπουδών του Πανεπιστημίου του Munster της Γερμανίας. Στην ημερίδα πήραν μέρος με ανακοινώσεις τους καθηγητές από τη Βρετανία, τη Γερμανία και την Κύπρο.

- Το 1998 ο Πρόεδρος του ΚΟΕΔ εκλέγεται ως μέλος του Συμβουλίου του CCEA (που στο μεταξύ έχει προσθέσει στο τέλος του τη λέξη «Management» και τώρα ονομάζεται CCEAM) ως εκπρόσωπος της περιφέρειας Ευρώπης για περίοδο 4 χρόνων.
- Το 2000 οι σχέσεις του ΚΟΕΔ με το CCEAM αναβαθμίζονται ακόμη πιο πολύ. Ο Πρόεδρος του Ομίλου Δρ Πασιαρδής εκλέγεται ως Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος, υπεύθυνος για τις Διεθνείς Εκδόσεις και το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου κ. Όλγα Παπαγιάννη ως αντιπρόσωπος της Κύπρου στο CCEAM.
- Το 2001 το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΟΕΔ αποφασίζει τη συμμετοχή του Ομίλου στο European Forum for Educational Administration. Το Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Εκπαιδευτική Διοίκηση αποτελεί μια προσπάθεια στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης στην οποία συμμετέχουν κυρίως διευθυντές σχολείων και όχι ακαδημαϊκοί. Το Φόρουμ αυτό είναι ένα βήμα ανάπτυξης δεσμών ανάμεσα σε ευρωπαϊκά σχολεία και γνωριμίας με άλλα εκπαιδευτικά συστήματα.
- Ο ΚΟΕΔ με την όλη δράση του έχει εδραιώσει την παρουσία του στο πεδίο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το CCEAM.

Ετήσια συνδρομή μελών: Η ετήσια συνδρομή των μελών του ΚΟΕΔ ανέρχεται στις 15 λίρες, συμπεριλαμβανομένης και της συνδρομής του επιστημονικού περιοδικού International Studies in Educational Administration.

Τρωτά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα Από την παρουσίαση του βιβλίου του Ανδρέα Π. Πολυδώρου

«Εκπαιδευτικά και Κοινωνικοπολιτικά Κείμενα»

Παντελής Θεοφυλάκτου, Πρώην Επιθεωρητής Δημοτικής Εκπαίδευσης

Το άρθρο αυτό αποτελεί επιλεγμένο απόσπασμα από την παρουσίαση του βιβλίου του Ανδρέα Π. Πολυδώρου «*Εκπαιδευτικά και Κοινωνικοπολιτικά Κείμενα*» σε ειδική εκδήλωση που οργάνωσε ο ΚΟΕΔ στο Πολιτιστικό Κέντρο του Συνεργατικού Ταμειυτηρίου δασκάλων, στη Λευκωσία. Επικεντρώνεται σε δύο σοβαρά εκπαιδευτικά προβλήματα. Το πρώτο αφορά τον αλφαριθμητισμό/αναλφαριθμητισμό στην Κύπρο. Το δεύτερο αναφέρεται σε δύο αλληλένδετα θέματα, στην Έκθεση ΟΥΝΕΣΚΟ για το εκπαιδευτικό μας σύστημα και την αποξένωση του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου από αυτή.

Τα τελευταία χρόνια έγιναν διάφορες έρευνες για τη μέτρηση των επιτευγμάτων των μαθητών των δημοσίων σχολείων της Κύπρου. Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο πραγ-

ματοποίησε έρευνα το 1990, που είχε ως στόχο να διαπιστωθεί ο βαθμός κατάκτησης της αναγνωστικής δεξιότητας των μαθητών της Στ' Δημοτικού και της Α' Γυμνασίου, με κριτήριο την κατανόηση συγκεκριμένου κειμένου. Αποκαλύφθηκε ότι ποσοστό 10.1% των παιδιών της Στ' Δημοτικού και 11% της Α' Γυμνασίου παρουσιάζουν πρόβλημα λειτουργικού αναλφαριθμητισμού.

Σύμφωνα με το αποτέλεσμα διεθνούς έρευνας με θέμα «*Αναλφαριθμητισμός και Σχολείο*», που έγινε το 1991, η Κύπρος είχε καταταγεί στην 22η θέση μεταξύ 27 χωρών για τους μαθητές των δημοτικών και επίσης στην 22η θέση μεταξύ 31 χωρών για τους μαθητές των Γυμνασίων.

Το 1996, σε νέα διεθνή έρευνα, η Κύπρος κατετάγη 24η μεταξύ 27 χωρών στα Μαθηματικά της Α' Γυμνασίου και

36η μεταξύ 41 χωρών στη Β' Γυμνασίου. Στην Επιστήμη τα αποτελέσματα ήταν ακόμη χειρότερα. Ανάμεσα σε 27 χώρες, η Κύπρος πήρε την 26η, δηλαδή την προτελευταία θέση για την Α' τάξη, και την 38η θέση μεταξύ 41 χωρών για τη Β' τάξη. Το 1999 ανακοινώθηκαν τα αποτελέσματα της δεύτερης φάσης της πιο πάνω έρευνας. Η Κύπρος τοποθετήθηκε για μια ακόμα φορά πολύ χαμηλά. Στην Επιστήμη πήρε την 27η θέση και στα Μαθηματικά την 24η, ανάμεσα σε 38 χώρες.

Οι έρευνες αυτές έγιναν μέσω του Διεθνούς Συνδέσμου για την Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών Επιτευγμάτων. Σκοπός τους ήταν η σύγκριση των εκπαιδευτικών συστημάτων και η αξιοποίηση των θετικών στοιχείων του καθενός. Από αυτή την άποψη, η Κύπρος είχε πολλά να ωφεληθεί από τα εκπαιδευτικά συστήματα που είχαν τα καλύτερα αποτελέσματα. Έγινε άραγε αυτό στην περίπτωση μας; Να πώς απαντά ο συγγραφέας: «Οι αρμόδιοι του Υπουργείου Παιδείας, αντί να προβληματιστούν και να εξαγάγουν τα απαραίτητα συμπεράσματα για τις αιτίες της αποτυχίας του εκπαιδευτικού μας συστήματος και να πάρουν τα αναγκαία μέτρα, για να ξεπεραστούν τα όποια προβλήματα και αδυναμίες, προτίμησαν να αμφισβητήσουν την αξιοπιστία της έρευνας».

Τον Απρίλιο του 1997 επιδόθηκε στο Υπουργείο Παιδείας η «Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Συστήματος της Κύπρου», που συντάχθηκε από εμπειρογνώμονες της ΟΥΝΕΣΚΟ. Τα σημαντικότερα προβλήματα, όπως έχουν κωδικοποιηθεί στην εν λόγω Έκθεση, είναι τα ακόλουθα:

- η έλλειψη συνοχής, επικοινωνίας και συντονισμού των διαφόρων τμημάτων και υπηρεσιών του Υπουργείου Παιδείας
- η αναποτελεσματικότητα και η μονομέρεια των διδακτικών προσεγγίσεων
- ο ρόλος των σωμάτων επιθεώρησης
- τα βαρυφορτωμένα και μη ευέλικτα αναλυτικά προγράμματα
- η έλλειψη ποικιλίας στα διδακτικά μέσα
- το χάσμα μεταξύ δημοτικής και μέσης
- η πίεση των εξετάσεων
- η χρεοκοπία του συστήματος αξιολόγησης και προαγωγών των εκπαιδευτικών
- η υποβάθμιση του ρόλου της σχολικής μονάδας και της διεύθυνσής της
- η ανυπαρξία περιοδικής ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης του προσωπικού των σχολείων και
- πάνω απ' όλα η ανυπαρξία μηχανισμού έρευνας και αξιολόγησης του συστήματος και φορέα σχεδιασμού εκπαιδευτικής πολιτικής, στηριγμένης σε αξιόπιστα πορίσματα.

Το Υπουργείο Παιδείας ανέθεσε τότε σε τέσσερις ενδοϋπηρεσιακές επιτροπές να μελετήσουν τα ισάριθμα κεφάλαια της Έκθεσης. Ο Υπουργός Παιδείας συγκάλεσε συνεδρία του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου για να συζητήσει, στις 8 Σεπτεμβρίου 1997 το περιεχόμενο της Έκθεσης, ενώ είχε ήδη παραλάβει τις εισηγήσεις των ενδοϋπηρεσιακών επιτροπών, με σκοπό να τις προωθήσει στο Υπουργικό Συμβούλιο. Κατά τη συνεδρία εκείνη τα μέλη του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου ζήτησαν να ενημερωθούν για το περιεχόμενο των εκθέσεων των ειδικών επιτροπών. Ο Γενικός διευθυντής του Υπουργείου αρνήθηκε, λέγοντας ότι κάτι τέτοιο θα ενείχε τον κίνδυνο «εκφυλισμού του θέματος».

Ο Ανδρέας Πολυδώρου, με την ιδιότητα του αριστίνδην μέλους του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου, έστειλε επιστολή στις 22 Σεπτεμβρίου 1997, στον Υπουργό Παιδείας, στην οποία καταγράφει την τραγελαφική κατάσταση γύρω από τη λειτουργία του Συμβουλίου. Καυτηριάζει, επίσης, ως εξής την ετσιθελική- γραφειοσυγκεντρωτική νοοτροπία του Υπουργείου Παιδείας: «Η αντίφαση είναι ολοφάνερη. Τα μέλη του Εκπαιδευτικού συμβουλίου δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση των εκθέσεων για επί μέρους αλλαγές ή καινοτομίες και να εκφράζουν τις απόψεις τους, αλλά δε δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση εκθέσεων που αφορούν την εκ θεμελίων αναμόρφωση του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Αν η τέτοια αντίληψη έχει οποιαδήποτε λογική βάση, τότε ποιος ο σκοπός ύπαρξης του εκπαιδευτικού Συμβουλίου»; Ο συγγραφέας υποστηρίζει στη συνέχεια ότι, ενώ για το Υπουργείο Παιδείας οι επιστημονικές των εμπειρογνομώνων δεν αποτελούν τίποτε το καινούριο, ο εκπαιδευτικός κόσμος, διά των οργανώσεών του, απαιτεί εδώ και πολλά χρόνια τη θεραπεία των παθολογικών καταστάσεων της εκπαίδευσης.

Η Έκθεση ΟΥΝΕΣΚΟ αποτελεί μια «έξωθεν καλή μαρτυρία», που δε σταματά στην ανατομία του προβλήματος, αλλά προχωρεί σε συγκεκριμένες εισηγήσεις για αλλαγές, σε βαθμό που αυτή καθίσταται ένα πολύτιμο εργαλείο στα χέρια των αρμοδίων, προκειμένου να πάρουν τις σωστές αποφάσεις και να τροχιοδομήσουν τις απαραίτητες διαδικασίες για την αναμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος. Και αν αυτοί δεν απαλλαγούν από το σύνδρομο της πανσοφίας και του απαρχισμού της εξουσίας, πολύ μικρή ελπίδα υπάρχει ότι θα την αξιοποιήσουν.

Συμφωνούμε με τον Ανδρέα Πολυδώρου, ότι το Υπουργείο Παιδείας πρέπει να αποβάλλει, έστω και με καθυστέρηση μισού σχεδόν αιώνα, τη νοοτροπία των εκ των ενόντων και συχνά αναποτελεσματικών λύσεων, και να εγκύψει με σοβαρότητα και σύγχρονο πνεύμα στη μελέτη των προβλημάτων, που για χρόνια ταλανίζουν την κυπριακή εκπαίδευση.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΒΙΒΛΙΟΥ « ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΠΟΛΙΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ »

Εκδήλωση του Κ.Ο.Ε.Δ. στο Πολιτιστικό Κέντρο Συνεργατικού Ταμειτηρίου Δασκάλων, 5 Νοεμβρίου 2001

Αντιφώνηση του συγγραφέα Ανδρέα Π. Πολυδώρου

Βαθιά συγκινημένος θέλω να ευχαριστήσω τους συντελεστές της παρουσίασης του βιβλίου μου «Εκπαιδευτικά και Κοινωνικοπολιτικά Κείμενα».

Ευχαριστώ, πρωτίστως, τον Όμιλο Εκπαιδευτικής Διοίκησης για την ευγενική χειρονομία του να οργανώσει την αποψινή εκδήλωση. Μπροστά στο φαινόμενο της καθολικής, σχεδόν, αδιαφορίας των μέσων μαζικής επικοινωνίας, έντυπης και ηλεκτρονικής, απέναντι στο κυπριακό βιβλίο, οποιουδήποτε είδους, αυτές οι εκδηλώσεις έχουν μεγάλη σημασία, γιατί αποτελούν ένα παράθυρο επικοινωνίας με το κοινό, όσο περιορισμένο κι αν είναι αυτό το κοινό εκ των πραγμάτων. Ευχαριστώ, επίσης, τον φίλο Αντιπρόεδρο του ΚΟΕΔ κ. Ανδρέα Χαραλάμπους για την εισαγωγική ομιλία και τα καλά λόγια του για μένα.

Εκτιμώ ιδιαίτερα την πρόθυμη ανταπόκριση, τόσο του Προέδρου της ΠΟΕΔ κ. Σοφοκλή Χαραλαμπίδη όσο και του Προέδρου της ΟΕΔΕ κ. Γεώργιου Γεωργίου, στην πρόσκληση να χαιρετήσουν την εκδήλωση. Τους εκφράζω τις θερμές μου ευχαριστίες για την τιμή που μου έκαμαν.

Θερμές ευχαριστίες οφείλονται και στον κύριο ομιλητή, τον αγαπητό φίλο και συνάδελφο κ. Παντελή Θεοφυλάκτου, ο οποίος αφιέρωσε πολύτιμο χρόνο για να μελετήσει και να παρουσιάσει το βιβλίο μου. Με διεισδυτική ανάγνωση των κειμένων ο κ. Θεοφυλάκτου ελεσήμενε τα καιρία σημεία και με τα εύστοχα σχόλια του έδωσε με σαφήνεια μια ολοκληρωμένη εικόνα, θαρρώ, του βιβλίου. Τα σχόλια του για το σχέδιο του εξωφύλλου και τον πίνακα που το κοσμεί, τόσο όσον αφορά την αισθητική πλευρά όσο και το συμβολισμό με ευρίσκουν απόλυτα σύμφωνο. Τη ζωγράφο κ. Άννα Κακουλλή που είχε την καλοσύνη να φιλοτεχνήσει το εξώφυλλο ευχαριστώ και πάλι θερμά.

Ευχαριστώ, επίσης, το Διευθυντή και την Επιτροπή του Συνεργατικού Ταμειτηρίου Δασκάλων για τη φιλοξενία της εκδήλωσης στο Πολιτιστικό Κέντρο του Ταμειτηρίου.

Ευχαριστώ τέλος όλους εσάς που ετιμήσατε την εκδήλωση με την παρουσία σας.

Αγαπητοί μου,

Το έργο του εκπαιδευτικού είναι υψηλό και ιερό, γιατί είναι κατ' εξοχήν ανθρωπιστικό. Και λέγω ανθρωπιστικό με την έννοια ότι ο εκπαιδευτικός παραλαμβάνει τον νέον, ασχημάτιστο ακόμη άνθρωπο και αναλαμβάνει να τον βοηθήσει να αναπτύξει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τις δυνατότητές του. Να αποκτήσει γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, εδραιωμένες στις οικουμενικά αποδεκτές ηθικές αξίες, να καλλιεργήσει τα ταλέντα και τα ενδιαφέροντά του. Να γίνει ελεύθερος, υπεύθυνος, αξιοπρεπής, δημιουργικός, ανεκτικός και συνεργάσιμος. Με άλλα λόγια ο εκπαιδευτικός έχει το εξαιρετικό προνόμιο, αλλά και την επαγγελματική ευθύνη να οδηγήσει το παιδί από το χάος στον κόσμο. Από την αγέλη στην πόλη, τον πολίτη, τον πολιτισμό –με ό,τι αυτή η έννοια σημαίνει- κορωνίδα του οποίου είναι ο ανθρωπισμός, η ανθρωπιά, όπως πολύ παραστατικά λέμε εμείς οι Κύπριοι.

Όσο, όμως, τέλεια και αν είναι καταρτισμένος ο εκπαιδευτικός, όσο τέλεια και αν επιτελεί το διδακτικό του έργο,

η προσφορά του θα είναι ανεπαρκής, αν μένει αδιάφορος μπροστά στις συνθήκες που περιβάλλουν τη ζωή και ανάπτυξη του παιδιού: τις κοινωνικές ανισότητες, την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και, ειδικά, των δικαιωμάτων του παιδιού, τις πολεμικές συρράξεις και τον κίνδυνο πυρηνικού ολέθρου, την αλόγιστη χρήση και καταστροφή του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος. Για να έχει ηθική και κοινωνική δικαίωση ο εκπαιδευτικός, πρέπει να 'ναι ενεργά προσηλωμένος στις αξίες της δημοκρατίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ειρήνης και της προστασίας του περιβάλλοντος.

Όσον αφορά, τώρα το συγγραφικό έργο μου που παρουσιάστηκε απόψε, αλλά και το ευρύτερο έργο μου, εκείνο για το οποίο μπορώ να μιλήσω με βεβαιότητα είναι ότι ενεργούσα πάντα σύμφωνα με ό, τι μου υπαγόρευε η συνείδησή μου ως λειτουργού της εκπαίδευσης και ενεργού πολίτη. Γνώμονας μου η ποιοτική εκπαίδευση και η κοινωνική δικαιοσύνη. Πιστεύω ότι η διαλεκτική σχέση μεταξύ των δύο εννοιών είναι απόλυτη. Φυσικά τα πιο πάνω αφορούν μονάχα τις προθέσεις. Το αποτέλεσμα το κρίνει η ζωή. Αν το όποιο έργο μου σταθεί ένα ελάχιστο, έστω, λιθαράκι στο εκπαιδευτικό γίγνεσθαι του τόπου μας αυτό θα 'ναι για μένα η πιο μεγάλη ικανοποίηση.

Σας ευχαριστώ και πάλι.

Συνέχεια από τη σελ. 1

περιεχόμενο και την ποιότητα των εργασιών που παρουσιάστηκαν στο συνέδριο όσο και για το επίπεδό του εν γένει. Η συμμετοχή ξένων ακαδημαϊκών από χώρες της Κοινοπολιτείας, όπως η Μεγάλη Βρετανία, η Ινδία και η Νότιος Αφρική, καθώς επίσης εκείνη από την Ελλάδα, έδωσαν την εικόνα της γυναικείας παρουσίας στην εκπαιδευτική διοίκηση τούτων των χωρών. Ταυτόχρονα έδωσαν τη δυνατότητα για προβληματισμό, συζήτηση και κυρίως συγκρίσεις με την κυπριακή πραγματικότητα όπως αυτή παρουσιάστηκε τόσο από μεταπτυχιακές φοιτήτριες του Πανεπιστημίου Κύπρου μέσα από έρευνα που πραγματοποίησαν, όσο και από Κύπριες εκπαιδευτικούς που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις.

Εκτενέστερη αναφορά στο συνέδριο και το ιστορικό του ΚΟΕΔ φιλοξενείται στις σελίδες του παρόντος Δελτίου. Παρεμπιπτόντως, τα κείμενα των παρουσιάσεων που ακούστηκαν στο συνέδριο συμπεριλαμβάνονται σε ένα μικρό καλαίσθητο τόμο, έκδοση του ΚΟΕΔ που κυκλοφόρησε τη μέρα του συνεδρίου. Μια σύντομη παρουσίαση της έκδοσης αυτής περιλαμβάνεται στο δελτίο που κρατάτε. Ο τόμος διατίθεται προς πώληση στην τιμή των τριών λιρών και τυχόν ενδιαφερομένοι να τον αποκτήσουν μπορούν να αποστεινούνται στον ταμία του Ομίλου, Ανδρέα Τσιάκκιο.

Κλείνοντας θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε όλους όσοι αγάλιασαν τον ΚΟΕΔ στην προσπάθεια διοργάνωσης του συνεδρίου είτε με γενναϊόδωρες χορηγίες που πρόσφεραν είτε με την παρακολούθηση των εργασιών του.

Ευχόμαστε η δράση του Ομίλου μας και στην τρέχουσα διετία να είναι αξιόλογη για να υπηρετήσουμε όλοι όσο καλύτερα μπορούμε την Εκπαιδευτική Διοίκηση.

ΕΡΕΥΝΑ ΔΡΑΣΗΣ ΣΕ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ: ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΟ ΚΥΠΡΙΑΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

«Καμία έρευνα χωρίς δράση, καμία δράση χωρίς έρευνα»

Kurt Lewin

Γιασεμίνια Καραγιώργη, Ph. D., Εκπαιδευτικός

I. Εισαγωγή

Το κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται από ένα ασυνήθιστο δυναμισμό (Μαραθεύτης, 1992) μια και προσανατολίζεται σε συνεχείς αλλαγές που επιβάλλονται συχνά από πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δεδομένα. Έτσι, τα κέντρα λήψης αποφάσεων προσπαθούν κατά καιρούς να υποστηρίξουν καινοτομικές πρακτικές. Αναμφίβολα όμως, στην καρδιά της σχολικής αλλαγής βρίσκονται οι εκπαιδευτικοί (Connolly and Ben-Peretz, 1980). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει και ο Lawrence Stenhouse οι εκπαιδευτικοί είναι αυτοί που, στο τέλος, θα αλλάξουν τον κόσμο του σχολείου, με το να τον κατανοήσουν (Rudduck, 1988). Ένας τρόπος άμεσης εμπλοκής των εκπαιδευτικών σε καινοτομίες είναι η διεξαγωγή έρευνας από τους ίδιους, η εφαρμογή δηλαδή *έρευνας δράσης* (*action research*). Ωστόσο, η προαγωγή έρευνας δράσης στο χώρο της κυπριακής εκπαίδευσης αποτελεί πρόκληση εφόσον μορφοποιείται από τις ιδιαιτερότητες του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού συστήματος.

II. Έρευνα δράσης

A. Ανάπτυξη και βασικές αρχές

Η έννοια της έρευνας δράσης προσδιορίζεται αρχικά στο έργο των John Dewey (1920s) και Kurt Lewin (1940s). Γύρω στα 1949 ο Stephen Corey και άλλοι στις Η.Π.Α. επαναφέρουν τον όρο ως μια διαδικασία μέσα από την οποία οι εκπαιδευτικοί μελετούν τις πρακτικές τους για να λύσουν πιθανά προβλήματα (Corey, 1953). Η έρευνα δράσης αναπτύσσεται στη συνέχεια στο Ηνωμένο Βασίλειο στα 1960 (Elliot, 1991) ως μια εναλλακτική πρόταση εκπαιδευτικής έρευνας που στηρίζεται στον αναστοχασμό (*reflection*). Η προσέγγιση αυτή απορρίπτει το θετικιστικό μοντέλο έρευνας και εμπλέκει τους διδάσκοντες ως ερευνητές μέσα στις τάξεις τους υιοθετώντας τη θέση ότι η αλλαγή είναι μια προοδευτική διαδικασία που προϋποθέτει χρόνο (Rhodes, 1989).

Η ανάπτυξη της έρευνας δράσης βασίζεται στη θεώρηση της εκπαίδευσης ως μιας διαδικασίας όχι προσαρμοστικής αλλά διαλεκτικής μέσα από την οποία

προάγεται η δόμηση νοήματος (*meaning*) για κάθε άτομο. Η διδασκαλία αποτελεί δραστηριότητα αλληλεπίδρασης ανάμεσα στις γνωστικές δομές και τις ατομικές υποκειμενικότητες. Το αναλυτικό πρόγραμμα μορφοποιείται μέσα από τις πρακτικές του/της εκπαιδευτικού που οργανώνει το γνωστικό περιεχόμενο ανάλογα με τους μαθητές στους οποίους απευθύνεται. Η αξιολόγηση παύει να αποτελεί έλεγχο των μαθησιακών αποτελεσμάτων αφού αναφέρεται στο βαθμό παροχής ευκαιριών στους μαθητές για ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους.

Στα πλαίσια εφαρμογής της έρευνας δράσης στο Ηνωμένο Βασίλειο αναπτύσσονται αρκετά προγράμματα. Το «Humanities Curriculum Project» (1967) εφαρμόζει ένα μοντέλο ανάπτυξης αναλυτικών προγραμμάτων με στόχο την προαγωγή ποιότητας της διδασκαλίας (Elliot, 1991). Το «Ford Teaching Project» (1973-1975) ενεργοποιεί έρευνα δράσης για διερεύνηση των προβλημάτων εφαρμογής μεθόδων ανακάλυψης μέσα στις τάξεις. Το «Classroom Action Research Network» (1976) στοχεύει στην ανάπτυξη επικοινωνίας μεταξύ ατόμων και ομάδων που εμπλέκονται σε έρευνα δράσης τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο όσο και άλλες χώρες. Το πρόγραμμα «Teacher-Student Interaction and Quality of Learning» (1983) εστιάζεται σε προβλήματα διδασκαλίας σε σχέση με το υφιστάμενο σύστημα εξετάσεων και στοχεύει στην ανάδειξη της ικανότητας του εκπαιδευτικού να παράγει, ελέγχει και μεταδίδει τα μηνύματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

B. Έρευνα δράσης και εφαρμογή καινοτομιών

Αρκετοί συγγραφείς προωθούν την έρευνα δράσης ως ένα ουσιαστικό τρόπο προαγωγής της σχολικής αναδόμησης (Oja and Smulyan, 1989, Holly and Southworth, 1990). Στο Ηνωμένο Βασίλειο η έρευνα δράσης θεωρείται ως ένας από τους καλύτερους τρόπους ανάπτυξης αλλαγών των αναλυτικών προγραμμάτων «από κάτω προς τα πάνω» (*bottom up*) μια και πηγάζει από την ανάγκη των εκπαιδευτικών να καινοτομήσουν. Οι θεωρίες επαληθεύονται μέσα από την πρακτική τους εφαρμογή (Lewis, 1986) ενώ προωθείται άμεση διοχέτευση των

ερευνητικών αποτελεσμάτων πίσω στη διδακτική διαδικασία. Η έμφαση τίθεται επομένως στη βελτίωση της πρακτικής παρά στην παραγωγή γνώσης.

Σύμφωνα με την Somekh (1986) ιδιαίτερα επιτυχείς είναι οι εφαρμογές της έρευνας δράσης για διερεύνηση των δυνατοτήτων των νέων τεχνολογιών στο μαθησιακό περιβάλλον. Δύο προγράμματα που αναπτύσσονται στα πλαίσια αυτά στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι το "Pupils Autonomy in Learning with Microcomputers" (Somekh, 1991; Somekh and Davies, 1991) και το "Initial Teacher Education and New Technology" (Somekh et al, 1992). Το πρώτο αφορά 24 σχολεία και στοχεύει στην υπερπήδηση των προσωπικών ή οργανωτικών προβλημάτων στην εφαρμογή της καινοτομίας με την εμπλοκή των εκπαιδευτικών σε έρευνα δράσης. Το δεύτερο προωθεί ένα διπλό μοντέλο στήριξης δηλαδή μια ερευνητική προσέγγιση στην ανάπτυξη με την εμπλοκή της έρευνας στην πρακτική εφαρμογή.

III. Η περίπτωση της Κύπρου

A. Ανάγκη για ανάπτυξη έρευνας δράσης

Το κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα αποτυγχάνει πολλές φορές στην υιοθέτηση καινοτομικών πρακτικών για διάφορους λόγους. Πρώτον, είναι έντονη η *απουσία έρευνας πριν την ανάπτυξη* (*research before development*) καινοτομιών. Ας μη ξεχνούμε ότι η έλλειψη πανεπιστημίου ή κάποιου σοβαρού ερευνητικού κέντρου στο παρελθόν οδήγησε στην εισαγωγή καινοτομιών από το εξωτερικό. Οι καινοτομίες αυτές εφαρμόζονται πολλές φορές αγνοώντας τις ιδιαιτερότητες της κυπριακής πραγματικότητας και τις συγκεκριμένες ανάγκες του εκπαιδευτικού συστήματος. Η έρευνα για ενημέρωση της προόδου που επιτελείται είναι επίσης υποτυπώδης. Η εκπαιδευτική έρευνα, όπου διεξάγεται, είναι ιδεολογικά προσανατολισμένη σε μια μικρή ομάδα ατόμων - κυρίως ακαδημαϊκών - και πολύ συχνά είναι μικρής πρακτικής αξίας για τους διδάσκοντες. Όπως χαρακτηριστικά τονίζει ο Schon (1987) το ερώτημα δεν πρέπει να αφορά πώς θα εφαρμόσουμε την ακαδημαϊκή γνώση αλλά τι θα μάθουμε από προσεκτική εξέταση της υφιστάμενης πρακτικής.

Δεύτερον, οι δομές του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου αποτρέπουν την επιτυχή εφαρμογή μιας καινοτομίας μια και δίνουν έμφαση περισσότερο στη γνώση παρά στη μεθοδολογία. Όπως τονίζει και ο Περισιάνης (1991), οι επιστημολογικές παραδόσεις της Κύπρου που προάγουν τον εγκυκλοπαιδισμό, τον ανθρωπισμό και την ορθόδοξη χριστιανική παράδοση εμποδίζουν την ανάπτυξη και εφαρμογή νέας γνώσης. Οι παραδόσεις αυτές αντικατοπτρίζονται στο εκπαιδευτικό μας σύστημα με διάφορους τρόπους: υπάρχει ένα εθνικό Αναλυτικό Πρόγραμμα, ομοιογενής κατανομή του διδακτικού χρόνου για όλα τα σχολεία σε εξασφάλιση ίσης ευκαιρίας πρόσβασης στην εκπαίδευση, συγκεκριμένα διδακτικά εγχειρίδια με ελεγχόμενο περιεχόμενο για κάθε θέμα και κάθε τάξη που προμηθεύει το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, έμφαση σε θεωρητικά θέματα όπως Ελληνικά και Ιστορία που θεωρούνται σημαντικότερα από τεχνικά μαθήματα αφού η γνώση είναι ανώτερη από τις δεξιότητες, λίγες ευκαιρίες για πρακτική εξάσκηση, μεθόδους αξιολόγησης με αναπαραγωγή της ύλης. Έτσι, καινοτομίες που αναφέρονται σε ποιοτική βελτίωση της διδασκαλίας - όπως είναι αυτές που αφορούν τις νέες τεχνολογίες - είναι δυσκολότερο να επιβιώσουν.

Τρίτον, οι εκπαιδευτικοί που για πολλούς (Brownell and Brownell, 1991; Tarrago, 1994) είναι οι ρυθμιστικοί και καθοριστικοί παράγοντες υιοθέτησης μιας καινοτομίας (gatekeepers) συχνά παραγνωρίζονται από τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Το πρόβλημα της δόμησης νοήματος είναι ουσιαστικό για την επιτυχία της εκπαιδευτικής αλλαγής (Fullan, 1982). Δυστυχώς, στην Κύπρο φαίνεται να απουσιάζει το αίσθημα «διοκτησίας» της αλλαγής και ελέγχου της ανάπτυξης της καινοτομίας.

Όλες οι πιο πάνω αδυναμίες της κυπριακής εκπαίδευσης για στήριξη καινοτομικών πρακτικών είναι ιδιαίτερα αισθητές σε σχέση με την εφαρμογή νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση (Karagiorgi, 2000). Έτσι, δημιουργούν την ανάγκη για ανάπτυξη έρευνας δράσης και στην Κύπρο. Ιδιαίτερα σε περιπτώσεις εισαγωγής Η.Υ. σε σχολεία η έρευνα δράσης θα είχε τη δυνατότητα να εντοπίσει τι γίνεται πραγματικά μέσα στις τάξεις. Έτσι, θα έδινε σημαντικά από πρακτικής απόψεως αποτελέσματα για την ευρύτερη εκπαιδευτική κοινότητα, σε σχέση με τη διαδικασία εφαρμογής των νέων τεχνολογιών στο μαθησιακό περιβάλλον.

B. Ένα μοντέλο εφαρμογής: περιορισμοί και δυνατότητες

Η κατανόηση των παραγόντων που δυσχεραίνουν την ανάπτυξη της έρευνας δράσης σε ένα περιβάλλον αποτελεί το πρώτο βήμα για αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού (Li et al, 1999). Στην Κύπρο η εμπλοκή των εκπαιδευτικών σε έρευνα δράσης έρχεται σε σύγκρουση με τις επικρατούσες δομές του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Ας μη ξεχνούμε ότι ουσιαστικό στοιχείο της έρευνας δράσης είναι η αυτονομία του/της εκπαιδευτικού (Ebbutt and Elliot, 1985; McKernan, 1991). Ο συγκεντρωτικός, ωστόσο, χαρακτήρας του κυπριακού εκπαιδευτικού συστήματος καθιστά την έννοια αυτής της αυτονομίας προβληματική. Ο Θεοφιλίδης (1986) χαρακτηρίζει τα δημοτικά σχολεία ως ημι-αυτόνομους οργανισμούς όπου οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αναπτύξουν πρωτοβουλία μέσα στα ευρύτερα πλαίσια που καθορίζει το Υπουργείο Παιδείας. Όμως, παραμένει αμφίβολο κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επηρεάσουν καθοριστικά τη χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής. Επομένως, η ερευνητική δραστηριότητα των εκπαιδευτικών θα αναμένεται να προσδιορίζεται και κατευθύνεται από τις προτεραιότητες και προσδοκίες των εκπαιδευτικών αρχών σε θέματα παιδείας. Επιπλέον, η έρευνα δράσης περικλείει από μόνη της ορισμένους βασικούς περιορισμούς. Μια και βασίζεται κυρίως σε μελέτη περίπτωσης (case study) και είναι μικρής κλίμακας, δεν προσφέρει δυνατότητες γενίκευσης σε παγκύπριο επίπεδο. Επίσης, η ποιότητα της ερευνητικής δραστηριότητας κινδυνεύει να είναι φτωχή χωρίς σημαντικό ερευνητικό υπόβαθρο των εκπαιδευτικών που τη διεξάγουν.

Με αυτά τα δεδομένα, καλό θα ήταν να υιοθετηθεί η εισήγηση των Winch και Foreman-Peck, (2000) για ανάπτυξη έρευνας δράσης μέσα από ένα συνεταιρισμό (partnership). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ουσιαστική θα ήταν η εμπλοκή των εκπαιδευτικών ως μετόχων σε θέματα αξιολόγησης και προσδιορισμού ερευνητικών προτεραιοτήτων αλλά και ως συνεργατών τόσο στη συλλογή των δεδομένων όσο και στην ερμηνεία τους σε προγράμματα που βασίζονται σε εμπειρίες στο επίπεδο της τάξης. Για υλοποίηση αυτού του μοντέλου ανάπτυξης έρευνας σε καινοτομικές πρακτικές σημαντικό είναι να υιοθετηθούν οι ακόλουθες εισηγήσεις:

- Χρειάζεται ενθάρρυνση μιας κουλτούρας πειραματισμού στα σχολεία μας. Τα άτομα που εμπλέκονται σε

καινοτομίες ή και ερευνητικό έργο πρέπει να στηρίζονται και επιβραβεύονται. Η ανάπτυξη «χρονοβόρων» καινοτομικών πρακτικών και ερευνητικών δραστηριοτήτων αποτελεί πρόκληση για το εκπαιδευτικό μας σύστημα που παραμένει υλοκεντρικό.

- Απαραίτητη είναι η προσφορά από τους φορείς επιμόρφωσης εξειδικευμένων σεμιναρίων μεθοδολογίας της έρευνας δράσης σε όλους τους ενδιαφερόμενους εκπαιδευτικούς.
- Απαιτείται συντονισμός και οργάνωση του ερευνητικού έργου σε ευρύτερο επίπεδο μια και η ανάγκη επικοινωνίας μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων είναι πολύ σημαντική (Kemmis and McTaggart, 1990). Οι ατομικές προσπάθειες των εκπαιδευτικών για διεξαγωγή έρευνας δράσης δεν συνιστούν ενιαία ερευνητική ατζέντα. Η ρύθμιση των ερευνητικών προτεραιοτήτων καλό είναι να προκύπτει μέσα από διαπραγματευτικές διαδικασίες με ομάδες όπως οι γονείς, οι μαθητές και οι εκπαιδευτικές αρχές. Στα πλαίσια αυτά θα μπορούσε να γίνει σύσταση εκπαιδευτικού ερευνητικού κέντρου.

IV. Συμπερασματικά

Η ανάπτυξη έρευνας δράσης θα επίλυε ίσως αρκετά προβλήματα σε σχέση με την εφαρμογή καινοτομιών στο κυπριακό εκπαιδευτικό περιβάλλον. Ήδη στα Αναλυτικά Προγράμματα Δημοτικής Εκπαίδευσης (1996) αναφέρεται ότι:

«ο δάσκαλος της τάξης έχει ένα σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στη συνολική αξιολόγηση που γίνεται για το Αναλυτικό Πρόγραμμα, για νέες μεθόδους διδασκαλίας, για νέα τεχνολογικά μέσα που εισάγονται στην εκπαίδευση και γενικά για οποιοδήποτε νεοτερισμό» (σ. 33).

Επομένως, το τυπικό πλαίσιο ανάπτυξης έρευνας δράσης έχει τεθεί. Απομένει να προχωρήσουμε σε ουσιαστική υλοποίηση ενός τέτοιου θεσμού που θα οδηγήσει σε ποιοτική βελτίωση των πρακτικών που εφαρμόζονται.

Αλληλογραφία

Για τις πλήρεις βιβλιογραφικές αναφορές μπορείτε να απευθυνθείτε στην επιτροπή έκδοσης του δελτίου, στην ηλεκτρονική διεύθυνση i.savvides@cvtanet.com.cy

ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΕΝΑ ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισηγητές

Κωνσταντίνος Μιχαήλ, Ιωάννης Σαββίδης, Μάριος Στυλιανίδης, Ανδρέας Τσιάκκικρος, Υποψήφιοι Διδάκτορες Εκπαιδευτικής Διοίκησης στο Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Ο σκοπός της επιθεώρησης όπως εκφράζεται μέσα από τα σχετικά νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις λειτουργίες των εκπαιδευτικών συστημάτων, κατά κανόνα τοποθετείται ανάμεσα στο – συχνά ασαφές – δίπολο: **βελτίωση** του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου και **αποτίμηση** της προσφοράς του έργου αυτού. Ωστόσο, ενώ φαίνεται να εξασφαλίζεται συναίνεση σε σχέση με τους σκοπούς της επιθεώρησης, είναι δύσκολο να προταθεί και εφαρμοσθεί ένα σύστημα που να διασφαλίζει ταυτόχρονα την ανάπτυξη του συστήματος και των εκπαιδευτικών που το υπηρετούν και ταυτόχρονα να καθιστά υπέγγρα τα ίδια τα πρόσωπα για τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Η αντίληψη που υιοθετείται στην παρούσα πρόταση είναι **μετασχηματιστικού** χαρακτήρα, καθώς δεν αντιτίθεται στην ύπαρξη του θεσμού, αλλά βασίζεται στην ιδέα ότι τα εκπαιδευτικά, κοινωνικά, πολιτικά και επιστημονικά δεδομένα της εποχής μας συνηγορούν στην πρόκληση **αλλαγών** σε σχέση με τη θεωρητική – φιλοσοφική βάση της επιθεώρησης, αλλά και σε σχέση με τις πρακτικές που χρησιμοποιούνται σε αυτήν. Η εναλλακτική πρόταση που αναπτύσσεται στην παρούσα εργασία στηρίζεται στην ιδέα ότι πρωταρχικός σκοπός της επιθεώρησης είναι να οδηγήσει το εκπαιδευτικό σύστημα στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης με ταυτόχρονη ανάπτυξη ενός αισθήματος υπεγγυότητας και ατομικής και συλλογικής ευθύνης για τα αποτελέσματα του εκπαιδευτικού έργου που επιτελείται στα σχολεία. Η κατεύθυνση αυτή προσδίδει στην πρόταση ένα **οικοδομιστικό** χαρακτήρα, καθώς το ζητούμενο αποτέλεσμα οικοδομείται μέσα από μια διαδικασία συλλογικής προσπάθειας και διαλόγου, όπου αξιοποιούνται πολλαπλές πηγές αναφοράς και προϋπάρχουσες εμπειρίες πολλών προσώπων.

Προτείνεται ένα σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου, το οποίο φιλοδοξεί να προάγει την παροχή υποστήρι-

ξης στο έργο των εκπαιδευτικών, τη δημοκρατικότητα και τη συμμετοχικότητα κατά τη διαδικασία της αποτίμησης της αξίας του έργου τους, την πολυσυλλεκτικότητα κατά τη συλλογή πληροφοριών και τη διαφάνεια κατά τη διαδικασία κατάθεσης κρίσεων. Οι προτεινόμενες αλλαγές που αφορούν το θεσμό της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου εξαρτώνται και σχετίζονται και με αλλαγές που αφορούν τη γενικότερη δομή του συστήματος, ώστε να ακολουθείται μια συνέπεια στη φιλοσοφία που τη διαπνέει. Οι εισηγητές του σχεδίου θεωρούν πως το προτεινόμενο σχέδιο θα συμβάλει στην ανάπτυξη ενός αισθήματος εμπιστοσύνης προς το θεσμό της επιθεώρησης, το οποίο αίσθημα φαίνεται να υπονομεύεται σε μεγάλο βαθμό από τα ισχύοντα δεδομένα του θεσμού στο Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα.

Προτεινόμενο σύστημα αξιολόγησης και η λογική που το διέπει

Φιλοσοφία – βασικές αρχές – πρόνοιες

- ❖ Το προτεινόμενο σύστημα αφορά όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.
- ❖ Έχει περισσότερο αναπτυξιακή κατεύθυνση, αλλά σε αυτό ενσωματώνονται και στοιχεία που αποσκοπούν στην εμπέδωση ενός αισθήματος υπευθυνότητας, αντικειμενικότητας και αξιοπιστίας. Η διαφάνεια αποτελεί βασικό συστατικό στοιχείο του συστήματος.
- ❖ Η αξιολόγηση αντιμετωπίζεται ως μια επαγγελματική δραστηριότητα η οποία καλλιεργεί αισθήματα συναδελφικότητας και συλλογικότητας.
- ❖ Γίνεται αξιοποίηση τόσο της διαμορφωτικής, όσο και της τελικής αξιολόγησης.
- ❖ Εισάγεται ο θεσμός του σχολικού συμβούλου – μέντορα με την εμπλοκή του στην όλη διαδικασία, όχι όμως για να αξιολογεί αλλά για να στηρίζει, να συμβουλεύει και να καθοδηγεί τον εκπαιδευτικό στην εκτέλεση του εκπαιδευτικού του έργου.
- ❖ Εφαρμόζεται η πολυσυλλεκτικότητα στην άντληση πληροφοριών για σκοπούς αξιολόγησης (παρακολούθηση διδασκαλίας, αυτοαξιολόγηση, παρουσίαση χαρτοφυλακίου αξιολόγη-

σης, κέντρα αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγών).

- ❖ Προτείνονται διαφορετικές διαδικασίες αξιολόγησης των εκπαιδευτικών λειτουργιών που δεν κατέχουν θέσεις προαγωγής, από τους εκπαιδευτικούς που κατέχουν θέσεις προαγωγής.
- ❖ Επιχειρείται η αριθμητική αποτίμηση της αξίας του κάθε εκπαιδευτικού έργου με τη βοήθεια συγκεκριμένων δεικτών.
- ❖ Ο διευθυντής του σχολείου εμπλέκεται ενεργά στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευτικών του σχολείου του.
- ❖ Οι εκπαιδευτικοί εμπλέκονται πιο ενεργά στη διαδικασία αξιολόγησης τόσο των ιδίων, όσο και της σχολικής τους μονάδας.
- ❖ Εισάγεται η διαδικασία της διμερούς αξιολόγησης, της αξιολόγησης δηλαδή του εκπαιδευτικού από δύο διαφορετικούς αξιολογητές η βαρύτητα της αξιολόγησης των οποίων διαφέρει ανάλογα.
- ❖ Όλα τα έντυπα αξιολόγησης και παρακολούθησης της διδασκαλίας κοινοποιούνται στον ενδιαφερόμενο ο οποίος και έχει το δικαίωμα να τα σχολιάσει γραπτώς.
- ❖ Παρέχεται σε κάθε αξιολογούμενο εκπαιδευτικό λειτουργό η δυνατότητα να προσβάλλει το περιεχόμενο του εντύπου της τελικής αξιολόγησης με προσφυγή σε Ανεξάρτητη Αναθεωρητική Επιτροπή.
- ❖ Εισάγεται ο θεσμός των κέντρων αξιολόγησης, όπου οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί που επιθυμούν να προαχθούν σε ανώτερες θέσεις θα αποκτήσουν πιστοποίηση μετά από σχετικές δοκιμασίες.
- ❖ Καθορίζεται ως προαπαιτούμενη, μια επαγγελματική και ακαδημαϊκή κατάρτιση για όσους θα ασκούν καθήκοντα που αντιστοιχούν στις θέσεις προαγωγής, ώστε να εξασφαλίζεται συλλογική ομοιομορφία στις ακολουθούμενες πρακτικές. Η πολιτεία θα επωμίζεται την κύρια ευθύνη για την προσφορά των κατάλληλων προγραμμάτων.
- ❖ Εισάγεται ο θεσμός της αξιολόγησης της σχολικής μονάδας ο οποίος απο-

βλέπει στη συντονισμένη και προγραμματισμένη αναπτυξιακή προσπάθεια των μονάδων και μετρά στον υπολογισμό της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προάγοντας το αίσθημα της συλλογικής ευθύνης.

Σκοποί της αξιολόγησης στο προτεινόμενο σχέδιο

Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών λειτουργιών και των σχολικών μονάδων αποβλέπει:

1. Στην ποιοτική βελτίωση και ανάπτυξη του δημόσιου σχολείου:
 - 1.1. Στην ποιοτική βελτίωση και ανάπτυξη της διδασκαλίας και της μάθησης.
 - 1.2. Στην ποιοτική βελτίωση και ανάπτυξη της οργάνωσης και διεύθυνσης του δημόσιου σχολείου.
 - 1.3. Στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προσωπικού.
2. Στη διάγνωση τυχόν αδυναμιών και ελλείψεων και στη παροχή διορθωτικών μέτρων για τη θεραπεία τους.
3. Στη διαπίστωση, αποτίμηση και προσδιορισμό του βαθμού της καταλληλότητας των εκπαιδευτικών λειτουργιών για προαγωγή.
4. Στη διαπίστωση της καταλληλότητας των εκπαιδευτικών λειτουργιών που τελούν επί δοκιμασία για μονιμοποίηση στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

Θέσεις που προνοούνται στο προτεινόμενο σχέδιο

- ➔ Αξιολογητής
- ➔ Διευθυντής σχολικής μονάδας
- ➔ Βοηθός διευθυντής σχολικής μονάδας
- ➔ Σχολικός σύμβουλος - μέντορας
- ➔ Εκπαιδευτικός

Μέσα συλλογής πληροφοριών για την αξιολόγηση

- Έντυπα αξιολόγησης (βασίστηκαν σε προηγούμενες προτάσεις αξιολόγησης των εκπαιδευτικών λειτουργιών που δεν εφαρμόστηκαν και στη διεθνή βιβλιογραφία, προσαρμοσμένα στην κυπριακή πραγματικότητα)

- Χαρτοφυλάκια αξιολόγησης

- Έντυπο αυτοαξιολόγησης
- Προσωπικές πληροφορίες
- Πληροφορίες επαγγελματικής ανάπτυξης
- Διδακτικά επιτεύγματα

- Διοικητικά επιτεύγματα (για τους διοικητικούς)
- Συμβουλευτικά επιτεύγματα (για σχολικούς συμβούλους - μέντορες)

Επισκέψεις και διαδικασίες αξιολόγησης

Στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών λειτουργιών συμμετέχουν :

Δύο αξιολογητές:

- Ο οικείος αξιολογητής.
- Ο διευθυντής του σχολείου (ή ο 2ος αξιολογητής για τους διευθυντές).

Ως πηγές πληροφόρησης χρησιμοποιούνται:

- Τα έντυπα παρακολούθησης - παρατήρησης διδασκαλίας του τρέχοντος σχολικού έτους.
- Το προσωπικό του χαρτοφυλάκιο και η παρουσίασή του προς τον αξιολογητή.
- Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της σχολικής μονάδας.

Για την αξιολόγηση των **εκπαιδευτικών, βοηθών διευθυντών και σχολικών συμβούλων - μεντόρων**, κάθε ένας από τους συμμετέχοντες στην επιθεώρηση του εκπαιδευτικού λειτουργού, είναι υποχρεωμένος να τον επιθεωρήσει μια τουλάχιστον φορά σε κάθε ένα από τα δύο τετράμηνα του σχολικού έτους και να συντάξει μέχρι το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιουνίου του ίδιου σχολικού έτους το έντυπο αξιολόγησης. Στις περιπτώσεις αξιολόγησης των διευθυντών σχολείων οι αξιολογητές επισκέπτονται τη σχολική μονάδα δύο φορές το χρόνο και αφιερώνουν χρόνο για ικανοποιητική παρακολούθηση του έργου του εντός της σχολικής μονάδας. Κατά την παρουσίαση του έργου του διευθυντή διεξάγεται μικρή συνεδρία και αν κριθεί σκόπιμο από τους αξιολογητές γίνεται και παρακολούθηση συνεδρίας της ολομέλειας του προσωπικού ή της διευθυντικής ομάδας.

Πριν και μετά από κάθε παρατήρηση διδασκαλίας - επιθεώρηση του έργου των **εκπαιδευτικών**, λαμβάνεται πρόνοια, με ευθύνη του αξιολογητή και του διευθυντή, για συζήτηση με τον αξιολογούμενο εκπαιδευτικό, σε κάθε επιθεώρηση του εκπαιδευτικού, καθένας από τους αξιολογητές συμπληρώνει **ΕΝΤΥΠΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ** το οποίο έχει την ευχέρεια να επιλέξει.

Για την παρακολούθηση του έργου των λειτουργιών που υπηρετούν από θέση

προαγωγής, κατά τη διάρκεια της πρώτης επίσκεψης κάθε εκπαιδευτικός λειτουργός παρουσιάζει γραπτά ή προφορικά τον προγραμματισμό του σε σχέση με τα καθήκοντά του. Κατά τη διάρκεια της μικρής συνεδρίας της δεύτερης επίσκεψης παρουσιάζει το προσωπικό του χαρτοφυλάκιο στο οποίο περιλαμβάνει τεκμήρια για τη δράση του στη σχολική μονάδα.

Η αξιολόγηση - αριθμητική αποτίμηση του έργου των εκπαιδευτικών διενεργείται κάθε άρτιο έτος υπηρεσίας του εκπαιδευτικού, αρχίζοντας από το έκτο μέχρι τη συμπλήρωση δεκατεσσάρων ετών υπηρεσίας και ύστερα κάθε τρία χρόνια. Για τους υπηρετούντες από θέση προαγωγής το έντυπο βαθμολογίας συμπληρώνεται στα έτη με άρτιο αριθμό για τους λειτουργούς των οποίων η προαγωγή έγινε σε έτος με περιττό αριθμό και σε περιττό αριθμό για τους εκπαιδευτικούς λειτουργούς των οποίων η προαγωγή έγινε σε έτος με άρτιο αριθμό. Στα ενδιάμεσα χρόνια γίνονται αξιολογήσεις των εκπαιδευτικών με βάση την ίδια διαδικασία, οι οποίες είναι διαμορφωτικού χαρακτήρα. Το έντυπο διαμορφωτικής αξιολόγησης συμπληρώνεται κάθε χρόνο ανεξάρτητα από το αν ο αξιολογούμενος εκπαιδευτικός λειτουργός θα έχει βαθμολογία.

Η αξιολόγηση της σχολικής μονάδας συνδυάζει στοιχεία διαμορφωτικής και τελικής αξιολόγησης και διενεργείται ανά διετία. Στην αρχή του σχολικού έτους καταρτίζεται σε συνεδρία προσωπικού ο προγραμματισμός της σχολικής μονάδας και σε κοινή συνεδρία με τον οικείο αξιολογητή αυτός οριστικοποιείται. Μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο του Δεκεμβρίου επισκέπτεται το σχολείο τριμελές κλιμάκιο αξιολογητών και αξιολογείται ο βαθμός υλοποίησης του προγραμματισμού, ενώ εντοπίζονται ιδιαίτερες αδυναμίες και δυσκολίες που έχουν παρουσιαστεί. Κατά το τελευταίο τετράμηνο το ίδιο κλιμάκιο επισκέπτεται και πάλι το σχολείο τη φορά αυτή για να αξιολογήσει το βαθμό υλοποίησης του συνολικού προγραμματισμού και τα συνολικά αποτελέσματα της σχολικής μονάδας. Το τριμελές κλιμάκιο αξιολόγησης ετοιμάζει έκθεση αξιολογώντας όλους τους παράγοντες που επηρέασαν θετικά ή αρνητικά το έργο που επιτελέστηκε και εξάγει γενικά συμπεράσματα για την ποιότητα της εργασίας κάνοντας συγκεκριμένες εισηγήσεις για βελτίωση. Με βάση τα αποτελέσματα της έκθεσης αυτής γίνεται ο προγραμματισμός τόσο για την επόμενη, όσο

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ ΝΕΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Όπως είχαμε προαναγγείλει, εγκαινιάζουμε στο παρόν δελτίο μια νέα στήλη, στην οποία θα παρουσιάζονται νέες εκδόσεις βιβλίων ή δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά από μέλη του Ομίλου μας. Η εκδοτική επιτροπή αναμένει ότι τα μέλη θα συνεχίσουν να αποστέλλουν περιλήψεις νέων εκδόσεων σχετικών με την Εκπαιδευτική Διοίκηση ή των δικών τους δημοσιεύσεων για συμπερίληψή τους στα επόμενα δελτία του Κ.Ο.Ε.Δ.

Menon E. M. & Christou, C. (2002) Perceptions of future and current teachers on the organization of elementary schools: a dissonance approach to the investigation of job satisfaction. *Educational Research*, 44(1), 97-110.

Το άρθρο παρουσιάζει τα αποτελέσματα έρευνας που αφορά το βαθμό ικανοποίησης των εν υπηρεσία δασκάλων και υποψήφιων δασκάλων του Πανεπιστημίου Κύπρου σε θέματα διοίκησης και οργάνωσης της εκπαίδευσης στην Κύπρο. Η συλλογή στοιχείων έγινε μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο συμπληρώθηκε από δείγμα εν υπηρεσία δασκάλων και υποψήφιων δασκάλων το εαρινό εξάμηνο του 2000. Οι κύριες διαστάσεις της σχολικής οργάνωσης, όπως διαφάνηκαν μετά από παραγοντική ανάλυση, ήταν οι ακόλουθες: ρόλος του διευθυντή, οργάνωση σχολείου, σχολικό κλίμα, υποκίνηση εκπαιδευτικών/ συνθήκες εργασίας, ρόλος του επιθεωρητή, ρόλος του δασκάλου. Ακολούθησε σύγκριση του βαθμού ικανοποίησης των εν υπηρεσία και υποψήφιων δασκάλων σε σχέση με τους πιο πάνω παράγοντες. Τα κύρια αποτελέσματα ήταν τα ακόλουθα: Ο βαθμός ικανοποίησης των δύο ομάδων διέφερε σημαντικά ως προς τους πρώτους τέσσερις παράγοντες. Οι υποψήφιοι δάσκαλοι παρουσίαζαν χαμηλότερες τιμές από τους εν υπηρεσία δασκάλους στους παράγοντες «ρόλος του διευθυντή», «οργάνωση σχολείου και σχολικό κλίμα», και ψηλότερες στον παράγοντα «υποκίνηση εκπαιδευτικών/ συνθήκες εργασίας». Οι προσδοκίες των υποψήφιων δασκάλων σε σχέση με τον τελευταίο

παράγοντα αναμένεται να λειτουργήσουν ως πιθανή αιτία μελλοντικής επαγγελματικής δυσαρέσκειας. Επίσης, η απαισιοδοξία που τους χαρακτηρίζει σε σχέση με τους τρεις πρώτους παράγοντες αναμένεται να επηρεάσει αρνητικά τον αρχικό ενθουσιασμό για την εργασία τους. Το άρθρο κλείνει με εισηγήσεις για μείωση των διαφορών μεταξύ των προσδοκιών των υποψήφιων δασκάλων και της σχολικής πραγματικότητας, όπως αυτή ορίζεται από τους εν υπηρεσία συναδέλφους τους. Συγκεκριμένα, προτείνεται η βελτίωση της επαγγελματικής προετοιμασίας των φοιτητών δασκάλων και η συμπερίληψη του προπτυχιακού μαθήματος Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης στα υποχρεωτικά μαθήματα του προγράμματος σπουδών παιδαγωγικών τμημάτων.

Tsiakkiros, A., & Pashiardis, P. (2002). Strategic planning and education: The case of Cyprus. *The International Journal of Educational Management*, 16 (1), 6-17.

Περίληψη

Ο σκοπός του άρθρου είναι να εξετάσει κατά πόσο η διαδικασία του στρατηγικού σχεδιασμού μπορεί να εφαρμοστεί αποτελεσματικά στο Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα. Αρχικά εξετάζεται η έννοια της διαδικασίας και η γενική της φιλοσοφία. Στη συνέχεια, διερευνώνται τα βασικά στοιχεία του στρατηγικού σχεδιασμού που είναι η στρατηγική ανάλυση, η στρατηγική επιλογή και η εφαρμογή της στρατηγικής. Ακολούθως, γίνεται αναφορά στην εφαρμογή της διαδικασίας αυτής στην εκπαίδευση, επιχειρείται μια σύγκριση μεταξύ του τομέα των επιχειρήσεων και της εκπαίδευσης και ταυτόχρονα εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο μπορεί να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η συγκεκριμένη διαδικασία στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Γίνεται, επίσης, μια σύντομη αναφορά στο ιστορικό υπόβαθρο του Κυπριακού Εκπαιδευτικού Συστήματος και τέλος, προτείνεται ένα στρατηγικό σχέδιο το οποίο μπορεί να υιοθετηθεί για το εκπαιδευτικό σύστημα της Κύ-

πρου. Όλες αυτές οι πτυχές διερευνώνται μέσω της ανασκόπησης της σχετικής βιβλιογραφίας και της επαγγελματικής εμπειρίας των συγγραφέων.

Λέξεις-κλειδιά

στρατηγικός σχεδιασμός, στρατηγική ανάλυση, στρατηγική επιλογή, εφαρμογή στρατηγικής, περιβαλλοντική ανάλυση, Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα

Παρουσίαση Βιβλίου: "International Perspectives on Educational Leadership".

Από το Μιχάλη Σωκράτους, Εκπαιδευτικό

Ο κόσμος γίνεται ολοένα και μικρότερος στις μέρες μας. Η γη πλέον είναι ένα οικουμενικό χωριό. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο περισσότεροι άνθρωποι τείνουν να χρησιμοποιούν συγκριτικές μεθόδους, έτσι ώστε να μαθαίνουν από αυτά που εφάρμοσαν κάποιιοι σε άλλα μέρη του κόσμου, σχετικά με την εκπαιδευτική διοίκηση ή και οτιδήποτε άλλο.

Μέσα σ' αυτό το συγκεκριμένο αναπτύσσεται και λειτουργεί το βιβλίο "International Perspectives on Educational Leadership", το οποίο εκδόθηκε από το Συμβούλιο Εκπαιδευτικής Διοίκησης της Κοινοπολιτείας και το Κέντρο Εκπαιδευτικής Διοίκησης του Πανεπιστημίου του Χογκ Κονγκ. Την επιμέλεια της έκδοσης είχε ο αναπληρωτής καθηγητής του Πανεπιστημίου Κύπρου στην εκπαιδευτική διοίκηση Πέτρος Πασιαρδής.

Το βιβλίο αποτελείται από εννιά κεφάλαια. Το πρώτο είναι εισαγωγικό, γράφτηκε από τον Πέτρο Πασιαρδή και παρουσιάζει τις ανάγκες του σύγχρονου κόσμου πάνω σε θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης. Τα άλλα οχτώ κεφάλαια παρουσιάζουν θέματα που αφορούν την ιστορική εξέλιξη, φιλοσοφικές αρχές, διλήμματα και πρακτικές εφαρμογές της εκπαιδευτικής διοίκησης σε οχτώ χώρες της Κοινοπολιτείας αντίστοιχα. Οι χώρες αυτές με τη σειρά που παρουσιάζονται στο βιβλίο είναι η Αυστραλία, ο Καναδάς, η Κύπρος, το Χογκ Κονγκ, η Μάλτα, η Νέα

Ζηλανδία, η Νότια Αφρική και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Πιο αναλυτικά, στο δεύτερο κεφάλαιο η Keith Maynard και ο Peter Hodge παρουσιάζουν την εμπειρία της Αυστραλίας. Κάνουν μια περιδιάβαση από τα ιδιωτικά σχολεία που ιδρύθηκαν στην Αυστραλία αμέσως μετά την αποικισμό μέχρι το 1870 και όλες τις προσπάθειες που έγιναν, για να τεθούν κάποια σχολεία υπό κρατικό/δημόσιο έλεγχο. Οι συγγραφείς θέτουν τον αναγνώστη αντιμέτωπο με θέματα φιλοσοφικά, όπως τη φύση του σχολείου, τη διαδικασία της μάθησης, τη φύση της διοίκησης, τις προσδοκίες των πελατών (μαθητές, γονείς, εργοδότες, κλπ.) κ.ά. Επίσης παρουσιάζουν πρακτικές για να βοηθήσουν τους εν ενεργεία ηγέτες αλλά και διαδικασίες που να προετοιμάζουν τα άτομα για να γίνουν ηγέτες. Τέλος, οι συγγραφείς κάνουν κάποιες προβλέψεις για το μέλλον της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο ο Corrie Giles παρουσιάζει την εμπειρία του Καναδά. Κάνει αναφορά στις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα στον Καναδά τα τελευταία 10 χρόνια και αφορούσαν μεταξύ άλλων και θέματα ηγεσίας. Γίνεται λόγος για σύγχρονες έννοιες, των τελευταίων 5 χρόνων, όπως λογοδότηση ή υπεγγυότητα (accountability), απόδοση ή επάρκεια (efficiency), μετασχηματιστική ηγεσία (transformational management) κ.ά.

Στο τέταρτο κεφάλαιο η Μαρία Γεωργίου, η Όλγα Παπαγιάννη, ο Ιωάννης Σαββίδης και ο Πέτρος Πασιαρδής παρουσιάζουν την περίπτωση της Κύπρου. Θέτουν κάποια βασικά ερωτήματα όπως: Ποια είναι η προοπτική της εκπαίδευσης σε μικρές χώρες όπως την Κύπρο, τον 21ο αιώνα; Πώς η Κύπρος μπορεί να ανταποκριθεί στην παγκοσμιοποίηση τη στιγμή που αντιμετωπίζει σοβαρά τοπικά προβλήματα, όπως η τουρκική κατοχή; Στο κεφάλαιο αυτό, επίσης, γίνεται σύντομη ιστορική αναδρομή στο κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα τόσο στο μακροεπίπεδο όσο και στο μικροεπίπεδο. Τέλος, αναφέρονται σημαντικά θέματα όπως: η προαγωγή στο βαθμό του διευθυντή σχολείου, ο ρόλος της επιθεώρησης, τα καθήκοντα των διευ-

θυντών σχολείων, ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ανέλιξη, τα εθνικά επίπεδα, το μέλλον της κυπριακής εκπαίδευσης, κ.ά.

Στο πέμπτο κεφάλαιο ο Kam-Cheung Wong παρουσιάζει τα εκπαιδευτικά δρώμενα στο Χογκ Κονγκ. Ο συγγραφέας ασχολείται με θέματα που αφορούν την προετοιμασία και την εκπαίδευση που πρέπει να έχει κάποιος/α για να γίνει ηγέτης σχολικής μονάδας στο Χογκ Κονγκ. Επίσης ασχολείται με θέματα συγκεντρωτισμού και αποκέντρωσης της εξουσίας και αυτονομίας της σχολικής μονάδας.

Στο έκτο κεφάλαιο ο Christopher Bezzina παρουσιάζει την περίπτωση της Μάλτας. Πραγματεύεται έννοιες όπως διοίκηση (administration), διαχείριση (management) και ηγεσία (leading). Ο συγγραφέας υποστηρίζει πως η κοινωνία πλέον έχει ανάγκη μιας περισσότερο προσωποκεντρικής ηγεσίας, ενός νέου τρόπου σκέψης. Κάνει αναφορά σε έννοιες όπως αυθεντική εκπαιδευτική ηγεσία στηριζόμενη σε ανθρώπινες αξίες, αυθεντική μάθηση στα πλαίσια μιας αυτόνομης σχολικής μονάδας που λειτουργεί ως κοινότητα μαθητών, κ.ά.

Στο έβδομο κεφάλαιο ο Joe Howse και ο Reynold Macpherson παρουσιάζουν την εμπειρία της Νέας Ζηλανδίας. Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά σε θέματα στρατηγικού σχεδιασμού και εκπαιδευτικής πολιτικής που εφαρμόστηκαν στη Νέα Ζηλανδία τη δεκαετία 1984-1994. Οι συγγραφείς κάνουν παραπομπές σε έρευνα που διεξήγαγαν και παρουσιάζουν μεθόδους, τακτικές, επίπεδα και πρακτικές που εφαρμόστηκαν και προβαίνουν σε σχετική αξιολόγησή τους.

Στο όγδοο κεφάλαιο ο Thomas Charles Bisschoff παρουσιάζει το όραμα της Νότιας Αφρικής στην εκπαιδευτική διοίκηση. Ο συγγραφέας επιχειρεί να τοποθετήσει την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που έλαβε χώρα στη Νότια Αφρική μέσα στα πλαίσια του Απαρτχάιντ. Αναφέρει επίσης πως για να επιτύχει μια καινοτομία πρέπει να είναι συστηματική και να υπάρχει αρμονία μεταξύ του οράματος της αλλαγής με την καθημερινότητα και την

πρακτική της εφαρμογής. Αναπτύσσονται θέματα σ' αυτό το κεφάλαιο όπως: συνεργατική εκπαίδευση και διοίκηση, συμμετοχικότητα και συνεργασία, στρατηγική ανάπτυξη, δομές στους οργανισμούς, ανθρώπινο δυναμικό, επικοινωνία, κ.ά.

Στο τελευταίο κεφάλαιο η Angela Thody παρουσιάζει την εμπειρία του Ηνωμένου Βασιλείου. Κάνει αναφορά στην αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας της, η οποία ξεκίνησε από το 1986 και οδήγησε στην αυτονομία της σχολικής μονάδας και στην αποκέντρωση. Γίνεται αναφορά σε θέματα όπως: αξιολόγηση, πληρωμή με βάση τα αποτελέσματα, λογοδότηση και υπεγγυότητα, αποτελεσματικότητα, σχολική επάρκεια, αναλυτικό πρόγραμμα και κατευθυντήριες γραμμές, κ.ά.

Συνοψίζοντας, το βιβλίο αυτό αποτελεί μια περιδιάβαση στο χώρο της Κοινοπολιτείας και μια φωτογράφιση σημαντικών γεγονότων που συνέβησαν σ' αυτό το χώρο σε θέματα εκπαιδευτικής ηγεσίας και πολιτικής. Το βιβλίο αυτό είναι χρήσιμο τόσο για διευθυντές σχολικών μονάδων, όσο και για εκπαιδευτικούς αλλά και άλλους λειτουργούς που ασχολούνται με θέματα παιδείας. Το βιβλίο διατίθεται από τον Ταμία του Κ.Ο.Ε.Δ. Ανδρέα Τσιάκκιο.

Παρουσίαση Βιβλίου: «Η γυναίκα στην εκπαιδευτική διοίκηση».

Από το Μιχάλη Σωκράτους, Εκπαιδευτικό

Το βιβλίο «Η γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση» εκδόθηκε το 2002 από τον Κυπριακό Όμιλο Εκπαιδευτικής Διοίκησης (ΚΟΕΔ) και την επιμέλειά του είχαν οι Πέτρος Πασιαρδής και Γιάννης Σαββίδης. Ουσιαστικά το βιβλίο αυτό περιλαμβάνει επτά ομιλίες που παρουσιάστηκαν στο συνέδριο που οργάνωσε ο ΚΟΕΔ τον Απρίλη του 2002 με θέμα τη γυναίκα στην εκπαιδευτική διοίκηση.

Παρόλο που ο αριθμός των γυναικών στην εκπαίδευση είναι υψηλός και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία, οι άντρες ανελίσσονται γρηγορά και μάλιστα από τα πρώτα κιόλας χρόνια του διορισμού τους. Ως εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυ-

ναικών αναφέρονται τα κοινωνικά στερεότυπα, η φροντίδα των παιδιών και η αδυναμία πολλών γυναικών να εργάζονται πολλές ώρες εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Με βάση αυτό το σκεπτικό έγιναν επτά ομιλίες στο σχετικό συνέδριο που οργάνωσε ο ΚΟΕΔ. Το πλήρες κείμενο των παρουσιάσεων υπάρχει σ' αυτό το βιβλίο.

Η πρώτη παρουσίαση έγινε από τη δρ. Kholaka Constance Moloji, από τη Νότια Αφρική. Η δρ. Moloji ανέπτυξε το θέμα: "I'm a woman! I'm black! I'm a leader: A case study". Στην παρουσίασή της διερευνά τις στρατηγικές μετασχηματισμού και αλλαγής στο εκπαιδευτικό σύστημα της Νότιας Αφρικής από την περίοδο του Apartheid και μετά, μέσα από τα δικά της μάτια ως ερευνήτριας και γυναίκας στη χώρα αυτή αναλύοντας τη συνεισφορά των γυναικών ως ηγετών.

Η Rosalind Morton από την Αγγλία παρουσίασε το θέμα: "A walking phenomenon? Women in Educational Leadership in England within a Performance Culture", κάνοντας έτσι μια προσπάθεια να εξετάσει το ρόλο των γυναικών στο εκπαιδευτικό σύστημα της Αγγλίας και να παρουσιάσει θέματα που έχουν σχέση με την ισότητα των δυο φύλων σε διοικητικές θέσεις.

Η Κούλα Κουρσάρου, επιθεωρήτρια Δημοτικής Εκπαίδευσης στην Κύπρο, ανέπτυξε το θέμα: «Η εμπλοκή της γυναίκας στην εκπαιδευτική διοίκηση της Κύπρου: Μύθος ή Πραγματικότητα» και η Φραντζέσκα Εμμανουήλ, διευθύντρια δημοτικού σχολείου της Κύπρου, ανέπτυξε το θέμα: «Η γυναίκα στην εκπαιδευτική διοίκηση της Κύπρου: Από την οργάνωση της τάξης στη διοίκηση σχολείου. Μια προσωπική εμπειρία». Και στα δύο θέματα που αναπτύχθηκαν παρουσιάζουν τις προσωπικές τους εμπειρίες και μαρτυρίες σχετικά με την καριέρα τους στον ανδροκρατούμενο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης της Κύπρου.

Η Hemlata Talesra από την Ινδία ανέπτυξε το θέμα: "Status and Empowerment of Women in Educational Leadership". Η ομιλήτρια παρουσίασε την εμπειρία των Ινδιών,

μιας από τις πολυπληθέστερες χώρες του κόσμου, σε θέματα που έχουν σχέση με τη χειραφέτηση των γυναικών και πώς αυτές μπορούν να ενισχυθούν μέσα από την κατάλληλη προετοιμασία και μόρφωση για να αναλάβουν ηγετικές θέσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Η δρ. Αναστασία Αθανασούλα-Ρέππα, μέσα από τη δική της εισήγηση που έχει τίτλο «Το ζήτημα των ίσων ευκαιριών, στην ελληνική εκπαιδευτική διοίκηση. Προβλήματα - τάσεις και προοπτικές», επιχειρεί να χαρτογραφήσει την ελληνική πραγματικότητα σε ζητήματα σχετικά με την ισότητα ευκαιριών στον τομέα της Εκπαιδευτικής Διοίκησης. Όπως αναφέρει σχετικά, αν και η έρευνα γύρω από το αντικείμενο είναι πενιχρή, καταβάλλεται ιδιαίτερη προσπάθεια να δοθεί όσο γίνεται πιο ακριβής η εικόνα της πραγματικότητας, μέσα από θεωρητικές προσεγγίσεις και στατιστικά δεδομένα, σε συνδυασμό με μια διεπιστημονική προσέγγιση που αποτελεί ταυτόχρονα επιστημονικό εργαλείο και κίνητρο ανάπτυξης του ερευνητικού πεδίου, γύρω από το σχετικό αντικείμενο.

Τέλος στο βιβλίο αυτό παρουσιάζεται η έρευνα που διεξήγαγαν οι μεταπτυχιακές φοιτήτριες του Πανεπιστημίου Κύπρου του προγράμματος Εκπαιδευτικής Διοίκησης, Κάκια Αγγελίδου, Μαρία Γεωργίου, Μαρία Ξενοφώντος και Μαρία Παπαϊωάννου. Το θέμα της έρευνας ήταν: «Γυναίκα και Εκπαιδευτική Διοίκηση στην Κύπρο: Διερεύνηση της Προοπτικής "VERSUS" Vs ANDROGYNOUS». Η έρευνα παρουσιάζει στοιχεία που αποδεικνύουν πως στην Κύπρο η παρουσία των γυναικών σε θέσεις κλειδιά στο εκπαιδευτικό σύστημα δε διαφέρει από την εικόνα άλλων ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων. Συγκεκριμένα, ενώ οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση της Κύπρου, τις ηγετικές θέσεις κατέχουν μόνο το 20-25% περίπου.

Συνοψίζοντας, το βιβλίο αυτό παρουσιάζει τη θέση της γυναίκας στην Εκπαιδευτική Διοίκηση τόσο στον κυ-

Ιστοσελίδα

Πρόσφατα ο Κοινοπολιτειακός Σύνδεσμος Εκπαιδευτικής Διοίκησης (CCEAM) απέκτησε τη δική του ιστοσελίδα στο διαδίκτυο στην παρακάτω διεύθυνση www.websol.co.nz/cceam/default.shtml

Η ιστοσελίδα φιλοξενεί πληροφορίες που αφορούν το ιστορικό του Συνδέσμου, τα μέλη του, εκδόσεις και συνέδρια που διοργανώνει. Πρόθεση του Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης (ΚΟΕΔ) είναι η δημιουργία και δικής του ιστοσελίδας. Για το σκοπό αυτό παρακαλούνται όσα από τα μέλη του Ομίλου κατέχουν την απαραίτητη τεχνογνωσία και ενδιαφέρονται να συμβάλουν σ' αυτή την προσπάθεια να επικοινωνήσουν με το Γιάννη Σαββίδη στη διεύθυνση:

i.savvides@cytanet.com.cy

Συνέδριο του CCEAM στη Σουηδία

Από τις 23 μέχρι τις 25 προσεχούς Σεπτεμβρίου το CCEAM διοργανώνει στην Umea της Σουηδίας συνέδριο με θέμα: "Exploring new horizons in school leadership for democratic schools".

Ο Κυπριακός Όμιλος Εκπαιδευτικής Διοίκησης (ΚΟΕΔ) και το Πανεπιστήμιο Κύπρου θα εκπροσωπηθούν στο συνέδριο από μέλη του διοικητικού συμβουλίου του Ομίλου και από μεταπτυχιακούς φοιτητές οι οποίοι θα παρουσιάσουν εργασίες τους.

Για περαιτέρω πληροφορίες αποταθείτε στην ιστοσελίδα του συνεδρίου, στη διεύθυνση:

www.pol.umu.se/CCEAM2002

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Πριν από λίγους μήνες υποβλήθηκε στο Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού η πιο κάτω πρόταση για μόρφωση και κατάρτιση των στελεχών του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου την οποία και παρουσιάζουμε αυτούσια για περαιτέρω πληροφόρηση των μελών μας και άλλων εκπαιδευτικών που ενδιαφέρονται για την Κυπριακή Εκπαίδευση.

Αιτιολόγηση του προγράμματος

Η επιλογή των ηγετικών στελεχών στο Κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα γίνεται επί του παρόντος με βάση την επίδοση στον ακαδημαϊκό τομέα και τα χρόνια υπηρεσίας. Παρ' όλο που τα γνωρίσματα αυτά είναι επιθυμητά, γενικά πιστεύεται ότι αυτό δεν είναι ικανοποιητικό. Οι σχολικές μονάδες και γενικότερα οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί έχουν γίνει σύνθετοι οργανισμοί και τα προβλήματα εξαιτίας της μαζικότητας της εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί κατακόρυφα τα τελευταία χρόνια. Ταυτόχρονα οι εξελίξεις στη Διοικητική Επιστήμη ήταν ραγδαίες κατά τα τελευταία χρόνια με αποτέλεσμα αυτή να ασκείται συστηματικά και μεθοδικά. Ως αποτέλεσμα αυτοί που προτίθενται να αναλάβουν ηγετική θέση σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς πρέπει να προετοιμαστούν κατάλληλα πριν από το διορισμό τους σε μια τέτοια θέση. Είναι γνωστό άλλωστε ότι το Υπουργείο Παιδείας μελετά το ενδεχόμενο να εισαγάγει ειδική πρόνοια στα σχέδια υπηρεσίας ηγετικών στελεχών (επιθεωρητών, διευθυντών σχολείων) σύμφωνα με την οποία θα είναι υποχρεωτική η παρακολούθηση ειδικής σειράς μαθημάτων σε θέματα διοίκησης για διορισμό σε τέτοια θέση.

Σκοπός του προγράμματος

Το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα για απόκτηση του **Πιστοποιητικού Κατάρτισης Διοικητικών Στελεχών**

έχει ως βασική του αποστολή την προετοιμασία διοικητικών στελεχών που αντιλαμβάνονται το πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί η εκπαίδευση και τα οποία μπορούν να δράσουν δημιουργικά και παραγωγικά από υπεύθυνες/διοικητικές θέσεις του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου τόσο για τη στελέχωση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, όσο και για τη στελέχωση των σχολείων της Κύπρου (Προδημοτικής, Δημοτικής, και Μέσης Εκπαίδευσης).

Με βάση τα πιο πάνω, γενικός σκοπός του Προγράμματος για απόκτηση του Πιστοποιητικού Κατάρτισης Διοικητικών Στελεχών στην Εκπαίδευση είναι να δημιουργήσει προϋποθέσεις για αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση των σχολείων και ταυτόχρονα να συμβάλει στη δημιουργία αναπτυξιακού κλίματος στη σχολική μονάδα ειδικά και στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικά. Τα μαθήματα που θα περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα σχετίζονται άμεσα με τα καθήκοντα και τις ευθύνες των διοικητικών στελεχών των σχολείων και γενικότερα των εκπαιδευτικών συστημάτων και όσα από αυτά περιλαμβάνονται στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ανάπτυξη Προγραμμάτων» θα πιστώνονται στους υποψηφίους που θα ήθελαν να συνεχίσουν τις σπουδές τους για την απόκτηση Μάστερς ή Διδακτορικού.

Το Τμήμα Επιστημών της Αγωγής, και ιδιαίτερα ο Τομέας Εκπαιδευτικής Διοίκησης και Ανάπτυξης Προγραμμάτων, διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό και τις διεθνείς διασυνδέσεις για τη διεξαγωγή ενός τέτοιου προγράμματος το οποίο θα αποτελείται από 15-18 δ.μ. (5-6 εξαμηνιαία μαθήματα) και το οποίο θα μπορεί να συμπληρώνεται σε δύο εξάμηνα σπουδών. Τα μαθήματα θα μπο-

ρούσαν να γίνονται είτε σε 1-2 εργάσιμες ημέρες που θα παραχωρήσει το Υπουργείο Παιδείας στους υπαλλήλους του, είτε σε ένα συνδυασμό εργασιμων ημερών και Σαββατοκυριακών, όπως γίνεται στην Αγγλία και σε άλλες χώρες.

Τονίζεται ότι, ιδιαίτερα στα θέματα Εκπαιδευτικής Διοίκησης, το Πανεπιστήμιο Κύπρου έχει συγκριτικό πλεονέκτημα διότι έχουμε σήμερα το μοναδικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση στον ευρύτερο Ελληνικό χώρο (Ελλάδα και Κύπρο). Συνεπώς, η Κύπρος θα μπορούσε να γίνει κέντρο διεθνούς ακτινοβολίας στο χώρο αυτό (Center of Excellence) με την περαιτέρω ενίσχυση του υφιστάμενου προγράμματος. Λεπτομέρειες για τον τρόπο επιλογής αυτών που θα παρακολουθήσουν το πρόγραμμα κτλ. θα μπορούσαν να συζητηθούν σε επαφές που θα έχει το Τμήμα με το Υπουργείο σε μεταγενέστερο χρόνο.

Περιεχόμενο του προγράμματος

Το πρόγραμμα θα μπορούσε να περιλαμβάνει πέντε έως έξι μαθήματα (σύνολο 15-18 δ.μ.) από τα οποία τα τέσσερα να είναι υποχρεωτικά και τα δύο επιλεγόμενα (ή πέντε υποχρεωτικά και ένα επιλεγόμενο).

Υποχρεωτικά:

1. *ΕΠΑ 620 Εισαγωγή στην εκπαιδευτική διοίκηση (3 Δ.Μ.)*

Γενική επισκόπηση των εννοιών και θεωριών που είναι απαραίτητες για τη μελέτη των οργανισμών. Περιλαμβάνονται θέματα όπως: δομή, τεχνολογία, στόχοι, σύγκρουση, επικοινωνία, αποτελεσματικότητα, και διαδικασία της αλλαγής. Η φύση της οργανωτικής ζωής και η διοικητική συμπεριφορά στο χώρο της εκπαίδευσης. Οργανωτικό κλίμα. Το σχολείο ως κοινωνικό σύστημα, εξωτε-

ρικοί και εσωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν το σχολείο. Εισαγωγή στις θεωρίες της ηγεσίας και θεωρίες λήψεως αποφάσεων.

2.ΕΠΑ 640 Βασικές αρχές και διαδικασίες ανάπτυξης προγραμμάτων (3 Δ.Μ.)

Το αναλυτικό πρόγραμμα ως προϊόν και ως πράξη. Η έννοια του Α.Π. σε μικροεπίπεδο και μακροεπίπεδο. Διαδικασίες ανάπτυξης προγραμμάτων. Μοντέλα ανάπτυξης προγραμμάτων. Παρεμβατικά προγράμματα στην Εκπαίδευση. Παράμετροι και μεταβλητές προσδιορισμού των αναλυτικών προγραμμάτων. Το παραπρόγραμμα.

3. ΕΠΑ 623 Παρατήρηση και αξιολόγηση διδασκαλίας και εκπαιδευτικού προσωπικού (3 Δ.Μ.)

Παρουσίαση και ανάλυση της λογικής της παρακολούθησης και αξιολόγησης της διδασκαλίας και του προσωπικού. Αναφορά σε συγκεκριμένες τεχνικές και συστήματα παρατήρησης και σε τρόπους αξιοποίησης των δεδομένων προκύπτουν από αυτές. Αναφορά σε συγκεκριμένους τομείς παρατήρησης (μαθησιακό κλίμα, πορεία της διδασκαλίας, διδακτικές προσεγγίσεις και μεθοδολογία, ακαδημαϊκή πρόοδος των μαθητών).

4. ΕΠΑ 632 Στρατηγικός προγραμματισμός και ποιότητα στην εκπαίδευση (3 Δ.Μ.)

Οι απαιτήσεις που εμφανίστηκαν στην εποχή μας για αποδεδειγμένη αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών υπηρεσιών (και όχι μόνον), της ποιότητας της φροντίδας που παρέχεται στα διάφορα ιδρύματα καθώς επίσης και οι απαιτήσεις για προγραμματισμό και λογοδοσία (accountability) από μέρους των εκπαιδευτικών οργανισμών οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ο Στρατηγικός προγραμματισμός και το θέμα της ποιότητας στην εκπαίδευση πρέπει να εξετάζονται και να μελετούνται. Συνεπώς, στο μάθημα αυτό συζητείται η αναγκαιότητα του προγραμματισμού για την ομαλή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος στο μακροεπίπεδο, και παρουσιάζονται βασικές τεχνικές στρατηγικού προ-

γραμματισμού. Από την άλλη, η Διεύθυνση Ολικής Ποιότητας (ΔΟΠ ή TQM) προσφέρει ένα σύνολο από αρχές και εργαλεία διοίκησης τα οποία όταν συνδυαστούν, μάς παρέχουν μια ευέλικτη και αποτελεσματική μέθοδο για βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης.

Επιλεγόμενα (ένα ή δύο από τα πιο κάτω μαθήματα)

ΕΠΑ 625 Οι εφαρμογές των νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διοίκηση (3 Δ.Μ.)

Το μάθημα αυτό σκοπό έχει να εισαγάγει τους φοιτητές στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές και στις διάφορες εφαρμογές τους που έχουν σχέση με τις διδακτικές/μαθησιακές και διοικητικές λειτουργίες των εκπαιδευτικών οργανισμών. Περιλαμβάνει τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών για την οργάνωση και διαχείριση δεδομένων, την ενσωμάτωση των ηλεκτρονικών υπολογιστών στο αναλυτικό πρόγραμμα, και την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφορίας. Θα δοθεί έμφαση στους ηγετικούς και διευθυντικούς ρόλους του ηγέτη στην προσπάθειά του να υιοθετήσει και να αξιολογήσει τις νέες αυτές τεχνολογίες μέσα στο κοινωνικο-τεχνικό περιβάλλον των εκπαιδευτικών οργανισμών.

ΕΠΑ 630 Οικονομικές πτυχές της εκπαίδευσης (3 Δ.Μ.)

Διεύρυνση των οικονομικών πτυχών της πολιτικής του κράτους στο θέμα της εκπαίδευσης. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου ως βάση για τη λήψη αποφάσεων στην εκπαίδευση. Παρουσίαση συγκεκριμένων μοντέλων καταρτισμού προϋπολογισμού όπως PPBES, site-based budgeting. Εξέταση των δεικτών επίδοσης (performance indicators), των συναρτήσεων παραγωγής (production functions) και της οικονομικής πτυχής της σχολικής επιλογής ειδικά σε σχέση με τα vouchers.

ΕΠΑ 631 Αποτελεσματικότητα και Σχολική Βελτίωση (3 Δ.Μ.)

Το μάθημα διακρίνεται σε δύο ενότητες, στις οποίες εξετάζονται οι δύο βασικές κατευθύνσεις της έρευ-

νας που αναφέρεται στη σχολική αποτελεσματικότητα. Η πρώτη ενότητα αναφέρεται στα σημαντικότερα πορίσματα ποσοτικών ερευνών που επιχειρούν να καθορίσουν παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα ενός οργανισμού. Αναλύονται θέματα που αφορούν στη μέτρηση της σχολικής αποτελεσματικότητας και στην ύπαρξη διαφοροποιημένης σχολικής αποτελεσματικότητας. Παρουσιάζονται, επίσης, θεωρητικά μοντέλα εκπαιδευτικής αποτελεσματικότητας και εντοπίζονται δυνατότητες και αδυναμίες τους. Η δεύτερη ενότητα αναφέρεται στα πορίσματα κυρίως ποιοτικών ερευνών που μελετούν τη διαδικασία βελτίωσης της σχολικής αποτελεσματικότητας. Παρουσιάζονται θεωρητικά μοντέλα βελτίωσης της σχολικής αποτελεσματικότητας και γίνεται αναφορά σε αντίστοιχα ερευνητικά προγράμματα που εφαρμόστηκαν σε Αγγλοσαξωνικές χώρες ή/και στην Κύπρο. Τέλος εξετάζεται η ανάγκη ανάπτυξης ερευνητικών προγραμμάτων που να αποσκοπούν στη βελτίωση της σχολικής αποτελεσματικότητας και να στηρίζονται σε σύζευξη των δύο κατευθύνσεων της έρευνας για τη σχολική αποτελεσματικότητα.

ΕΠΑ 694 Σεμινάριο αξιολόγησης προγραμμάτων (3 Δ.Μ.)

Το σεμινάριο αυτό της Αξιολόγησης Προγραμμάτων είναι ένα μάθημα στο οποίο οι φοιτητές θα διδαχθούν τις βασικές έννοιες και διαδικασίες για την αξιολόγηση εκπαιδευτικών και άλλων προγραμμάτων. Αξιολόγηση προγραμμάτων είναι μια συστηματική εξέταση των διαφόρων προγραμμάτων σχεδιασμένη με τέτοιο τρόπο ώστε να εντοπίσει τι λειτουργεί και τι όχι. Μας επιτρέπει να δούμε τη γενική εικόνα ενός εκπαιδευτικού προγράμματος και παράλληλα μας παρέχει έναν αντικειμενικό τρόπο για να αξιολογήσουμε τις επιμέρους πτυχές αυτού του προγράμματος, καθώς επίσης και να τις βελτιώσουμε. Το μάθημα εμπεριέχει στοιχεία τόσο από τη θεωρία όσο και από την πρακτική της αξιολόγησης προγραμμάτων και είναι χρήσιμο και αναγκαίο ιδιαίτερα σε μια

εποχή όπως είναι η δική μας, δηλαδή η εποχή των αριθμών και της υπευθυνότητας/υπεγγυότητας (accountability) ή το να είναι κανείς υπόλογος για τις καινοτομίες που εισαγάγει στην εκπαίδευση και για τα χρήματα των φορολογουμένων τα οποία ξοδεύει. Συνεπώς, ο βασικός σκοπός των διαφόρων θεωριών και μοντέλων που έχουν σχέση με την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πως αυτές μπορούν να εφαρμοστούν στο επίπεδο οποιουδήποτε εκπαιδευτικού οργανισμού.

Σημείωση: Σε ειδικές περιπτώσεις οι υποψήφιοι θα μπορούν να επιλέγουν μάθημα με βάση την ειδικότητά τους ή άλλο ενδιαφέρον.

ΣΥΝΟΛΟ: 15-18 Δ.Μ.

ΚΟΣΤΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το κόστος για μια ομάδα 20 ατόμων ανέρχεται σε 500 ΛΚ το άτομο περίπου. Το κόστος αυτό θα μπορούσε να καλυφθεί με διάφορους τρόπους: Για παράδειγμα, (α) θα μπορούσε το Υπουργείο να καλύπτει το κόστος εξ ολοκλήρου για όλους τους συμμετέχοντες (όπως έκανε η κυβέρνηση για την επιμό-

ρφωση των γιατρών στο Πανεπιστήμιο του Surrey που καθέναν στοιχίζει στο κράτος 3500 ΛΚ), (β) θα μπορούσε να επιχορηγείται το πρόγραμμα κατά το ήμισυ (π.χ. από την Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης) και το άλλο μισό να το επιφορτίζονται οι συμμετέχοντες, (γ) θα μπορούσαν οι συμμετέχοντες να έχουν άδεια με αποδοχές για ολόκληρο το χρόνο και να ερωμισθούν οι ίδιοι το συνολικό κόστος του προγράμματος, (δ) θα μπορούσε να επιχορηγηθεί το πρόγραμμα μερικώς μέσω προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως γίνεται και στην Ελλάδα με τα διάφορα προγράμματα του ΕΠΕΑΕΚ.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ

Όλο το πιο πάνω πρόγραμμα θα μπορούσε να γίνει και μέσα από τη δημιουργία ενός Κέντρου Εκπαιδευτικής Διοίκησης συνδεδεμένο με το Πανεπιστήμιο Κύπρου, όπως έχει γίνει και στην Αγγλία, στο Χονγκ-Κονγκ, σε πολλές πολιτείες των ΗΠΑ και σε πολλά άλλα μέρη του κόσμου. Το Κέντρο θα μπορούσε να δημιουργηθεί από την Κυβέρνηση με νομοθεσία που ορίζει χρονικά τη λειτουργία του (π.χ. για μια περίοδο 5 χρόνων αρχικά και μετά να αξιο-

λογηθεί και να αποφασισθεί εάν θα συνεχίσει τη λειτουργία του). Επίσης θα μπορούσε να μπει σαν ασφαλιστική δικλείδα ότι το Κέντρο πρέπει να έχει περίπου 20-30% της χρηματοδότησής του από εξωτερικά κονδύλια και πηγές ώστε να μη βασίζεται εξ ολοκλήρου στην κυβερνητική χορηγία. Το Κέντρο θα μπορούσε να λειτουργήσει με έναν πυρήνα επιστημόνων και επισκέπτες ερευνητές/καθηγητές από το εξωτερικό.

Το Κέντρο θα μπορούσε επίσης να αναλάβει την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης μέσα από νέους τρόπους αξιοκρατικής επιλογής των ηγετικών στελεχών της εκπαίδευσης (Βοηθούς Διευθυντές, Διευθυντές, Επιθεωρητές) όπως είναι η διαδικασία των Κέντρων Αξιολόγησης (μπορούν να δοθούν περισσότερες λεπτομέρειες εάν χρειάζονται).

Τέλος, τονίζεται ότι όλες οι πιο πάνω ιδέες μπορούν να συζητηθούν με τα αρμόδια Υπουργεία και λοιπές υπηρεσίες που έχουν αρμοδιότητα.

ΠΕΤΡΟΣ ΠΑΣΙΑΡΔΗΣ
Αναπληρωτής Καθηγητής
Εκπαιδευτικής Διοίκησης
Πανεπιστήμιο Κύπρου
Πρόεδρος του ΚΟΕΔ



Αναμνηστική φωτογραφία μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΟΕΔ και της οργανωτικής επιτροπής του συνεδρίου μαζί με τις φιλοξενούμενες καθηγήτριες και Κύπριες ομιλήτριες.