

Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη

Έκδοση 2013



Έκθεση Ευρυδίκη

Εκπαίδευση
και
Κατάρτιση



Αριθμοί Κλειδιά για
Εκπαιδευτικούς και
Διευθυντές Σχολείων
στην Ευρώπη

Έκδοση 2013

Έκθεση Ευρυδίκη

Το έγγραφο αυτό δημοσιεύτηκε από τον Εκτελεστικό Οργανισμό Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού (EACEA, Ευρυδίκη και Υποστήριξη Πολιτικής).

Η παρούσα δημοσίευση αναφέρεται ως:

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EACEA, Eurydice, 2013. *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη. Έκδοση 2013. Έκθεση Ευρυδίκη*. Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ISBN 978-92-9201-468-1

doi:10.2797/15178

Το παρόν έγγραφο διατίθεται επίσης στο Internet (<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>).

Το κείμενο ολοκληρώθηκε τον Μάρτιο 2013.

© Εκτελεστικός Οργανισμός Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού, 2013.
Η παρούσα μετάφραση: Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Ένωσης (2013)

Το περιεχόμενο της παρούσας δημοσίευσης μπορεί να αναπαραχθεί εν μέρει, όχι όμως για εμπορικούς σκοπούς, υπό τον όρο ότι του αποσπάσματος θα προηγείται μνεία στο 'Δίκτυο Ευρυδίκη' ακολουθούμενη από την ημερομηνία δημοσίευσης του εγγράφου.

Οι αιτήσεις για την άδεια αναπαραγωγής ολοκλήρου του εγγράφου πρέπει να απευθύνονται στην EACEA Ευρυδίκη και Υποστήριξη Πολιτικής.

Education, Audiovisual and Culture Executive Agency
Eurydice and Policy Support
Avenue du Bourget 1 (BOU 2)
B-1140 Brussels
Tel. +32 2 299 50 58
Fax +32 2 292 19 71
E-mail: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Website: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/>

ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Η ανάγκη εξασφάλισης ποιοτικής διδασκαλίας αποτελεί πλέον ένα εκ των βασικών στόχων του Στρατηγικού Πλαισίου για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση ('ΕΚ 2020'). Στο πλαίσιο αυτό επισημαίνεται η σημασία παροχής της δέουσας αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών και η ανάγκη να καταστεί η διδασκαλία ελκυστική επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Τα συμπεράσματα του Συμβουλίου του Μαρτίου 2013 περί επένδυσης στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση για την υποστήριξη της Στρατηγικής 2020 για την Ευρώπη⁽¹⁾ τονίζουν με έμφαση την εστίαση στην επανεξέταση και ενδυνάμωση του επαγγελματικού προφίλ των εκπαιδευτικών διασφαλίζοντας, για παράδειγμα, την αποτελεσματικότητα της αρχικής εκπαίδευσης

εκπαιδευτικών, παρέχοντας συνεπή και εφοδιασμένα με τους κατάλληλους πόρους συστήματα επιλογής και πρόσληψης, αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, έγκαιρης υποστήριξης σταδιοδρομίας και συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προσωπικού του με βάση τις ικανότητές του.

Στο εν λόγω πλαίσιο πολιτικής, σας παρουσιάζω με ιδιαίτερη ικανοποίηση την πρώτη έκδοση της δημοσίευσης του δικτύου Ευρυδίκη *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη*, δημοσίευση η οποία προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα δεδομένων σχετικών με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σε 32 Ευρωπαϊκές χώρες με κάλυψη 62 δεικτών. Στην έκθεση αυτή εξετάζονται σημαντικές πτυχές αρχικής και συνεχούς εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβάνοντας τις οργανωτικές δομές και τα δεδομένα της απασχόλησης των εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων, όπως επίσης και τις συνθήκες εργασίας τους.

Η δημοσίευση *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* αποτελεί σημαντική συνεισφορά στις συζητήσεις που διεξάγονται για τις προσλήψεις, την επαγγελματική ανάπτυξη και τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων σε Ευρωπαϊκό και σε εθνικό επίπεδο. Με βάση δεδομένα τα οποία έχουν συλλεχθεί μέσω του δικτύου Ευρυδίκη, της Eurostat, των διεθνών ερευνών TALIS, TIMSS και PISA, η έκθεση περιέχει τυποποιημένους και άμεσα συγκρίσιμους ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες, οι οποίοι παρέχουν μια σφαιρική επισκόπηση των βασικών συνιστωσών του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ανά την Ευρώπη.

Συνιστώ ανεπιφύλακτα την έκδοση *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* σε όλους όσοι ασχολούνται με την εκπαίδευση και καταρτίζουν τις σχετικές πολιτικές του εκπαιδευτικού τομέα. Είμαι σίγουρη ότι η δημοσίευση αυτή θα αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο για όλους σχεδιάζουν τις πολιτικές για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Ανδρούλα Βασιλείου

Επίτροπος υπεύθυνη για

την Εκπαίδευση, τον Πολιτισμό, την Πολυγλωσσία και τη Νεολαία.

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:064:0005:0008:EN:PDF>

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|--|-----|
| Πρόλογος | 3 |
| Κατάλογος Σχημάτων | 7 |
| Εισαγωγή | 11 |
| Βασικά Ευρήματα | 15 |
| Κώδικες, συντομεύσεις και Ακρώνυμα | 22 |
| <hr/> | |
| Κεφάλαιο Α: Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών και Υποστήριξη στους Νεοπροσλαμβανόμενους Εκπαιδευτικούς | 23 |
| Κεφάλαιο Β: Πρόσληψη, Εργοδότες και Συμβάσεις | 43 |
| Κεφάλαιο Γ: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Ανάπτυξη και Κινητικότητα | 57 |
| Κεφάλαιο Δ: Συνθήκες Εργασίας και Αμοιβή | 69 |
| Κεφάλαιο Ε: Επίπεδα Αυτονομίας και Ευθύνες των Εκπαιδευτικών | 103 |
| Κεφάλαιο ΣΤ:Οι Διευθυντές Σχολείων | 111 |
| <hr/> | |
| Γλωσσάρι, Στατιστικές Βάσεις Δεδομένων και Βιβλιογραφία | 129 |
| Ευχαριστίες | 137 |

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

| | | |
|------------|--|----|
| Σχήμα Α1: | Δομή αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 24 |
| Σχήμα Α2α: | Επίπεδο και ελάχιστη διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και ελάχιστο ποσοστό χρόνου αφιερωμένου σε επαγγελματική κατάρτιση, 2011/12 | 26 |
| Σχήμα Α2β: | Επίπεδο και ελάχιστη διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ελάχιστη αναλογία χρόνου αφιερωμένου στην επαγγελματική κατάρτιση, 2011/12 | 28 |
| Σχήμα Α3: | Ελάχιστη διάρκεια τοποθέτησης σε σχολεία κατά την αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) σε ώρες, 2011/12 | 29 |
| Σχήμα Α4: | Κατευθυντήριες γραμμές κατάρτισης υποψήφιων εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) στη γνώση και στην πρακτική της εκπαιδευτικής έρευνας, 2011/12 | 30 |
| Σχήμα Α5: | Κριτήρια/μέθοδοι επιλογής για την πρόσβαση στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών. Προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 32 |
| Σχήμα Α6: | Εναλλακτικές διαδρομές προς τη διδασκαλία/ Προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 34 |
| Σχήμα Α7: | Παρουσία κάποιων μορφών πλαισίου ικανοτήτων για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 36 |
| Σχήμα Α8: | Προϋποθέσεις προσόντων για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών, προπαρασκευής εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 37 |
| Σχήμα Α9: | Οργανισμοί αρμόδιοι για την εξωτερική διασφάλιση ποιότητας αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (ανώτερης και κατώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 38 |
| Σχήμα Α10: | Εθνικά προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης για νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 40 |
| Σχήμα Α11: | Μορφές υποστήριξης διαθέσιμες σε νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 42 |
| Σχήμα Β1: | Μέτρα παρακολούθησης της ισορροπίας στην προσφορά και στη ζήτηση εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 43 |
| Σχήμα Β2: | Ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού σε σχολεία των οποίων ο διευθυντής αναφέρθηκε στο βαθμό κατά τον οποίο επηρεάζεται η εκπαιδευτική ικανότητα του σχολείου από έλλειψη ή ακαταλληλότητα εκπαιδευτικών στα μαθηματικά και στις επιστήμες, 2011 | 45 |
| Σχήμα Β3: | Βασικές μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 47 |

| | | |
|------------|---|----|
| Σχήμα Β4: | Διοικητικό επίπεδο/φορέας αρμόδιος για την απασχόληση των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 48 |
| Σχήμα Β5: | Είδη καθεστώτος απασχόλησης παρεχόμενα σε εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 50 |
| Σχήμα Β6: | Διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου (σε μήνες) για εκπαιδευτικούς εισερχόμενους στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (ανώτερη και κατώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 51 |
| Σχήμα Β7: | Κανονισμοί που διέπουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μικρής διάρκειας των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12 | 52 |
| Σχήμα Β8: | Καθεστώς απασχόλησης εκπαιδευτικών επιπέδου ISCED 2, 2008 | 53 |
| Σχήμα Β9: | Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 προϋπηρεσίας μεγαλύτερης της 10ετίας απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 2008 | 54 |
| Σχήμα Β10: | Διάρκεια απασχόλησης στο ίδιο σχολείο για εκπαιδευτικούς επιπέδου ISCED 2, 2008 | 55 |
| Σχήμα Β11: | Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 οι οποίοι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι στα σχολεία τους οι εκπαιδευτικοί μπορούν να απολύονται λόγω παρατεταμένων κακών επιδόσεων, 2008 | 56 |
| Σχήμα Γ1: | Καθεστώς συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 57 |
| Σχήμα Γ2: | Καθεστώς προγραμμάτων CPD σε επίπεδο σχολείου για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 58 |
| Σχήμα Γ3: | Επίπεδα λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό των αναγκών προγραμμάτων ανάπτυξης/επιμόρφωσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (ανώτερης και κατώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 59 |
| Σχήμα Γ4: | Κίνητρα ενθάρρυνσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) για συμμετοχή σε δραστηριότητες CPD, 2011/12 | 61 |
| Σχήμα Γ5: | Οικονομική στήριξη για την πρόσβαση των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες CPD στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 63 |
| Σχήμα Γ6: | Όργανα υπεύθυνα για την πιστοποίηση και/ή παρακολούθηση της ποιότητας των διαδικασιών CPD των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/1 | 65 |
| Σχήμα Γ7: | Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 των οποίων οι διευθυντές θεωρούσαν ότι η 'ελλιπής παιδαγωγική επάρκεια' των εκπαιδευτικών παρεμπόδιζε τη διδασκαλία 'σε κάποιο βαθμό' και 'πολύ' στο σχολείο τους, 2008 | 66 |
| Σχήμα Γ8: | Υπαρξη προγραμμάτων διακρατικής μαθησιακής κινητικότητας για εκπαιδευτικούς (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 67 |
| Σχήμα Δ1: | Αναλογία μαθητών ως προς το εκπαιδευτικό προσωπικό στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, 2010 | 69 |

| | | |
|------------|--|----|
| Σχήμα Δ2: | Ειδικοί επαγγελματίες προβλεπόμενοι από κανονισμούς για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών στη συνδρομή των μαθητών με γενικές μαθησιακές δυσκολίες στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 71 |
| Σχήμα Δ3: | Μέτρα υποστήριξης των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 73 |
| Σχήμα Δ4: | Επίσημος καθορισμός χρόνου εργασίας εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 74 |
| Σχήμα Δ5α: | Επίσημος καθορισμός εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας σε ώρες των εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 75 |
| Σχήμα Δ5α: | Επίσημος καθορισμός εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας σε ώρες των εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 76 |
| Σχήμα Δ5β: | Μειώσεις των ωρών διδασκαλίας σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 78 |
| Σχήμα Δ6: | Ελάχιστοι και μέγιστοι μεικτοί νόμιμοι μισθοί πλήρως καταρτισμένων εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης σε δημόσια σχολεία ως ποσοστό του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12 | 79 |
| Σχήμα Δ7: | Σχέση μεταξύ σχετικής μισθολογικής αύξησης του νόμιμου μισθού εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας, κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), και των ετών των απαραίτητων για τη λήψη του μέγιστου μισθού, 2011/12 | 81 |
| Σχήμα Δ8: | Επίπεδα λήψης αποφάσεων καθορισμού του βασικού νόμιμου μισθού εκπαιδευτικών στον δημόσιο τομέα από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 83 |
| Σχήμα Δ9: | Ελάχιστοι και μέγιστοι ετήσιοι νόμιμοι μισθοί εκπαιδευτικών πλήρους κατάρτισης και απασχόλησης στα δημόσια σχολεία (ISCED 1, 2 και 3) και μέσοι πραγματικοί ετήσιοι μισθοί, σε ΜΑΔ EUR, 2011/12 | 85 |
| Σχήμα Δ10: | Μισθολογικά επιδόματα και συμπληρωματικές αμοιβές για εκπαιδευτικούς δημοσίων σχολείων (ISCED 1, 2 και 3) και επίπεδα λήψης αποφάσεων, 2011/12 | 87 |
| Σχήμα Δ11: | Εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3) ως ποσοστό επί του συνολικού ενεργού πληθυσμού, δημόσιος και ιδιωτικός τομέας, 2010 | 89 |
| Σχήμα Δ12: | Ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3) στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, 2010 | 90 |
| Σχήμα Δ13: | Κατανομή των εκπαιδευτικών ανά ηλικιακή ομάδα στην πρωτοβάθμια (ISCED 1) και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2 και 3) δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, 2010 | 91 |
| Σχήμα Δ14: | Ηλικία συνταξιοδότησης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 93 |
| Σχήμα Δ15: | Ποσοστά εκπαιδευτικών σε ηλικιακές ομάδες προσεγγίζουσες την συνταξιοδότηση στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2010 | 95 |
| Σχήμα Δ16: | Αρμοδιότητες ατομικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 98 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Σχήμα Δ17: | Ποσοστά μαθητών Δ' δημοτικού (και Β' γυμνασίου) των οποίων τα σχολεία χρησιμοποιούν ορισμένες πρακτικές αξιολόγησης των εκπαιδευτικών (μαθηματικά και επιστήμες), 2011 | 100 |
| Σχήμα Δ18: | Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 των οποίων οι διευθυντές σχολείων θεωρούν ότι οι συχνές απουσίες των εκπαιδευτικών δημιουργούν προσκόμματα 'σε κάποιο βαθμό' και 'σε μεγάλο βαθμό' στα σχολεία τους, 2008 | 102 |
| Σχήμα Ε1: | Λήψη αποφάσεων περί διδασκαλίας και ανθρώπινων πόρων στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12 | 104 |
| Σχήμα Ε2: | Ποσοστό 15χρονων μαθητών σε σχολεία στα οποία οι ομάδες εκπαιδευτικών (π.χ. ενώσεις εκπαιδευτικών, επιτροπές αναλυτικού προγράμματος, συνδικαλιστικά όργανα) επηρεάζουν άμεσα τη λήψη αποφάσεων για το προσωπικό, τον προϋπολογισμό, το μαθησιακό περιεχόμενο και τις πρακτικές αξιολόγησης, 2009 | 106 |
| Σχήμα Ε3: | Ρόλος των εκπαιδευτικών στις εθνικές εξετάσεις των μαθητών πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12 | 108 |
| Σχήμα Ε4: | Συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία επανάληψης της σχολικής τάξης στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12 | 109 |
| Σχήμα ΣΤ1: | Επαγγελματική εμπειρία και επιμόρφωση επίσημα απαιτούμενες για τη θέση του διευθυντή σχολείου, από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 112 |
| Σχήμα ΣΤ2: | Ελάχιστος αριθμός ετών επαγγελματικής εμπειρίας διδασκαλίας που απαιτούνται για την κατάληψη θέσης διευθυντή, από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 113 |
| Σχήμα ΣΤ3: | Ύπαρξη ειδικών ακαδημιών και/ή προγραμμάτων επιμόρφωσης διευθυντών σχολείων από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 115 |
| Σχήμα ΣΤ4: | Βασικές μέθοδοι πρόσληψης διευθυντών σχολείων από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 116 |
| Σχήμα ΣΤ5: | Μορφές κατανεμημένης σχολικής ηγεσίας προωθούμενης από την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση, από την προσχολική ως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 118 |
| Σχήμα ΣΤ6: | Ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού (και Β' γυμνασίου) των οποίων οι διευθυντές σχολείων αναφέρουν ότι δεν αφιερώνουν 'καθόλου χρόνο', αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' ή 'πολύ χρόνο' σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων, 2011 | 120 |
| Σχήμα ΣΤ7: | Ποσοστό 15χρονων μαθητών σχολείων των οποίων οι διευθυντές ανέφεραν υψηλή συχνότητα άσκησης ορισμένων δραστηριοτήτων διοίκησης κατά το τελευταίο σχολικό έτος, 2009 | 122 |
| Σχήμα ΣΤ8: | Ποσοστό γυναικών διευθυντών σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), δημόσιος και ιδιωτικός τομέας, 2010 | 123 |
| Σχήμα ΣΤ9: | Ελάχιστος και μέγιστος βασικός νόμιμος μισθός για διευθυντές σχολείων εκφρασμένος σε ΜΑΔ EUR από την προσχολική στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/1 | 125 |
| Σχήμα ΣΤ10: | Καθεστώς συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για διευθυντές σχολείων από την προσχολική στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12 | 128 |

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάγκη εξασφάλισης διδασκαλίας υψηλής ποιότητας αποτελεί πλέον ένα από τους βασικούς στόχους του Στρατηγικού Πλαισίου για την Εκπαίδευση και την Κατάρτιση ('ΕΚ 2020'). Το πλαίσιο επισημαίνει τη σημασία παροχής της δέουσας αρχικής εκπαίδευσης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς, όπως επίσης και την ανάγκη να καταστεί η διδασκαλία μια ελκυστική επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Καθίσταται συνεπώς σημαντική η συλλογή και η ανάλυση αξιόπιστων πληροφοριών ως προς την ολοκληρωμένη εικόνα του συγκεκριμένου επαγγελματικού τομέα στις Ευρωπαϊκές χώρες.

Η ανά χείρας πρώτη έκδοση *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* εμπεριέχει 62 δείκτες. Αποτελεί τμήμα της σειράς μελετών 'Αριθμοί Κλειδιά', σκοπός της οποίας είναι ο συνδυασμός στατιστικών δεδομένων και ποιοτικών πληροφοριών για τα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα.

Το δίκτυο Ευρυδίκη, κατά παράδοση και επί σειρά ετών, συλλέγει πληροφορίες σχετικές με τους εκπαιδευτικούς στο πλαίσιο της έκδοσης *Αριθμοί Κλειδιά για την Εκπαίδευση* (τόμος γενικής αναφοράς στο επάγγελμα) και συντάσσει θεματικές μελέτες εμπεριέχουσες συνήθως ένα ξεχωριστό κεφάλαιο για τους εκπαιδευτικούς.

Δομή και Περιεχόμενο

Η έκθεση αποτελείται από έξι θεματικά κεφάλαια τα οποία φέρουν αντίστοιχα τίτλο *Αρχική Εκπαίδευση και Υποστήριξη Νεοπροσλαμβανόμενων Εκπαιδευτικών, Πρόσληψη, Εργοδότες και Συμβάσεις, Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Ανάπτυξη και Κινητικότητα, Συνθήκες Εργασίας και Αμοιβές, Επίπεδα Αυτονομίας και Ευθύνες των Εκπαιδευτικών και των Διευθυντών Σχολικών Μονάδων*.

Η έκθεση περιλαμβάνει πληροφορίες για τους εκπαιδευτικούς προσχολικής (ISCED 0), πρωτοβάθμιας (ISCED 1) και γενικής κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2-3). Για ορισμένους από τους δείκτες, ωστόσο, αποδείχθηκε ανέφικτη η συλλογή των στοιχείων για τους εκπαιδευτικούς προσχολικής εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι από τους δείκτες εστιάζονται κατά κύριο λόγο στα δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα (εκτός του Βελγίου, της Ολλανδίας και της Ιρλανδίας, όπου ενσωματώνονται επίσης οι πληροφορίες για τα επιδοτούμενα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, μια που προς αυτά στρέφεται σημαντικό τμήμα των εγγραφών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα των ως άνω χωρών). Για ορισμένους στατιστικούς δείκτες, παρέχονται πληροφορίες και για τα δημόσια και για τα ιδιωτικά (επιδοτούμενα και ανεξάρτητα) εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Οι ποσοτικές και ποιοτικές πληροφορίες της μελέτης συμπληρώνονται με συνεισφορές από τα αντίστοιχης θεματολογίας ερωτηματολόγια, στο πλαίσιο των διεθνών ερευνών TALIS 2008 και PISA 2009, οι οποίες διεξήχθησαν από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και από τη διεθνή έρευνα TIMSS 2011 εκ μέρους της Διεθνούς Ένωσης για την Αξιολόγηση των Μαθητικών Επιδόσεων (IEA). Οι συγκεκριμένοι δείκτες παρέχουν ένα χρήσιμο συμπλήρωμα του υλικού της μονάδας Ευρυδίκη και της Eurostat, εκφράζοντας μια εικόνα της πρακτικής στο πλαίσιο των σχολείων και των σχολικών αιθουσών.

Πηγές και κάλυψη

Με τον τρόπο αυτό, έχουν χρησιμοποιηθεί πέντε πηγές άντλησης πληροφοριών για την παρούσα έκθεση, κατά κύριο λόγο προερχόμενες από το Δίκτυο Ευρυδίκη, από την Eurostat και από δεδομένα αντληθέντα από τα σχετικά ερωτηματολόγια των διεθνών ερευνών TALIS 2008, PISA 2009 και TIMSS 2011.

Η ανά χείρας έκθεση *Αριθμοί Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* καλύπτει 32 Ευρωπαϊκές χώρες (37 εκπαιδευτικά συστήματα), ήτοι όλες τις χώρες του Δικτύου Ευρυδίκη τις συμμετέχουσες στο Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης

(2007-2013) (με την εξαίρεση της Σερβίας και της Ελβετίας). Τα δεδομένα Eurostat, TALIS, PISA και TIMSS παρέχονται μόνο για τις χώρες τις συμμετέχουσες στο Πρόγραμμα δια Βίου Μάθησης.

Η συλλογή δεδομένων του Δικτύου Ευρυδίκη

Οι δείκτες του Δικτύου Ευρυδίκη παρέχουν στοιχεία προερχόμενα κατά κύριο λόγο από τη νομοθεσία, τους εθνικούς κανονισμούς και άλλα επίσημα εκπαιδευτικά έγγραφα. Οι εν λόγω πληροφορίες συγκεντρώνονται από τις Εθνικές Μονάδες του Δικτύου Ευρυδίκη με βάση συγκεκριμένους κοινούς ορισμούς. Για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η υπό εξέταση θεματολογία εμπίπτει στην αρμοδιότητα τοπικών αρχών ή μεμονωμένων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και δεν διέπεται συνεπώς από κανονισμούς εκδιδόμενους σε κεντρικό επίπεδο, υπάρχει σχετική μνεία στο εκάστοτε Σχήμα.

Σε γενικές γραμμές, οι πληροφορίες αφορούν σε ποιοτικά δεδομένα. Δεν είναι πολλοί οι δείκτες ποσοτικών δεδομένων (όπως η ηλικία συνταξιοδότησης των εκπαιδευτικών, ο χρόνος εργασίας και η μισθοδοσία).

Συλλογή στατιστικών δεδομένων από την Eurostat

Όλες οι πληροφορίες της παρούσας έκθεσης (για τα Σχήματα Δ1, Δ11, Δ12, Δ13, Δ15 και ΣΤ8) έχουν ληφθεί από τη βάση δεδομένων της Eurostat τον Ιούλιο 2012 με έτος αναφοράς το 2010.

Όλα τα στατιστικά δεδομένα της Eurostat διατίθενται στο:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>

Τα κοινά ερωτηματολόγια UNESCO/ΟΟΣΑ/EUROSTAT χρησιμοποιούνται από τους εν λόγω οργανισμούς για τη συγκέντρωση διεθνώς συγκρίσιμων δεδομένων σχετικών με τις βασικές πτυχές των εκπαιδευτικών συστημάτων σε ετήσια βάση και με χρήση διοικητικών πηγών.

Για την περιγραφή των ερευνών PISA 2009, TALIS 2008 και TIMSS 2011, παρακαλούμε να συμβουλευτείτε το γλωσσάρι στο τέλος της έκθεσης.

Μεθοδολογία

Τα ερωτηματολόγια έχουν συνταχθεί από τη Μονάδα Ευρυδίκη στο πλαίσιο του Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού (EACEA) από κοινού με τις Εθνικές Μονάδες του Δικτύου. Η Μονάδα Ευρυδίκη του EACEA επεξεργάστηκε επίσης τα ευρήματα των σχετικών με τη συγκεκριμένη θεματολογία ερωτηματολογίων στις έρευνες TALIS 2008, PISA 2009 και TIMSS 2011.

Όλες οι αναλυτικές πληροφορίες με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα της έκθεσης έχουν συνταχθεί από τη Μονάδα Ευρυδίκη του EACEA. Το Δίκτυο Ευρυδίκη ανέλαβε, επίσης, τον έλεγχο του περιεχομένου ολόκληρης της έκθεσης.

Οι έξι δείκτες για τους μισθούς των εκπαιδευτικών και τους διευθυντές σχολικών μονάδων έχουν ληφθεί από το έγγραφο *Μισθοί και Επιδόματα Εκπαιδευτικών και Διευθυντών Σχολικών Μονάδων στην Ευρώπη*, το οποίο δημοσιεύτηκε τον Οκτώβριο 2012 στον δικτυακό τόπο του Δικτύου Ευρυδίκη. Δεν υπάρχουν νεώτερα δεδομένα για τους εν λόγω δείκτες. Συμπληρωματικές πληροφορίες ως προς το αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης στους μισθούς και τα επιδόματα των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολικών μονάδων μπορούν να αναζητηθούν στο έγγραφο *Χρηματοδότηση της Εκπαίδευσης στην Ευρώπη 2000-2012: οι επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης*.

Η Μονάδα Ευρυδίκη του EACEA έχει την ευθύνη της τελικής δημοσίευσης και της δομής της έκθεσης. Είναι, επίσης, υπεύθυνη για όλες τις εργασίες που σχετίζονται με την επεξεργασία διαφόρων χαρτών, διαγραμμάτων και άλλων ανάλογων υλικών. Επίσης, η σύνοψη η οποία φέρει τον τίτλο 'Βασικά Ευρήματα' στο αρχικό τμήμα της έκθεσης, έχει συνταχθεί υπό την αποκλειστική ευθύνη της Μονάδας Ευρυδίκη του EACEA.

Συμβατικές Παραδοχές και Παρουσίαση των Περιεχομένων

Οι τιμές κάθε ποσοτικού δείκτη παρουσιάζονται σε πίνακα κάτω από το εκάστοτε διάγραμμα. Κάθε σχήμα συνοδεύεται από ένα επεξηγηματικό σημείωμα και ειδικές σημειώσεις χωρών ακριβώς κάτω από το σχήμα. Το επεξηγηματικό σημείωμα περιέχει όλες τις λεπτομέρειες τις σχετικές με τη χρησιμοποιούμενη ορολογία και τις απαραίτητες εννοιολογικές πτυχές για την κατανόηση του δείκτη και του σχήματος. Οι ειδικές σημειώσεις χωρών παρέχουν πληροφορίες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για τη σωστή ερμηνεία του σχήματος ως προς τις χώρες στις οποίες αναφέρονται.

Οι κωδικοί χωρών, οι στατιστικοί κώδικες και οι συντομεύσεις–ακρώνυμα που χρησιμοποιούνται παρατίθενται στο αρχικό τμήμα της έκθεσης. Το γλωσσάρι όρων και τα χρησιμοποιούμενα στατιστικά εργαλεία περιγράφονται στο τέλος της έκθεσης.

Έχει επίσης συμπεριληφθεί ένας κατάλογος όλων των σχημάτων στο τέλος της δημοσίευσης όπου αναφέρεται η πηγή και τα καλυπτόμενα εκπαιδευτικά επίπεδα (ISCED 0, ISCED 1-3).

Η παρούσα έκδοση *Αριθμοί Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* διατίθεται επίσης και σε ηλεκτρονική μορφή στον δικτυακό τόπο του Δικτύου Ευρυδίκη.

Όλες οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεισφορές στο παρόν συλλογικό έργο απαριθμούνται στο τέλος της έκθεσης.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

Οι δείκτες αυτής της πρώτης έκδοσης *Αριθμοί Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη* καλύπτουν πολλούς θεματολογικούς τομείς συναφείς με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και του διευθυντή σχολικής μονάδας. Η έκθεση αφορά στα διάφορα στάδια της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών από την αρχική εκπαίδευση για την ένταξη στο επάγγελμα μέχρι τη συνταξιοδότηση.

Οι δείκτες περιγράφουν τις δομές και τις διάφορες διαδρομές πρόσβασης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, συμπεριλαμβανομένων και εναλλακτικών διαδρομών απόκτησης των σχετικών προσόντων. Παρέχουν μια εικόνα των βασικών μοντέλων αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικού, του είδους των βασικών προσόντων στα οποία αυτά καταλήγουν, του χρόνου που χρειάζεται και του όγκου της ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης. Ένα από τα βασικά εξεταζόμενα σημεία αφορούν επίσης στην υποστήριξη των νεοπροσλαμβανόμενων εκπαιδευτικών κατά τα πρώτα έτη ενασχόλησης με το επάγγελμά τους.

Η έκθεση αναλύει, κατόπιν αυτού, τις βασικές διαδικασίες πρόσληψης και απασχόλησης εκπαιδευτικών, τις συμβάσεις απασχόλησης και τις πολιτικές και τον σχεδιασμό τοποθέτησης επαρκούς αριθμού εκπαιδευτικών στις θέσεις απασχόλησης. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη εξετάζεται με βάση τους όρους συμμετοχής, τα κίνητρα και την οργάνωση σε επίπεδο σχολικής μονάδας, όπως επίσης και τα συστήματα διακρατικής κινητικότητας εκπαιδευτικών.

Οι υπηρεσιακές συνθήκες, περιλαμβάνουσες πτυχές όπως χρόνος εργασίας, υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτική ανατροφοδότηση, μισθοί, συμπληρωματικά επιδόματα και ηλικία συνταξιοδότησης, είναι σημεία τα οποία περιλαμβάνονται επίσης στην έκθεση. Στο συγκεκριμένο πλαίσιο, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αναλύεται με όρους αναλογίας εκπαιδευτικού-μαθητών, φύλου και ηλικίας. Επισημαίνεται επίσης ο ρόλος των εκπαιδευτικών ως υπεύθυνων λήψης αποφάσεων σε ορισμένους τομείς της σχολικής ζωής.

Η διεύθυνση σχολικών μονάδων εξετάζεται με όρους προϋποθέσεων πρόσβασης στη θέση του διευθυντή σχολικής μονάδας, αρχικών και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης στη συγκεκριμένη θέση προϋποθέσεων επιμόρφωσης, διαδικασιών πρόσληψης, μισθοδοσίας, μορφών καταμενής ηγεσίας σχολικών μονάδων και δραστηριοτήτων των διευθυντών σχολικών μονάδων.

Αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών: τάση προς ένα Πτυχίο Bachelor 4ετούς διάρκειας σπουδών ως ελάχιστη προϋπόθεση

- Το 2012, στην Ευρώπη, τα υπερισχύοντα επαγγελματικά προσόντα εκπαιδευτικών είναι το πτυχίο bachelor με εξαίρεση των εκπαιδευτικών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από τους οποίους στις περισσότερες χώρες απαιτείται πτυχίο master. Τα εν λόγω προγράμματα έχουν διάρκεια μεταξύ τεσσάρων και πέντε ετών. Μόνο στη Τσεχία, στη Γερμανία, στην Αυστρία, στη Μάλτα και στη Σλοβακία οι εκπαιδευτικοί προσχολικού επιπέδου εκπαίδευσης (ή το επαγγελματικό προσωπικό με αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα για το συγκεκριμένο επίπεδο) δεν διαθέτουν πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης αλλά πτυχίο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (βλ. Σχήμα A2). Οι εναλλακτικές δίοδοι απόκτησης επάρκειας διδασκαλίας, όπως σύντομα προγράμματα με βάση την απασχόληση για όσους αλλάζουν τομέα επαγγελματικής σταδιοδρομίας, δεν είναι πολύ διαδεδομένες στις Ευρωπαϊκές χώρες (Σχήμα A6).
- Στα προγράμματα εκπαιδευτικών προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η ειδική επαγγελματική επιμόρφωση εκπαιδευτικών (όπου περιλαμβάνονται θεωρητικά και πρακτικά στοιχεία και διαχωρίζεται θεματολογικά από την εκπαίδευση σε συγκεκριμένο γνωστικό κλάδο) αφορά σε περίπου το ένα τρίτο του φόρτου εργασίας των μαθημάτων στις περισσότερες χώρες. Τα προγράμματα προπαρασκευής για τη διδασκαλία στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση εμπεριέχουν λιγότερη επαγγελματική επιμόρφωση (Σχήμα A2). Για την επαγγελματική κατάρτιση εντός των σχολείων παρατηρούνται τεράστιες διαφορές μεταξύ χωρών αλλά η εν λόγω κατάρτιση είναι

συνήθως μεγαλύτερης διάρκειας για εκπαιδευτικούς προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σύγκριση με τα υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα (Σχήμα A3). Στις περισσότερες χώρες, οι κεντρικές κατευθυντήριες γραμμές υποδεικνύουν ότι τα προγράμματα αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών θα πρέπει να συνδράμουν στην ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των υποψηφίων ως προς την εκπαιδευτική έρευνα. Οι εν λόγω συστάσεις ισχύουν για προγράμματα κατάρτισης όχι μόνο για το επίπεδο bachelor αλλά και για το επίπεδο master (Σχήμα A4).

Οι ειδικές προϋποθέσεις πρόσβασης στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών δεν είναι ευρέως διαδεδομένες

- Από ό,τι φαίνεται, η πρόσβαση στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών διέπεται μάλλον από γενικής φύσεως προϋποθέσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση παρά από ειδικά κριτήρια εκπαίδευσης εκπαιδευτικών (Σχήμα A5). Μόνο το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών διαθέτουν ειδικές μεθοδολογίες επιλογής. Οι δοκιμασίες επάρκειας ή οι συνεντεύξεις σχετικά με τα κίνητρα επιδίωξης της επαγγελματικής ιδιότητας εκπαιδευτικού εκ μέρους του υποψηφίου δεν προβλέπονται σε πολλές χώρες.

Τα προσόντα εκπαιδευτών των εκπαιδευτικών δεν διαφέρουν από εκείνα άλλου ακαδημαϊκού προσωπικού διδασκαλίας

- Ποικίλα είναι τα επαγγελματικά προφίλ των εκπαιδευτών εκπαιδευτικών, στις περισσότερες όμως χώρες για τους εκπαιδευτές εκπαιδευτικών στην ανώτατη εκπαίδευση ισχύουν οι αυτές απαιτήσεις επαγγελματικών προσόντων, όπως και για τα μέλη του διδακτικού προσωπικού ανώτατης εκπαίδευσης γενικότερα (Σχήμα A8). Στις μισές Ευρωπαϊκές χώρες, οι ίδιοι οι εκπαιδευτές εκπαιδευτικών πρέπει να διαθέτουν προσόντα διδασκαλίας. Αυτό ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις είναι συνάρτηση του εκπαιδευτικού επιπέδου για το οποίο προετοιμάζουν τους φοιτητές τους να διδάξουν. Ειδικότερες απαιτήσεις προβλέπονται για τους μέντορες στα σχολεία ορισμένων χωρών.

Η συμβουλευτική καθοδήγηση των νέων εκπαιδευτικών καθίσταται συνεχώς σημαντικότερη

- Οι εκπαιδευτικοί θα αντιμετωπίσουν κατά πάσα πιθανότητα πολλές προκλήσεις τα πρώτα χρόνια της σταδιοδρομίας τους και δεν θα είναι σπάνια η ανάγκη υποστήριξής τους. Υπάρχουν πλέον, σε πολλές χώρες, σαφώς δομημένα εισαγωγικά προγράμματα επιμόρφωσης, τα οποία παρέχουν συμπληρωματική κατάρτιση, εξατομικευμένη υποστήριξη και συμβουλές στους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς, ενώ σε πολλές από αυτές τα εν λόγω προγράμματα υιοθετήθηκαν μόλις πριν από λίγο καιρό. Οι διάφορες συνιστώσες ενός ανάλογα δομημένου συστήματος υποστήριξης (διδασκαλία, συμπληρωματική κατάρτιση, επαφή με τον μέντορα, αξιολόγηση, κλπ) δεν σταθμίζονται, ωστόσο, παντού με τον ίδιο τρόπο. Η οργανωτική ποικιλομορφία των συστημάτων αυτών είναι μεγάλη και μπορεί συνεπώς να ποικίλει και η αντίστοιχη αποτελεσματικότητά τους ως προς την υπέρβαση των αρχικών προβλημάτων των εκπαιδευτικών (Σχήμα A10).
- Παρά το γεγονός ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης σε συνολικό επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος δεν παρέχονται από όλες τις χώρες, πολλές εξ' αυτών παρέχουν μέτρα εξατομικευμένης υποστήριξης, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να αντιπαραέλθουν κάποιες ειδικές δυσχέρειες, τις οποίες ενδεχομένως αντιμετωπίζουν ως νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα, μειώνοντας ως εκ τούτου και την πιθανότητα πρόωρης εγκατάλειψης του επαγγέλματος. Το πλέον σύνθητες μέτρο προς αυτή την κατεύθυνση είναι η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring), κατά το οποίο ένας έμπειρος εκπαιδευτικός με σημαντικό χρόνο υπηρεσίας ορίζεται ως υπεύθυνος για τους νέους επαγγελματίες εκπαιδευτικούς (Σχήμα A11).

Οι εκπαιδευτικοί είναι δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας σε μια μειοψηφία χωρών

- Πολλοί εκπαιδευτικοί στην Ευρώπη, τη σημερινή εποχή, είναι εργαζόμενοι με σύμβαση απασχόλησης. Παρά το γεγονός ότι πολλές χώρες παρέχουν καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου στους εκπαιδευτικούς τους, το ειδικό καθεστώς δημοσίων υπαλλήλων σταδιοδρομίας με εξασφαλισμένη και αποκλειστική απασχόληση εφ' όρου ζωής προβλέπεται σε μια μειοψηφία χωρών (Ισπανία, Ελλάδα, Γαλλία και Κύπρος). Σε γενικές γραμμές, φαίνεται ότι οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό μέσω ανοικτών διαδικασιών πρόσληψης με εργοδότες, οι οποίοι είναι συχνότερα σχολεία ή τοπικές εκπαιδευτικές αρχές. Είναι λίγες οι χώρες που χρησιμοποιούν ανταγωνιστικές εξετάσεις ως αποκλειστικό μέσον πρόσληψης εκπαιδευτικών (Σχήματα B3, B5 και B6).
- Δεδομένα από τη διεθνή έρευνα TALIS 2008 υποδεικνύουν εξάλλου ότι αν και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου μετά από κάποια χρόνια υπηρεσίας, σε ορισμένες ωστόσο χώρες ένα κάθε άλλο παρά αμελητέο ποσοστό εκπαιδευτικών απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και στο σύστημα αυτό περιλαμβάνονται πολλές φορές εκπαιδευτικοί με πολλά χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας (Σχήματα B9 και B10).

Είναι συνεχώς περισσότερες οι χώρες στις οποίες απαιτείται από τα σχολεία η διαμόρφωση προγράμματος επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς

- Η έννοια της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CPD) θεωρείται όλο και πιο σημαντική κατά τα τελευταία χρόνια και εκλαμβάνεται ως επαγγελματική υποχρέωση στις περισσότερες χώρες. Η συμμετοχή στη CPD είναι απαραίτητη για την προαγωγή στην επαγγελματική σταδιοδρομία και για αυξήσεις μισθού στη Βουλγαρία, στην Ισπανία, στη Λιθουανία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία στη Σλοβενία και στη Σλοβακία (Σχήμα Γ1). Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες τα σχολεία έχουν υποχρέωση να διαθέτουν πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για όλο το σχολικό προσωπικό αλλά σε ποσοστό μικρότερο του ενός τρίτου των χωρών υποχρεώνονται οι μεμονωμένοι εκπαιδευτικοί να διαθέτουν ένα προσωπικό ανάλογο πρόγραμμα (Σχήματα Γ2 και Γ3).
- Το πλέον κοινό κίνητρο συμμετοχής σε δραστηριότητες CPD είναι η συνεισφορά των δραστηριοτήτων αυτών στις προαγωγές. Η CPD σπάνια αποτελεί μοναδική προϋπόθεση προώθησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, είναι όμως συχνά απαραίτητος όρος. Η οικονομική υποστήριξη παρέχεται ως επί το πλείστον με τη μορφή ελεύθερων δραστηριοτήτων ή συμμετοχή στο κόστος των παρόχων ανάλογων υπηρεσιών. Πολλά σχολεία λαμβάνουν επίσης άμεση χρηματοδότηση, ώστε να καταβάλλουν τις δαπάνες CPD για λογαριασμό των εκπαιδευτικών τους. (Σχήμα Γ4).

Χρειάζεται μεγαλύτερη προσπάθεια προσέλκυσης νέων στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού

- Στη μεγάλη πλειονότητα των Ευρωπαϊκών χωρών υπάρχουν λιγότεροι εκπαιδευτικοί στις ομάδες ηλικίας κάτω των 40 ετών σε σύγκριση με τις ομάδες μεγαλύτερης ηλικίας. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η εικόνα γηράσκοντος εκπαιδευτικού προσωπικού είναι ιδιαίτερα έντονη: σχεδόν οι μισοί εκπαιδευτικοί είναι ηλικίας άνω των 50 ετών στη Τσεχία, στη Γερμανία, στην Εσθονία, στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στην Αυστρία, στη Νορβηγία και στην Ισλανδία. Εξάλλου, το ποσοστό εκπαιδευτικών κάτω των 30 ετών είναι ιδιαίτερα χαμηλό στη Γερμανία, στην Ιταλία και στη Σουηδία (Σχήματα Δ14 και Δ16). Η κατάσταση αυτή, σε συνδυασμό με τη μείωση του αριθμού των αιτήσεων εκπαίδευσης για εκπαιδευτικούς, θα μπορούσε να καταλήξει σε έλλειψη εκπαιδευτικών, κάτι που καθιστά απαραίτητη την είσοδο νέων και προσοντούχων ανθρώπων στο εκπαιδευτικό επάγγελμα.

- Κατά την τελευταία δεκαετία, η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε σε περίπου το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών. Στις περισσότερες από αυτές, οι εκπαιδευτικοί συνταξιοδοτούνται αμέσως μόλις τους δοθεί η ευκαιρία να το πράξουν. Ωστόσο, σε πολλές χώρες έχουν παύσει ισχύουσες οι ευκαιρίες συνταξιοδότησης πριν την επίσημα καθορισμένη ηλικία. Έτσι λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί συνταξιοδοτούνται όταν έχουν συμπληρώσει τα απαιτούμενα χρόνια υπηρεσίας και έχουν φθάσει σε ηλικία κατοχύρωσης δικαιωμάτων πλήρους σύνταξης (Σχήματα Δ15 και Δ16).
- Οι περισσότερες χώρες έχουν υιοθετήσει μέτρα παρακολούθησης της προσφοράς και της ζήτησης εκπαιδευτικών. Αυτά μπορεί να είναι είτε ειδικά μέτρα αποβλέποντα στον προγραμματισμό, είτε γενικής φύσεως για την παρακολούθηση του εργατικού δυναμικού. Σε κάθε περίπτωση, τα μέτρα αποτελούν γενικά βραχυπρόθεσμες διευθετήσεις, σε ετήσια βάση και για την κάλυψη των άμεσων αναγκών. Ενδεχόμενη έλλειψη ή υπερπροσφορά θα μπορούσαν να προβλέπονται καλύτερα με πιο μακροπρόθεσμο σχεδιασμό (Σχήμα Β1).

Στα χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αφορά σε συντριπτικό ποσοστό τις γυναίκες

- Οι γυναίκες αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η αναλογία αυτή ποικίλει, ωστόσο, ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης: όσο μικρότερης ηλικίας οι μαθητές, τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών. Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες είναι πλειονότητα μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό ισχύει και για την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: σε περίπου τις μισές Ευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών ανέρχεται στο 70% ή και σε υψηλότερα ποσοστά. Η συμμετοχή των γυναικών μειώνεται, ωστόσο, σημαντικά στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Σχήμα Δ13).
- Ως προς τη γυναικεία συμμετοχή σε θέσεις διοίκησης των σχολείων, η κατάσταση είναι επίσης συνάρτηση του επιπέδου εκπαίδευσης. Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται ως διευθύντριες δημοτικών σχολείων. Το ποσοστό αυτό, εν τούτοις, μειώνεται ταχέως με σημαντικές διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων στις Γαλλία, Αυστρία, Σουηδία και Ισλανδία (Σχήμα ΣΤ8).

Οι ώρες εργασίας των εκπαιδευτικών δεν διαφέρουν από εκείνες άλλων επαγγελματιών

- Ο αριθμός των συμβατικά καθορισμένων ωρών διδασκαλίας των εκπαιδευτικών ποικίλει σε σημαντικό βαθμό αλλά ο μέσος όρος εβδομαδιαίων ωρών διδασκαλίας είναι 20 ώρες στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Υπάρχουν συνήθως περισσότερες ώρες εργασίας στην προσχολική εκπαίδευση. Σε γενικές γραμμές ο αριθμός των καθοριζόμενων ωρών εργασίας στις περισσότερες χώρες είναι μεταξύ των 35 και 40 και είναι ίδιες για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Η μείωση των ωρών διδασκαλίας προς το τέλος της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού δεν αποτελεί ευρέως διαδεδομένο φαινόμενο στις Ευρωπαϊκές χώρες (Σχήματα Δ5α και Δ5β).

Η παροχή μέτρων υποστήριξης αποφασίζεται συνήθως σε επίπεδο σχολείου

- Οι ειδικοί επαγγελματίες, οι οποίοι πραγματοποιούν εντατικές παρεμβάσεις σε ατομικό ή σε ομαδικό επίπεδο, μπορούν να παράσχουν αποτελεσματική υποστήριξη σε εκπαιδευτικούς που διδάσκουν σε μαθητές που αντιμετωπίζουν μαθησιακά προβλήματα. Οι περισσότερες χώρες εξασφαλίζουν στους εκπαιδευτικούς πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς ψυχολόγους. Μια πλειονότητα χωρών έχει, επίσης, τη δυνατότητα να προσλαμβάνει λογοθεραπευτές και γλωσσοθεραπευτές, όπως επίσης και προσωπικό για ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, εφόσον αυτό είναι απαραίτητο. Η

παροχή του εν λόγω εξειδικευμένου προσωπικού ωστόσο, δεν είναι γενικά υποχρεωτική και απαιτεί ειδική χρηματοδότηση. Αντιθέτως, εκπαιδευτικοί με ειδικευση στην ανάγνωση ή στα μαθηματικά παρεμβαίνουν μόνο σε λίγες χώρες. Σε γενικές γραμμές, η παροχή προσωπικού υποστήριξης και άλλα μέτρα αποφασίζονται είτε σε επίπεδο σχολείου είτε σε τοπικό επίπεδο (Σχήματα Δ2 και Δ3).

Ο ελάχιστος βασικός μισθός είναι συχνά χαμηλότερος από το κατά κεφαλήν ΑΕΠ

- Στις περισσότερες χώρες, ο ελάχιστος βασικός μισθός εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι χαμηλότερος από το κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ο νόμιμος ελάχιστος μισθός στις περισσότερες χώρες αντιπροσωπεύει ποσοστό 90% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Οι χώρες οι οποίες προβλέπουν σχετικά χαμηλούς μισθούς σε επίπεδο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης διαθέτουν επίσης τους χαμηλότερους νόμιμους μισθούς στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Σχήμα Δ6).
- Τα επιδόματα τα οποία προστίθενται στο βασικό μισθό μπορεί να επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις πραγματικές απολαβές των εκπαιδευτικών. Τα πλέον συχνά επιδόματα στις Ευρωπαϊκές χώρες αφορούν σε ανάληψη επιπρόσθετων επαγγελματικών ευθυνών ή σε υπερωρίες. Μόνον οι μισές από τις χώρες παρέχουν επιδόματα σε εκπαιδευτικούς με βάση τις θετικές εκπαιδευτικές επιδόσεις ή τα αποτελέσματα των μαθητών (Σχήμα Δ10).
- Στην Ευρώπη, ο μέγιστος μισθός για υψηλόβαθμους εκπαιδευτικούς είναι γενικά διπλάσιος του ελάχιστου μισθού των νεοεισερχομένων στο επάγγελμα. Συνυπολογίζοντας, όμως, ότι σε ορισμένες χώρες μπορεί ένας εκπαιδευτικός να χρειάζεται μέχρι 30 χρόνια υπηρεσίας για να λάβει το μέγιστο μισθό, οι νέοι αποθαρρύνονται ενδεχομένως ως προς την επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος (Σχήμα Δ7).

Οι μέθοδοι διδασκαλίας που αφήνονται στη διακριτική ευχέρεια των εκπαιδευτικών

- Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να ενεργούν με σχετική αυτονομία ως προς το περιεχόμενο και τις μεθόδους διδασκαλίας. Πιο συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν τη διακριτική ευχέρεια επιλογής των μεθόδων διδασκαλίας σχεδόν σε όλες τις χώρες. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στις μισές περίπου χώρες, οι απόφαση για το περιεχόμενο διδασκαλίας ανήκει στους διευθυντές και στα όργανα διοίκησης των σχολείων, αλλά οι μέθοδοι διδασκαλίας αποτελούν προνόμιο των εκπαιδευτικών στις περισσότερες χώρες (Σχήματα Ε1 και Ε2).
- Στον τομέα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, οι διευθυντές και οι φορείς διοίκησης των σχολείων είναι οι βασικοί υπεύθυνοι για τη λήψη αποφάσεων στην Ευρώπη. Οι εκπαιδευτικοί δεν λαμβάνουν αποφάσεις για τον εν λόγω τομέα παρά μόνο σε εξαιρετικά σπάνιες περιπτώσεις.
- Σε περίπου τα δυο τρίτα των Ευρωπαϊκών χωρών όπου προβλέπεται η επανάληψη του σχολικού έτους από τους μαθητές, οι εκπαιδευτικοί εμπλέκονται ενεργά στη συγκεκριμένη διαδικασία, είτε υποβάλλοντας σχετική πρόταση, είτε λαμβάνοντας την απόφαση επανάληψης του σχολικού έτους για κάποιους μαθητές. Σχετικά με τις τυποποιημένες εθνικές εξετάσεις, οι εκπαιδευτικοί καλούνται συχνά όχι μόνο να διαχειριστούν τις εν λόγω δοκιμασίες, αλλά και να τις βαθμολογήσουν (Σχήματα Ε3 και Ε4).

Οι διευθυντές σχολείων συμμετέχουν συχνά στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών

- Σχεδόν σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες προβλέπεται κάποια μορφή νομικά κατοχυρωμένης αξιολόγησης των εκπαιδευτικών (Σχήμα Δ16). Παρά ταύτα, οι περισσότερες χώρες διαθέτουν διαδικασία σχολικής αξιολόγησης, κατά την οποία η ατομική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα μόνο τμήμα ενός πιο σύνθετου συστήματος. Στην πλειονότητα των χωρών η ευθύνη της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών ανήκει στον διευθυντή του σχολείου και σε περισσότερες από τις μισές αυτό πραγματοποιείται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η αυτοαξιολόγηση των εκπαιδευτικών δεν εμφανίζεται πολύ διαδεδομένη προϋπόθεση στις διαδικασίες αξιολόγησης των Ευρωπαϊκών χωρών. Δεδομένα της έρευνας TIMSS 2011 επιβεβαιώνουν ότι οι διευθυντές σχολείων συμμετέχουν πολύ συχνά στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών. Τα εν λόγω δεδομένα υποδεικνύουν επίσης ότι τα σχολικά επιτεύγματα των μαθητών αποτελούν κριτήριο με σημαντικό ειδικό βάρος στις διαδικασίες αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και μάλιστα σε πολλές χώρες (Σχήμα Δ17).

Σε πολλές χώρες απαιτείται ειδική επιμόρφωση για διευθυντές σχολείων

- Μια κατά μέσον όρο πενταετής εμπειρία διδασκαλίας αποτελεί συνήθως βασικό προαπαιτούμενο για την τοποθέτηση εκπαιδευτικού στη θέση διευθυντή σχολείου (Σχήμα ΣΤ2). Στις περισσότερες χώρες, προβλέπονται επίσης μια ή δυο επιπλέον προϋποθέσεις: οι μελλοντικοί διευθυντές σχολείου πρέπει να διαθέτουν είτε ευθύνη διοίκησης είτε να έχουν λάβει ειδική προς τούτο επιμόρφωση (Σχήμα ΣΤ1). Σχεδόν παντού προβλέπονται ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης διευθυντών σχολείων, ακόμα και σε χώρες όπου ανάλογη κατάρτιση δεν απαιτείται ως προϋπόθεση απασχόλησης (Σχήμα ΣΤ3). Εξάλλου, στις περισσότερες χώρες, οι διευθυντές αναλαμβάνουν το επαγγελματικό καθήκον συμμετοχής σε δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CPD) κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (Σχήμα ΣΤ10).

Η εργασία των διευθυντών σχολείων περιλαμβάνει πολλές εκπαιδευτικές δραστηριότητες

- Από τα δεδομένα TIMSS 2011 προκύπτει ότι οι διευθυντές σχολείων συμμετέχουν συχνά στις διαδικασίες παρακολούθησης της μαθησιακής προόδου των μαθητών, προωθώντας νέα εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ εμπλέκονται σε μικρότερο βαθμό στη δική τους Συνεχή Επαγγελματική Ανάπτυξη. Δεδομένα από την έρευνα PISA 2009 υποδεικνύουν ότι στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες πολλοί διευθυντές σχολείων εμπλέκονται στην κατάρτιση προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης για εκπαιδευτικούς, όπως επίσης και στον συντονισμό του αναλυτικού προγράμματος και στην παροχή συμβουλών στους εκπαιδευτικούς σχετικά με τη βελτίωση της εργασίας τους (Σχήματα ΣΤ6 και ΣΤ7).

Η ηγεσία στα σχολεία είναι συχνά κατανομημένη με παραδοσιακούς τρόπους

- Υπάρχουν μορφές κατανομής διευθυντικών θέσεων σε σχεδόν όλες τις χώρες. Εν τούτοις, οι καινοτομικές προσεγγίσεις είναι μάλλον σπάνιες. Η ηγεσία των σχολείων είναι συχνά επιμερισμένη με παραδοσιακή μορφή στις περισσότερες χώρες (Σχήμα ΣΤ5).

ΚΩΔΙΚΟΙ, ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΚΡΩΝΥΜΑ

Κωδικοί χωρών

| | | | |
|-----------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| EU/EU-27 | Ευρωπαϊκή Ένωση | PL | Πολωνία |
| BE | Βέλγιο | PT | Πορτογαλία |
| BE fr | Βέλγιο – Γαλλόφωνη Κοινότητα | RO | Ρουμανία |
| BE de | Βέλγιο – Γερμανόφωνη Κοινότητα | SI | Σλοβενία |
| BE nl | Βέλγιο – Φλαμανδική Κοινότητα | SK | Σλοβακία |
| BG | Βουλγαρία | FI | Φινλανδία |
| CZ | Τσεχία | SE | Σουηδία |
| DK | Δανία | UK | Ηνωμένο Βασίλειο |
| DE | Γερμανία | UK-ENG | Αγγλία |
| EE | Εσθονία | UK-WLS | Ουαλία |
| IE | Ιρλανδία | UK-NIR | Βόρεια Ιρλανδία |
| EL | Ελλάδα | UK-SCT | Σκωτία |
| ES | Ισπανία | Υπό ένταξη χώρα | |
| FR | Γαλλία | HR | Κροατία |
| IT | Ιταλία | Υποψήφιος για ένταξη χώρες | |
| CY | Κύπρος | IS | Ισλανδία |
| LV | Λετονία | TR | Τουρκία |
| LT | Λιθουανία | | |
| LU | Λουξεμβούργο | Χώρες | |
| HU | Ουγγαρία | EZES | |
| MT | Μάλτα | LI | Λιχτενστάιν |
| NL | Ολλανδία | NO | Νορβηγία |
| AT | Αυστρία | CH | Ελβετία |

Στατιστικοί κωδικοί

| | | | |
|---|-----------------------|-----|------------|
| : | Μη διαθέσιμα δεδομένα | (-) | Δεν ισχύει |
|---|-----------------------|-----|------------|

Συντομεύσεις και ακρώνυμα

| | |
|-----------------|--|
| CPD | Συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη |
| ΕΕ-27 | Ο μέσος όρος ΕΕ-27 περιλαμβάνει μόνο δεδομένα για τα 27 Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά την 1 ^η Ιανουαρίου 2007 |
| Eurostat | Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης |
| ΑΕΠ | Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν |
| IEA | Διεθνής Ένωση για την Αξιολόγηση των Μαθητικών Επιδόσεων |
| ISCED | Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Εκπαίδευσης |
| ΙΤΕ | Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών |
| LLP | Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης |
| ΟΟΣΑ | Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης |
| PISA | Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (ΟΟΣΑ) |
| ΙΑΔ | Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης |
| ΜΑΔ | Μονάδα Αγοραστικής Δύναμης |
| SEN | Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες |
| TALIS | Διεθνής Έρευνα Διδασκαλίας και Μάθησης |
| TIMSS | Τάσεις στη Διεθνή Μελέτη για τα Μαθηματικά και τις Επιστήμες (IEA) |

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΟΥΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Η ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΤΗΝ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ

Η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών μπορεί να οργανώνεται με διάφορους τρόπους, συνήθως όμως περιλαμβάνει μια γενική και μια επαγγελματική συνιστώσα. Η γενική συνιστώσα αναφέρεται σε γενικά εκπαιδευτικά μαθήματα και στην απόλυτα καλή γνώση της θεματολογίας ή των θεματολογιών τις οποίες θα κληθούν οι υποψήφιοι να διδάξουν μετά την απόκτηση των σχετικών προσόντων. Η επαγγελματική συνιστώσα παρέχει στους υποψήφιους εκπαιδευτικούς τις θεωρητικές και τις πρακτικές δεξιότητες τις απαραίτητες για τη διδασκαλία και εμπεριέχει και εσωτερικές τοποθετήσεις σε σχολική τάξη.

Στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών μπορούμε να ξεχωρίσουμε δυο βασικά μοντέλα σε συνάρτηση με τον τρόπο συνδυασμού των δυο ως άνω συνιστωσών. Η επαγγελματική εκπαιδευτική συνιστώσα μπορεί να παρέχεται είτε ταυτόχρονα με τη γενική συνιστώσα (το **ταυτόχρονο μοντέλο**) είτε μετά από αυτή (το **διαδοχικό μοντέλο**). Αυτό σημαίνει ότι στο ταυτόχρονο μοντέλο, οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν σε διαδικασίες εξειδικευμένης εκπαίδευσης εκπαιδευτικών ήδη από την έναρξη της τριτοβάθμιας εκπαίδευσής τους, ενώ στο διαδοχικό μοντέλο αυτό λαμβάνει χώρα μετά την ολοκλήρωση ή περί την ολοκλήρωση των σπουδών. Για την κατάρτιση σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο, απαραίτητα τυπικά προσόντα είναι το απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις, ένα πιστοποιητικό επάρκειας για τριτοβάθμια εκπαίδευση και/ή εκπαίδευση εκπαιδευτικών (Σχήμα Α5). Κατά το διαδοχικό μοντέλο, οι εκπαιδευόμενοι οι οποίοι έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση σε κάποιο συγκεκριμένο τομέα, συνεχίζουν με επαγγελματική κατάρτιση σε μεταγενέστερο στάδιο.

Σχεδόν σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, οι εκπαιδευτικοί προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης καταρτίζονται σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο. Η Γαλλία και η Πορτογαλία (από το 2011) αποτελούν τις μόνες εξαιρέσεις, μια που καταρτίζονται κατά το διαδοχικό μοντέλο. Στη Βουλγαρία, στην Εσθονία, στην Ιρλανδία, στην Πολωνία, στη Σλοβενία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία, Βόρεια Ιρλανδία και Σκωτία), χρησιμοποιούνται αμφότερες οι διαδρομές σπουδών, η ταυτόχρονη και η διαδοχική.

Περισσότερο ανάμεικτη παρουσιάζεται η κατάσταση για την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το ταυτόχρονο μοντέλο αποτελεί μονόδρομο στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία, στη Σλοβακία, στην Ισλανδία και στην Τουρκία. Σε οκτώ χώρες (Εσθονία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία και Πορτογαλία), το διαδοχικό μοντέλο αποτελεί τη μόνη διαθέσιμη εκπαιδευτική διαδρομή. Στις περισσότερες από τις άλλες χώρες, συνυπάρχουν αμφότερα τα μοντέλα.

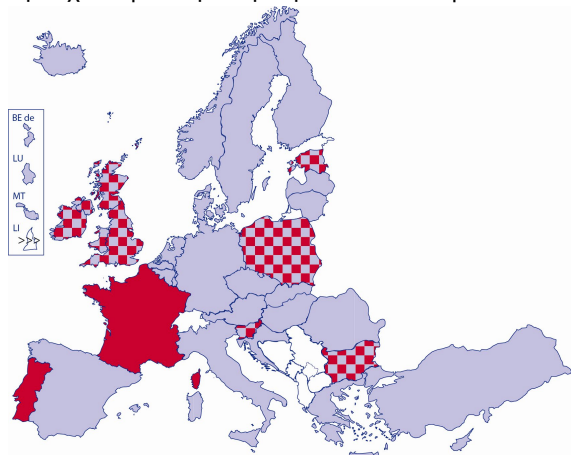
Για τους εκπαιδευτικούς γενικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι περισσότερες χώρες παρέχουν είτε αποκλειστικά το διαδοχικό μοντέλο, είτε αμφότερα τα εκπαιδευτικά μοντέλα. Έτσι λοιπόν, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών γενικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη σπουδάζουν μέσω του διαδοχικού μοντέλου.

Στη Γερμανία, στη Σλοβακία, στην Ισλανδία και στην Τουρκία, το ταυτόχρονο μοντέλο αποτελεί την μόνη εκπαιδευτική διαδρομή για τη διδασκαλία σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης ενώ στη Γαλλία και στην Πορτογαλία, το μόνο διαθέσιμο μοντέλο είναι το διαδοχικό. Αντιθέτως, στη Βουλγαρία, στην Ιρλανδία, στην Πολωνία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, διατίθενται αμφότερες οι εκπαιδευτικές διαδρομές ήδη από την προσχολική εκπαίδευση και μέχρι την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1-3).

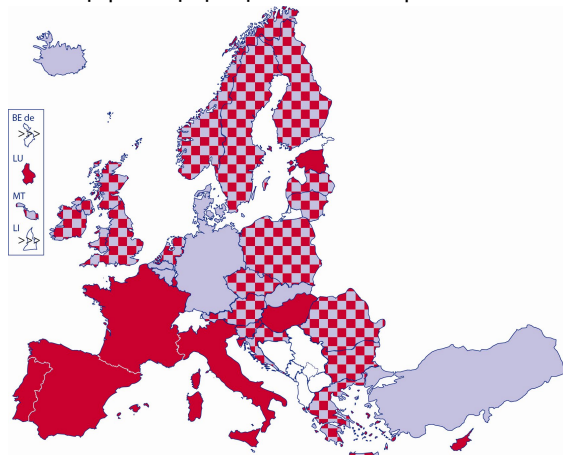
Εκτός των παραδοσιακών μοντέλων, σε λίγες χώρες παρέχονται και διάφορες εναλλακτικές εκπαιδευτικές διαδρομές (Σχήμα Α6).

● **Σχήμα Α1: Δομή αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**

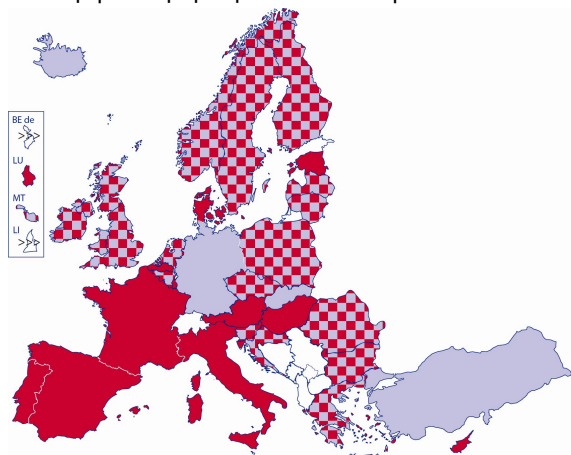
Προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση



Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση



Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση



- Διαδοχικό μοντέλο
- Ταυτόχρονο μοντέλο
- >> Εκπαίδευση εκπαιδευτικών στο εξωτερικό

Πηγή: Ευρωδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE de): Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί καταρτίζονται στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου.

Βουλγαρία: Προβλέπονται αμφότερα τα μοντέλα. Ωστόσο, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπουδάζουν σύμφωνα με το μοντέλο ταυτόχρονης φοίτησης

Εσθονία: Για το ISCED 1, διατίθενται αμφότερα τα μοντέλα. Εν τούτοις, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπουδάζουν σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Λουξεμβούργο: Για τα ISCED 2 και 3, οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν συνήθως το πτυχίο master στο εξωτερικό και πραγματοποιούν κατόπιν την επαγγελματική τους κατάρτιση στη χώρα.

Πολωνία: Οι εκπαιδευτικοί επιπέδου ISCED 0 και βαθμίδων 1-3 του επιπέδου ISCED 1 καταρτίζονται αποκλειστικά σύμφωνα με το ταυτόχρονο πρότυπο.

Σλοβενία: Για το ISCED 0, διατίθενται αμφότερα τα μοντέλα. Παρά ταύτα οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σπουδάζουν σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο.

Λιχτενστάιν: Οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί καταρτίζονται ως επί το πλείστον στην Ελβετία και στην Αυστρία.

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΣΥΝΗΘΩΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ BACHELOR ΚΑΙ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΟΣΩΝ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΊΝΑΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΥΨΗΛΟ

Τα ελάχιστα τυπικά προσόντα διδασκαλίας σε επίπεδο προσχολικής εκπαίδευσης αφορούν, στις περισσότερες χώρες, σε ένα πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιπέδου bachelor, συνήθους διάρκειας τριών έως τεσσάρων ετών.

Εν τούτοις, στη Τσεχία, στη Γερμανία, στη Μάλτα, στην Αυστρία και στη Σλοβακία, τα πλέον συνήθη τυπικά προσόντα προσχολικής εκπαίδευσης είναι εκείνα της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της μεταδευτεροβάθμιας μη ανώτατης εκπαίδευσης (ISCED 3 και 4) και τα εν λόγω προγράμματα είναι διάρκειας δυο έως πέντε ετών.

Μόνο στις χώρες Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισλανδία οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί ακολουθούν σπουδές επιπέδου master. Στη Φινλανδία, προβλέπεται και πτυχίο επιπέδου master, συνηθέστερο όμως είναι εκείνο του επιπέδου bachelor.

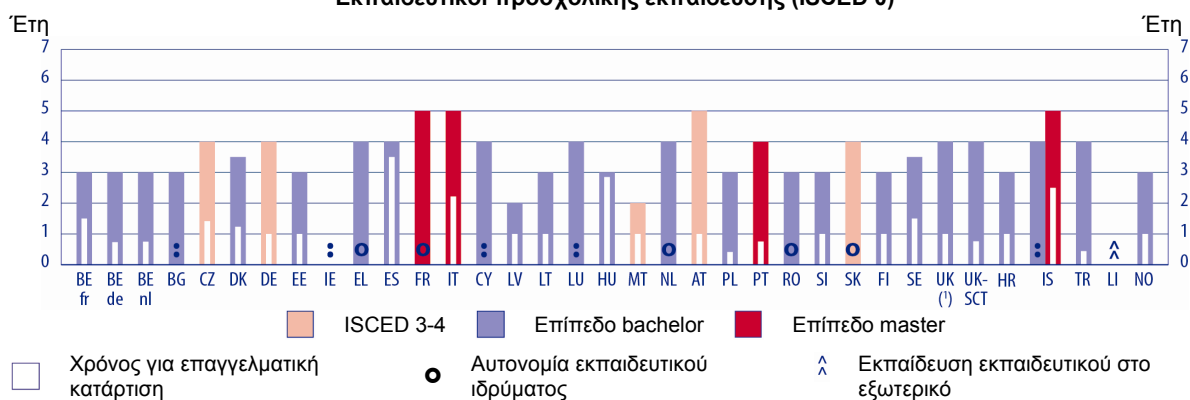
Για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης επίσης, το πτυχίο επιπέδου bachelor είναι το πλέον σύνηθες ελάχιστο τυπικό προσόν. Στις χώρες όπου υπάρχει πτυχίο επιπέδου master, η προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών κυμαίνεται από τέσσερα έως πέντε χρόνια. Δεν φαίνεται να υπάρχει συσχετισμός μεταξύ του τελικού επιπέδου τυπικών προσόντων και του μοντέλου παροχής εκπαιδευτικής κατάρτισης (ταυτόχρονου ή διαδοχικού, σχήμα A1).

Στις περισσότερες χώρες η ελάχιστη απαίτηση για επαγγελματική κατάρτιση μελλοντικών εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 25% του συνολικού προγράμματος. Ο όγκος επαγγελματικής κατάρτισης είναι ιδιαίτερα υψηλός στην Ισπανία και στην Ουγγαρία. Μόνο σε τέσσερις χώρες ο όγκος αυτός περιλαμβάνει ποσοστό 20% ή μικρότερο των προγραμμάτων για εκπαιδευτικούς προσχολικής εκπαίδευσης. Σε πολύ λίγες χώρες, τα ιδρύματα έχουν τη δυνατότητα να αποφασίζουν αφ' εαυτού τον όγκο της παρεχόμενης ειδικής κατάρτισης. Με τον ίδιο τρόπο, για τους εκπαιδευτικούς προσχολικής εκπαίδευσης, η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί τουλάχιστον το ένα τρίτο του συνολικού προγράμματος σε πολλές χώρες.

Σε πολλές χώρες, τα νέα εκπαιδευτικά προγράμματα εκπαιδευτικών φροντίζουν για την ενσωμάτωση της επαγγελματικής κατάρτισης σε όλα τα τμήματά τους, ώστε να διαμορφώνεται μια συνολική, ολοκληρωμένη προσέγγιση σε ένα επαγγελματικό πτυχίο.

Δεν φαίνεται να υπάρχει συσχετισμός μεταξύ του επιπέδου του προγράμματος και του όγκου της επαγγελματικής κατάρτισης. Τα πτυχία επιπέδου bachelor, συνεπώς, δεν παρέχουν κατ' ανάγκη μεγαλύτερο όγκο επαγγελματικής κατάρτισης σε σύγκριση με τα πτυχία master, και αντιστρόφως.

● **Σχήμα Α2α: Επίπεδο και ελάχιστη διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης για εκπαιδευτικούς προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και ελάχιστο ποσοστό χρόνο αφιερωμένου σε επαγγελματική κατάρτιση, 2011/12**
Εκπαιδευτικοί προσχολικής εκπαίδευσης (ISCED 0)



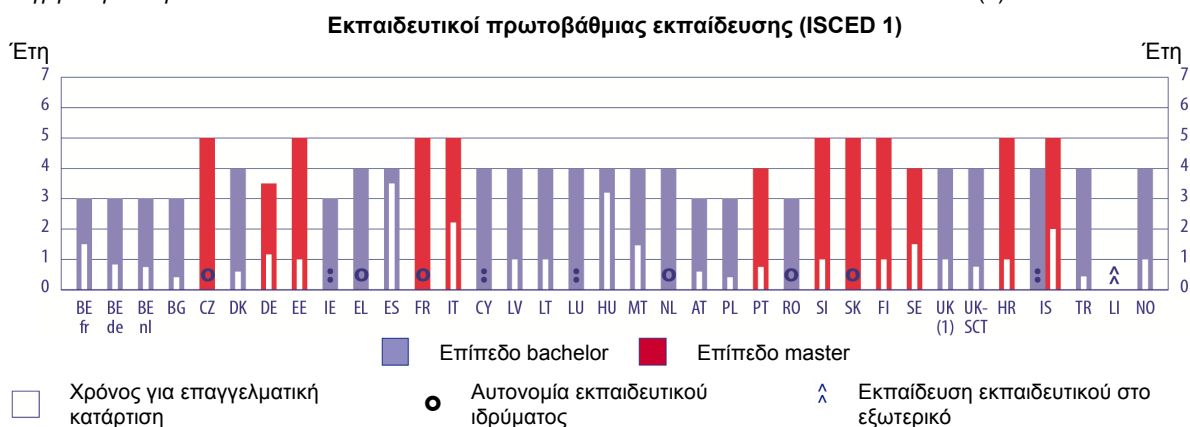
Χρόνος για επαγγελματική κατάρτιση (%)

| BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-------|-------|-------|----|------|------|----|------|----|----|------|----|------|----|----|------|----|----|
| 50 | 24,4 | 25 | : | 35,4 | 35,2 | 25 | 33,3 | : | ● | 87,5 | ● | 44,3 | : | 50 | 33,3 | : | 95 |

| MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | IS | TR | LI | NO |
|----|----|----|------|------|----|------|----|------|------|--------|--------|------|----|----|----|----|------|
| 50 | ● | 20 | 13,8 | 18,8 | ● | 33,3 | ● | 33,3 | 42,9 | 25 | 19 | 33,3 | : | 50 | 11 | ^ | 33,3 |

Πηγή: Ευρυδίκη.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR



Χρόνος για επαγγελματική κατάρτιση (%)

| BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-------|-------|-------|------|----|----|------|----|----|----|------|----|------|----|----|----|----|----|
| 50 | 27,7 | 25 | 13,8 | ● | 15 | 33,3 | 20 | : | ● | 87,5 | ● | 44,3 | : | 25 | 25 | : | 80 |

| MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | IS | TR | LI | NO |
|------|----|----|------|------|----|----|----|----|------|--------|--------|----|----|----|----|----|----|
| 36,6 | ● | 20 | 13,8 | 18,8 | ● | 20 | ● | 20 | 37,5 | 25 | 19 | 20 | : | 40 | 11 | ^ | 25 |

Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα (Σχήματα Α2α και Α2β)

Τα Σχήματα περιγράφουν μόνο την υποχρεωτική ελάχιστη διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Η διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών εκφράζεται σε ημερολογιακά έτη. Ο υπολογισμός της αναλογίας επαγγελματικής κατάρτισης βασίζεται στο σύστημα ECTS. Για χώρες παρέχουσες εκπαίδευση εκπαιδευτικών που ακολουθεί διαφορετικές διαδρομές αναφέρεται μόνο η πλέον διαδεδομένη εξ' αυτών.

Κατά τον καθορισμό της αναλογίας επαγγελματικής κατάρτισης στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών, λαμβάνεται αποκλειστικά και μόνο υπόψη το υποχρεωτικό ελάχιστο πρόγραμμα σπουδών για όλους τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς. Στο πλαίσιο του ως άνω ελάχιστου προγράμματος σπουδών, αποκαθίσταται ένας διαχωρισμός μεταξύ γενικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Γενική εκπαίδευση: Σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο, η εν λόγω εκπαίδευση αναφέρεται σε εκπαιδευτικές διαδικασίες γενικότερου περιεχομένου και στην πλήρη εξοικείωση με τις θεματολογίες τις οποίες θα κληθούν να διδάξουν οι εκπαιδευόμενοι μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους. Σκοπός των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι η παροχή στους εκπαιδευόμενους ενδεδειγμένης γνώσης μιας ή περισσότερων θεματολογιών και γενικότερης υπό την ευρεία έννοια εκπαίδευσης. Στην περίπτωση του διαδοχικού μοντέλου, ο όρος γενική εκπαίδευση αναφέρεται στο πτυχίο το οποίο λαμβάνεται σε κάποιο συγκεκριμένο γνωστικό κλάδο.

Επαγγελματική κατάρτιση: Παρέχει στους υποψήφιους εκπαιδευτικούς τις απαραίτητες θεωρητικές και πρακτικές δεξιότητες τις απαραίτητες για ένα εκπαιδευτικό. Εκτός από μαθήματα ψυχολογίας, θεωρίας και μεθοδολογίας της διδασκαλίας, συμπεριλαμβάνονται και τοποθετήσεις σε σχολικές αίθουσες.

Σε ορισμένες χώρες, ο χρόνος αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών ο οποίος αναλώνεται σε εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να αποφασίζεται σε επίπεδο μεμονωμένου εκπαιδευτικού ιδρύματος. Εφόσον οι πάροχοι των εκπαιδευτικών υπηρεσιών διαθέτουν πλήρη αυτονομία (δηλαδή χωρίς να απαιτείται κάποιο ελάχιστο χρονικό διάστημα), προστίθεται το σύμβολο **○**.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βουλγαρία: Υπάρχει επίσης πρόγραμμα bachelor τετραετούς διάρκειας για τα ISCED 0 και 1.

Τσεχία και Σλοβακία: Η αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών για το ISCED 0 πραγματοποιείται τις περισσότερες περιπτώσεις σε δευτεροβάθμιο επίπεδο (ISCED 3). Υπάρχουν ωστόσο και άλλες διαδρομές σε επίπεδο ISCED 4, τρία έτη σε ISCED 5 (πτυχίο bachelor) ή συνέχιση σε σπουδές master (συνήθως δυο χρόνια).

Γαλλία: Λόγω της εισαγωγής προγραμμάτων master, η επαγγελματική κατάρτιση υπάγεται στην αρμοδιότητα των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Η διάρκεια ποικίλει σε συνάρτηση με το πανεπιστήμιο.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Φινλανδία: Μόνο οι εκπαιδευτικοί προσχολικής εκπαίδευσης οφείλουν να κατέχουν πτυχίο επιπέδου master. Το μεγαλύτερο ποσοστό εκπαίδευσης επιπέδου ISCED 0 παρέχεται στο πλαίσιο εκπαιδευτηρίων ημερήσιας φροντίδας όπου απαιτείται πτυχίο bachelor.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Το Μεταπτυχιακό Πιστοποιητικό Εκπαίδευσης (PGCE, πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με το διαδοχικό μοντέλο) δεν συνιστά πρόγραμμα master αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τμήματα σπουδών επιπέδου master που μπορεί να συνεισφέρουν στην κτήση πτυχίου master.

Ισλανδία: Η εκπαίδευση εκπαιδευτικών για την απόκτηση καθεστώτος εκπαιδευτικού ολοκληρωμένων προσόντων ('qualified teacher status'-QTS) πρέπει να πραγματοποιείται σε επίπεδο master, αλλά αυτό θα τεθεί σε πλήρη ισχύ το 2013. Προβλέπεται μεταβατική περίοδος κατά την οποία τα ιδρύματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών εφαρμόζουν δυο προγράμματα.

Νορβηγία: Υπάρχουν άλλες κοινές διαδρομές, συμπεριλαμβανομένου ενός προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτικών πενταετούς διάρκειας επιπέδου master σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο. Ο χρόνος που αφιερώνεται σε επαγγελματική κατάρτιση είναι ο ίδιος.

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΪΔΕΥΣΗΣ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΠΤΥΧΙΑ BACHELOR Ή MASTER ΑΛΛΑ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕΙΩΝΕΤΑΙ

Για όσους προτίθενται να εργαστούν σε επίπεδο κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στις περισσότερες από τις μισές χώρες, η αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών λαμβάνει χώρα σε επίπεδο bachelor (συνήθως τέσσερα χρόνια). Σε δεκαέξι χώρες, οι εκπαιδευτικοί κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκπαιδεύονται πλέον σε επίπεδο master (συνήθως πενταετούς διάρκειας).

Για την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στις περισσότερες χώρες, το τελικό πτυχίο είναι επιπέδου master. Δεν φαίνεται να υπάρχει συσχετισμός μεταξύ του επιπέδου του τελικού πτυχίου και το μοντέλο παροχής της εκπαίδευσης (ταυτόχρονου ή διαδοχικού, Σχήμα A1).

Το ποσοστό επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στις περισσότερες χώρες, υπερβαίνει το 20% και είναι ιδιαίτερα υψηλό στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα) και στην Ισλανδία.

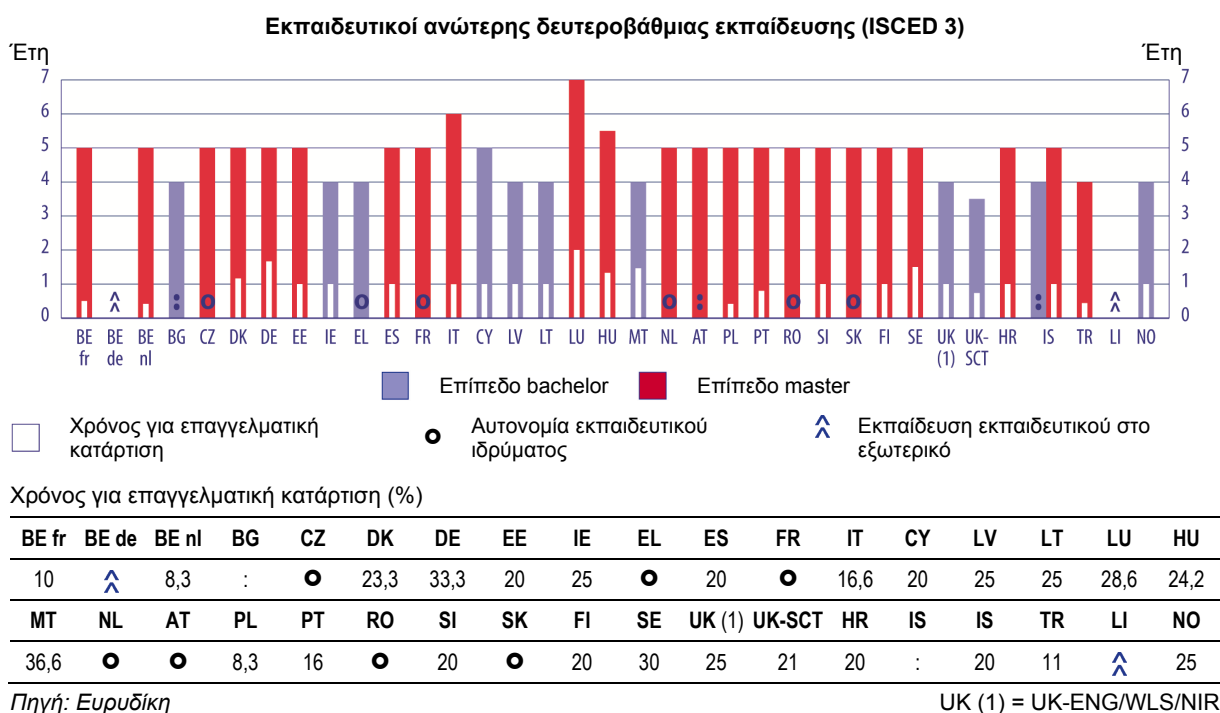
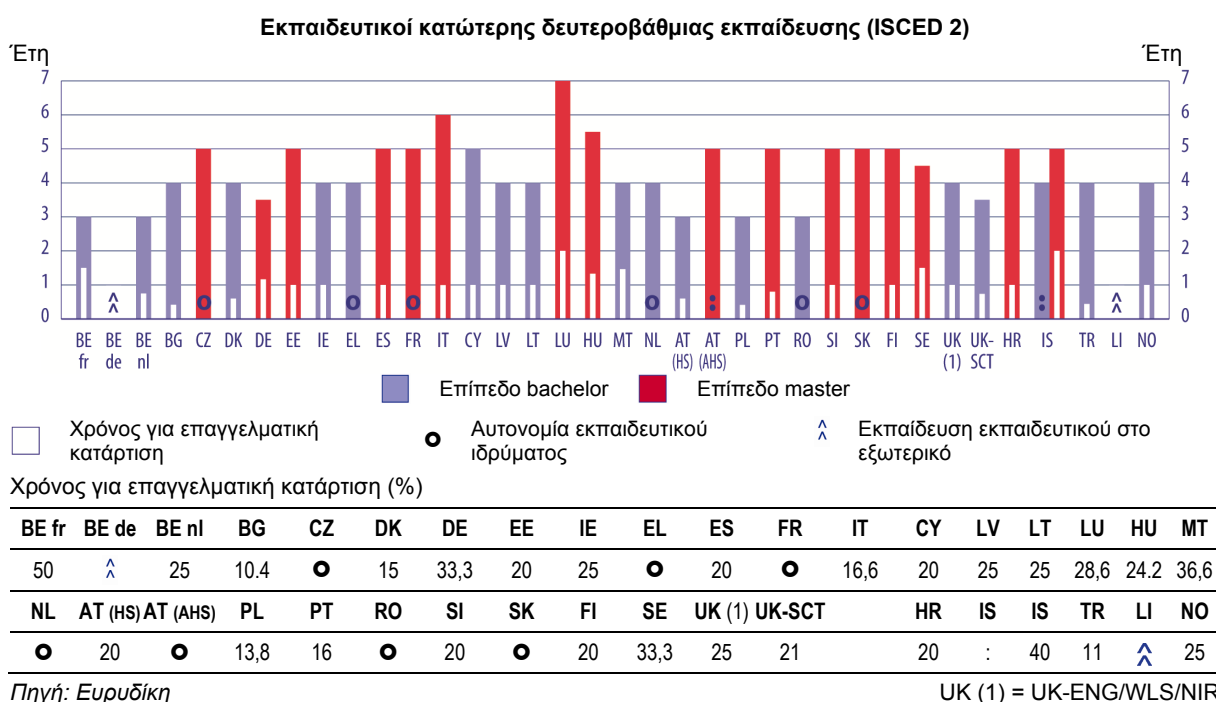
Για την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί, επίσης, ποσοστό γύρω στο 20% στις περισσότερες χώρες. Υπάρχουν, ωστόσο, μόνο τρεις χώρες όπου το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το 30%. Στο άλλο άκρο της κλίμακας, η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί ποσοστό μικρότερο του 10% του συνολικού προγράμματος μόνο σε δυο χώρες. Σε ορισμένες χώρες, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης διαθέτουν πλήρη ή μερική αυτονομία στην απόφασή τους για το χρόνο τον οποίο θα αφιερώσουν σε εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Όπως με την κατάρτιση των εκπαιδευτικών προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, φαίνεται ότι ο όγκος της επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχεται στους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνδέεται στενότερα μάλλον με το επίπεδο στο οποίο προτίθενται να διδάξουν οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί (κατώτερη ή ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) παρά με το επίπεδο του προγράμματος και του τελικού πτυχίου των εκπαιδευτικών (bachelor ή master).

Σε γενικές γραμμές, οι διαφορές ως προς τον όγκο επαγγελματικής κατάρτισης μεταξύ κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι μικρές, σε σύγκριση με τις πολύ μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αφ' ενός, και προσχολικής – πρωτοβάθμιας αφ' ετέρου.

Σε ορισμένες χώρες, η αναλογία επαγγελματικής κατάρτισης δεν μεταβάλλεται, και αυτό ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσης στο οποίο προετοιμάζονται να διδάξουν οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί. Αυτό ισχύει για το Ηνωμένο Βασίλειο και την Τουρκία.

- **Σχήμα Α2β: Επίπεδο και ελάχιστη διάρκεια αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ελάχιστη αναλογία χρόνου αφιερωμένου στην επαγγελματική κατάρτιση, 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα (βλ. κάτωθεν Σχήματος Α2α)

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Γαλλία: Λόγω της εισαγωγής προγραμμάτων master, η επαγγελματική κατάρτιση περιήλθε στην αρμοδιότητα των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Το σχετικό ποσοστό ποικίλει σε συνάρτηση με το πανεπιστήμιο.

Λουξεμβούργο: Η διάρκεια η οποία αναφέρεται στο επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης περιλαμβάνει τμήματα εισαγωγικής επιμόρφωσης μια που υπολογίζεται ως επαγγελματική κατάρτιση.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Το Μεταπτυχιακό Πιστοποιητικό Εκπαίδευσης (PGCE, πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με το διαδοχικό μοντέλο) δεν συνιστά πρόγραμμα master αλλά μπορεί να περιλαμβάνει τμήματα σπουδών επιπέδου master που μπορεί να συνεισφέρουν στην κτήση πτυχίου master.

Ισλανδία: Η εκπαίδευση εκπαιδευτικών για την απόκτηση πλήρους καθεστώτος εκπαιδευτικού πρέπει να πραγματοποιείται σε επίπεδο master, αλλά αυτό θα τεθεί σε πλήρη ισχύ το 2013. Προβλέπεται μεταβατική περίοδος κατά την οποία τα ιδρύματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών εφαρμόζουν δυο προγράμματα.

Νορβηγία: Υπάρχουν άλλες κοινές διαδρομές, συμπεριλαμβανομένου ενός προγράμματος εκπαίδευσης εκπαιδευτικών πενταετούς διάρκειας επιπέδου master σύμφωνα με το ταυτόχρονο μοντέλο. Ο χρόνος που αφιερώνεται σε επαγγελματική κατάρτιση είναι ο ίδιος.

Αυστρία: Τα πανεπιστήμια παρέχουν προγράμματα διάρκειας έως 5 χρόνια (300 ECTS). Στο πλαίσιο της αυτονομίας των πανεπιστημίων, ποσοστό περίπου 20% του προγράμματος αναλώνεται σε επαγγελματική κατάρτιση. Στο *Neue Mittelschule*, πολυκλαδικό σχολείο για μαθητές ηλικίας 10 έως 14 ετών, η διδασκαλία παρέχεται από κοινού από ομάδες εκπαιδευτικών αποφοίτων πανεπιστημίου και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (κολλέγια) εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Επί του παρόντος υλοποιείται μια αναδιάρθρωση των προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης εκπαιδευτικών.

Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΐΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΕΣ ΣΤΑ ΚΑΤΩΤΕΡΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η πρακτική κατάρτιση σε περιβάλλον πραγματικής εργασίας αποτελεί υποχρεωτικό τμήμα της επαγγελματικής κατάρτισης (Σχήμα A2) στα προγράμματα αρχικής κατάρτισης εκπαιδευτικών όλων των χωρών. Οι σχετικές τοποθετήσεις σε σχολικές μονάδες είναι συνήθως μη αμειβόμενες και διαρκούν συνήθως όχι περισσότερο από μερικές εβδομάδες. Μπορεί να διοργανώνονται σε διάφορα στάδια υλοποίησης του προγράμματος, αλλά συνήθως διεξάγονται υπό την επίβλεψη ενός μέντορα (ο οποίος είναι συνήθως εκπαιδευτικός στο ίδιο σχολείο), με περιοδική αξιολόγηση από ειδικό εκπαιδευτικό του ιδρύματος αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

- **Σχήμα A3: Ελάχιστη διάρκεια τοποθέτησης σε σχολεία κατά την αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) σε ώρες, 2011/12**

| | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU | MT |
|---------|----------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| ISCED 0 | 480 | ● | ● | 150 | 290 | 297 | : | 390 | : | ● | 950 | ● | 600 | 750 | 480 | 800 | 900 | 320 | 840 |
| ISCED 1 | 480 | ● | ● | 150 | 124 | 297 | 144 | 390 | : | ● | 950 | ● | 600 | 700 | 720 | 800 | 828 | 320 | 224 |
| ISCED 2 | 480 | ⤴ | ● | 150 | 124 | 297 | 144 | 390 | : | ● | 250 | ● | 475 | 67 | 720 | 800 | 432 | 600 | 224 |
| ISCED 3 | 90 | ⤴ | ● | 150 | 124 | 297 | 144 | 390 | : | ● | 250 | ● | 475 | 67 | 720 | 800 | 432 | 600 | 224 |

| | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK- SCT | HR | IS | TR | LI | NO |
|---------|----|-----|-------|----|-----|-----|-----|----|----|-----------|------------|----|----|-----|----|-----|
| ISCED 0 | ● | 500 | 112,5 | ● | 78 | 450 | 110 | ● | ● | 1065 | 405 | 20 | ● | 140 | ⤴ | 700 |
| ISCED 1 | ● | 120 | 112,5 | ● | 78 | 450 | 110 | ● | ● | 1065 | 405 | 20 | ● | 140 | ⤴ | 700 |
| ISCED 2 | ● | 120 | 112,5 | ● | 78 | 450 | 110 | ● | ● | 1065 | 405 | 20 | ● | 140 | ⤴ | 420 |
| ISCED 3 | ● | ● | 112,5 | ● | 120 | 450 | 110 | ● | ● | 1065 | 405 | 20 | ● | 140 | ⤴ | 420 |

- Αυτονομία εκπαιδευτικού ιδρύματος
- ⤴ Εκπαίδευση εκπαιδευτικού στο εξωτερικό

Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Τσεχία: Για το ISCED 0, οι αναφερόμενες πληροφορίες αφορούν στην πλέον συνήθη διαδρομή για το επίπεδο ISCED 3.

Ισπανία και Σλοβακία: Ο ακριβής αριθμός μπορεί να ποικίλει ανάλογα με το ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης.

Ουγγαρία: Τα κανονιστικά κείμενα περιέχουν τη διάρκεια τοποθέτησης σε σχολεία σε μονάδες ECTS και σε εβδομάδες, οι ανωτέρω αναφερόμενες ώρες έχουν υπολογιστεί με βάση την εβδομάδα εργασίας 40 ωρών.

Ολλανδία: Για τα ISCED 2 και 3, τα πανεπιστήμια έχουν συμφωνήσει στην παροχή τοποθετήσεων σε σχολεία διάρκειας 840 ωρών.

Αυστρία: Οι πληροφορίες για το ISCED 2 αναφέρονται σε κατάρτιση μελλοντικών εκπαιδευτικών *Hauptschule*. Για εκπαιδευτικούς πανεπιστημιακής κατάρτισης, υπάρχει αυτονομία εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Οι αναφερόμενες πληροφορίες αναφέρονται σε τετραετούς διάρκειας προγράμματα bachelor.

Ηνωμένο Βασίλειο (SCT): Οι αναφερόμενες πληροφορίες αναφέρονται σε μεταπτυχιακά διπλώματα.

Η ελάχιστη συνιστώμενη διάρκεια των ως άνω τοποθετήσεων παρουσιάζει τεράστιες διαφορές μεταξύ χωρών. Κυμαίνεται από 20 ώρες για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών έως 1065 ώρες στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία). Σε πολλές χώρες υπερβαίνει τις 200 ώρες. Υπολείπεται των 200 ωρών στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα για ISCED 3), στη Βουλγαρία, στη Τσεχία (εκτός του ISCED 0), στη Γερμανία, στην Κύπρο (για τα ISCED 2 και 3), στην Πολωνία, στη Ρουμανία, στη Σλοβακία, στην Κροατία και στην Τουρκία. Σε περίπου το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών, η διάρκεια εκπαιδευτικής τοποθέτησης σε σχολεία είναι η αυτή για όλους τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς,

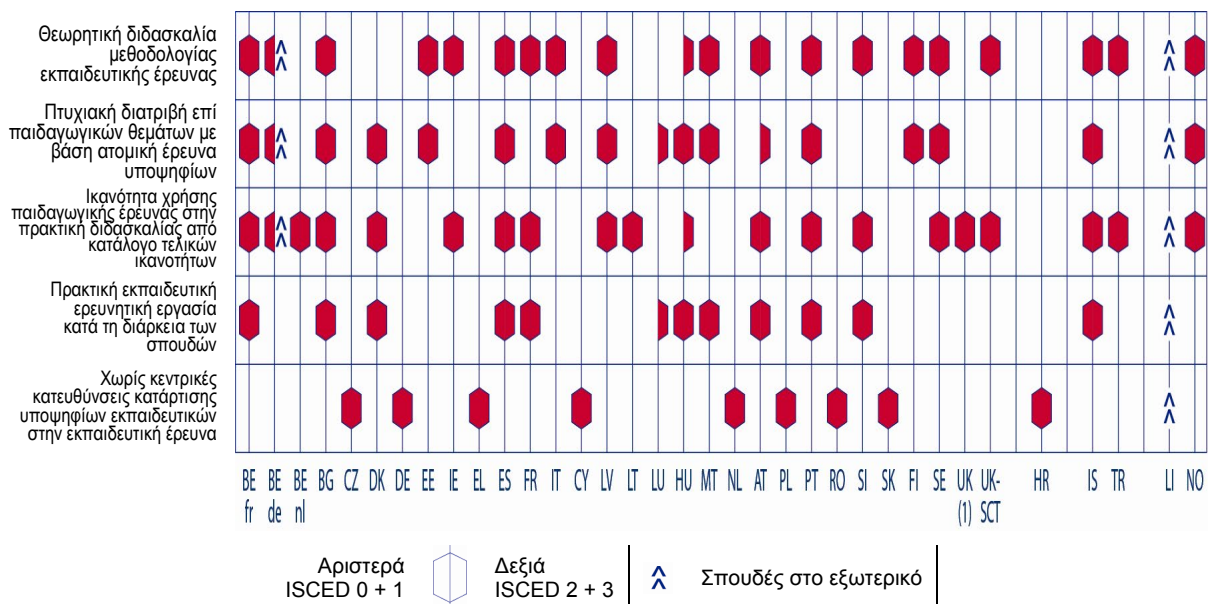
ανεξάρτητα από το επίπεδο στο οποίο προτίθενται να διδάξουν. Στις χώρες όπου υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των επιπέδων, τα προγράμματα παρέχουν συνήθως μεγαλύτερης διάρκειας τοποθετήσεις σε σχολεία για τα χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα (συνήθως προσχολικού και πρωτοβάθμιου επιπέδου εκπαίδευσης). Μόνο στην Ουγγαρία και στη Ρουμανία η ελάχιστη διάρκεια τοποθέτησης σε σχολείο είναι μεγαλύτερης διάρκειας για την αρχική επαγγελματική κατάρτιση υποψηφίων εκπαιδευτικών (ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από ό,τι για εκείνη των εκπαιδευτικών προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στη Λετονία, η τοποθέτηση σε σχολεία είναι η μικρότερης διάρκειας για τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς προσχολικού επιπέδου.

Σε οκτώ χώρες, δεν προβλέπεται από τις αρμόδιες αρχές ελάχιστη διάρκεια και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν τη δυνατότητα να αποφασίζουν τον αριθμό των ωρών τοποθέτησης σε σχολεία, στο πλαίσιο των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΣΥΧΝΑ ΣΤΑ ΑΡΧΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων στην εκπαιδευτική έρευνα αναγνωρίζεται ως σημαντική πτυχή της προπαρασκευής των εκπαιδευτικών για την άσκηση του επαγγέλματός τους, με την έννοια ότι θα συνδράμει τους εκπαιδευτικούς στην ενσωμάτωση αποτελεσμάτων, προερχόμενων όχι μόνο από τη σχολική αίθουσα αλλά και από την ακαδημαϊκή έρευνα, στη διδασκαλία τους (European Commission, 2007).

- **Σχήμα A4: Κατευθυντήριες γραμμές κατάρτισης υποψηφίων εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) στη γνώση και στην πρακτική της εκπαιδευτικής έρευνας, 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Για το ISCED 0, στον κατάλογο των τελικών ικανοτήτων συμπεριλαμβάνεται μόνο η ικανότητα χρήσης της εκπαιδευτικής έρευνας στην εκπαιδευτική πρακτική.

Μάλτα και Αυστρία: Οι αναφερόμενες πληροφορίες δεν ισχύουν για το ISCED 0.

Στις περισσότερες χώρες, οι κεντρικές κατευθυντήριες γραμμές υποδεικνύουν ότι τα προγράμματα αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών θα πρέπει να αναπτύσσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες των σπουδαστών στην εκπαιδευτική έρευνα. Οι εν λόγω προϋποθέσεις ή συστάσεις ισχύουν για προγράμματα κατάρτισης και σε επίπεδο bachelor και σε επίπεδο master.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι κατευθυντήριες γραμμές απαιτούν από τους υποψηφίους εκπαιδευτικούς γνώση των μεθοδολογιών εκπαιδευτικής έρευνας, δηλαδή εξοικείωσης με τον τρόπο χρήσης της εκπαιδευτικής έρευνας στην εκπαιδευτική πρακτική ή προετοιμασία μιας διατριβής στο τέλος των σπουδών τους, η οποία θα βασίζεται σε προσωπική τους ερευνητική εργασία. Η συμμετοχή των σπουδαστών σε

εργασίες πρακτικής εκπαιδευτικής έρευνας κατά τη διάρκεια των σπουδών τους συνιστάται σε δώδεκα χώρες. Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα), στη Βουλγαρία, στην Ισπανία, στην Ουγγαρία, στην Πορτογαλία και στην Ισλανδία, οι κατευθυντήριες γραμμές καλύπτουν όλους αυτούς τους μαθησιακούς στόχους απόκτησης των απαραίτητων δεξιοτήτων εκπαιδευτικής έρευνας.

Στις περισσότερες χώρες, το φάσμα των τελικών ικανοτήτων οι οποίες πρέπει να έχουν καταστεί κτήμα των υποψηφίων κατά την ολοκλήρωση της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών (Σχήμα Α7) εμπεριέχει σαφείς αναφορές στις δεξιότητες εκπαιδευτικής έρευνας.

Εννέα χώρες δεν διαθέτουν κεντρικές κατευθυντήριες γραμμές για τους παρόχους προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών σχετικών με τη γνώση και την πρακτική της εκπαιδευτικής έρευνας για υποψήφιους εκπαιδευτικούς. Στην πράξη όμως, οι πάροχοι μπορεί να συμπεριλαμβάνουν τα συγκεκριμένα στοιχεία εκπαίδευσης στα προγράμματά τους.

Παρατηρείται ότι σε γενικές γραμμές οι κανονισμοί για τα προγράμματα master δεν αποδίδουν μεγαλύτερη έμφαση στην εκπαιδευτική έρευνα, σε σύγκριση με εκπαιδευτικά προγράμματα εκπαιδευτικών, τα οποία καταλήγουν σε πτυχίο bachelor (Σχήμα Α2). Με τον ίδιο τρόπο, φαίνεται ότι δεν υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ προγραμμάτων προπαρασκευής υποψηφίων εκπαιδευτικών για τα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης. Η Εσθονία, η Γαλλία και η Ιταλία κατέστησαν πρόσφατα την εκπαιδευτική έρευνα αναπόσπαστο τμήμα των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

ΟΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΝ ΕΊΝΑΙ ΕΥΡΕΩΣ ΔΙΑΔΕΔΟΜΕΝΕΣ

Η πρόσβαση στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών υπόκειται σε ορισμένες προϋποθέσεις που ισχύουν για όλες τις χώρες. Τα σχετικά κριτήρια και οι μέθοδοι επιλογής ποικίλουν, ωστόσο, όχι μόνο ως προς το περιεχόμενο αλλά και ως προς τον αριθμό, με την έννοια ότι μπορεί να αποφασίζονται είτε σε επίπεδο ιδρυμάτων είτε σε επίπεδο εκπαιδευτικών αρχών. Σε ορισμένες χώρες, είναι κοινή η ευθύνη μεταξύ των δυο ως άνω φορέων και μπορεί να συμμετέχουν από κοινού στη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

Βασική προϋπόθεση στις Ευρωπαϊκές χώρες είναι η κατοχή του απολυτηρίου ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η επίδοση στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση λαμβάνεται υπόψη στις μισές περίπου χώρες. Οι εισαγωγικές εξετάσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προβλέπονται, επίσης, σε μεγάλο αριθμό χωρών. Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη και Φλαμανδική Κοινότητα), το απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί τη μόνη προϋπόθεση και στην Αυστρία (για πανεπιστημιακή εκπαίδευση εκπαιδευτικών), είναι επίσης απαραίτητο το απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στη Γερμανία, στην Κύπρο και στην Τουρκία, οι γενικές εισαγωγικές εξετάσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελούν τη μοναδική μέθοδο επιλογής.

Για την πρόσβαση σε προγράμματα master (όπου υπάρχουν, βλ. Σχήμα Α2), η επίδοση σε επίπεδο bachelor λαμβάνεται υπόψη σε δέκα τέσσερις χώρες.

Στις περισσότερες χώρες, προβλέπονται τρία ή περισσότερα κριτήρια τα οποία διέπουν την επιλογή. Σε γενικές γραμμές, η πρόσβαση στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών φαίνεται ότι ρυθμίζεται σύμφωνα με τους γενικούς όρους εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και δεν ρυθμίζεται με βάση ειδικά κριτήρια επιλογής στον τομέα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

Μόνο το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών διαθέτουν ειδικές μεθόδους επιλογής για την εισαγωγή στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών, όπως για παράδειγμα, ικανοποιητική επίδοση σε μια συγκεκριμένη δοκιμασία δεξιοτήτων ή συνεντεύξεις κατά τις οποίες οι υποψήφιοι ερωτούνται για τους λόγους οι οποίοι τους οδηγούν στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Εκεί όπου προβλέπονται ανάλογες μέθοδοι επιλογής, εφαρμόζονται συνήθως κατά τη διακριτική ευχέρεια του παρόχου του προγράμματος. Μόνο στην Ιταλία, στη Λιθουανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) οι εν λόγω ειδικές μέθοδοι καθορίζονται σε επίπεδο αρχής για την εκπαίδευση.

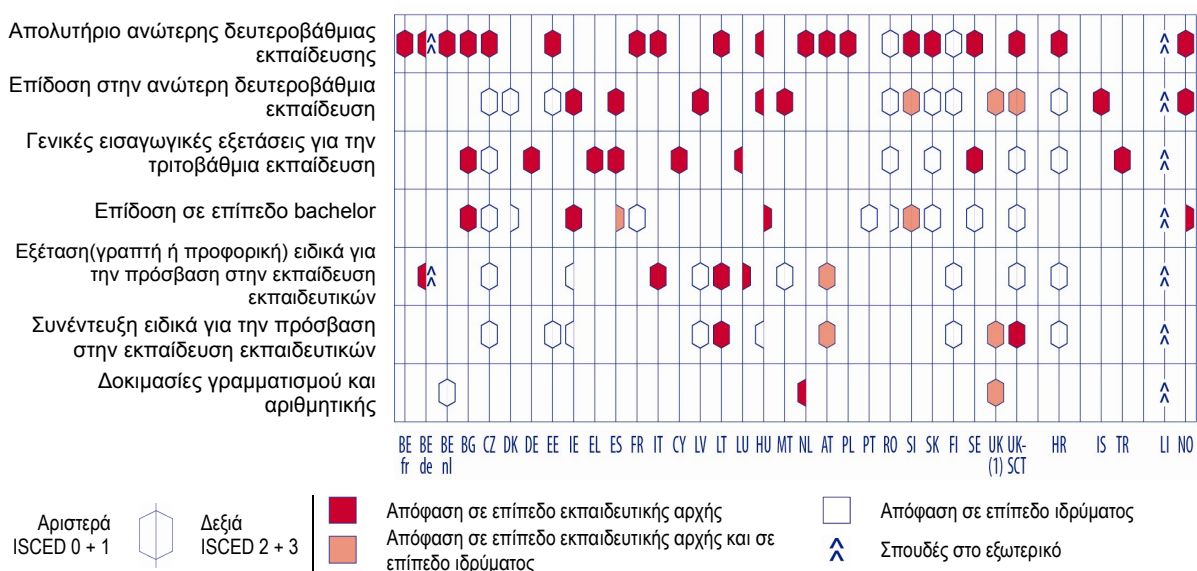
Σε πολλές χώρες, οι γενικοί όροι πρόσβασης καθορίζονται σε επίπεδο εκπαιδευτικών αρχών. Παρά ταύτα, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα διαθέτουν κάποια διακριτική ευχέρεια ως προς την εφαρμογή τους. Σε πολλές χώρες, τα ιδρύματα έχουν τη δυνατότητα πρόβλεψης συμπληρωματικών κριτηρίων τα οποία μπορεί να υπερβαίνουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις οι οποίες έχουν τεθεί σε κεντρικό επίπεδο. Στη Δανία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβακία και στη Φινλανδία, η επιλογή ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα των ιδρυμάτων. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, οι εισαγωγικές εξετάσεις για γενικής

διδασκαλίας εκπαιδευτικούς σχολικής τάξης περιλαμβάνουν γραπτές εξετάσεις και δοκιμασίες δεξιοτήτων. Στις δοκιμασίες επάρκειας μπορεί να περιλαμβάνεται συνέντευξη και ομαδικές ασκήσεις. Η συνεργασία μεταξύ διαφόρων πανεπιστημίων σε θέματα εισαγωγής σπουδαστών έχει εντατικοποιηθεί τα τελευταία χρόνια, ώστε να εξασφαλίζεται η μεγαλύτερη συνέπεια των προϋποθέσεων πρόσβασης στα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

Στην Ολλανδία, όσοι υποβάλλουν αίτηση εκπαίδευσης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης υφίστανται μια δοκιμασία, ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο το επίπεδο γνώσης της Ολλανδικής γλώσσας και οι δεξιότητες αριθμητισμού πληρούν τις προϋποθέσεις. Εφόσον αυτό δεν συμβαίνει προβλέπεται η παροχή ειδικής υποστήριξης. Εν τούτοις, εφόσον οι σπουδαστές δεν καταφέρουν να επιτύχουν στην ως άνω δοκιμασία για δεύτερη φορά, δεν θα μπορούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους. Πολλοί πάροχοι εκπαίδευσης εκπαιδευτικών στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) οργανώνουν παρόμοιες εξετάσεις, χωρίς ωστόσο να έχουν σχετική υποχρέωση. Με τον ίδιο τρόπο, οι πάροχοι προγραμμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο εξετάζουν τους υποψήφιους ως προς τις δεξιότητες γραμματισμού.

Σε κάποιες χώρες, λόγω ειδικών γλωσσικών απαιτήσεων, οι εξετάσεις γλώσσας περιλαμβάνονται στις διαδικασίες επιλογής για την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αυτό ισχύει στην Ισπανία, στο Λουξεμβούργο και στη Μάλτα.

● **Σχήμα Α5: Κριτήρια/μέθοδοι επιλογής για την πρόσβαση στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών. Προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι ειδικές δοκιμασίες δεξιοτήτων για τον τομέα των καλών τεχνών ή της φυσικής αγωγής δεν λαμβάνονται υπόψη στο παρόν Σχήμα. Δεν λαμβάνονται επίσης υπόψη διοικητικά κριτήρια όπως ο τόπος διαμονής. Σε χώρες όπου προβλέπονται περισσότερες διαδρομές σπουδών, υπολογίζεται αποκλειστικά η πλέον διαδεδομένη εξ' αυτών.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Τσεχία: Για τους εκπαιδευτικούς προσχολικής εκπαίδευσης δεν εφαρμόζονται όλα τα κριτήρια επιλογής σε όλες τις διαδρομές πρόσβασης.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Τα πανεπιστήμια δημοσιεύουν καταλόγους προτιμώμενων πτυχίων bachelor, τα οποία παρέχουν άμεση πρόσβαση στην επιλεγείσα ειδικότητα πτυχίου master για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Μάλτα: Οι σπουδαστές που υποβάλλουν αίτηση για ένα πτυχίο Bachelor Εκπαίδευσης στο Πανεπιστήμιο της Μάλτας πρέπει να έχουν λάβει πιστοποιητικό του Προγράμματος Πιστοποίησης Γνώσεων και Δεξιοτήτων Πληροφορικής (ECDL)

Αυστρία: Η αριστερή πλευρά του εξαγώνου ισχύει για το ISCED 1, η δεξιά πλευρά για την Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών (ITE) για το γενικό σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (*Hauptschule*).

Σλοβενία: Η επίδοση σε επίπεδο bachelor δεν ισχύει για το ISCED 0.

ΟΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΡΟΜΕΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΊΝΑΙ ΣΠΑΝΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Το ταυτόχρονο και το διαδοχικό μοντέλο αποτελούν τα πλέον συχνά μοντέλα στο πλαίσιο της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών (Σχήμα Α1). Τον τελευταίο καιρό, χάρη στην αυξανόμενη ευελιξία της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν δημιουργηθεί κάποιες νέες διαδρομές πρόσβασης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Εν τούτοις, λίγες είναι οι Ευρωπαϊκές χώρες οι οποίες παρέχουν εναλλακτικές διαδρομές για την απόκτηση προσόντων εκπαιδευτικού, παράλληλα με τα παραδοσιακά μοντέλα αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Οι εν λόγω εναλλακτικές διαδρομές χαρακτηρίζονται, συνήθως, από μεγάλη ευελιξία και σύντομη διάρκεια, ενώ παρέχουν τις περισσότερες φορές κατάρτιση με βάση την απασχόληση. Συνήθως δημιουργούνται όταν υπάρχει έλλειψη εκπαιδευτικών με τα κατάλληλα προσόντα και παρουσιάζεται άμεση ανάγκη προσλήψεων. Οι διαδρομές αυτές προς τη διδασκαλία χρησιμεύουν επίσης στην προσέλκυση πτυχιούχων από άλλους τομείς στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Στην Πολωνία, οι εναλλακτικές διαδρομές είναι αποκλειστικά διαθέσιμες για τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς ξένων γλωσσών. Για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός ξένων γλωσσών, με τον τρόπο αυτό, είναι απαραίτητο να κατέχει πιστοποιητικό που θα επιβεβαιώνει τη γνώση της γλώσσας σε επίπεδο 'επάρκειας' ή 'προχωρημένο' όπως επίσης και πιστοποιητικό διδασκαλίας ξένης γλώσσας το οποίο αποκτάται με την ολοκλήρωση ενός μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών, χωρίς την απονομή τίτλου σπουδών ή με ένα πρόγραμμα κτήσης των σχετικών προσόντων.

Στη Σουηδία, άτομα με επαγγελματική εμπειρία εκτός διδασκαλίας μπορούν να ενταχθούν στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, παρακολουθώντας το συμπληρωματικό πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, το οποίο καταλήγει σε απονομή σχετικού πτυχίου. Εκτός αυτού, παρέχεται η δυνατότητα παρακολούθησης ειδικού συμπληρωματικού εκπαιδευτικού προγράμματος, το οποίο επιτρέπει σε άτομα με προσόντα διδασκαλίας από την αλλοδαπή να ενταχθούν και να διδάξουν στο Σουηδικό σχολικό σύστημα.

Το Νορβηγικό σύστημα προσχολικής εκπαίδευσης παρέχει εναλλακτική διαδρομή προς τη διδασκαλία για προσωπικό ήδη εργαζόμενο σε παιδικούς σταθμούς, όπως βοηθητικό προσωπικό και άτομα απασχολούμενα με τη φροντίδα των παιδιών. Σε αυτό το προσωπικό, διατίθεται η δυνατότητα συμμετοχής σε εργασιακές μελέτες, οι οποίες προσφέρουν μια πρακτική προσέγγιση, εστιάζοντας στον χώρο εργασίας υπό τη μορφή τόπου εκμάθησης.

Στο Λουξεμβούργο, στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ειδικά σε περιόδους έλλειψης εκπαιδευτικού προσωπικού, οι εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρακολουθήσουν κατάρτιση με βάση την απασχόληση διάρκειας 60 ωρών. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος και τη θετική αξιολόγηση του διευθυντή του ιδρύματος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στους εν λόγω καταρτιζόμενους εκπαιδευτικούς παρέχεται σύμβαση αορίστου χρόνου και αποτελούν πλέον τμήμα της εθνικής εφεδρείας επαγγελματιών εκπαιδευτικών.

Στη Λετονία, άτομα με πτυχίο πανεπιστημίου σε γνωστικό κλάδο διδασκόμενο ως σχολική θεματολογία, έχουν τη δυνατότητα να γίνουν εκπαιδευτικοί εφόσον παρακολουθήσουν ένα μικρής διάρκειας (1-1,5 έτος) πρόγραμμα απόκτησης προσόντων εκπαιδευτικού, εντός χρονικού διαστήματος δυο ετών από την έναρξη της εργασίας τους. Το εν λόγω πρόγραμμα μπορεί να συντομεύεται σε 72 ώρες επαγγελματικής ανάπτυξης, στην περίπτωση σχολικών θεματολογιών με μικρό αριθμό εβδομαδιαίων μαθημάτων.

Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε εκπαιδευτικό προσωπικό, ορισμένα Γερμανικά Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) επιτρέπουν την απασχόληση πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς τυπική εκπαίδευση εκπαιδευτικού. Η συγκεκριμένη μορφή πρόσληψης αφορά σε άμεση απασχόληση, μετά ή άνευ κατάρτισης σε παιδαγωγικά θέματα, ή σε ένταξη των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με πτυχία *Diploma* και *Magister* στην 'υπηρεσία προπαρασκευής εκπαιδευτικών' (*Vorbereitungsdienst*). Τα προσόντα τα αποκτώμενα μέσω των ως άνω εναλλακτικών διαδρομών ισχύουν μόνο για το Ομόσπονδο Κρατίδιο (*Land*) το οποίο τα παρέχει. Οι εναλλακτικές αυτές διαδρομές έχουν αρχίσει να καταργούνται βαθμιαία από το 2012.

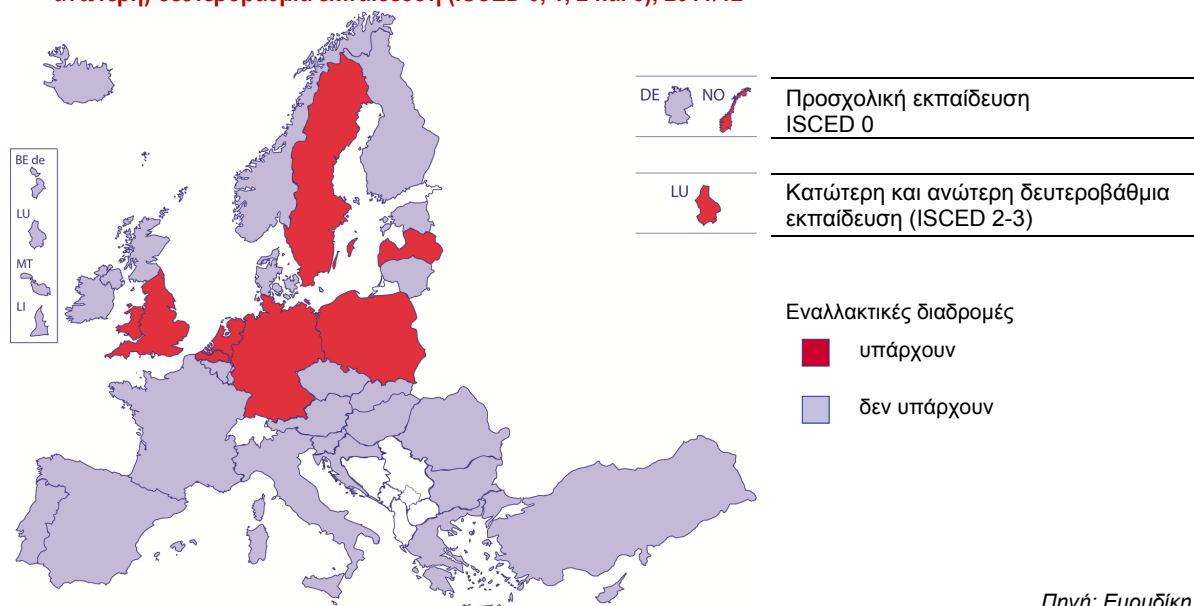
Η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία) διαθέτουν σχετικά μακρά παράδοση παροχής εναλλακτικών διαδρομών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Μεταξύ των εναλλακτικών διαδρομών της Ολλανδίας, προβλέπεται ένα 'Πρόγραμμα Δευτερεύουσας Ειδικότητας στην Εκπαίδευση' πρόγραμμα, το οποίο επιτρέπει σε πανεπιστημιακούς φοιτητές επιπέδου bachelor την απόκτηση δευτέρου επιπέδου προσόντων εκπαιδευτικού (1-3 χρόνια στη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση). Τα προγράμματα 'Εισόδου δια της πλαγίας οδού' παρέχουν μια ακόμα επιλογή εισόδου στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού σε άτομα με προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς προγενέστερα κτηθέντα προσόντα εκπαιδευτικού. Οι με αυτό τον τρόπο τοποθετούμενοι εκπαιδευτικοί μπορούν να εργαστούν με ορισμένης διάρκειας συμβόλαια, για χρονικό διάστημα μη δυνάμενο να υπερβεί τα δυο χρόνια, με την παράλληλη κατάρτιση και υποστήριξη που χρειάζονται για την απόκτηση ολοκληρωμένων προσόντων εκπαιδευτικού και της επακόλουθης σύναψης σύμβασης αορίστου χρόνου.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία) το Πρόγραμμα Άμεσης Σχολικής Κατάρτισης (School Direct Training), αποτελεί εναλλακτική διαδρομή με βάση την απασχόληση, διατιθέμενη στους πτυχιούχους με τουλάχιστον τριετή εργασιακή εμπειρία, η οποία αντικατέστησε δυο άλλα προγράμματα, το Graduate Teacher Programme (GTP) και το Registered Teacher Programme (RTP). Στην Ουαλία, το GTP εξακολουθεί να λειτουργεί και επιτρέπει στα σχολεία να απασχολούν εκπαιδευτικούς οι οποίοι δεν έχουν ακόμα αποκτήσει τα σχετικά προσόντα. Οι εν λόγω εκπαιδευτικοί λαμβάνουν εξατομικευμένη κατάρτιση από τα σχολεία στα οποία υπηρετούν για την αναγνώριση καθεστώτος 'Qualified Teacher' (Ολοκληρωμένων Προσόντων Εκπαιδευτικού) - QTS). Η εξατομικευμένη αυτή κατάρτιση διαρκεί συνήθως από ένα έως δυο χρόνια, ανάλογα με το εκάστοτε πρόγραμμα. Μια άλλη διαδρομή προς το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στην Αγγλία είναι το Πρόγραμμα Overseas Trained Teacher (OTT). Το πρόγραμμα αυτό αφορά σε εκπαιδευτικούς, οι οποίοι απέκτησαν τα σχετικά προσόντα έξω από τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και κατέλαβαν θέση απασχόλησης σε Αγγλικό σχολείο. Σε αυτούς παρέχεται εξατομικευμένη κατάρτιση και πρόγραμμα αξιολόγησης, το οποίο τους παρέχει την ευκαιρία απονομής καθεστώτος QTS, ενώ διαθέτουν ήδη τα προσόντα απασχόλησης ως 'εκπαιδευτικοί' προσωρινής απασχόλησης. Εργαζόμενοι υπό καθεστώς OTT οι οποίοι δεν πέτυχαν να λάβουν το καθεστώς QTS εντός τεσσάρων ετών μπορεί να μη συνεχίζουν να διδάσκουν. Στην Ουαλία, η μόνη εναλλακτική διαδρομή προς τη διδασκαλία, είναι το πρόγραμμα GTP.

Το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ολλανδία και η Εσθονία, αναφέρουν το πρόγραμμα 'Teach First' ως άλλη μια διαδρομή προς το εκπαιδευτικό επάγγελμα. Πρόκειται για ένα ιδιωτικό φιλανθρωπικό κίνημα, το οποίο ιδρύθηκε και χρηματοδοτείται με την υποστήριξη ευρέως φάσματος εταιρειών. Βασικός του στόχος είναι η πρόσληψη εξαιρετικά προσοντούχων πτυχιούχων από διάφορους τομείς για να διδάξουν σε σχολεία μειονεκτικών περιοχών. Η πρωτοβουλία Teach First, λειτουργούσα ήδη επί μια δεκαετία στο Ηνωμένο Βασίλειο, πραγματοποιεί βαθμιαία την είσοδό της και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (όπως για παράδειγμα στη Γερμανία).

● **Σχήμα Α6: Εναλλακτικές διαδρομές προς τη διδασκαλία/ Προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΕΙΣ ΛΕΠΤΟΜΕΡΟΥΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Τα πλαίσια ικανοτήτων των εκπαιδευτικών μπορεί να θεωρηθούν ως αποτύπωση των όσων θα πρέπει να γνωρίζουν και να πράττουν οι εκπαιδευτικοί. Εμπεριέχουν ως εκ τούτου μια περιγραφή δεξιοτήτων και ικανοτήτων οι οποίες θα πρέπει να αποτελούν κτήμα του εκπαιδευτικού. Η περιγραφή αυτή προβλέπεται στις περισσότερες χώρες, αλλά η μορφή, η αξία και η αναγνώριση αυτών των πλαισίων είναι πολύ διαφορετικές.

Συνήθως, η ως άνω αποτύπωση επιθυμητών ικανοτήτων εμπεριέχει τομείς όπως γνώση του εκάστοτε αντικειμένου, γνώσεις παιδαγωγικής, δεξιότητες αξιολόγησης, ικανότητα ομαδικής εργασίας, τις κοινωνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη διδασκαλία, επίγνωση θεμάτων διαφορετικότητας, ερευνητικές δεξιότητες (Σχήμα Α4), όπως επίσης οργανωτικές και ηγετικές δεξιότητες. Οι ικανότητες αυτές μπορεί να ομαδοποιούνται σε διάφορες θεματικές ομάδες και σε συνάρτηση με το επίπεδο λεπτομερειών των πλαισίων ικανοτήτων.

Τα πλαίσια ικανοτήτων μπορεί να είναι ευρύτατης εμβέλειας, αποτελούμενο από γενικής φύσης αναφορές όπως στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα), Δανία, Γερμανία, Γαλλία, Λιθουανία, Ιταλία, Σλοβενία, ή περισσότερο λεπτομερές, όπως στην Ισπανία, στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Οι περισσότερες χώρες συμπεριλαμβάνουν ένα κατάλογο ικανοτήτων των εκπαιδευτικών στις κατευθυντήριες γραμμές της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Οι κανονισμοί εκπαίδευσης εκπαιδευτικών της Νορβηγίας βασίζονται στο Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων και περιγράφουν τι θα πρέπει να γνωρίζουν, να κατανοούν και να πράττουν οι υποψήφιοι υπό την μορφή μαθησιακών αποτελεσμάτων. Στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) υπάρχουν δυο έγγραφα, το ένα σχετικό με τις βασικές ικανότητες τις απαραίτητες για νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς, ενώ το δεύτερο αφορά στους πεπειραμένους εκπαιδευτικούς. Στην Ιρλανδία, εκτός από τις κατευθυντήριες γραμμές για τους παρόχους αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, προβλέπονται επίσης κώδικες επαγγελματικής συμπεριφοράς για τους εκπαιδευτικούς.

Αντίθετα, στην Εσθονία, στη Λετονία, στην Ολλανδία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στη Ρουμανία τα πλαίσια ικανοτήτων εκδίδονται ως επαγγελματικά πρότυπα για εκπαιδευτικούς. Στη Ρουμανία προβλέπονται διακριτά πρότυπα για κάθε θέση εκπαιδευτικού.

Σε πολλές χώρες, τα εν λόγω πλαίσια ικανοτήτων είναι είτε πρόσφατης εισαγωγής (Πολωνία και Νορβηγία) είτε έχουν τύχει πρόσφατης αναθεώρησης (Ελλάδα, Ιρλανδία, Ολλανδία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Τουρκία).

Η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο διαθέτουν σχετικά μακρά παράδοση προτύπων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

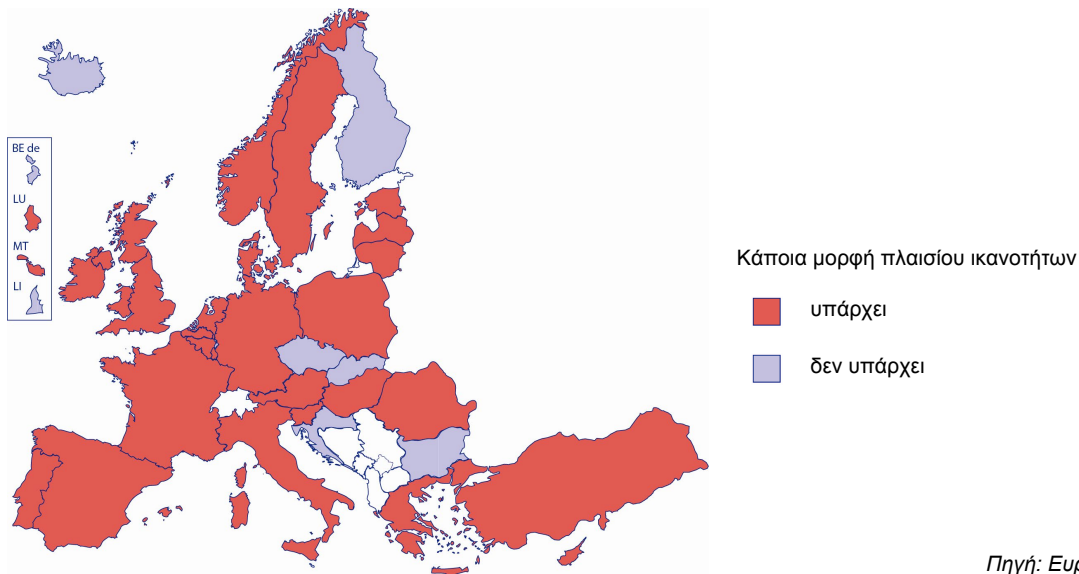
Στην Ολλανδία, ο Νόμος περί Εκπαιδευτικών Επαγγελμάτων, σε ισχύ από το 2006, ρυθμίζει τα πρότυπα ικανοτήτων των εκπαιδευτικών και άλλων συναφών με την εκπαίδευση επαγγελματιών. Τα άτομα τα οποία επιθυμούν να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού οφείλουν να προσκομίσουν πιστοποιητικό ανώτατης επαγγελματικής εκπαίδευσης ή πανεπιστημίου, για να αποδείξουν ότι ανταποκρίνονται στις προϋποθέσεις ικανοτήτων, οι οποίες προβλέπονται από το ως άνω νομοθέτημα, το οποίο επιτρέπει εξάλλου στα σχολεία να προγραμματίζουν πολιτικές διατήρησης των δεξιοτήτων του προσωπικού τους. Η αρμόδια Επιθεώρηση ελέγχει τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του Νόμου. Κάθε σχολική διοίκηση υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα και να εισαγάγει μέσα εξασφάλισης της διατήρησης των δεξιοτήτων του προσωπικού, για το οποίο ισχύουν τα εκάστοτε πρότυπα.

Το Εκπαιδευτικό Συμβούλιο Συνεργασίας (*Onderwijscoöperatie*), σε υποστήριξη του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού και Επιστημών δημιούργησε ένα εθνικό μητρώο εκπαιδευτικών τον Φεβρουάριο 2012. Οι εκπαιδευτικοί καταχωρούνται σε αυτό σε εθελοντική βάση και η εγγραφή τους ισχύει για τέσσερα χρόνια. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας των εκπαιδευτικών με την τήρηση του σχετικού επαγγελματικού μητρώου, ενθαρρύνοντας τους εκπαιδευτικούς στη διατήρηση των δεξιοτήτων τους και στη βελτίωση των επαγγελματικών τους ικανοτήτων. Εξάλλου, αυτό συνιστά επίσης και διακριτική ένδειξη του επαγγελματικού καθεστώτος των εκπαιδευτικών. Έτσι λοιπόν, το μητρώο έχει δυο στόχους: οι καταχωρημένοι εκπαιδευτικοί είναι σε θέση να αποδεικνύουν τα προσόντα και τις δεξιότητές τους, ενώ παράλληλα διατηρούν και συντηρούν τις επαγγελματικές τους ικανότητες. Μέχρι το 2014, ποσοστό 40% των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας, κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης θα

πρέπει να έχουν καταχωρηθεί στο μητρώο, ενώ, μέχρι το 2018, αυτό θα πρέπει να ισχύει για το σύνολο των εκπαιδευτικών.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία), υπάρχουν από το 2007 διαφοροποιημένα πρότυπα για κάθε στάδιο επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τα οποία έχουν μεταρρυθμιστεί πρόσφατα. Τα νέα πρότυπα, σε ισχύ από τον Σεπτέμβριο 2012, αντικατέστησαν τα προγενέστερα πρότυπα που είχαν θεσπιστεί για την απονομή Καθεστώτος Qualified Teacher (QTS) και για την εισαγωγική επιμόρφωση και περιλαμβάνουν επίσης πρότυπα συμπεριφοράς και διαγωγής, τα οποία αντικαθιστούν τον ήδη υπάρχοντα Κώδικα Συμπεριφοράς και Πρακτικής για τους Καταχωρημένους στα Μητρώα Εκπαιδευτικούς.

- **Σχήμα Α7: Παρουσία κάποιας μορφής πλαισίου ικανοτήτων για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Ειδική σημείωση χώρας

Ιρλανδία: Πληροφορία χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΊΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΟΜΟΙΟ ΜΕ ΕΚΕΙΝΟ ΑΛΛΟΥ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι εκπαιδευτές των εκπαιδευτικών αποτελούν άκρως ετερογενή ομάδα. Το γεγονός αυτό έχει σχέση με το ότι και η ίδια η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών παρουσιάζει σημαντικές εγγενείς διαφοροποιήσεις: η αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών παρέχεται συχνά σε διάφορα και διαφορετικά μεταξύ τους ιδρύματα στην ίδια και την αυτή χώρα, και συνήθως εμπεριέχει διάφορα στάδια στα οποία εμπλέκονται διάφορα νομικά και φυσικά πρόσωπα. Η γνώση των θεματολογιών, η θεωρία και η πράξη των παιδαγωγικών γνώσεων, μπορεί να παρέχονται από ποικίλους οργανισμούς. Με δεδομένη λοιπόν την ποικιλομορφία των παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD), παρατηρείται ακόμη μεγαλύτερη ετερογένεια μεταξύ των εκπαιδευτών των εκπαιδευτικών στο συγκεκριμένο τομέα. Οι πληροφορίες στο παρόν τμήμα αναφέρονται σε εκπαιδευτές εκπαιδευτικών εργαζόμενους στην αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών, παρά το ότι οι εν λόγω εκπαιδευτές που εργάζονται σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρέχουν συχνά και CPD.

Σε 21 χώρες ωστόσο, οι ίδιες απαιτήσεις επαγγελματικών προσόντων ισχύουν για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, όπως και για άλλα στελέχη διδακτικού προσωπικού στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Σχετικά με τα απαιτούμενα ακαδημαϊκά προσόντα, οι εκπαιδευτές εκπαιδευτικών σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να είναι υψηλής ακαδημαϊκής κατάρτισης (να κατέχουν τουλάχιστον πτυχία master ή διδακτορικού επιπέδου) στους τομείς στους οποίους διδάσκουν.

Εξάλλου, υπάρχουν άλλες προϋποθέσεις, οι οποίες μπορεί να ισχύουν για εκπαιδευτές εργαζόμενους σε διάφορα στάδια προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Στη Γαλλία, η κατάρτιση των υποψήφιων εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης παρέχεται κατά το εισαγωγικό στάδιο από τους

επονομαζόμενους *maîtres-formateurs* (κύριοι εκπαιδευτές), οι οποίοι έχουν επί τούτου τύχει ειδικής κατάρτισης. Με τον ίδιο τρόπο, το προσωπικό το οποίο παρέχει συμβουλευτική καθοδήγηση (*mentors*) σε νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς κατά την περίοδο εισαγωγικής επιμόρφωσης στην Κύπρο και στην Εσθονία αναμένεται να έχει λάβει ειδική κατάρτιση. Στην Πορτογαλία, κατά την επιλογή εκπαιδευτικών οι οποίοι θα απασχοληθούν ως σχολικοί επόπτες για την εισαγωγική επιμόρφωση νεοπροσλαμβανόμενων εκπαιδευτικών, προτιμώνται οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι έχουν καταρτιστεί στην επίβλεψη των πρακτικών διδασκαλίας και διαθέτουν τουλάχιστον πενταετή εμπειρία διδασκαλίας στις αντίστοιχες εκάστοτε θεματολογίες.

Σε γενικές γραμμές, οι μέντορες οι οποίοι συνδράμουν τους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς στα σχολεία (είτε στο πλαίσιο δομημένου προγράμματος εισαγωγικής επιμόρφωσης, βλ. Σχήμα A10, είτε στο πλαίσιο εξατομικευμένου μέτρου υποστήριξης, βλ. Σχήμα A11) πρέπει να έχουν πολυετή εμπειρία διδασκαλίας σε όλες τις χώρες όπου προβλέπονται ανάλογα μέτρα.

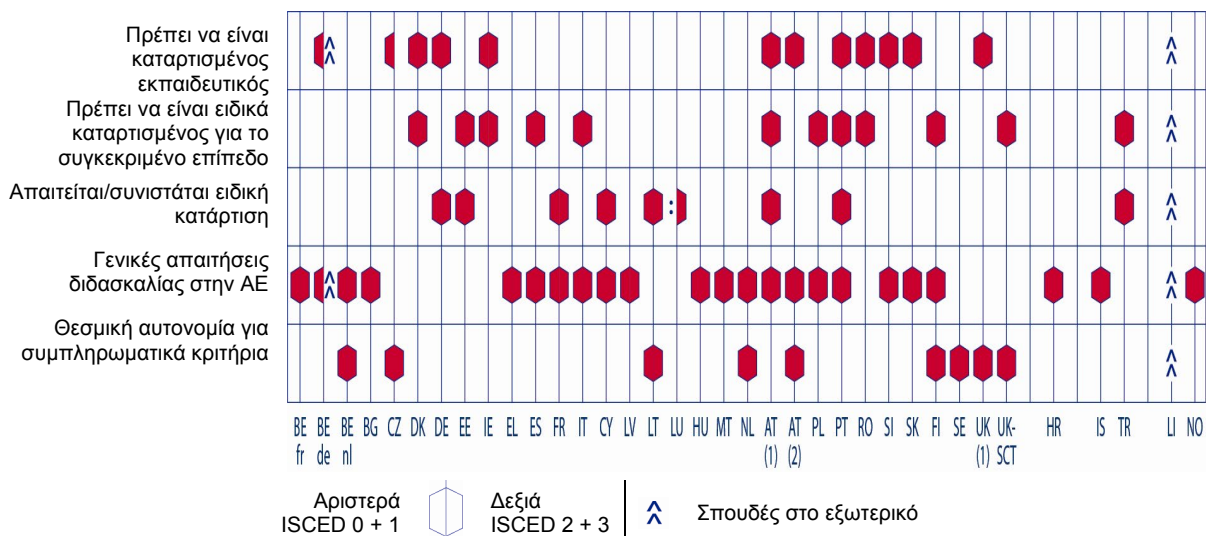
Οι εκπαιδευτές εκπαιδευτικών πρέπει να κατέχουν επαγγελματικά προσόντα διδασκαλίας στο Βέλγιο (Γερμανόφωνη Κοινότητα για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών επιπέδων ISCED 0-1), στη Τσεχία (μόνο για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών επιπέδου προσχολικής εκπαίδευσης) στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ιρλανδία, στην Αυστρία (για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών σε κολέγια εκπαίδευσης), στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβενία, στη Σλοβακία, στη Φινλανδία (για όσους εργάζονται σε σχολεία εσωτερικής τοποθέτησης για εκπαιδευτική πρακτική) και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Σε δώδεκα χώρες, οι εκπαιδευτές εκπαιδευτικών πρέπει να κατέχουν προσόντα διδασκαλίας για το συγκεκριμένο επίπεδο στο οποίο θα καταρτίσουν τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς. Αυτό ισχύει στην Ισπανία και στην Ιταλία μόνο για τους μέντορες για τοποθετήσεις για εκπαιδευτική πρακτική εντός σχολείων.

Σε πολλές χώρες/περιφέρειες (Βέλγιο – Φλαμανδική Κοινότητα, Τσεχία, Λιθουανία, Ολλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο), οι πάροχοι αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών χαίρουν σημαντικής αυτονομίας στον ακριβή καθορισμό των προσόντων τα οποία απαιτούνται για το διδακτικό τους προσωπικό, υπό τον όρο ότι θα πληρούνται συγκεκριμένα ελάχιστα πρότυπα.

Η ένωση εκπαιδευτών εκπαιδευτικών της Ολλανδίας (VELON) έχει δημιουργήσει μητρώο και επαγγελματικά πρότυπα εκπαιδευτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας, επαγγελματικής και ανώτατης εκπαίδευσης. Για την καταχώρηση στο μητρώο, οι εκπαιδευτές εκπαιδευτικών οφείλουν να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις επαγγελματικών προτύπων. Σε αυτά περιλαμβάνονται διδακτικές, διαπροσωπικές και οργανωτικές ικανότητες, όπως και η ικανότητες συνεργασίας με συναδέλφους στο πλαίσιο ενός οργανισμού, εργασίας υπό την ευρύτερη έννοια και ενασχόλησης με την προσωπική επαγγελματική ανάπτυξη. Η καταχώρηση στο εν λόγω μητρώο, πάντως, δεν είναι υποχρεωτική για τους εκπαιδευτές εκπαιδευτικών.

● **Σχήμα A8: Προϋποθέσεις προσόντων για εκπαιδευτές εκπαιδευτικών, προπαρασκευής εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα (Σχήμα A8)

Εκπαιδευτής εκπαιδευτικών: Άτομο το οποίο διευκολύνει ενεργά την (τυπική) κατάρτιση σπουδαστών του εκπαιδευτικού τομέα. Σε ένα ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το άτομο αυτό μπορεί να είναι λέκτορας, ο οποίος διδάσκει θεματολογία την οποία παρακολουθούν υποψήφιοι εκπαιδευτικοί της εν λόγω θεματικής ενότητας ή λέκτορας ειδικών θεματολογιών όπως ψυχολογίας, φιλοσοφίας ή παιδαγωγικής. Ο ορισμός μπορεί επίσης να περιλαμβάνει προσωπικό ειδικών ιδρυμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτικών ή οποιοδήποτε προσωπικό τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιβλέπον εσωτερικές τοποθετήσεις σε σχολεία ή άλλα στάδια εισαγωγικής επιμόρφωσης εκπαιδευτή εκπαιδευτικών, όπως επίσης και οι μέντορες των σχολείων ή εκπαιδευτές οι οποίοι συνδράμουν τους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

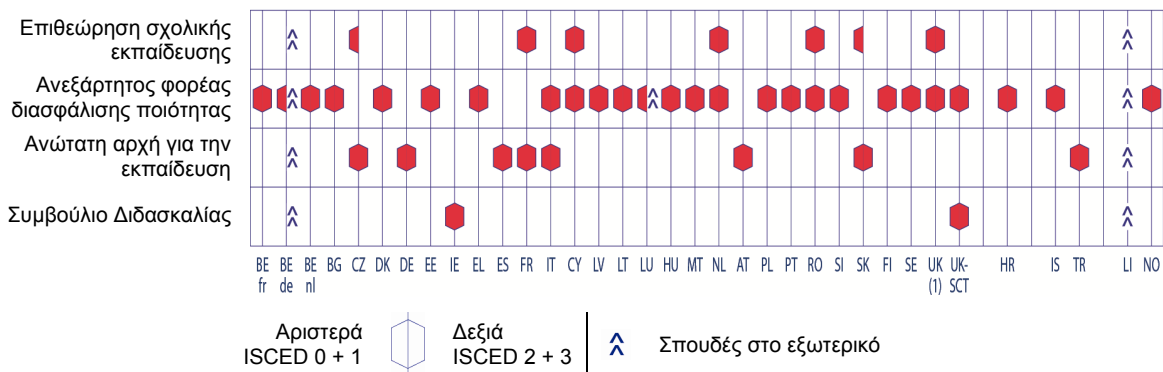
Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Αυστρία: (1) Η αριστερή πλευρά του εξαγώνου ισχύει για το ISCED 1, η δεξιά πλευρά για την Αρχική Εκπαίδευση Εκπαιδευτικών (ITE) για γενικό σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (*Hauptschule*), (2) Η αριστερή πλευρά του εξαγώνου ισχύει για το ISCED 1, η δεξιά αναφέρεται στην ITE για το ακαδημαϊκό σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (*Allgemeinbildende Höhere Schule*).

Η ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΔΙΕΞΑΓΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ ΑΠΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΦΟΡΕΑ

Η αξιολόγηση η οποία αναλαμβάνεται από οργανισμούς ή φυσικά πρόσωπα, χωρίς άμεση εμπλοκή στις δραστηριότητες υλοποίησης συγκεκριμένου προγράμματος, ορίζεται συχνά ως εξωτερική διασφάλιση ποιότητας. Πρόκειται για διαδικασία κατά την οποία συλλέγονται δεδομένα, πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με τα μεμονωμένα προγράμματα ώστε να αξιολογηθούν τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά. Ο εξωτερικός αυτός έλεγχος διεξάγεται συνήθως από ομάδα εμπειρογνομόνων, ισότιμων φορέων ή επιθεωρητών και αποβλέπει στην έκδοση ανεξάρτητου πορίσματος ως προς την ποιότητα της εκπαίδευσης η οποία παρέχεται στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης οργανωτικής δομής. Οι εν λόγω αξιολογήσεις μπορεί να επηρεάζουν με διάφορους τρόπους τα εκπαιδευτικά προγράμματα των εκπαιδευτικών, δημιουργώντας για παράδειγμα αφορμές κατάρτισης προγραμμάτων βελτίωσης ή προκαλώντας επιπτώσεις στη χρηματοδότηση.

- **Σχήμα A9: Οργανισμοί αρμόδιοι για την εξωτερική διασφάλιση ποιότητας αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (ανώτερης και κατώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Σλοβακία: Η Επιθεώρηση σχολικής εκπαίδευσης ισχύει μόνο για το ISCED 0.

Στις περισσότερες χώρες, για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι διαδικασίες εξωτερικής διασφάλισης ποιότητας προγραμμάτων Αρχικής Εκπαίδευσης Εκπαιδευτικών διεξάγονται από ανεξάρτητο φορέα διασφάλισης ποιότητας. Εξάλλου, στην Κύπρο, στην Ολλανδία, στη Ρουμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η επιθεώρηση σχολικής εκπαίδευσης εμπλέκεται, επίσης, στην εν λόγω εξωτερική αξιολόγηση προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών. Στη Τσεχία και στη Σλοβακία, αυτή η αρχή είναι η μόνη υπεύθυνη εξωτερικής διασφάλισης ποιότητας για προγράμματα προπαρασκευής εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης (ISCED 0).

Το εκπαιδευτικό συμβούλιο είναι αποκλειστικά υπεύθυνο για όλες τις διαδικασίες εξωτερικής διασφάλισης ποιότητας στην Ιρλανδία, όπου όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών πρέπει να διαθέτουν επαγγελματική και ακαδημαϊκή πιστοποίηση. Η ακαδημαϊκή πιστοποίηση βασίζεται στην καταλληλότητα ενός προγράμματος για την απονομή ενός πτυχίου/διπλώματος, ενώ η επαγγελματική πιστοποίηση αφορά στο βαθμό κατά τον οποίο ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα προετοιμάζει τους υποψηφίους για την ένταξη τους στον εκάστοτε επαγγελματικό τομέα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) το εκπαιδευτικό συμβούλιο και ένας διακριτός οργανισμός είναι εκείνοι που διεξάγουν την διασφάλιση ποιότητας.

Στη Γερμανία, στην Αυστρία και στην Τουρκία, η ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση έχει την αποκλειστική ευθύνη εξωτερικής διασφάλισης ποιότητας. Σε αυτές τις χώρες, η αρχή αυτή είναι το υπουργείο παιδείας ή επιστημών. Η ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση είναι, επίσης, υπεύθυνη στην Ισπανία, αλλά αυτό αναφέρεται όχι μόνο στις κεντρικές αρχές αλλά και σε εκείνες των Αυτονόμων Κοινοτήτων.

Η γενική ευθύνη αξιολόγησης, ωστόσο, δεν σημαίνει ότι το σύνολο της εξωτερικής διαδικασίας διεξάγεται εξ' ολοκλήρου από το συγκεκριμένο οργανισμό. Οι οργανισμοί και οι ανώτατες εκπαιδευτικές αρχές ορίζουν συνήθως τις ομάδες αξιολόγησης (αποτελούμενες συνήθως από ισότιμους οργανισμούς και εμπειρογνώμονες) για τη διεξαγωγή ειδικών σχετικών διαδικασιών).

ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΤΙΣ ΜΙΣΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εκπαιδευτικοί διαθέτουν πρόσβαση σε ένα οργανωμένο πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης σε 17 χώρες, συνήθως μετά την απόκτηση του πτυχίου τους. Στην Ολλανδία και στην Ισλανδία, δεν προβλέπονται ανάλογα προγράμματα σε εθνικό επίπεδο, αλλά τα σχολεία διοργανώνουν συχνά περιόδους εισαγωγικής επιμόρφωσης για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

Το στάδιο εισαγωγικής επιμόρφωσης θεωρείται συνήθως ως ένα σαφώς δομημένο πρόγραμμα υποστήριξης για νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς. Κατά τη διάρκεια αυτού, οι νέοι εκπαιδευτικοί φέρουν σε πέρας όλα ή πολλά από τα καθήκοντα τα οποία αναλαμβάνουν οι πεπειραμένοι εκπαιδευτικοί και αμείβονται για την εργασία τους. Τα προγράμματα αυτά εμπεριέχουν σημαντικές υποστηρικτικές και εκπαιδευτικές συνιστώσες για τους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς, μια που αυτοί καταρτίζονται, γίνονται αποδέκτες εξατομικευμένης βοήθειας και συμβουλών στο πλαίσιο μιας οργανωμένης δομής, η λειτουργία της οποίας διαρκεί τουλάχιστον αρκετούς μήνες. Τα κατά τα ανωτέρω προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης, με τον τρόπο κατά τον οποίο εννοούνται στο παρόν τμήμα, δεν θα πρέπει να συγχέονται με σύντομα εισαγωγικά προγράμματα, τα οποία αφορούν στον τρόπο λειτουργίας ενός συγκεκριμένου σχολείου και στην οργάνωση αυτού. Τα μέτρα αυτά είναι μικρής διάρκειας (από λίγες μέρες έως πολλές εβδομάδες) και παρέχονται συνήθως από τα σχολεία για όλους τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς (συμπεριλαμβανομένων, όχι όμως αποκλειστικά, των λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών).

Τα προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης διαθέτουν πολλά και διάφορα χαρακτηριστικά στοιχεία οργάνωσης. Στις περισσότερες χώρες το εισαγωγικό στάδιο είναι υποχρεωτικό και περιλαμβάνει μια τελική αξιολόγηση από την οποία οφείλουν να διέλθουν επιτυχώς οι νεοπροσλαμβανόμενοι εκπαιδευτικοί ώστε να πιστοποιήσουν την κατοχή των σχετικών προσόντων. Στην Εσθονία και στη Σλοβενία ωστόσο, η εισαγωγική διαδικασία δεν είναι υποχρεωτική. Στις περισσότερες χώρες, ισχύει για εκπαιδευτικούς όλων των επιπέδων γενικής εκπαίδευσης, ενώ στη Μάλτα και στην Αυστρία, η διαδικασία αυτή δεν παρέχεται για όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Στη Γαλλία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα, στην Πορτογαλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο η εν λόγω εισαγωγική διαδικασία, θεωρείται περίοδος δοκιμής και ταυτόχρονα συνδεδεμένη με την πρόσβαση σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (Σχήμα Β6). Οι περισσότερες χώρες παρέχουν το συγκεκριμένο εισαγωγικό στάδιο επιπλέον της υποχρεωτικής επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία παρέχεται πριν την απονομή του πτυχίου στους εκπαιδευτικούς. Στο Λουξεμβούργο όμως, για τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης υλοποιείται την ίδια χρονική στιγμή με την επαγγελματική κατάρτιση και αυτό οφείλεται στις ειδικές περιστάσεις που επικρατούν στο Λουξεμβούργο, σύμφωνα με τις οποίες οι υποψήφιοι παρακολουθούν τις γενικές σπουδές αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών στο εξωτερικό, μια που τα προγράμματα αυτά δεν παρέχονται σε εσωτερικό επίπεδο.

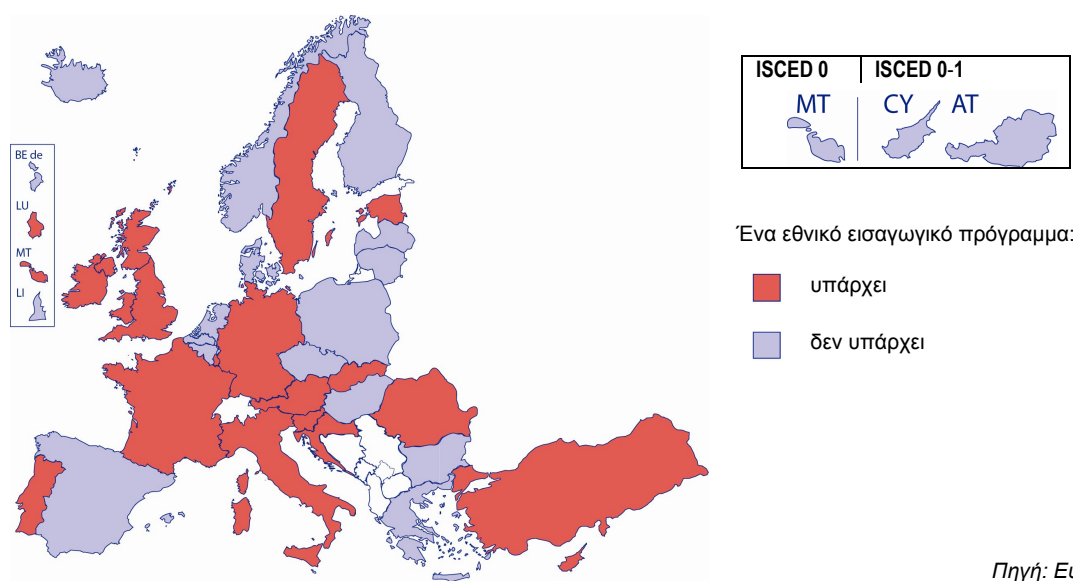
Η διάρκεια του προγράμματος ποικίλει από μερικούς μήνες (Κύπρος και Σλοβενία) έως δυο χρόνια (Λουξεμβούργο, Μάλτα και Ρουμανία). Η συνηθισμένη διάρκεια πάντως είναι ένας χρόνος.

Το πλέον κοινό μοντέλο περιλαμβάνει εισαγωγική διαδικασία οργανωμένη από τον διευθυντή του σχολείου, ο οποίος ορίζει ένα μέντορα για την υποστήριξη του νεοπροσλαμβανόμενου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας είναι συνήθως έμπειρος εκπαιδευτικός, ο οποίος μπορεί να έχει τύχει και σχετικής ειδικής κατάρτισης (Σχήμα Α8). Τα εισαγωγικά προγράμματα προβλέπουν συνήθως τακτικές συναντήσεις με τον μέντορα, υποστήριξη με σχεδιασμό των μαθημάτων και άλλες παιδαγωγικές συμβουλές, ευκαιρίες παρακολούθησης της εργασίας και ενότητες κατάρτισης παρεχόμενες από παρόχους εκπαίδευσης εκπαιδευτικών.

Εφόσον το στάδιο εισαγωγικής επιμόρφωσης ολοκληρώνεται με επίσημη αξιολόγηση, αυτή διεξάγεται από τον διευθυντή του σχολείου ή από ένα συμβούλιο αξιολόγησης σε επίπεδο διοίκησης του σχολείου. Στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) το εκπαιδευτικό συμβούλιο εμπλέκεται άμεσα στην τελική αξιολόγηση. Στις περισσότερες περιπτώσεις, υπάρχει συνεργασία με ιδρύματα αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, παρά το ότι το εύρος της συνεργασίας αυτής μπορεί να ποικίλει.

Κατά τα τελευταία χρόνια, οι περίοδοι εισαγωγικής επιμόρφωσης έχουν εισαχθεί στις Ιρλανδία, Μάλτα, Ρουμανία, Σουηδία και Σλοβακία.

- **Σχήμα Α10: Εθνικά προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης για νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Ένα εθνικό εισαγωγικό πρόγραμμα:

- υπάρχει
- δεν υπάρχει

Πηγή: Ευρωδίκη

| | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU | MT |
|----------|-------|--------|-------|--------|-------|------------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|----|--------|----|-------|
| Διάρκεια | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | 1 έτος | 1 έτος | 1 έως 2 έτη | ⊗ | ⊗ | 1 έτος | 1 έτος | 8 μήνες | ⊗ | ⊗ | 2 έτη | ⊗ | 2 έτη |
| | | | | | | | | 0 | ● | | | ● | ● | ● | | | ● | | ● |
| | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK-ENG | UK-WLS | UK-NIR | UK-SCT | | HR | IS | TR | LI | NO |
| Διάρκεια | ⊗ | 1 έτος | ⊗ | 1 έτος | 2 έτη | 6-10 μήνες | 1 έτος | ⊗ | 1 έτος | 1 έτος | 1 έτος | 1 έτος | 1 έτος | | 1 έτος | ⊗ | 1 έτος | ⊗ | ⊗ |
| | ● | | | ● | ● | 0 | ● | | ● | ● | ● | ● | 0 | | ● | | ● | | |

● Υποχρεωτικό 0 Προαιρετικό ⊗ Δεν υπάρχει εισαγωγικό πρόγραμμα

Πηγή: Ευρωδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Εισαγωγική επιμόρφωση: Ένα οργανωμένο πρόγραμμα υποστήριξης παρέχόμενο στους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς μετά την ολοκλήρωση του τυπικού προγράμματος αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών και με την έναρξη ισχύος της πρώτης σύμβασης εργασιακής απασχόλησής τους ως εκπαιδευτικών σε σχολείο. Κατά τη διάρκεια του εν

λόγω προγράμματος, οι νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα φέρουν σε πέρας ορισμένα ή και όλα τα καθήκοντα των πεπειραμένων εκπαιδευτικών και αμείβονται για την εργασία τους. Ορίζεται ένας μέντορας, παρέχων προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική υποστήριξη στον νεοπροσλαμβανόμενο εκπαιδευτικό στο πλαίσιο ενός σαφώς δομημένου συστήματος. Κατά κανόνα, το στάδιο αυτό περιλαμβάνει και θεωρητική επιμόρφωση η οποία χορηγείται ως συμπλήρωμα της υποχρεωτικής επαγγελματικής κατάρτισης που προβλέπεται πριν την απονομή του διπλώματος εκπαιδευτικού και διαρκεί τουλάχιστον μερικούς μήνες.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ιταλία: Τα προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης προβλέπονται αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς οι οποίοι έχουν συνάψει συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Αυστρία: Η εισαγωγική επιμόρφωση προβλέπεται αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς προτιθέμενους να εργαστούν στα *allgemeinbildende höhere Schule*. Εν τούτοις, μια προγραμματισμένη μεταρρύθμιση της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, προβλέπει σχετικές διατάξεις για όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Η διάρκεια της εισαγωγικής κατάρτισης αποτελεί ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης ενός σχολικού έτους (συνήθως τρεις σχολικές περιόδους).

Ηνωμένο Βασίλειο (SCT): Περιορίζεται κατά κανόνα σε σπουδαστές αποφοίτους ενός ΑΕΙ της Σκωτίας παρέχοντας προσόντα διδασκαλίας, των οποίων η επιμόρφωση έχει χρηματοδοτηθεί από το δημόσιο.

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΤΗΝ ΠΛΕΟΝ ΔΙΑΔΕΔΟΜΕΝΗ ΜΟΡΦΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις κατά τα πρώτα χρόνια της σταδιοδρομίας τους. Παρά το ότι τα περιεκτικά και σε συνολικό συστημικό επίπεδο εισαγωγικά προγράμματα επιμόρφωσης δεν προβλέπονται σε όλες τις χώρες (Σχήμα Α10), πολλές εξ' αυτών παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς, ώστε αυτοί να αντιπαρέρχονται τις δυσχέρειες τις οποίες συναντούν στην επαγγελματική τους πορεία ως νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα, μειώνοντας με τον τρόπο αυτό και τις πιθανότητες πρόωρης εγκατάλειψης του επαγγέλματος από τους λειτουργούς του.

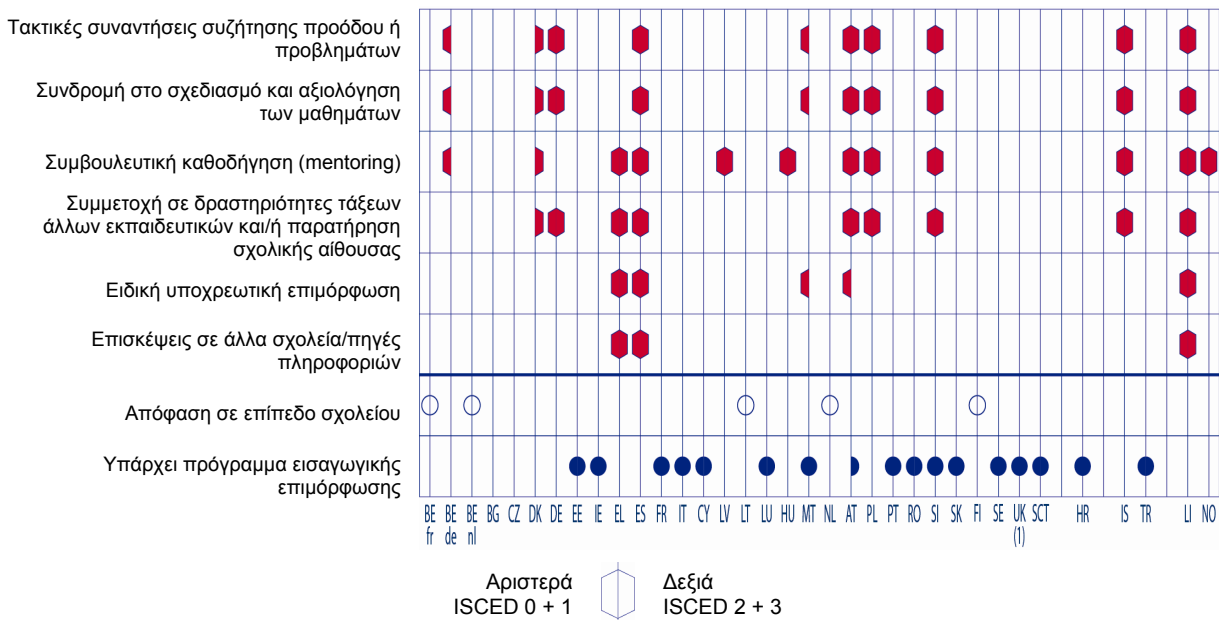
Τα μέτρα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών αποτελούν πλέον ευρέως διαδεδομένη διαδικασία στην Ευρώπη. Είκοσι εννέα χώρες αναφέρουν είτε ότι διαθέτουν σύστημα εισαγωγικής επιμόρφωσης, είτε ότι προβλέπουν οδηγίες περί μέτρων υποστήριξης νέων εκπαιδευτικών σε κεντρικό επίπεδο. Τα μέτρα υποστήριξης εκτός πλαισίου οργανωμένων προγραμμάτων εισαγωγικής επιμόρφωσης μπορεί να εμπεριέχουν τακτικές συζητήσεις για την πρόοδο και τα προβλήματα κατά την εργασία, συνδρομή στον σχεδιασμό και στην αξιολόγηση των μαθημάτων, συμβουλευτική καθοδήγηση, συμμετοχή σε δραστηριότητες αίθουσας διδασκαλίας άλλων εκπαιδευτικών και/ή σχετικές παρατηρήσεις, ειδική υποχρεωτική κατάρτιση και επισκέψεις σε άλλα σχολεία/πηγές πληροφοριών.

Στην Ισπανία και στο Λιχτενστάιν, οι κεντρικοί κανονισμοί και συστάσεις διασφαλίζουν την παροχή όλων των ειδών μέτρων υποστήριξης για τους νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα. Αντίθετα, στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη και Φλαμανδική Κοινότητα), στη Λιθουανία, στην Ολλανδία και στη Φινλανδία, τα σχολεία διαθέτουν αυτονομία λήψης αποφάσεων ως προς το είδος της παρεχόμενης υποστήριξης, και, στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, η παρακολούθηση των τεκταινομένων αποδεικνύει ότι υπάρχουν κάποιες μορφές υποστήριξης στα σχολεία.

Στη Βουλγαρία και στη Τσεχία, δεν υπάρχουν επίσημοι κανονισμοί περί μέτρων υποστήριξης. Σε κάθε σχολείο, ωστόσο, προβλέπονται φορείς γνωστικών κλάδων, οι οποίοι οργανώνουν συζητήσεις, βοηθητικές δράσεις, υποστήριξη διαφόρων ειδών και επισκέψεις στις σχολικές αίθουσες άλλων εκπαιδευτικών.

Το πλέον σύνηθες συνιστώμενο μέτρο υποστήριξης ανά την Ευρώπη είναι η συμβουλευτική καθοδήγηση (*mentoring*), δηλαδή ο ορισμός ενός έμπειρου εκπαιδευτικού με πολλά έτη υπηρεσίας ο οποίος αναλαμβάνει την ευθύνη καθοδήγησης νέων καταρτισμένων εκπαιδευτικών. Διαδεδομένη επίσης μορφή υποστήριξης φαίνεται να είναι η οργάνωση τακτικών συναντήσεων συζήτησης των προβλημάτων και η συνδρομή στον σχεδιασμό των μαθημάτων.

● **Σχήμα A11: Μορφές υποστήριξης διαθέσιμες σε νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Τα μέτρα υποστήριξης τα οποία απαριθμούνται αποτελούν παραδείγματα του είδους δραστηριοτήτων τις οποίες αναμένεται να παρέχει το σχολείο, σε συνάρτηση με τις ειδικές ανάγκες επαγγελματικής ανάπτυξης μεμονωμένων εκπαιδευτικών.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Δανία: Τα ανωτέρω αναφερόμενα μέτρα υποστήριξης ισχύουν αποκλειστικά για το ISCED 3.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Οι Αυτόνομες Κοινότητες καθορίζουν τα της παροχής μέτρων υποστήριξης κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου (*fase de prácticas*).

Μάλτα: Τα μέτρα υποστήριξης αφορούν αποκλειστικά στο ISCED 0. Για τα άλλα επίπεδα υπάρχει σύστημα εισαγωγικής επιμόρφωσης.

Αυστρία: Τα μέτρα υποστήριξης δεν ισχύουν για εκπαιδευτικούς εργαζόμενους στο *in allgemeinbildende höhere Schule* (ISCED 2 και 3) όπου προβλέπεται σύστημα εισαγωγικής επιμόρφωσης.

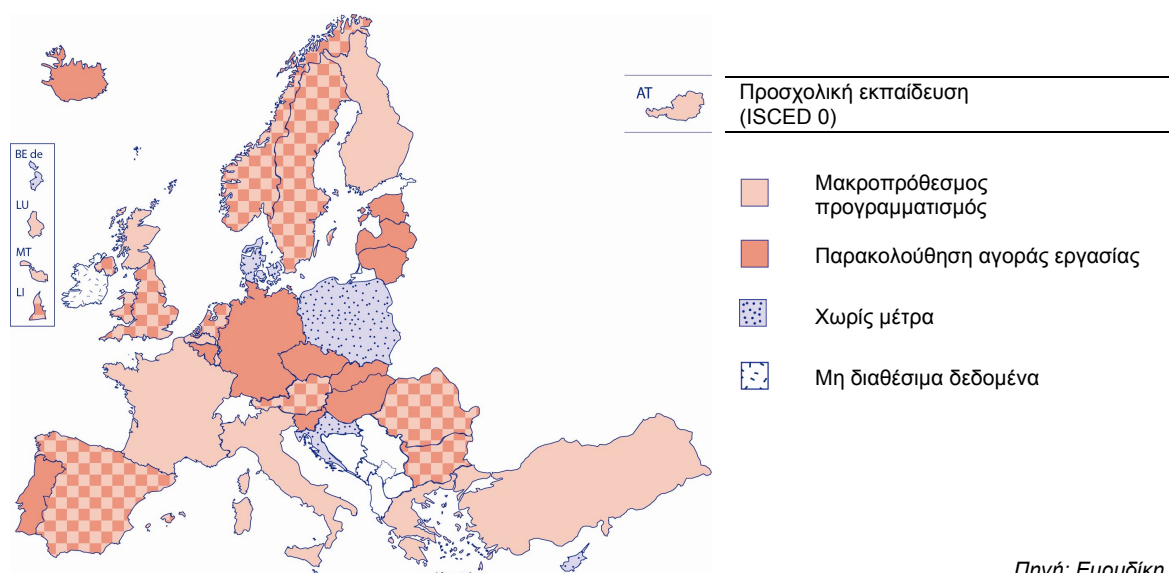
Σλοβενία: Τα μέτρα υποστήριξης δεν ισχύουν για εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στο πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης.

ΠΡΟΣΛΗΨΗ, ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΜΕΤΡΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ο κίνδυνος ανεπαρκούς αριθμού κατάλληλα καταρτισμένων εκπαιδευτικών και το σχετικά χαμηλό κύρος του επαγγέλματος συγκαταλέγονται μεταξύ των προβλημάτων τα οποία αντιμετωπίζουν ορισμένα εκπαιδευτικά συστήματα. Δημογραφικές τάσεις όπως για παράδειγμα η γήρανση του εκπαιδευτικού εργατικού δυναμικού (Σχήμα Δ13) μπορεί να ασκεί επιπρόσθετη πίεση στην προσφορά και στη ζήτηση εκπαιδευτικού προσωπικού. Από το 2006, παρατηρείται μείωση πτυχιούχων στον εκπαιδευτικό τομέα ⁽²⁾. Η αποτελεσματική παρακολούθηση των δεδομένων αυτών ενδεχομένως να συνιστά ένα σημαντικό πρώτο βήμα πρόληψης της έλλειψης ή της υπερπροσφοράς εκπαιδευτικών για όλες τις χώρες.

- **Σχήμα Β1: Μέτρα παρακολούθησης της ισορροπίας στην προσφορά και στη ζήτηση εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο **μακροπρόθεσμος προγραμματισμός** απαιτήσεων σε διδακτικό προσωπικό βασίζεται σε παρακολούθηση των τάσεων και στην επισήμανση των πλέον πιθανών σεναρίων μελλοντικής προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών. Τα εξεταζόμενα στοιχεία περιλαμβάνουν δημογραφικές προβολές όπως η γεννητικότητα και η μετανάστευση, και επίσης τις εξελίξεις στον αριθμό των εκπαιδευόμενων εκπαιδευτικών και τις μεταβολές στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (αριθμός συνταξιοδοτούμενου προσωπικού, μετακίνηση εκπαιδευτικών σε θέσεις μη διδάσκοντος προσωπικού, κλπ). Ο μακροπρόθεσμος προγραμματισμός αναγκών διδάσκοντος προσωπικού μπορεί να οργανώνεται σε μακροπρόθεσμο, μεσοπρόθεσμο και/ή βραχυπρόθεσμο χρονικό ορίζοντα. Η εν λόγω πολιτική σχεδιασμού αναπτύσσεται σε εθνικό και/ή σε περιφερειακό επίπεδο σε συνάρτηση με το εκάστοτε επίπεδο κεντρικής ή αποκεντρωμένης οργάνωσης του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η **παρακολούθηση της αγοράς εργασίας**, εξετάζει τις γενικές τάσεις απασχόλησης, χωρίς να συνδέεται με τον επίσημο κυβερνητικό προγραμματισμό, μπορεί εν τούτοις να παρέχει στα όργανα λήψης αποφάσεων ενδελεχή γνώση των μεταβολών στην προσφορά και στη ζήτηση εκπαιδευτικών, χωρίς να μπορεί να θεωρείται ως επίσημος μακροπρόθεσμος προγραμματισμός.

Ειδική σημείωση χώρας

Ισπανία: Μόνο ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες έχουν δημιουργήσει διεργασίες παρακολούθησης της αγοράς εργασίας ως προς την προσφορά και τη ζήτηση εκπαιδευτικών.

Σχεδόν όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες έχουν λάβει μέτρα με στόχο να προεξοφλούν και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες πρόσληψης εκπαιδευτικών. Εξαιρέσεις αποτελούν το Βέλγιο (Γερμανόφωνη Κοινότητα), η Δανία, η Κύπρος, η Πολωνία και η Κροατία όπου δεν προβλέπονται ανάλογα μέτρα. Μισές περίπου από τις χώρες που εξετάστηκαν χρησιμοποιούν τον μακροπρόθεσμο προγραμματισμό για τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

⁽²⁾ EACEA/Eurydice, Eurostat, 2012b, *Αριθμοί Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρώπη 2012*. Σχήμα Z3.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) για παράδειγμα, η Κυβέρνηση της Σκωτίας πραγματοποιεί κάθε χρόνο προγραμματισμό για το εκπαιδευτικό προσωπικό, σε συνεργασία με συμβουλευτικό φορέα, στον οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι του Γενικού Εκπαιδευτικού Συμβουλίου της Σκωτίας, οι τοπικές αρχές, οι ενώσεις εκπαιδευτικών και τα πανεπιστήμια. Η δράση αυτή βασίζεται σε μοντέλο το οποίο συμπεριλαμβάνει διάφορες μεταβλητές, όπως τον αριθμό των μαθητών, τον αριθμό του απαιτούμενου εκπαιδευτικού προσωπικού και τον αριθμό των εκπαιδευτικών οι οποίοι χρειάζονται ή αναμένεται να εγκαταλείψουν το επάγγελμα ή να επανέλθουν σε αυτό τον επόμενο χρόνο. Κατόπιν αυτού, το μοντέλο υπολογίζει τον απαιτούμενο αριθμό των εισακτέων σπουδαστών για την πλήρωση του κενού μεταξύ προσφοράς και ζήτησης. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, η κυβέρνηση αποστέλλει επιστολή κατευθυντήριων γραμμών στο Σκωτικό Συμβούλιο Χρηματοδότησης, το οποίο και καθορίζει τελικά τον απαιτούμενο αριθμό των εισακτέων σπουδαστών εκπαιδευτικών και την κατανομή τους μεταξύ πανεπιστημίων.

Ο προγραμματισμός αναγκών διδακτικού προσωπικού θα πρέπει ιδανικά να υλοποιείται σε μεσομακροπρόθεσμη βάση. Στις περισσότερες χώρες, εν τούτοις, ο εν λόγω προγραμματισμός καταρτίζεται σε ετήσια βάση, γεγονός το οποίο μπορεί να καταστήσει προβληματική την πρόβλεψη των μακροπρόθεσμων τάσεων και τον κατ' αναλογία σχεδιασμό σύμφωνα με τις διαγραφόμενες αυτές τάσεις.

Η παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας εκτός οποιουδήποτε επίσημου κυβερνητικού προγραμματισμού μπορεί, ωστόσο, να εφοδιάσει τα όργανα λήψης αποφάσεων με ενδελεχή πληροφόρηση για τις μεταβολές προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών. Αυτό βέβαια δεν μπορεί να εξομοιώνεται με επίσημο εκ των προτέρων προγραμματισμό. Επί του παρόντος, 22 Ευρωπαϊκές χώρες ή περιφέρειες χρησιμοποιούν την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, είτε άτυπα, είτε στο πλαίσιο επίσημων διαδικασιών προγραμματισμού, για την παρακολούθηση της ισορροπίας στην προσφορά και ζήτηση εκπαιδευτικών.

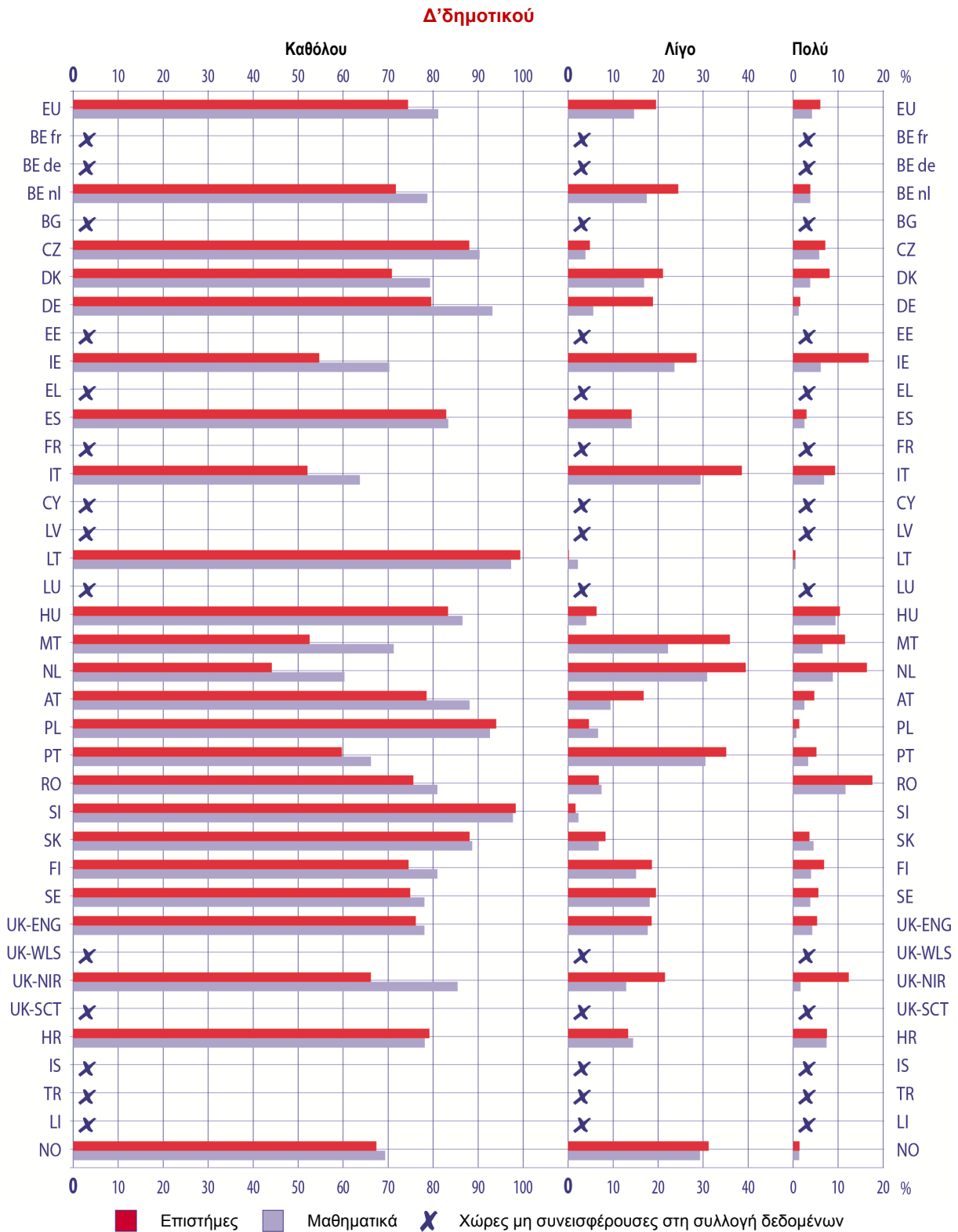
Η ΣΧΕΤΙΚΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΑ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΕΙΤΑΙ ΣΕ ΜΙΑ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑ ΧΩΡΩΝ

Από τα δεδομένα TIMSS 2011 προκύπτει ότι οι μαθητές Δ' δημοτικού, για τους οποίους οι διευθυντές των σχολείων ανέφεραν ότι επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από την έλλειψη ή την ακαταλληλότητα των εκπαιδευτικών με εξειδίκευση στις επιστήμες, υπερβαίνουν ποσοστό 10% μόνο σε μια μειοψηφία χωρών. Οι χώρες Ρουμανία (17,6%), Ιρλανδία (16,8%) και Ολλανδία (16,4%) παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά. Το ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού σε σχολεία των οποίων ο διευθυντής ανέφερε ότι ορισμένες φορές επηρεάζονται από το συγκεκριμένο θέμα είναι υψηλότερο: στις περισσότερες από τις συμμετέχουσες χώρες, παρουσιάζεται υψηλότερο του 15%. Η Ιταλία, η Μάλτα, η Ολλανδία, η Πορτογαλία και η Νορβηγία σημειώνουν τα υψηλότερα ποσοστά, σε φάσμα μεταξύ 30% και 40%. Στη Λιθουανία και στη Σλοβενία, τα δεδομένα υποδεικνύουν ότι η έλλειψη ή η ακαταλληλότητα εκπαιδευτικών στον τομέα των επιστημών δεν αποτελούν πρόβλημα διότι ποσοστά αντίστοιχα 99,3% και 98,4% μαθητών Δ' δημοτικού φοιτούν σε σχολεία των οποίων ο διευθυντής δήλωσε ότι δεν αντιμετωπίζει το συγκεκριμένο πρόβλημα ή το αντιμετωπίζει σε μικρή έκταση.

Η έλλειψη ή η ακαταλληλότητα εκπαιδευτικών με εξειδίκευση στα μαθηματικά φαίνεται ότι αποτελεί μικρότερο πρόβλημα σχεδόν σε όλες τις χώρες. Οι διαφορές των ποσοστών είναι όμως σχετικά μικρές στις περισσότερες περιπτώσεις. Η κατάσταση παρουσιάζεται καλύτερη στη Γερμανία, στην Ιρλανδία, στην Ιταλία, στη Μάλτα, στην Ολλανδία, στη Ρουμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Βόρεια Ιρλανδία). Σε αυτές τις χώρες, το ποσοστό μαθητών οι οποίοι φοιτούν σε σχολεία των οποίων ο διευθυντής ανέφερε ότι ορισμένες φορές ή πολλές φορές αντιμετωπίζουν έλλειψη σε εκπαιδευτικούς μαθηματικών, είναι ουσιαστικά χαμηλότερος, σε σύγκριση με την κατάσταση των εκπαιδευτικών του τομέα των επιστημών.

Η σύγκριση με τα δεδομένα μαθητών Β' Γυμνασίου είναι δυσχερής διότι η κάλυψη χωρών, στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι πολύ μικρότερη. Σε κάθε περίπτωση, όπου είναι εφικτή η σύγκριση αυτή, οι διαφορές είναι ελάχιστον σημασίας, με εξαίρεση της Φινλανδίας, του Ηνωμένου Βασιλείου (Αγγλία), της Ιταλίας και της Νορβηγίας όπου η έλλειψη ή η ανεπάρκεια δεν αποτελεί σημαντικό θέμα στη Β' Γυμνασίου. Αυτό ισχύει όλως ιδιαίτερα για τις δυο τελευταίες χώρες όπου η κατάσταση βελτιώνεται ουσιαστικά στη Β' Γυμνασίου. Η Ουγγαρία είναι η μόνη χώρα όπου η έλλειψη ή η ακαταλληλότητα εκπαιδευτικών και στα μαθηματικά και στις επιστήμες εμφανίζεται μεγαλύτερη και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό (περίπου πέντε εκατοστιαίες μονάδες) στη Β' Γυμνασίου, σε σύγκριση με τη Δ' δημοτικού.

● Σχήμα Β2: Ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού σε σχολεία των οποίων ο διευθυντής αναφέρθηκε στο βαθμό κατά τον οποίο επηρεάζεται η εκπαιδευτική ικανότητα του σχολείου από έλλειψη ή ακαταλληλότητα εκπαιδευτικών στα μαθηματικά και στις επιστήμες, 2011



Πηγή: IEA, διεθνής βάση δεδομένων TIMSS 2011

| | Επίπεδο | EU | BE nl | CZ | DK | DE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK- ENG | UK- NIR | HR | NO | |
|------------------|---------|----|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|------------|------|------|------|
| Καθόλου /λίγο | ■ | 4 | 74,4 | 71,7 | 88,0 | 70,8 | 79,6 | 54,7 | 82,9 | 52,1 | 99,3 | 83,3 | 52,5 | 44,1 | 78,5 | 94,0 | 59,7 | 75,6 | 98,4 | 88,1 | 74,5 | 74,9 | 76,1 | 66,1 | 79,1 | 67,4 |
| | | 8 | 82,1 | x | x | x | x | x | x | 73,3 | 95,4 | 78,3 | x | x | x | x | x | 81,1 | 99,7 | x | 93,0 | 78,8 | 89,7 | x | x | 85,6 |
| | ■ | 4 | 81,1 | 78,7 | 90,3 | 79,3 | 93,2 | 70,2 | 83,3 | 63,7 | 97,3 | 86,5 | 71,2 | 60,3 | 88,1 | 92,6 | 66,2 | 80,9 | 97,7 | 88,7 | 80,9 | 78,1 | 78,1 | 85,4 | 78,1 | 69,3 |
| | | 8 | 83,1 | x | x | x | x | x | x | 76,4 | 93,2 | 81,9 | x | x | x | x | x | 86,2 | 98,0 | x | 91,8 | 73,3 | 88,2 | x | x | 89,1 |
| Λίγο | ■ | 4 | 19,5 | 24,5 | 4,8 | 21,1 | 18,8 | 28,6 | 14,1 | 38,6 | 0,1 | 6,3 | 35,9 | 39,5 | 16,8 | 4,6 | 35,1 | 6,8 | 1,6 | 8,3 | 18,6 | 19,5 | 18,5 | 21,5 | 13,3 | 31,2 |
| | | 8 | 10,9 | x | x | x | x | x | x | 18,9 | 0,9 | 6,1 | x | x | x | x | x | 3,2 | 0,3 | x | 2,3 | 17,8 | 7,7 | x | x | 12,8 |
| | ■ | 4 | 14,7 | 17,5 | 3,9 | 16,9 | 5,6 | 23,6 | 14,1 | 29,4 | 2,2 | 4,0 | 22,2 | 30,9 | 9,4 | 6,6 | 30,5 | 7,4 | 2,3 | 6,8 | 15,1 | 18,1 | 17,7 | 12,9 | 14,4 | 29,3 |
| | | 8 | 11,3 | x | x | x | x | x | x | 18,0 | 4,0 | 3,0 | x | x | x | x | x | 2,1 | 2,0 | x | 3,6 | 25,1 | 9,1 | x | x | 8,7 |
| Πολύ | ■ | 4 | 6,0 | 3,8 | 7,2 | 8,1 | 1,6 | 16,8 | 3,0 | 9,3 | 0,5 | 10,4 | 11,5 | 16,4 | 4,7 | 1,4 | 5,2 | 17,6 | 0,0 | 3,6 | 6,9 | 5,6 | 5,3 | 12,4 | 7,5 | 1,4 |
| | | 8 | 7,0 | x | x | x | x | x | x | 7,8 | 3,7 | 15,5 | x | x | x | x | x | 15,7 | 0,0 | x | 4,7 | 3,3 | 2,5 | x | x | 1,6 |
| | ■ | 4 | 4,2 | 3,8 | 5,8 | 3,8 | 1,3 | 6,1 | 2,5 | 6,9 | 0,5 | 9,4 | 6,6 | 8,8 | 2,5 | 0,7 | 3,3 | 11,6 | 0,0 | 4,5 | 4,0 | 3,8 | 4,2 | 1,7 | 7,4 | 1,4 |
| | | 8 | 5,6 | x | x | x | x | x | x | 5,6 | 2,8 | 15,2 | x | x | x | x | x | 11,7 | 0,0 | x | 4,7 | 1,6 | 2,7 | x | x | 2,2 |

■ Επιστήμες ■ Μαθηματικά x Χώρες μη συνεισφέρουσες στη συλλογή δεδομένων

Πηγή: IEA, βάση δεδομένων TIMSS 2011

Ειδική σημείωση χώρας

EU: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται σε πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΕΙΣΕΡΧΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΥΡΙΩΣ ΜΕ ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Η διαχείριση της εισόδου εκπαιδευτικών με πλήρη προσόντα στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού μπορεί να υλοποιείται σε διάφορα επίπεδα διοίκησης και σύμφωνα με διαδικασίες που ποικίλουν. Ο τρόπος με τον οποίο προσλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί έχει επιπτώσεις ως προς τον τρόπο εναρμόνισης της προσφοράς και της ζήτησης στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

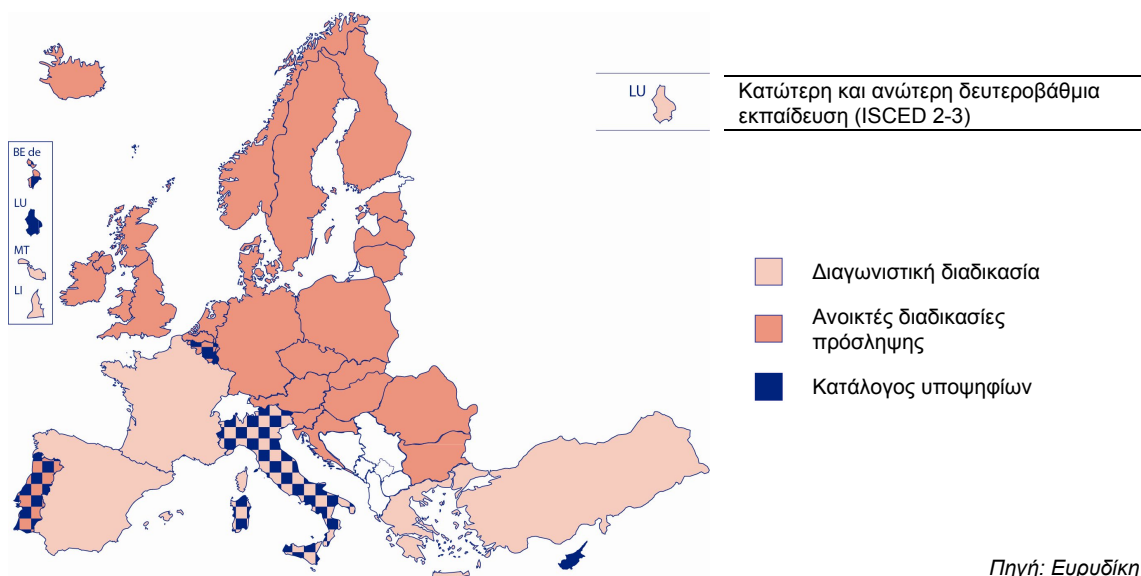
Ο όρος 'ανοικτές διαδικασίες' αναφέρεται κυρίως στη μέθοδο πρόσληψης, σύμφωνα με την οποία η ευθύνη δημοσίευσης των κενών θέσεων απασχόλησης, υποβολής υποψηφιοτήτων και επιλογής των υποψηφίων πραγματοποιούνται σε αποκεντρωμένο επίπεδο. Η πρόσληψη αποτελεί συνήθως αρμοδιότητα του σχολείου, συχνά σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές. Η διαδικασία της παραβολής των εκπαιδευτικών των αναζητούμενων εργασίας και των διαθέσιμων θέσεων υλοποιείται συνήθως ανά σχολείο. Οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης έχουν υιοθετήσει σύστημα ανοικτών διαδικασιών. Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, τα σχολεία ή τα διοικητικά συμβούλια των σχολείων εφαρμόζουν τις δικές τους διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού. Κάθε άτομο που διαθέτει προσόντα εκπαιδευτικού μπορεί να προσληφθεί για εργασία διδάσκοντας το γνωστικό του αντικείμενο στο εκπαιδευτικό επίπεδο ή τον τύπο σχολείου για το οποίο έχει αποκτήσει τα επαγγελματικά του προσόντα. Δεν προβλέπεται σύστημα σε επίπεδο κυβέρνησης για την κατανομή των εκπαιδευτικών στα διάφορα σχολεία. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν χωρίς πρόβλημα να υποβάλουν αίτηση για οποιαδήποτε θέση εργασίας επιθυμούν και να αλλάζουν θέσεις εργασίας εφόσον το επιθυμούν.

Μια μειοψηφία χωρών, κυρίως στο νοτιότερο τμήμα της Ευρώπης, οργανώνει διαδικασίες διαγωνισμού, δηλαδή δημόσιους και κεντρικά προκηρυσσόμενους διαγωνισμούς για την επιλογή υποψηφίων εκπαιδευτικών. Στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Μάλτα, στο Λιχτενστάιν και στην Τουρκία, η μέθοδος αυτή είναι η μόνη μέθοδος πρόσληψης εκπαιδευτικού προσωπικού. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, η πρόσβαση σε θέση εργασίας εκπαιδευτικού στα δημόσια σχολεία πραγματοποιείται κατόπιν επιτυχίας σε διαγωνιστική διαδικασία (*concurso-oposición*). Οι εξετάσεις αυτές διεξάγονται σε τρία στάδια: το πρώτο αφορά σε δοκιμασία κατά την οποία αξιολογούνται οι ειδικές γνώσεις για το εκάστοτε γνωστικό πεδίο ειδίκευσης, η επάρκεια διδασκαλίας και η γνώση των απαραίτητων τεχνικών διδασκαλίας. Ακολουθεί ένα στάδιο αξιοκρατικής επιλογής, κατά το οποίο αξιολογείται, όπως προβλέπεται από την κάθε προκήρυξη, η καταλληλότητα των υποψηφίων (εκπαιδευτικό ιστορικό και προγενέστερη εμπειρία διδασκαλίας) και τελικά μια δοκιμαστική περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας οι επιλεχθέντες υποψήφιοι καλούνται να αποδείξουν

την επάρκειά τους στη διδασκαλία (Σχήμα Β6). Στο Λουξεμβούργο, η διαδικασία του διαγωνισμού για προσλήψεις εκπαιδευτικών ισχύει αποκλειστικά για το επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην Ιταλία, οι κατάλογοι διορισμού υποψηφίων συνυπάρχουν με τις διαγωνιστικές διαδικασίες, οι οποίες αποτελούν και την κύρια μέθοδο διορισμού. Οι εν λόγω κατάλογοι διορισμού, καταρτιζόμενοι σε περιφερειακό επίπεδο, δεν περιλαμβάνουν μόνο τους εκπαιδευτικούς που έχουν επιτύχει σε διαγωνιστικές διαδικασίες, αλλά και εκείνους οι οποίοι απέκτησαν ολοκληρωμένα προσόντα εκπαιδευτικού μέσω σποραδικών και εφάπαξ σχετικών διαδικασιών (οι οποίες αφορούν ειδικά σε μη προσοντούχους εκπαιδευτικούς με τουλάχιστον 360 ημέρες εμπειρίας διδασκαλίας), ή μέσω παρακολούθησης SSIS (πρώην μεταπτυχιακές σχολές εξειδίκευσης για διδασκαλία σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης).

Υπάρχουν επίσης έξι χώρες ή περιφέρειες οι οποίες χρησιμοποιούν τους αποκαλούμενους 'κατάλογους υποψηφίων' για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών. Πρόκειται για σύστημα σύμφωνα με το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης εκπαιδευτικών υποβάλλονται, με τα ονοματεπώνυμα και τα προσόντα των υποψηφίων, σε ανώτατου ή μέσου επιπέδου αρμόδια αρχή. Στην Κύπρο και στο Λουξεμβούργο (ISCED 0 και 1), για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών χρησιμοποιούνται αποκλειστικά κατάλογοι υποψηφίων. Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη και Γερμανόφωνη Κοινότητα) οι ως άνω κατάλογοι χρησιμοποιούνται για πρόσληψη εκπαιδευτικών μόνο σε ορισμένα είδη σχολείων. Στην Πορτογαλία, οι ανοικτές διαδικασίες πρόσληψης προβλέπονται μετά την εξάντληση του καταλόγου υποψηφίων ή σε περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν υπάρχουν οι κατάλληλοι υποψήφιοι στον κατάλογο για συγκεκριμένο γνωστικό πεδίο ή είδος σχολείου.

● **Σχήμα Β3: Βασικές μέθοδοι πρόσληψης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος **διαγωνιστική διαδικασία** χρησιμοποιείται για την περιγραφή δημόσιων, κεντρικά διοργανωμένων διαγωνισμών επιλογής υποψηφίων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Ο όρος **ανοικτές διαδικασίες** αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης σύμφωνα με την οποία η ευθύνη προκήρυξης κενών θέσεων, οι προσκλήσεις για υποβολή αιτήσεων και η επιλογή των υποψηφίων πραγματοποιούνται σε αποκεντρωμένο επίπεδο. Η πρόσληψη αποτελεί κατά κύριο λόγο αρμοδιότητα του σχολείου, ενώ πολλές φορές προβλέπεται και εμπλοκή των τοπικών αρχών.

Η χρήση **καταλόγου υποψηφίων** περιγράφει το σύστημα κατά το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης εκπαιδευτικών πραγματοποιούνται με την υποβολή του ονοματεπώνυμου και των προσόντων των υποψηφίων σε ανώτατου ή μέσου επιπέδου αρμόδια αρχή. Η πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν λαμβάνεται υπόψη.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr, BE de): η χρήση καταλόγου υποψηφίων ισχύει για δημόσια σχολεία και οι ανοικτές διαδικασίες για επιδοτούμενα από το δημόσιο ιδιωτικά σχολεία.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Το Κράτος θέτει τις βασικές προϋποθέσεις πρόσβασης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού στα δημόσια σχολεία, αλλά οι Αυτόνομες Κοινότητες έχουν την ευθύνη οργάνωσης των προκηρύξεων αξιολογικής επιλογής/διαγωνιστικών διαδικασιών, όπως προβλέπουν οι σχετικοί κανονισμοί τους.

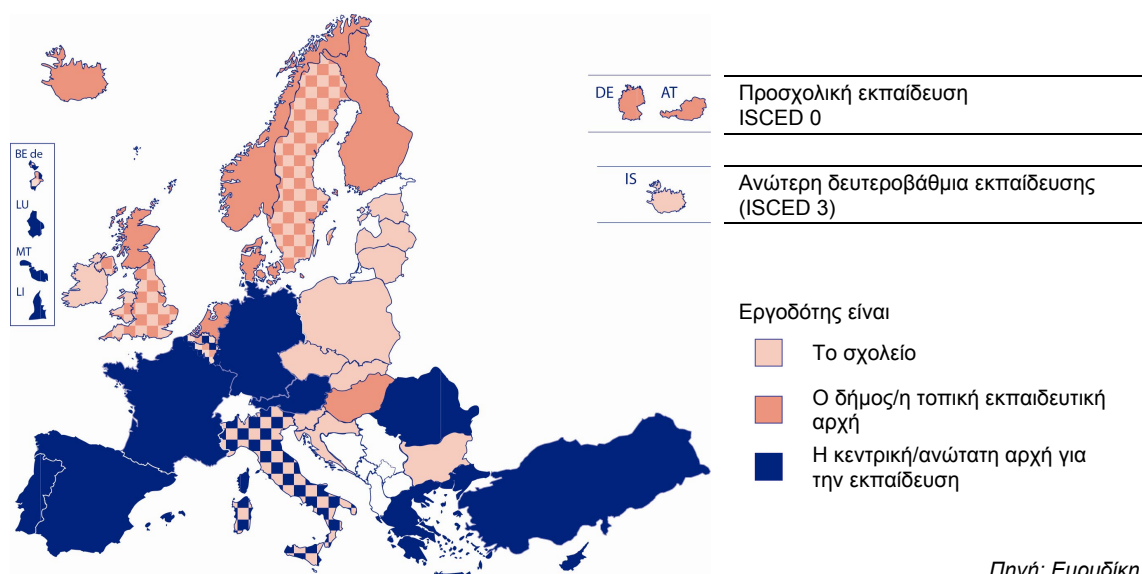
ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ ΙΔΙΑ ΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΤΟΣΟ ΣΥΧΝΑ ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Υπάρχουν διάφορα επίπεδα διοίκησης ανά την Ευρώπη (κεντρικό, περιφερειακό, τοπικό και σχολικό) τα οποία είναι υπεύθυνα για την πρόσληψη εκπαιδευτικών. Το διοικητικό επίπεδο το αρμόδιο για τις προσλήψεις εκπαιδευτικών συναρτάται συνήθως με το καθεστώς απασχόλησης των εκπαιδευτικών (Σχήμα Β5). Οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας προσλαμβάνονται συνήθως από κεντρικές ή περιφερειακές αρχές. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι κεντρικές κυβερνήσεις μπορεί να είναι εργοδότες των εκπαιδευτικών υπό καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου ή επί συμβάσει. Εφόσον ο εργοδότης είναι σχολείο ή τοπική αρχή, στις περισσότερες περιπτώσεις η πρόσληψη πραγματοποιείται επί συμβάσει.

Στις Δανία, Φινλανδία, Νορβηγία και Ισλανδία (ISCED 0, 1 και 2) όπως και στην Ολλανδία, στην Ουγγαρία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), αποκλειστικός εργοδότης των εκπαιδευτικών που απασχολούνται σε δημόσια σχολεία είναι οι τοπικές αρχές. Στα σχολεία ανήκει η αποκλειστική ευθύνη απασχόλησης των εκπαιδευτικών στη Βουλγαρία, στη Τσεχία, στην Εσθονία, στην Ιρλανδία, στη Λετονία, στη Λιθουανία, στην Πολωνία, στη Σλοβενία, στη Σλοβακία και στην Κροατία. Σε τρεις χώρες, επίσης, η αρμοδιότητα απασχόλησης εκπαιδευτικών ποικίλει σε συνάρτηση με την κατηγορία του σχολείου (Βέλγιο, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο – Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία εργάζεται ο εκπαιδευτικός δεν συναρτάται με την εργοδοτική αρχή. Διαφοροποίηση υπάρχει μόνο σε λίγες χώρες, όπως στη Γερμανία και στην Αυστρία, όπου εργοδότης των εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης είναι ο δήμος/η τοπική εκπαιδευτική αρχή, σε αντίθεση με την πρωτοβάθμια και την γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στην Ισλανδία, ο εργοδότης των εκπαιδευτικών είναι διαφορετικός στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, μια που στην εν λόγω βαθμίδα ο εν λόγω εργοδότης είναι το ίδιο το σχολείο.

- ◆ **Σχήμα Β4: Διοικητικό επίπεδο/φορέας αρμόδιος για την απασχόληση των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος 'εργοδότης' αναφέρεται στον φορέα ο οποίος έχει την άμεση αρμοδιότητα διορισμού των εκπαιδευτικών, πρόβλεψης των όρων εργασίας τους (σε συνεργασία με άλλους φορείς, κατά περίπτωση) και εξασφάλισης της τήρησης των εν λόγω όρων. Αυτό περιλαμβάνει την πληρωμή των μισθών των εκπαιδευτικών, παρά το ότι τα σχετικά κονδύλια

μπορεί να μην προέρχονται άμεσα από τον προϋπολογισμό του εν λόγω φορέα. Στο σημείο αυτό πρέπει να αποκατασταθεί ένας διαχωρισμός σχετικά με την ευθύνη διαχείρισης των πόρων στο πλαίσιο του σχολείου, κάτι το οποίο αποτελεί αρμοδιότητα (κατά το μάλλον ή ήττον) του διευθυντή ή του διοικητικού συμβουλίου του σχολείου.

Οι αρμοδιότητες πρόσληψης και αμοιβής αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν εμπίπτουν στην εμβέλεια του σχήματος.

Η κεντρική κυβέρνηση είναι η ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση στις περισσότερες χώρες. Σε δυο περιπτώσεις εν τούτοις, η λήψη εκπαιδευτικών αποφάσεων ανήκει ως επί το πλείστον στη σφαίρα ευθύνης των περιφερειακών αρχών, δηλαδή στα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) στη Γερμανία και στις Αυτόνομες Κοινότητες στην Ισπανία. Στο Βέλγιο, ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση είναι η κυβέρνηση κάθε Κοινότητας (Γαλλόφωνη, Φλαμανδική ή Γερμανόφωνη).

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr, BE de): Οι εκπαιδευτικοί δημοσίων σχολείων μπορεί να προσλαμβάνονται είτε από τις αντίστοιχες Κοινότητές τους (οι οποίες αποτελούν την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση) ή από τους δήμους ή διοικητικές περιφέρειες. Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον δημόσια επιδοτούμενο ιδιωτικό τομέα προσλαμβάνονται από την αρμόδια αρχή.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ιταλία: Οι εκπαιδευτικοί με συμβάσεις αορίστου χρόνου προσλαμβάνονται από τον Περιφερειακό Οργανισμό Σχολείων (υπηρεσία του Υπουργείου Παιδείας). Εκπαιδευτικοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προσλαμβάνονται από ένα κατάλογο που τηρεί η κάθε περιφέρεια και η σχετική σύμβαση συνάπτεται απευθείας με το σχολείο.

Μάλτα: Το πανεπιστήμιο της Μάλτας προσλαμβάνει εκπαιδευτικούς στο Junior College.

Ολλανδία: Οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται από την αρμόδια αρχή (*bevoegd gezag*), που είναι ο οργανισμός για τη δημόσια εκπαίδευση καθώς και ο διοικητικός φορέας ιδιωτικού δικαίου για τη δημόσια επιχορήγηση της ιδιωτικής εκπαίδευσης.

Σουηδία: Ο επίσημος εργοδότης φέρει και την αρμοδιότητα, ήτοι ο δήμος για τα σχολεία του δήμου και ο φορέας/ιδιώτης για τα ανεξάρτητα σχολεία που λαμβάνουν δημόσια επιχορήγηση.

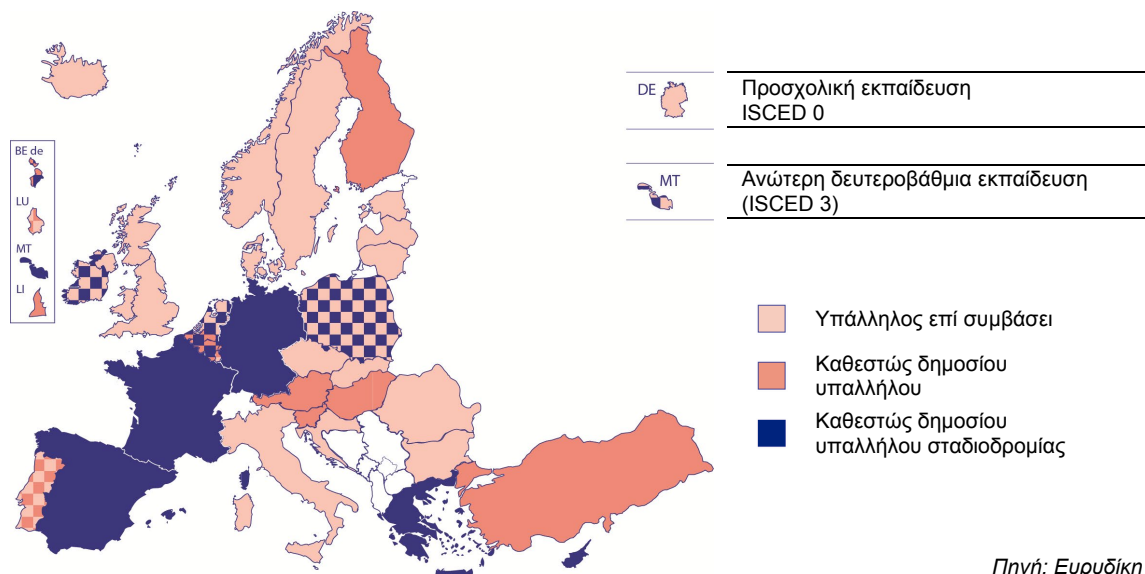
Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Ο εργοδότης ποικίλει ανάλογα με το νομικό καθεστώς του σχολείου. Στην Αγγλία και στην Ουαλία, οι συμβάσεις απασχόλησης των εκπαιδευτικών συνάπτονται είτε με τις τοπικές αρχές είτε με το διοικητικό συμβούλιο του σχολείου. Στη Βόρεια Ιρλανδία, με το Συμβούλιο Εκπαίδευσης και Βιβλιοθηκών (Education and Library Board), το Καθολικό Συμβούλιο Επιδοτούμενων Σχολείων (Catholic Maintained Schools) ή το διοικητικό συμβούλιο του σχολείου.

ΣΕ ΠΟΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΕΠΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙ

Το καθεστώς απασχόλησης των πλήρως καταρτισμένων εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας, κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του δημόσιου τομέα εντάσσεται κατά κύριο λόγο σε δυο κατηγορίες. Σε πολλές χώρες, οι εκπαιδευτικοί είναι επί συμβάσει υπάλληλοι, σύμφωνα με την γενική εργατική νομοθεσία και προσλαμβάνονται ως επί το πλείστον σε τοπικό επίπεδο ή σε επίπεδο σχολείου (Σχήμα Β4). Σε άλλες χώρες, οι εκπαιδευτικοί εργάζονται υπό καθεστώς δημοσίων υπαλλήλων και σε πολλές άλλες διορίζονται υπό καθεστώς μονιμότητας ως δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας. Στη Γερμανία, στην Ιρλανδία, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα (μόνο για ISCED 3), στην Ολλανδία, στην Πολωνία και στην Πορτογαλία, οι κατηγορίες δημοσίου υπαλλήλου και δημοσίου υπαλλήλου σταδιοδρομίας συνυπάρχουν με την κατηγορία επί συμβάσει εργαζομένων. Στην Ολλανδία, οι εκπαιδευτικοί σε δημόσια σχολεία είναι δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας σύμφωνα με την Πράξη για το Προσωπικό Κεντρικής και Τοπικής Κυβέρνησης. Οι εκπαιδευτικοί στα από το κράτος επιδοτούμενα ιδιωτικά σχολεία υπογράφουν σύμβαση (ιδιωτικού δικαίου) με το διοικητικό συμβούλιο της νομικής οντότητας η οποία τους προσλαμβάνει. Εν τούτοις, το εν λόγω προσωπικό μπορεί να εργάζεται με τους ίδιους εργασιακούς όρους, τους οποίους καθορίζει η κυβέρνηση, με τους εργαζόμενους υπό καθεστώς δημοσίου τομέα. Οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν ολόκληρο τον εκπαιδευτικό τομέα (δημόσια σχολεία και επιχορηγούμενα ιδιωτικά σχολεία).

Μόνο σε δυο χώρες η εκπαιδευτική βαθμίδα στην οποία στο οποίο απασχολούνται οι εκπαιδευτικοί έχει επιπτώσεις στο καθεστώς απασχόλησής τους. Στη Γερμανία, όλοι οι εκπαιδευτικοί προσχολικής εκπαίδευσης είναι επί συμβάσει υπάλληλοι, ενώ όσοι διδάσκουν στις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες είναι δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας. Στη Μάλτα, οι εκπαιδευτικοί ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να είναι είτε δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας είτε επί συμβάσει εργαζόμενοι.

- **Σχήμα Β5: Είδη καθεστώτος απασχόλησης παρεχόμενα σε εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Μόνο οι πλήρως καταρτισμένοι εκπαιδευτικοί του δημόσιου τομέα λαμβάνονται εδώ υπόψη (ήτοι οι εργαζόμενοι σε σχολεία τα οποία χρηματοδοτούνται, διοικούνται και ελέγχονται άμεσα από τις δημόσιες αρχές), με εξαίρεση το Βέλγιο, την Ιρλανδία και την Ολλανδία όπου σημαντικό τμήμα των προσλήψεων σε σχολεία αφορούν σε επιδοτούμενα ιδιωτικά σχολεία (δηλαδή σχολεία όπου πάνω από το μισό της βασικής τους χρηματοδότησης προέρχεται από τα δημόσια ταμεία).

Εκπαιδευτικός εργαζόμενος υπό καθεστώς **δημοσίου υπαλλήλου** είναι ο εκπαιδευτικός ο απασχολούμενος από τις δημόσιες αρχές (σε κεντρικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο) κατά τα προβλεπόμενα στη σχετική νομοθεσία η οποία διαχωρίζεται από τους νόμους οι οποίοι διέπουν τις συμβατικές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα.

Δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας είναι οι διοριζόμενοι υπό καθεστώς μονιμότητας από την αρμόδια κεντρική ή περιφερειακή αρχή όπου αυτή αντιστοιχεί με την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση. Η έννοια της μονιμότητας είναι πολύ σημαντική, έχουσα την έννοια ότι οι εκπαιδευτικοί μπορεί να απολέσουν τη θέση εργασίας τους αποκλειστικά και μόνο κάτω από εξαιρετικές περιστάσεις.

Υπάλληλος επί συμβάσει θεωρείται ο εκπαιδευτικός που απασχολείται συνήθως από τοπικές ή σχολικές αρχές με την υπογραφή σύμβασης κατά τα προβλεπόμενα στο γενικό εργατικό δίκαιο και μετά ή άνευ συμφωνίας σε κεντρικό επίπεδο για τη μισθοδοσία και τους όρους εργασίας.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr, BE de): Οι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε σχολεία διοικούμενα από κάθε μια εκ των Κοινοτήτων τοποθετούνται ως δημόσιοι υπάλληλοι. Εκπαιδευτικοί που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα που λαμβάνει κρατικές επιχορηγήσεις θεωρούνται ως έχοντες καθεστώς παρόμοιο με εκείνο των δημοσίων υπαλλήλων, παρά το γεγονός ότι απασχολούνται κατά το γενικό εργατικό δίκαιο.

Γερμανία: Οι εκπαιδευτικοί ορισμένων Ομόσπονδων Κρατιδίων (*Länder*) απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Σε γενικές γραμμές, το καθεστώς εργασίας τους είναι παρόμοιο με εκείνο των δημοσίων υπαλλήλων.

Ισπανία: Οι εκπαιδευτικοί εργάζονται υπό καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου σταδιοδρομίας με πολύ λίγες εξαιρέσεις. (εκπαιδευτικοί θρησκευτικών και ειδικό επί συμβάσει προσωπικό).

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε τοπικό επίπεδο.

Μάλτα: Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου σταδιοδρομίας αφορά μόνο στα δημόσια σχολεία, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι του Junior College απασχολούνται επί συμβάσει από τη στιγμή κατά την οποία αυτό εντάχθηκε στο Πανεπιστήμιο της Μάλτας.

Πολωνία: Οι εκπαιδευτικοί πρώτης και δεύτερης κατηγορίας στην κλίμακα προαγωγών εκπαιδευτικών (ήτοι εκπαιδευόμενοι και επί συμβάσει εκπαιδευτικοί) εργάζονται με καθεστώς επί συμβάσει και οι εκπαιδευτικοί τρίτης και τέταρτης κατηγορίας (οριζόμενοι και υψηλών προσόντων εκπαιδευτικοί) με καθεστώς ισοδύναμο εκείνου των δημοσίων υπαλλήλων σταδιοδρομίας.

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΟΔΩΝ ΕΊΝΑΙ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΗ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΧΩΡΕΣ

Μετά την εκπλήρωση των προϋποθέσεων της αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, οι εκπαιδευτικοί, στις περισσότερες χώρες, οφείλουν να ακολουθήσουν μια δοκιμαστική περίοδο πριν την πρόσβαση σε μόνιμη θέση διδασκαλίας. Το σχήμα το οποίο ακολουθεί περιγράφει την κατάσταση των πλήρως καταρτισμένων εκπαιδευτικών των νεοεισερχόμενων στο επάγγελμα. Προκύπτει λοιπόν ότι δοκιμαστικές περιόδους προβλέπονται σε όλες τις χώρες, πλην Βελγίου, Λιθουανίας, Ρουμανίας και Τουρκίας. Ισχύει για όλους τους νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα, είτε πρόκειται για δημοσίους υπαλλήλους (σταδιοδρομίας) είτε για υπαλλήλους επί συμβάσει (Σχήμα Β5).

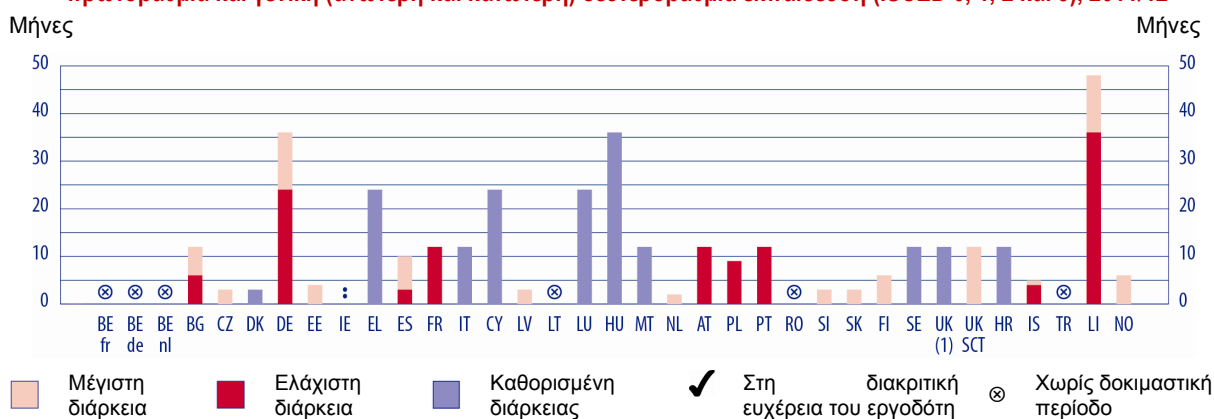
Ποικίλη, και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό, είναι η διάρκεια των δοκιμαστικών περιόδων στις διάφορες χώρες. Σε χώρες όπου οι εκπαιδευτικοί απασχολούνται σύμφωνα με το γενικό εργατικό δίκαιο, προβλέπεται συνήθως δοκιμαστική περίοδος, όπως ορίζεται στη σύμβασή τους και σύμφωνα με τις τυπικές εργασιακές πρακτικές.

Αντίθετα, σε χώρες όπου οι εκπαιδευτικοί απασχολούνται ως δημόσιοι υπάλληλοι (σταδιοδρομίας), η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να είναι σημαντικά μεγαλύτερης διάρκειας. Στην Ελλάδα, στην Κύπρο και στην Ουγγαρία, για παράδειγμα, οι δοκιμαστικές περιόδους ορίζονται μεταξύ 24 και 36 μηνών. Η Γερμανία και το Λιχτενστάιν τοποθετούνται μεταξύ των χωρών οι οποίες επιβάλλουν μια ελάχιστη και/ή μέγιστη διάρκεια δοκιμαστικών περιόδων. Στις δυο αυτές χώρες, η περίοδος αυτές είναι αρκετά μεγάλης διάρκειας, κυμαινόμενες μεταξύ 24 και 36 μηνών, και 36 και 48 μηνών αντίστοιχα.

Υπάρχουν λίγες διαφοροποιήσεις μέσα στην ίδια τη χώρα. Εκεί όπου υπάρχουν, αφορούν κυρίως σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι εισέρχονται στο επάγγελμα σε επίπεδο προσχολικής εκπαίδευσης, όπου η δοκιμαστική περίοδος είτε δεν προβλέπεται (Γερμανία) είτε είναι μικρότερης διάρκειας σε σύγκριση με άλλα εκπαιδευτικά επίπεδα (Αυστρία και Ισλανδία).

Η εισαγωγική επιμόρφωση, εκεί όπου υπάρχει (Σχήμα A10), μπορεί να ενέχει ταυτόχρονα και θέση δοκιμαστικής περιόδου ή μπορεί να αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα αυτής. Αυτό ισχύει στη Γαλλία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα, στην Πορτογαλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

◆ **Σχήμα Β6: Διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου (σε μήνες) για εκπαιδευτικούς εισερχόμενους στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (ανώτερη και κατώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Η δοκιμαστική περίοδος αναφέρεται σε προσωρινή τοποθέτηση υπό τη μορφή περιόδου δοκιμαστικής εργασίας. Οι σχετικές προϋποθέσεις μπορεί να ποικίλουν ανάλογα με τους κανονισμούς εργασίας. Μπορεί να διαρκεί από μερικούς μήνες έως μερικά χρόνια. Οι δόκιμοι εκπαιδευτικοί μπορεί να υπόκεινται σε τελική αξιολόγηση. Η επιτυχής ολοκλήρωση συνήθως ακολουθείται από μόνιμη απασχόληση. Οι δοκιμαστικές περιόδους μπορεί να εμπεριέχουν το στάδιο εισαγωγικής επιμόρφωσης.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βουλγαρία: Ο διευθυντής του σχολείου έχει το δικαίωμα να προσλάβει έναν εκπαιδευτικό σε δοκιμαστική βάση διάρκειας 6 μηνών έως ενός έτους αλλά μπορεί επίσης να χορηγήσει άμεσα σύμβαση αορίστου χρόνου.

Τσεχία: Ο διευθυντής του σχολείου έχει δικαίωμα απασχόλησης εκπαιδευτικού σε δοκιμαστική βάση μέγιστης διάρκειας έως τρεις μήνες αλλά μπορεί επίσης να χορηγήσει άμεσα σύμβαση.

Γερμανία: Για υπαλλήλους επί συμβάσει εργαζόμενους σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η καθορισμένη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι 6 μήνες. Σε επίπεδο ISCED 0, δεν υπάρχει καθορισμένη διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου.

Ισπανία: Η διάρκεια και η εξέλιξη της δοκιμαστικής περιόδου των εκπαιδευτικών αντιστοιχεί με αυτή των δημοσίων υπαλλήλων σταδιοδρομίας και η διάρκεια ποικίλει ανάλογα με την εκάστοτε Αυτόνομη Κοινότητα.

Ιταλία: Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να ολοκληρώσουν τουλάχιστον 180 ημέρες υπηρεσίας στο πλαίσιο της 12μηνιας δοκιμαστικής περιόδου.

Λουξεμβούργο: Το σχήμα περιγράφει μόνο την κατάσταση στα επίπεδα ISCED 0 και 1 για εκπαιδευτικούς δημοσίων υπαλλήλους. Στα επίπεδα ISCED 2 και 3, η διάρκεια των δοκιμαστικών περιόδων κυμαίνεται από 24 έως 40 μήνες. Για επί συμβάσει εργαζόμενους η δοκιμαστική περίοδος ορίζεται (24 μήνες για τα επίπεδα ISCED 1 και 2 και 12 μήνες για τα ISCED 2 και 3).

Ολλανδία: Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση προβλέπουν ότι η δοκιμαστική περίοδος μπορεί να συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για μέγιστη διάρκεια 2 μηνών. Παρά ταύτα, η τελική απόφαση είναι αρμοδιότητα του σχολείου.

Αυστρία: Στο επίπεδο ISCED 0, η ελάχιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι 1 μήνας.

Πολωνία: Η ελάχιστη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου είναι 9 μήνες για την επί συμβάσει απασχόληση του εκπαιδευτικού.

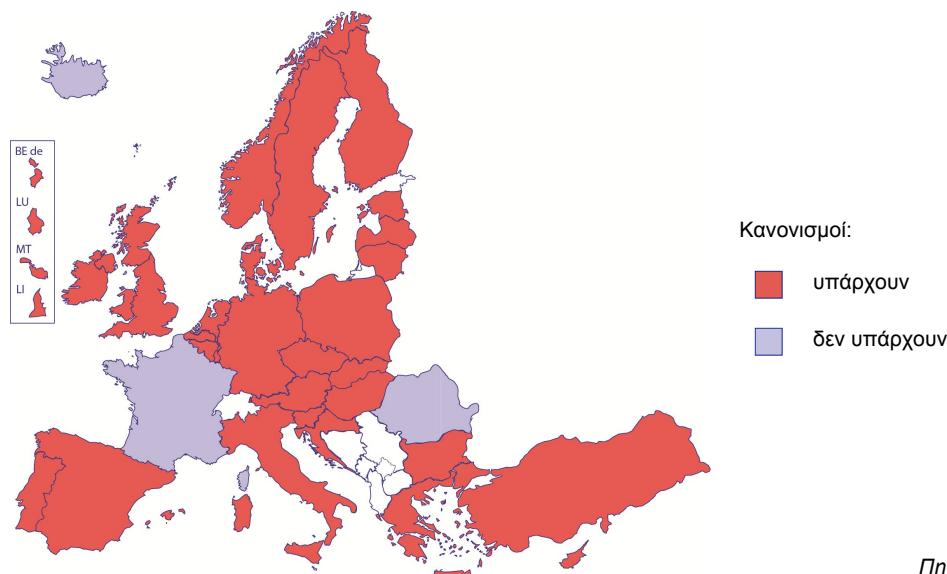
Ισλανδία: Το σχήμα αναφέρεται αποκλειστικά στην κατάσταση των επιπέδων ISCED 1 και 2. Στα ISCED 0 και 3, η δοκιμαστική περίοδος είναι καθορισμένη (3 μήνες).

ΟΙ ΟΡΟΙ ΧΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΊΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΡΥΘΜΙΣΜΕΝΟΙ

Στη δημόσια εκπαίδευση, οι εκπαιδευτικοί εντάσσονται συνήθως σε κατηγορίες καθεστώτος απασχόλησης, όπως περιγράφεται στο Σχήμα B5. Υπάρχουν όμως κάποιοι λόγοι ένεκα των οποίων προκύπτουν και συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην εργασιακή απασχόληση των εκπαιδευτικών. Η αντικατάσταση των απόντων εκπαιδευτικών αποτελεί τη βασική αιτία σύναψης ανάλογων συμβάσεων. Ένας δεύτερος λόγος προσφυγής σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι η απασχόληση μη πλήρως καταρτισμένων εκπαιδευτικών στη διδασκαλία. Αυτό μπορεί να ισχύει σε περιπτώσεις μέτρων έκτακτης ανάγκης σε καιρούς έλλειψης εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί επίσης να τοποθετούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου πριν την απόκτηση του μόνιμου καθεστώτος εργασίας τους.

Όλες οι χώρες της Ευρώπης έχουν θεσπίσει νομοθεσία η οποία διέπει τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με εξαίρεση τη Γαλλία, τη Ρουμανία και την Ισλανδία. Σε πολλές χώρες προβλέπεται και η διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Στη Μάλτα και στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, οι εν λόγω συμβάσεις έχουν σε γενικές γραμμές διάρκεια ενός σχολικού έτους. Στη Δανία, η μέγιστη διάρκεια περιορίζεται σε δυο χρόνια. Στην Κύπρο, οι ετήσιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνάπτονται λόγω της έλλειψης εγκεκριμένων θέσεων μόνιμων εκπαιδευτικών σε εθνικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι, στην πράξη, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να εργάζονται με ετήσιες συμβάσεις για πολλά χρόνια πριν να τοποθετηθούν υπό δοκιμή και αναλάβουν τα αυτά καθήκοντα και υποχρεώσεις ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί. Σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου εκπαιδευτικοί μπορεί να απασχολούνται ακόμη και με μηνιαίες συμβάσεις. Η κατάσταση παρουσιάζεται παρόμοια και στην Πορτογαλία σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης.

- **Σχήμα B7: Κανονισμοί που διέπουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μικρής διάρκειας των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αφορούν σε συμβάσεις που λήγουν σε μια συγκεκριμένη ημερομηνία ή λήγουν αυτομάτως μετά την ολοκλήρωση ορισμένων συγκεκριμένων καθηκόντων ή με την έλευση ενός συγκεκριμένου γεγονότος.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Η απασχόληση των εκπαιδευτικών διέπεται από το εργατικό δίκαιο. Εξάλλου, το Ετήσιο Έγγραφο για τις Αποδοχές των Εκπαιδευτικών των Σχολείων σε ισχύ για τους εκπαιδευτικούς της Αγγλίας και της Ουαλίας, συμπεριλαμβάνει τον τρόπο αμοιβής των εκπαιδευτικών των απασχολούμενων με συμβάσεις μικρής διάρκειας.

Ορισμένες χώρες ρυθμίζουν σαφώς τον τρόπο και τους όρους ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Στη Τσεχία και στη Σλοβακία, για παράδειγμα, η μέγιστη διάρκεια σύμβασης ορισμένου χρόνου είναι 3 χρόνια και μπορεί να ανανεώνεται μόνο δυο φορές, κάτι που σημαίνει ότι η τέταρτη σύμβαση (με τον ίδιο εργοδότη) δεν μπορεί να είναι σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στη Φινλανδία, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να συνάπτονται μόνο εφόσον υπάρχουν αποχρώντες λόγοι. Αν είναι σαφές ότι η συγκεκριμένη θέση απασχόλησης είναι συνεχής, πρέπει να γίνει μονιμοποίηση αυτής. Σύμφωνα με την

εργατική νομοθεσία, ένας υπάλληλος θεωρείται υπάλληλος αορίστου χρόνου μετά από πέντε χρόνια συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

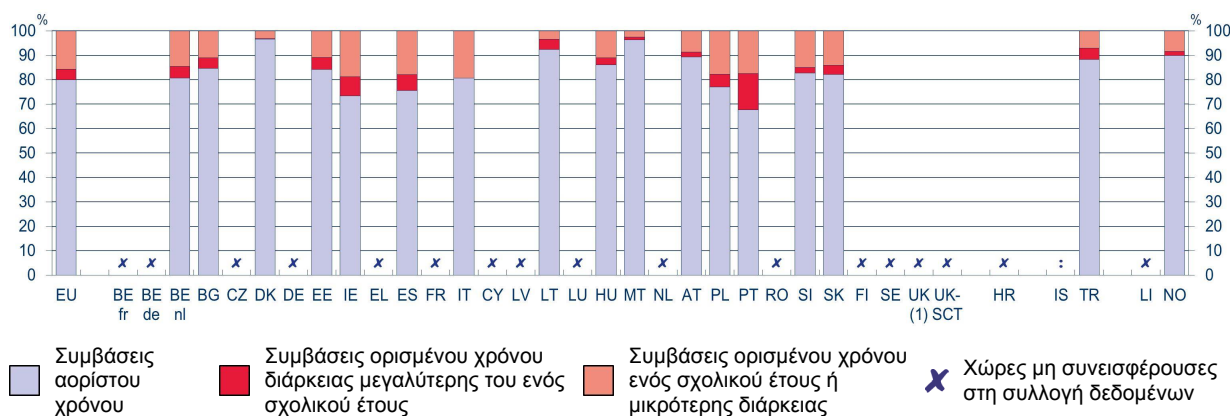
Καταλήγοντας, σε μια άλλη ομάδα χωρών, προβλέπονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου με περιορισμένη διάρκεια, οι οποίες παρέχονται σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι δεν διαθέτουν πλήρη προσόντα για τη θέση εργασίας την οποία καταλαμβάνουν. Στην Εσθονία, για παράδειγμα, για τους εν λόγω εκπαιδευτικούς προσφέρεται συχνά σύμβαση ορισμένου χρόνου με ετήσια διάρκεια και με τον τρόπο αυτό ένα άτομο χωρίς προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να απασχολείται ως εκπαιδευτικός. Με τον ίδιο τρόπο, στη Σουηδία, άτομο χωρίς τα απαιτούμενα προσόντα εκπαιδευτικού μπορεί να απασχοληθεί για μέγιστο χρονικό διάστημα ενός έτους με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στην Τουρκία, σε περιπτώσεις έλλειψης εκπαιδευτικών, άτομα χωρίς προσόντα εκπαιδευτικού αλλά με πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης μπορούν να διδάξουν στην προσχολική και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση έως και 30 ώρες εβδομαδιαίως και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση έως 24 ώρες την εβδομάδα.

ΜΙΑ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η Διεθνής Έρευνα 2008 για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση (TALIS) του ΟΟΣΑ μπορεί να μας διαφωτίσει ως προς την πραγματική κατάσταση απασχόλησης των εκπαιδευτικών σε 17 Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα. Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες, ποσοστό 80% των εκπαιδευτικών επιπέδου ISCED 2 απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το 16% των εκπαιδευτικών ISCED 2 στην Ευρώπη εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για χρονικό διάστημα ενός σχολικού έτους ή και μικρότερο, ενώ ποσοστό 4% με συμβάσεις ορισμένου χρόνου των οποίων η διάρκεια υπερβαίνει το ένα σχολικό έτος.

Το υψηλότερο ποσοστό των εκπαιδευτικών με συμβάσεις αορίστου χρόνου παρατηρείται στη Δανία και στη Μάλτα, όπου το 95% των εκπαιδευτικών απασχολούνται με τον τρόπο αυτό, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταχωρείται στην Πορτογαλία, όπου μόνο το 68% των εκπαιδευτικών απασχολείται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ποσοστό περίπου 15% των εκπαιδευτικών στην Πορτογαλία διαθέτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου με διάρκεια μεγαλύτερη του ενός σχολικού έτους, ενώ ένα άλλο 17% εργάζεται με συμβάσεις σύντομης διάρκειας. Κατά μέσον όρο, οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν ιδιαίτερος κοινό τόπο στην Ιρλανδία και στην Ιταλία, όπου ποσοστό περίπου 20% των εκπαιδευτικών ISCED 2 απασχολούνται για ένα σχολικό έτος ή και για μικρότερο χρονικό διάστημα.

Σχήμα Β8: Καθεστώς απασχόλησης εκπαιδευτικών επιπέδου ISCED 2, 2008



UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|--|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|
| Αορίστου χρόνου | 79,9 | 80,7 | 84,6 | 96,6 | 84,2 | 73,4 | 75,6 | 80,6 | 92,4 | 86,1 | 96,3 | 89,3 | 77,1 | 67,6 | 82,8 | 82,1 | : | 88,3 | 89,9 |
| Ορισμένου χρόνου >1 σχολικό έτος | 4,4 | 4,8 | 4,4 | 0,3 | 5,0 | 7,8 | 6,5 | | 4,2 | 2,9 | 1,2 | 2,0 | 5,1 | 15,0 | 2,2 | 3,8 | : | 4,7 | 1,8 |
| Ορισμένου χρόνου <= 1 ένα σχολικό έτος | 15,7 | 14,6 | 11,0 | 3,1 | 10,8 | 18,8 | 17,9 | 19,4 | 3,4 | 11,0 | 2,5 | 8,7 | 17,8 | 17,4 | 15,0 | 14,1 | : | 7,1 | 8,3 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008

Ειδικές σημειώσεις χωρών

ΕΥ: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν αιτήματος της ίδιας της χώρας.

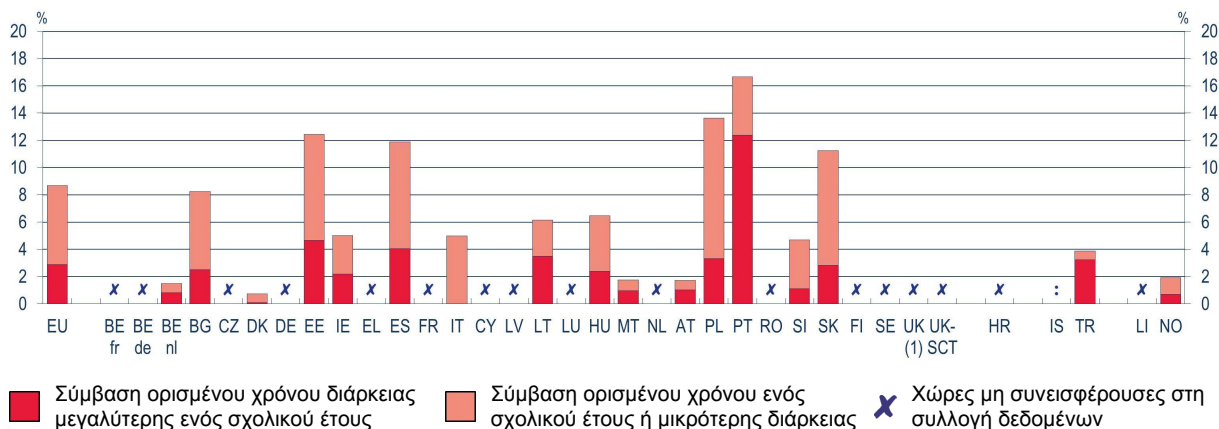
ΟΡΙΣΜΕΝΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΜΕ 10ΕΤΗ ΠΡΟΥΨΗΡΕΣΙΑ ΔΕΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Από τα δεδομένα TALIS 2008 προκύπτει ότι στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες ορισμένοι εκπαιδευτικοί ISCED 2 με σημαντική προϋπηρεσία δεν εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες χώρες της Ευρώπης, ποσοστό 9% των εκπαιδευτικών με 10ετή προϋπηρεσία απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ 6% με συμβάσεις χρονικά περιοριζόμενες σε ένα σχολικό έτος ή και σε μικρότερο ακόμα χρονικό διάστημα.

Ο γενικός αυτός κανόνας, ωστόσο, εμπεριέχει και εξαιρέσεις. Ξεχωρίζει ως προς αυτές η Πορτογαλία, με ένα συγκριτικά υψηλό ποσοστό εκπαιδευτικών με περισσότερα από 10 χρόνια προϋπηρεσίας εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (16,7%), από το οποίο το 4,3% με συμβάσεις διάρκειας μικρότερης του ενός έτους. Στην Πολωνία και στη Σλοβακία, ποσοστό εκπαιδευτικών που υπερβαίνει τον μέσο όρο στην Ευρώπη (10% και 8% αντίστοιχα) απασχολείται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ενός έτους ή και μικρότερης χρονικής διάρκειας. Με την ίδιο τρόπο, στην Εσθονία και στην Ισπανία, ποσοστό μεγαλύτερο του 10% των εκπαιδευτικών διαθέτουν συμβάσεις μικρής διάρκειας.

Παρά ταύτα, το καθεστώς απασχόλησης φαίνεται ότι συνδέεται όχι τόσο με την γενική προϋπηρεσία, αλλά με τη διάρκεια της απασχόλησης στην ίδια θέση εργασίας. Τα δεδομένα TALIS 2008 υποδεικνύουν ότι στις περισσότερες συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες όλοι σχεδόν οι εκπαιδευτικοί (98%), οι οποίοι έχουν εργαστεί στο ίδιο σχολείο για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο της 10ετίας, διαθέτουν συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ωστόσο, ποσοστό 11% των εκπαιδευτικών στην Εσθονία και 9% στην Πολωνία, οι οποίοι εργάζονται στο ίδιο σχολείο για περισσότερα από 10 χρόνια, απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (δεν εμφανίζεται στο Σχήμα).

◆ Σχήμα Β9: Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 προϋπηρεσίας μεγαλύτερης της 10ετίας απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 2008



UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|------------------------------------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|-----|----|-----|-----|
| Ορισμένου χρόνου >1 σχολικό έτος | 2,9 | 0,8 | 2,5 | 0,1 | 4,7 | 2,2 | 4,1 | 0 | 3,5 | 2,4 | 1,0 | 1,0 | 3,3 | 12,4 | 1,1 | 2,8 | : | 3,2 | 0,7 |
| Ορισμένου χρόνου <= 1 σχολικό έτος | 5,8 | 0,7 | 5,7 | 0,7 | 7,8 | 2,8 | 7,8 | 5,0 | 2,6 | 4,1 | 0,8 | 0,7 | 10,3 | 4,3 | 3,6 | 8,4 | : | 0,7 | 1,2 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008

Ειδικές σημειώσεις χωρών

ΕΥ: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

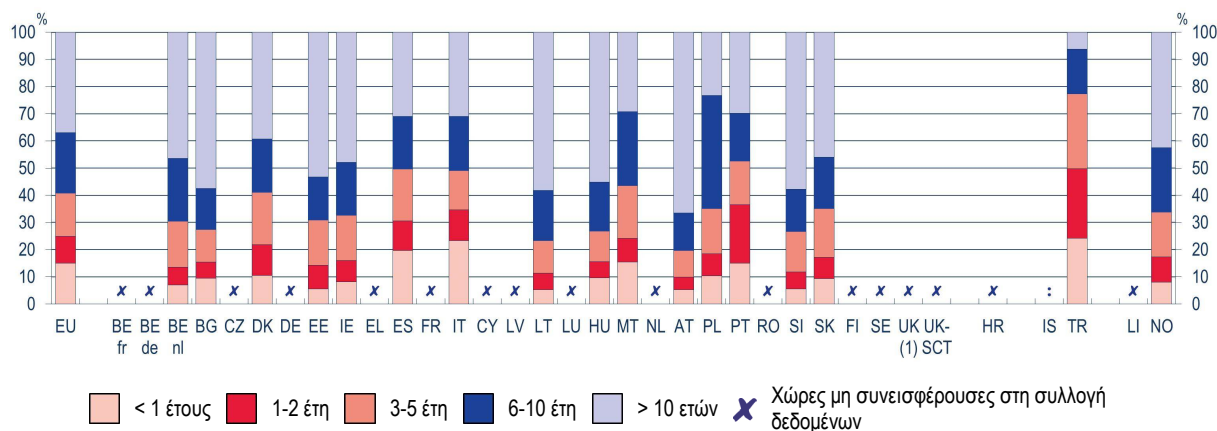
Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν αιτήματος της ίδιας της χώρας.

ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΤΟΥ ΕΝΟΣ ΤΡΙΤΟΥ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΤΟ ΙΔΙΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΑΠΟ 10 ΧΡΟΝΙΑ

Σύμφωνα με τα δεδομένα TALIS 2008, οι εκπαιδευτικοί ISCED 2 στην Ευρώπη παραμένουν συνήθως στο ίδιο σχολείο για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στις Ευρωπαϊκές χώρες, κατά μέσον όρο, ποσοστό 37% των εκπαιδευτικών ISCED 2 απασχολείται στο ίδιο σχολείο για περισσότερα από 10 χρόνια, ενώ 22% παραμένει στο ίδιο σχολείο από 6 έως 10 χρόνια και 16% από 3 έως 5 χρόνια. Ένα τέταρτο περίπου των εκπαιδευτικών ISCED 2 εργάστηκε στο σχολείο στο οποίο εργάζεται και επί του παρόντος για χρονικό διάστημα μικρότερο των 3 χρόνων και μόνο 15% για λιγότερο από ένα χρόνο.

Παρατηρούνται, ωστόσο, ορισμένες σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των αναλυόμενων Ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων. Οι εκπαιδευτικοί ISCED 2 στις Βουλγαρία, Εσθονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Αυστρία και Σλοβενία δεν μετακινούνται πολύ μεταξύ σχολείων. Στις χώρες αυτές, περισσότεροι από τους μισούς εκπαιδευτικούς είχαν εργαστεί στο ίδιο σχολείο για περισσότερα από 10 χρόνια. Οι εκπαιδευτικοί στην Αυστρία είναι οι πλέον 'σταθεροί' – περίπου δυο τρίτα των εκπαιδευτικών ISCED 2 είχαν εργαστεί στο ίδιο σχολείο για περισσότερα από 10 χρόνια. Αντιθέτως, στην Τουρκία, οι μισοί εκπαιδευτικοί ISCED 2 είχαν εργαστεί στο ίδιο σχολείο για μέγιστο χρονικό διάστημα δυο ετών και μόνο ποσοστό 6% των εκπαιδευτικών παρέμειναν στο ίδιο σχολείο για περισσότερα από 10 χρόνια. Στην Ισπανία και στην Ιταλία, επίσης, περίπου το ένα τρίτο των εκπαιδευτικών ISCED 2 είχε απασχοληθεί στο ίδιο σχολείο για λιγότερα από 3 χρόνια. Το γεγονός αυτό προκαλεί έκπληξη, με την έννοια ότι η αναλογία εκπαιδευτικών μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 40 ετών) είναι σχετικά υψηλή σε αυτές τις χώρες (Σχήμα Δ13).

Σχήμα Β10: Διάρκεια απασχόλησης στο ίδιο σχολείο για εκπαιδευτικούς επιπέδου ISCED 2, 2008



UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|-----------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|------|------|
| < 1 έτους | 15,1 | 7,0 | 9,5 | 10,5 | 5,5 | 8,1 | 19,7 | 23,4 | 5,2 | 9,7 | 15,5 | 5,3 | 10,3 | 14,9 | 5,6 | 9,3 | : | 24,2 | 8,0 |
| 1-2 έτη | 9,9 | 6,5 | 5,9 | 11,3 | 8,8 | 7,9 | 10,8 | 11,2 | 6,3 | 5,8 | 8,6 | 4,6 | 8,2 | 21,6 | 6,3 | 7,9 | : | 25,7 | 9,3 |
| 3-5 έτη | 15,8 | 17,0 | 12,0 | 19,3 | 16,6 | 16,5 | 19,1 | 14,5 | 11,8 | 11,3 | 19,4 | 9,7 | 16,6 | 16,0 | 14,7 | 17,9 | : | 27,5 | 16,5 |
| 6-10 έτη | 22,2 | 23,1 | 15,1 | 19,6 | 15,8 | 19,6 | 19,4 | 19,9 | 18,6 | 18,0 | 27,3 | 13,9 | 41,6 | 17,6 | 15,7 | 19,0 | : | 16,4 | 23,7 |
| > 10 ετών | 37,0 | 46,5 | 57,5 | 39,3 | 53,3 | 47,8 | 31,0 | 31,0 | 58,2 | 55,2 | 29,3 | 66,6 | 23,3 | 29,8 | 57,8 | 46,0 | : | 6,3 | 42,5 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008

Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι κατηγορίες αναφερόμενες αρχικά ως 11-15 έτη, 16-20 έτη και άνω των 20 ετών έχουν συμπυχθεί στην κατηγορία άνω των 10 ετών.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

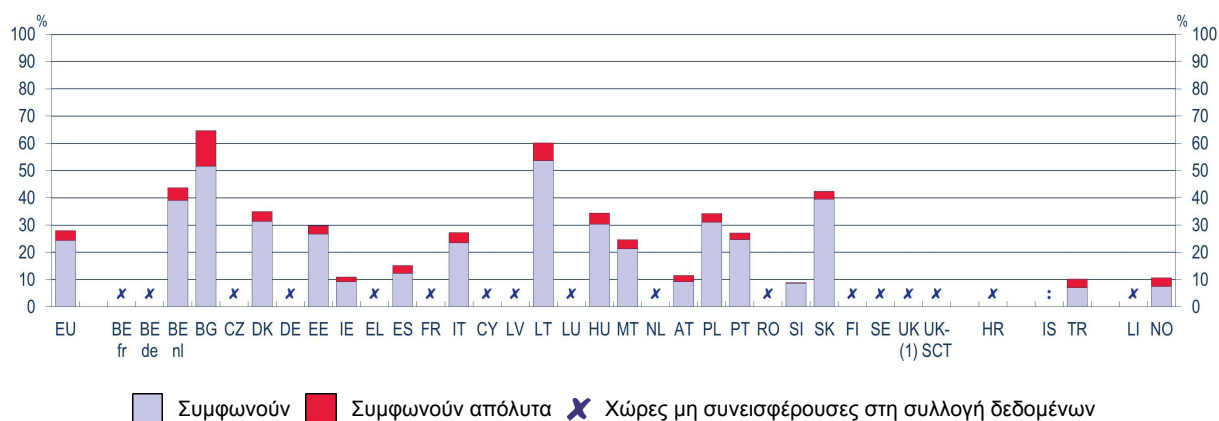
ΕΥ: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν αιτήματος της ίδιας της χώρας.

ΜΟΝΟ ΈΝΑ ΤΕΤΑΡΤΟ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΩΡΕΙ ΌΤΙ Η ΚΑΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΚΑΤΑΛΗΞΕΙ ΣΕ ΑΠΟΛΥΣΗ ΤΟΥΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΟΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ

Μόνο ποσοστό λίγο μεγαλύτερο από το ένα τέταρτο των εκπαιδευτικών ISCED 2 στις Ευρωπαϊκές χώρες συναίνεσε ως προς το ότι οι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να απολυθούν από το σχολείο τους, λόγω παρατεταμένης κακής εκπαιδευτικής τους απόδοσης. Παρατηρούνται όμως σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ εκπαιδευτικών συστημάτων. Πολύ λίγοι εκπαιδευτικοί (ποσοστό μικρότερο του 15%) θεωρούν ότι η συνεχής κακή επίδοση μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια της θέσης εργασίας στην Ιρλανδία, στην Αυστρία, στη Σλοβενία, στη Νορβηγία και στην Τουρκία. Αντιθέτως, τα δυο τρίτα περίπου των εκπαιδευτικών ISCED 2 στη Βουλγαρία και στη Λιθουανία έχουν την άποψη ότι τα αποτελέσματα της εργασίας τους μπορεί να έχουν επιπτώσεις. Στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) και στη Σλοβακία, ποσοστό μεγαλύτερο του 30% των εκπαιδευτικών ISCED 2 συμφώνησε ότι, στα σχολεία τους, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να απολύονται λόγω παρατεταμένων κακών επιδόσεων. Στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, οι εκπαιδευτικοί απασχολούνται επί συμβάσει με εργοδότη τις σχολικές ή τις τοπικές αρχές (Σχήματα B4 και B5).

- ◆ **Σχήμα B11: Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 οι οποίοι συμφωνούν ή συμφωνούν απόλυτα ότι στα σχολεία τους οι εκπαιδευτικοί μπορούν να απολύονται λόγω παρατεταμένων κακών επιδόσεων, 2008**



UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|-------------------|------|-------|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|-----|------|------|-----|------|----|-----|-----|
| Συμφωνούν | 24,4 | 39,0 | 51,6 | 31,3 | 26,7 | 9,3 | 12,3 | 23,5 | 53,6 | 30,3 | 21,2 | 9,2 | 31,0 | 24,7 | 8,6 | 39,5 | : | 7,0 | 7,5 |
| Συμφωνούν απόλυτα | 3,7 | 4,7 | 13,1 | 3,7 | 3,0 | 1,7 | 2,9 | 3,8 | 6,6 | 4,0 | 3,4 | 2,3 | 3,2 | 2,5 | 0,2 | 2,9 | : | 3,3 | 3,2 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

EU: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν αιτήματος της ίδιας της χώρας.

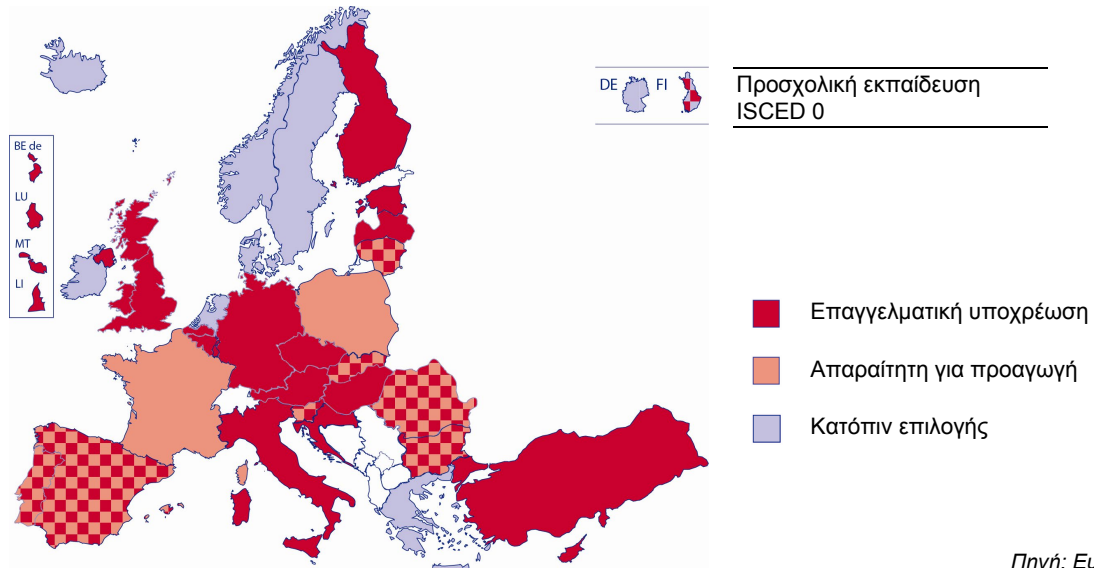


ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη (CPD) έχει αποκτήσει σημαντική αξία με την πάροδο των ετών. Θεωρείται πλέον επαγγελματική υποχρέωση σε 28 εκπαιδευτικά συστήματα. Η εν λόγω υποχρέωση προβλέπεται συνήθως στη σχετική νομοθεσία ή σε κανονισμούς, αλλά σε ορισμένες χώρες, περιγράφεται στις συμβάσεις απασχόλησης των εκπαιδευτικών ή σε συλλογικές συμβάσεις. Είναι επίσης σημαντικό να επισημανθεί ότι η ειδική επαγγελματική ανάπτυξη η συνδεδεμένη με την εισαγωγή εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων και οργανωμένη από τις αρμόδιες αρχές είναι γενικά υποχρεωτική, ακόμα και σε εκείνες τις χώρες όπου η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη δεν αποτελεί επαγγελματική υποχρέωση για τους εκπαιδευτικούς.

- **Σχήμα Γ1: Καθεστώς συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη αναφέρεται σε επίσημες και μη επίσημες διαδικασίες επιμόρφωσης στις οποίες μπορεί να περιλαμβάνεται, για παράδειγμα, επιμόρφωση ανά γνωστικό πεδίο και παιδαγωγική επιμόρφωση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να καταλήγουν στην απόκτηση συμπληρωματικών επαγγελματικών προσόντων.

Επαγγελματική υποχρέωση είναι ένα καθήκον, το οποίο περιγράφεται ως τέτοιο στους εργασιακούς κανονισμούς, στις εργασιακές συμβάσεις ή στην εργατική νομοθεσία ή σε άλλους κανονισμούς που διέπουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Μάλτα: Στα δημόσια σχολεία, η CPD δεν είναι απαραίτητη για την προαγωγή, αλλά τα επιπλέον προσόντα αξιολογούνται θετικά. Εν τούτοις, στο Junior College (ISCED 3), η CPD θεωρείται απαραίτητη για την προαγωγή.

Φινλανδία: Η CPD είναι δικαίωμα επιλογής για τους εκπαιδευτικούς ISCED 0 που εργάζονται σε κέντρα ημερήσιας φροντίδας.

Σε έξι χώρες προβλέπεται επακριβώς ο ελάχιστος αριθμός ωρών συμμετοχής κάθε εκπαιδευτικού σε δραστηριότητες CPD (Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Μάλτα, Πορτογαλία, Ρουμανία και Φινλανδία). Σε ορισμένες περιπτώσεις, η συμμετοχή σε ένα ελάχιστο τμήμα δραστηριοτήτων CPD είναι απαραίτητη για παραμονή στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (Σχήμα Γ4). Σε άλλες (Ολλανδία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) ο ελάχιστος αριθμός ωρών CPD θεωρείται δικαίωμα του εκπαιδευτικού.

Πολλές από τις χώρες στις οποίες η CPD θεωρείται επαγγελματική υποχρέωση ενθαρρύνουν περαιτέρω την συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε ανάλογες δραστηριότητες, καθιστώντας την CPD ικανή και αναγκαία συνθήκη προαγωγής, δηλαδή απαιτείται η συμμετοχή σε αυτήν κατά την υποβολή αίτησης πρόσληψης σε θέση εργασίας, για την οποία απαιτούνται υψηλότερα επαγγελματικά προσόντα. Στη Βουλγαρία, στην Ισπανία, στη Λιθουανία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβενία και στη Σλοβακία, η CPD αποτελεί



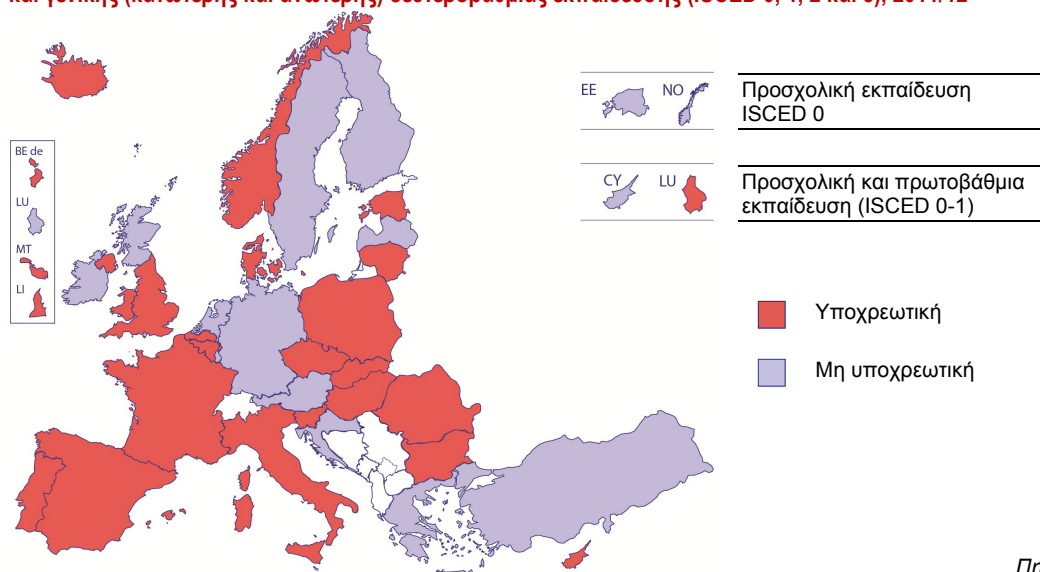
επαγγελματικό καθήκον και προϋπόθεση καλύτερης επαγγελματικής σταδιοδρομίας και μισθολογικών αυξήσεων.

Στις Δανία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Γαλλία, Ολλανδία, Πολωνία, Σουηδία, Ισλανδία και Νορβηγία, η ενασχόληση των εκπαιδευτικών με την συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη δεν προβλέπεται υπό όρους επαγγελματικής υποχρέωσης. Στη Γαλλία και στην Πολωνία ωστόσο, η CPD είναι σαφώς συνδεδεμένη με μια καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία. Σε όλα τα άλλα εκπαιδευτικά συστήματα, ακόμα και αν η CPD δεν συνδέεται *expressis verbis* με την προαγωγή, εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα. Σε πολλές χώρες, η συμμετοχή σε δραστηριότητες CPD συνυπολογίζεται υπέρ των εκπαιδευτικών κατά την αξιολόγησή τους (Σχήμα Δ17).

ΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΕΊΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΑ ΝΑ ΔΙΑΘΕΤΟΥΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ CPD

Στα περισσότερα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα, τα σχολεία υποχρεούνται να διαθέτουν προγράμματα CPD. Η οργάνωση των προγραμμάτων αυτών αποτελεί συνήθως αρμοδιότητα του διευθυντή του σχολείου, της ομάδας διοίκησης του σχολείου ή ενός εκπαιδευτικού ο οποίος καλείται να συντονίσει τις σχολικές δραστηριότητες CPD. Σε ορισμένα εκπαιδευτικά συστήματα, η υιοθέτηση προγραμμάτων CPD αποτελεί συλλογική ευθύνη όλου του εκπαιδευτικού προσωπικού. Στην Ιταλία, για παράδειγμα, το πρόγραμμα CPD πρέπει να έχει εγκριθεί από τη γενική συνέλευση των εκπαιδευτικών. Είναι προφανές επίσης ότι τα προγράμματα CPD θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών ή των κανονισμών των ανώτατων αρχών.

- **Σχήμα Γ2: Καθεστώς προγραμμάτων CPD σε επίπεδο σχολείου για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των Αυτόνομων Κοινοτήτων.

Σε λίγες χώρες, προβλέπονται διαφορετικές απαιτήσεις για τον σχεδιασμό της CPD στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης. Στην Εσθονία και στη Νορβηγία, τα σχολεία δεν υποχρεούνται στην κατάρτιση προγραμμάτων CPD για εκπαιδευτικούς επιπέδου ISCED 0, ενώ στην Κύπρο ανάλογα προγράμματα δεν απαιτούνται όχι μόνο στο ISCED 0, αλλά και στο ISCED 1. Αντιθέτως, στο Λουξεμβούργο, τα προγράμματα CPD είναι υποχρεωτικά για εκπαιδευτικούς επιπέδου ISCED 0 και ISCED 1, αλλά είναι προαιρετικά για τα επίπεδα ISCED 2 και ISCED 3.

Στην Ισπανία, οι εκπαιδευτικές αρχές είναι υπεύθυνες για την πολιτική σχεδιασμού CPD στις αντίστοιχες εδαφικές τους επικράτειες. Ορισμένες εξ' αυτών απαιτούν από τα σχολεία την κατάρτιση ετησίων προγραμμάτων CPD, ενώ μόνο λίγες εκδίδουν απλώς σχετικές συστάσεις.

Σε όλη την Ευρώπη, τα προγράμματα CPD αποτελούν συνήθως μέρος του ετήσιου σχολικού προγράμματος ή του προγράμματος σχολικής ανάπτυξης, παρά το ότι λίγα εκπαιδευτικά συστήματα



απαιτούν τη διαμόρφωση διακριτών προγραμμάτων CPD. Σε περίπτωση κατά την οποία τα σχολεία καταρτίζουν διακριτά προγράμματα, αυτά καλύπτουν συνήθως μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Στην Ουγγαρία, για παράδειγμα, τα σχολεία διαθέτουν πενταετή προγράμματα επιμόρφωσης, ενώ στην Πορτογαλία ο διευθυντής του σχολείου εγκρίνει ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης διετούς διάρκειας.

ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ CPD ΓΙΑ ΜΕΜΟΝΩΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΝΤΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ Ή ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ

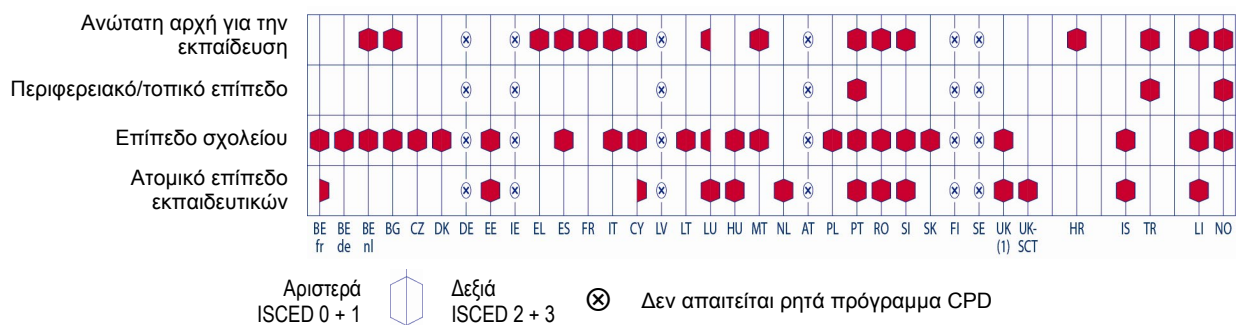
Στα περισσότερα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα, τα προγράμματα CPD καταρτίζονται σε επίπεδο σχολείου και είναι συνήθως υποχρεωτικά (Σχήμα Γ2). Σε πολλές χώρες ή περιφέρειες όμως, οι ανώτατες αρχές καθορίζουν συγκεκριμένες θεματολογίες ή τομείς προτεραιότητας. Εξάλλου, σε πολλές χώρες ορίζεται επίσης η περαιτέρω ή συμπληρωματική επιμόρφωση, την οποία πρέπει να παρακολουθούν οι εκπαιδευτικοί, ώστε να αποκτήσουν προσόντα για μια νέα θέση εργασίας, για παράδειγμα όταν επιθυμούν να διδάξουν σε άλλο γνωστικό πεδίο ή σε ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Στην Ελλάδα και στην Κροατία, ο σχεδιασμός CPD διεξάγεται αποκλειστικά από την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση.

Δώδεκα εκπαιδευτικά συστήματα απαιτούν από τους εκπαιδευτικούς να διαθέτουν το δικό τους ατομικό πρόγραμμα CPD. Τα εξατομικευμένα αυτά προγράμματα αναπτύσσονται συνήθως κατά τη διάρκεια των διαδικασιών αξιολόγησης εκπαιδευτικών, αλλά σε μερικές χώρες αποτελούν ξεχωριστή διαδικασία. Στην Ολλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), κάθε εκπαιδευτικός είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση του δικού του προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης. Στη Σκωτία όμως, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμφωνήσουν το πρόγραμμά με τον προϊστάμενο τους και να τηρούν το ατομικό τους μητρώο CPD.

Ακόμη και όταν τα μεμονωμένα προγράμματα CPD δεν είναι υποχρεωτικά, οι εκπαιδευτικοί τα οργανώνουν, εν τούτοις, σε ατομική βάση, ώστε να μπορούν να τα διαχειρίζονται οι ίδιοι και για να υποστηρίξουν με τον τρόπο αυτό αιτήσεις χρηματοδότησης

Μόνο σε δυο χώρες (Νορβηγία και Τουρκία) προβλέπεται ρητά εμπλοκή των τοπικών αρχών στον καθορισμό των προγραμμάτων CPD των εκπαιδευτικών. Στην Πορτογαλία, αυτό πραγματοποιείται σε επίπεδο περιφέρειας.

- **Σχήμα Γ3: Επίπεδα λήψης αποφάσεων για τον καθορισμό των αναγκών προγραμμάτων ανάπτυξης/επιμόρφωσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (ανώτερης και κατώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Όταν υπάρχουν διαφορές μεταξύ επιπέδων ISCED, εμφανίζεται στο σχήμα η κατάσταση των ανώτερων επιπέδων. Η παροχή δωρεάν κύκλων μαθημάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης από την ανώτατη αρχή λήψης των αποφάσεων δεν θεωρείται ότι αποτελεί αφ' εαυτής σχεδιασμό για την κάλυψη των αναγκών ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Ο όρος ατομικό επίπεδο εκπαιδευτικών αναφέρεται σε υποχρεωτικό εξατομικευμένο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς.

Η **ανάλυση αναγκών ανάπτυξης** αποτελεί μια επισκόπηση των μαθησιακών και αναπτυξιακών απαιτήσεων. Σε αυτήν αναλύονται συνήθως οι βασικές ικανότητες και το επίπεδο δεξιοτήτων οι οποίες απαιτούνται, αξιολογείται το υφιστάμενο επίπεδο ικανοτήτων και επισημαίνονται οι τομείς οι οποίοι χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης. Το **πρόγραμμα επιμόρφωσης** καθορίζει συνήθως τις στρατηγικές, τα καθήκοντα και τις μεθοδολογίες που απαιτούνται για την ικανοποίηση των αναγκών.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Νορβηγία: Πιθανές αποκλίσεις σε τοπικό επίπεδο και μεταξύ διαφόρων δήμων.



Ακόμα και αν το πρόγραμμα CPD οργανώνεται κατά κύριο λόγο από τη διοίκηση του σχολείου, υλοποιείται συνήθως σε συνεργασία με άλλους φορείς (π.χ. παρόχους) και σε όλα τα επίπεδα λήψης των σχετικών αποφάσεων. Οι επιθεωρητές υποβάλλουν συχνά συστάσεις στη διοίκηση του σχολείου για τους τομείς στους οποίους χρειάζεται βελτίωση το εκπαιδευτικό προσωπικό ως προς την ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων του, ενώ πολλές φορές τα ατομικά και/ή σχολικά προγράμματα CPD τα οποία οργανώνονται σύμφωνα με τις προτεραιότητες της ανώτατης αρχής για την εκπαίδευση αποκαθιστούν και ένα σύνδεσμο μεταξύ των απαιτήσεων του σχολείου και των αναγκών των μεμονωμένων εκπαιδευτικών.

Μόνο η Γερμανία, η Ιρλανδία, η Λετονία, η Αυστρία, η Φινλανδία και η Σουηδία δεν απαιτούν ρητά ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης σε οποιοδήποτε επίπεδο. Παρά ταύτα, ακόμα και αν δεν απαιτείται επίσημος προγραμματισμός, μπορεί να παρέχονται συστάσεις άτυπου προγραμματισμού CPD. Στη Λετονία, για παράδειγμα, η νομοθεσία προβλέπει ότι οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να οργανώνουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη σε συνεργασία με τον διευθυντή του σχολείου.

Η ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΒΑΣΙΚΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΕ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ CPD

Στα περισσότερα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα η συμμετοχή στη CPD θεωρείται ως επαγγελματική υποχρέωση ή καθήκον των εκπαιδευτικών (Σχήμα Γ1). Προβλέπονται όμως πολλές φορές και ειδικά κίνητρα ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους.

Το πλέον σύνθηρες κίνητρο συμμετοχής σε δραστηριότητες CPD είναι η σημασία των εν λόγω δραστηριοτήτων στις προοπτικές προαγωγής ενός εκπαιδευτικού. Σε 18 Ευρωπαϊκές χώρες, η συμμετοχή αυτή είναι σαφώς συνδεδεμένη με την προαγωγή ή με ένα σύστημα προώθησης σε ανώτερη επαγγελματική κατηγορία. Σε εννέα εκπαιδευτικά συστήματα εξάλλου, οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να λαμβάνονται υπόψη για προαγωγή, χωρίς την παρακολούθηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων CPD (Σχήμα Γ1). Εν τούτοις, η επαγγελματική ανάπτυξη αποτελεί μεν αναγκαία συνθήκη, αλλά δεν είναι ικανή αφ' εαυτής για την επαγγελματική εξέλιξη του εκπαιδευτικού. Συνιστά μάλλον μια και μόνο μια από τις απαραίτητες προϋποθέσεις ή θεωρείται ως σημαντικό προσόν. Σε γενικές γραμμές, η CPD αποτελεί σημαντικό στοιχείο στο πλαίσιο της αξιολόγησης των επιδόσεων των εκπαιδευτικών (Σχήμα Δ17).

Ορισμένες χώρες προχωρούν και στην εξειδίκευση του είδους ή του αριθμού των ωρών παρακολούθησης δραστηριοτήτων CPD που απαιτούνται για την προαγωγή. Για παράδειγμα, στην Πορτογαλία, για να προαχθούν οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν ολοκληρώσει επιτυχώς τουλάχιστον ένα κύκλο 50 ωρών CPD. Στη Σλοβενία προβλέπεται ένα σύστημα παροχής μονάδων σχετικών με τα επαγγελματικά κλιμάκια για όλα τα πιστοποιημένα προγράμματα CPD.

Σε επτά εκπαιδευτικά συστήματα προβλέπονται μισθολογικά κίνητρα στους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν σε ορισμένες δραστηριότητες CPD (Σχήμα Δ10). Αυτά περιλαμβάνουν μισθολογικές αυξήσεις και/ή συμπληρωματικά επιδόματα στο πλαίσιο του ίδιου βαθμού εργασιακής κατάταξης (χωρίς προαγωγή σε ανώτερο βαθμό). Στην Ισπανία, καταβάλλονται συμπληρωματικά επιδόματα κάθε πέντε ή έξι χρόνια, σε εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν σε ένα ελάχιστο αριθμό ωρών δραστηριοτήτων CPD παρεχόμενων από εξουσιοδοτημένα κέντρα επιμόρφωσης. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να κερδίσουν έως και πέντε μισθολογικές προσαυξήσεις κατά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Στη Σλοβενία, οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι διδάσκουν τρία μαθήματα μετά την ολοκλήρωση συμπληρωματικού προγράμματος σπουδών, εισπράττουν ένα συμπληρωματικό επίδομα.

Επτά εκπαιδευτικά συστήματα λαμβάνουν υπόψη ορισμένα είδη CPD, ή ένα ελάχιστο αριθμό ωρών CPD ως απαραίτητες προϋποθέσεις διατήρησης ενός βαθμού επαγγελματικής κατάταξης. Η Ουγγαρία, για παράδειγμα, απαιτεί από όλους τους εκπαιδευτικούς την παρακολούθηση 120 ωρών CPD κάθε επτά χρόνια για να παραμείνουν στο επάγγελμα. Η Ρουμανία απαιτεί από κάθε εκπαιδευτικό τη συγκέντρωση τουλάχιστον 90 επαγγελματικών πιστωτικών μονάδων κάθε 5 χρόνια. Πολλές φορές, η παρακολούθηση ορισμένων δραστηριοτήτων CPD καθίσταται απαραίτητη για κάποιες κατηγορίες εκπαιδευτικών μετά την εισαγωγή νέων νομοθετικών μέτρων. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, μετά την υιοθέτηση του Εκπαιδευτικού Νόμου (2010), προβλέπονται νέες απαιτήσεις για τα προσόντα των εκπαιδευτικών και όσοι εξ' αυτών δεν πληρούσαν τα νέα κριτήρια υποχρεώθηκαν να παρακολουθήσουν συγκεκριμένες δραστηριότητες CPD ώστε να παραμείνουν στο επάγγελμα.



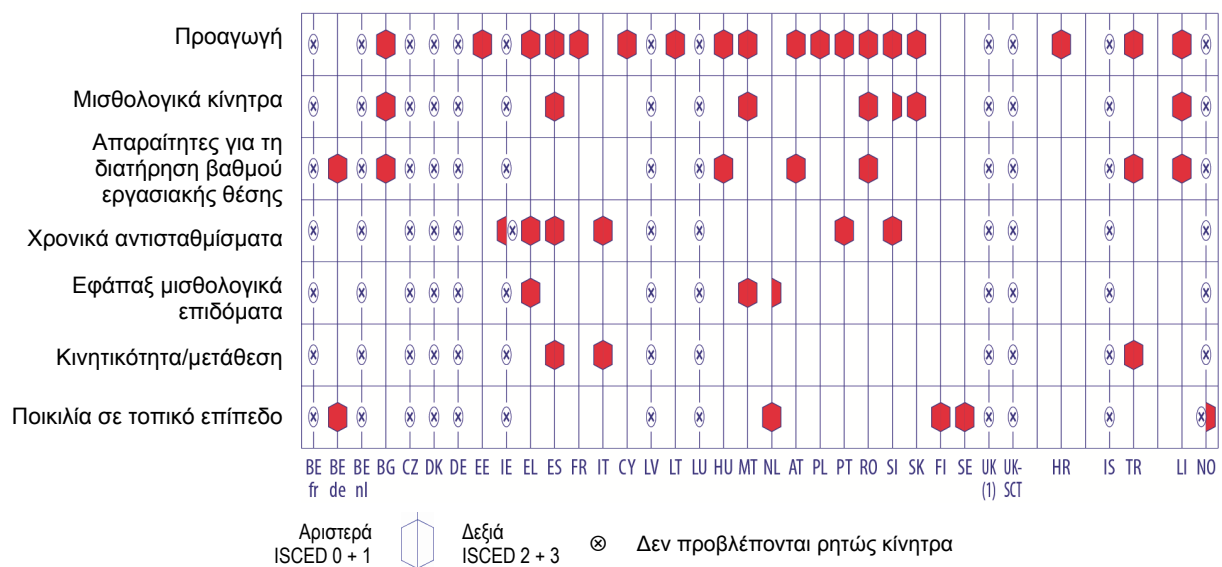
Έξι χώρες παρέχουν ημέρες εκτός εργασίας ή άδειας μετ' αποδοχών για συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες CPD. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, για τη συμμετοχή σε ανάλογα τμήματα επιμόρφωσης κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών των σχολείων, οι εκπαιδευτικοί επιπέδου ISCED 1 μπορούν να έχουν ένα περιορισμένο αριθμό ημερών προσωπικών διακοπών. Στην Ελλάδα, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να υποβάλλουν αίτηση εκπαιδευτικής άδειας μετ' αποδοχών, ώστε να ολοκληρώσουν ένα μεταπτυχιακό ή διδακτορικό πρόγραμμα. Στην Ισπανία, για δραστηριότητες CPD σχετικές με εκπαιδευτική καινοτομία και ερευνητικές δραστηριότητες, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να τύχουν σπουδαστικής άδειας μετ' αποδοχών. Η Ιταλία επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς της 150 ώρες για την απόκτηση εκπαιδευτικών πιστοποιητικών και 5 ημέρες εκτός υπηρεσίας για άλλα είδη CPD. Στην Πορτογαλία, ο μέγιστος χρόνος εκτός υπηρεσίας για επιμόρφωση ανέρχεται σε πέντε διαδοχικές ή σε οκτώ μη διαδοχικές εργάσιμες ημέρες ανά σχολικό έτος.

Ορισμένες χώρες καταβάλλουν στους εκπαιδευτικούς τους κατ' αποκοπή επιδόματα. Στην Ελλάδα, προβλέπεται ένα κατ' αποκοπή μισθολογικό επίδομα για εκπαιδευτικούς οι οποίοι παρακολουθούν συγκεκριμένες δραστηριότητες CPD. Η Μάλτα παρέχει επίσης μισθολογικά επιδόματα για συμμετοχή στις τρεις ετήσιες συνόδους CPD, οι οποίες διεξάγονται μετά τις ώρες του σχολείου και για την απόκτηση ακαδημαϊκών προσόντων. Στην Ολλανδία, οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν δικαίωμα επιδόματος επιμόρφωσης τουλάχιστον € 500 ετησίως.

Στην Ισπανία και στην Τουρκία, η CPD είναι σημαντική κατά την υποβολή αιτήσεων μεταθέσεων. Στην Ισπανία, η CPD αποτελεί πλεονέκτημα κατά την υποβολή υποψηφιότητας σε επίσημες 'προσκλήσεις κινητικότητας' (διαγωνισμοί για μεταθέσεις) και για την υποβολή αιτήσεων πρόσληψης εκπαιδευτικών σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων σταδιοδρομίας και τεχνικών συμβούλων στο εξωτερικό. Στην Τουρκία, η συμμετοχή σε δραστηριότητες CPD είναι απαραίτητη σε περιπτώσεις υποβολής αίτησης μετάθεσης σε άλλη πόλη.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, παρά την ποικιλία των κινήτρων που παρέχονται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες CPD, τα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα παρέχουν ουσιαστικά ένα είδος κινήτρων. Μόνο σε οκτώ εκπαιδευτικά συστήματα προβλέπονται περισσότερα των δυο ειδών κινήτρων. Αντιθέτως, το Βέλγιο (Φλαμανδική και Γαλλόφωνη Κοινότητα), η Τσεχία, η Δανία, η Γερμανία, η Ιρλανδία (ISCED 1-3), η Λετονία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ισλανδία και η Νορβηγία (για το ISCED 0) δεν παρέχουν ρητώς κανένα κίνητρο ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών ως προς τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες CPD.

● **Σχήμα Γ4: Κίνητρα ενθάρρυνσης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3) για συμμετοχή σε δραστηριότητες CPD, 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR



Επεξηγηματικό σημείωμα

Προαγωγή είναι η προώθηση σε ανώτερο επαγγελματικό βαθμό. Καλύπτεται μόνο η προαγωγή σε άλλη θέση διδασκαλίας. Η προώθηση στο βαθμό διευθυντή σχολείου, εκπαιδευτή εκπαιδευτικών ή επιθεωρητή δεν λαμβάνεται υπόψη.

Τα μισθολογικά κίνητρα ορίζονται ως μισθολογικές αυξήσεις και/ή συμπληρωματικά επιδόματα στον ίδιο βαθμό εργασιακής κατάταξης.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Τσεχία: Οι προβλέψεις για προαγωγές και συμπληρωματικά επιδόματα ισχύουν αποκλειστικά για ειδικές κατηγορίες εκπαιδευτικών, π.χ. για εκπαιδευτικούς συμβούλους σχολείων, αλλά δεν υπάρχει αυτόματη κατοχύρωση του δικαιώματος.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ιρλανδία και Νορβηγία: Αριστερή πλευρά του εξαγώνου ισχύουσα για το ISCED 0, και δεξιά πλευρά για τα ISCED 1-3.

ΠΑΡΟΧΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ CPD

Όλα τα εκπαιδευτικά συστήματα παρέχουν κάποιο είδος οικονομικής στήριξης για τις δραστηριότητες CPD των εκπαιδευτικών. Η εν λόγω υποστήριξη υπόκειται στην εκπλήρωση συγκεκριμένων κριτηρίων και κατευθυντηρίων γραμμών, συνήθως όμως απαιτείται συναίνεση και έγκριση της CPD από τη διεύθυνση του σχολείου. Υπάρχουν τρεις κυρίως τρόποι υποστήριξης των δραστηριοτήτων CPD, στους οποίους περιλαμβάνεται η κάλυψη του κόστους του παρόχου της CPD, η σχετική χρηματοδότηση σχολικών μονάδων, ή η άμεση επιστροφή των δαπανών στους μεμονωμένους εκπαιδευτικούς.

Η παροχή δωρεάν επιμόρφωσης αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο οι περισσότερες χώρες απαλλάσσονται από το οικονομικό βάρος συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες CPD. Σχεδόν όλα τα εκπαιδευτικά συστήματα καλύπτουν το κόστος των παρόχων, με τρόπο ώστε οι εκπαιδευτικοί να μπορούν να παρακολουθούν δωρεάν κάποιες δραστηριότητες CPD. Δεν είναι ωστόσο φυσιολογική η μονίμως δωρεάν παροχή δραστηριοτήτων CPD και οι δωρεάν δραστηριότητες αυτού του είδους δεν αποτελούν αυτόματο δικαίωμα. Πράγματι, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών ως προς τα χρηματοδοτούμενα είδη των δραστηριοτήτων CPD. Συνήθως, οι εκπαιδευτικές αρχές καλύπτουν το κόστος των παρόχων για δραστηριότητες CPD οι οποίες θεωρούνται υποχρεωτικές για τους εκπαιδευτικούς, ή εντάσσονται σε τομείς προτεραιότητας καθοριζόμενους από την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα), στην Ιταλία, στην Κύπρο και στην Πορτογαλία, η υποχρεωτική CPD παρέχεται δωρεάν. Στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) αυτό ισχύει για εγκεκριμένα τμήματα παροχής CPD μέσα σε καθορισμένους τομείς προτεραιότητας.

Η διοικητική διάρθρωση της διοίκησης της χώρας είναι εκείνη η οποία, μερικές φορές, καθορίζει τα της δωρεάν πρόσβασης σε δωρεάν δραστηριότητες CPD. Στη Βουλγαρία, όλα τα σε εθνική κλίμακα οργανωμένα τμήματα CPD καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό και παρέχονται δωρεάν, ενώ ανάλογες δραστηριότητες σε επίπεδο περιφερειών ή σχολικών μονάδων χρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό CPD του σχολείου. Στην Ισπανία, οι δραστηριότητες CPD που παρέχονται από τις εκπαιδευτικές αρχές προσφέρονται χωρίς χρέωση.

Στη Σουηδία, οι πάροχοι υπηρεσιών εκπαίδευσης (σχολεία των δήμων ή ανεξάρτητα ιδιωτικά/επιδοτούμενα σχολεία) μπορεί να ζητήσουν από τις κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές χρηματοδότηση δραστηριοτήτων CPD μέσα στο πλαίσιο ειδικών εθνικών τομέων προτεραιότητας.

Οι εκπαιδευτικές αρχές μπορεί ενίοτε να καλύπτουν τμήματα μόνον του κόστους των παρόχων CPD. Αυτό ισχύει στη Σλοβενία σχετικά με συγκεκριμένα υποχρεωτικά προγράμματα, τα οποία αποτελούν προτεραιότητα και οργανώνονται από το αρμόδιο υπουργείο.

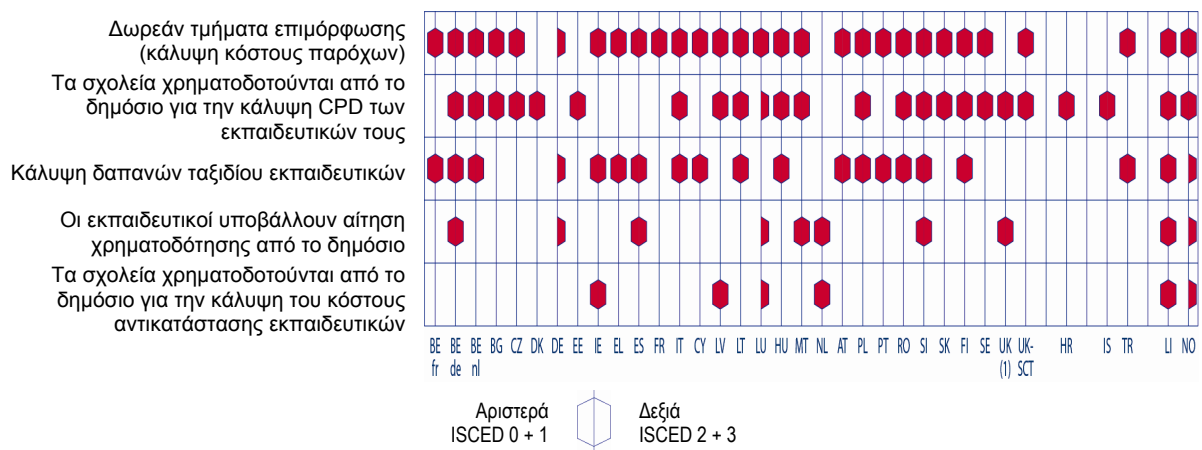
Ο δεύτερος πλέον κοινός τρόπος χρηματοδότησης CPD είναι η παροχή σχετικής χρηματοδότησης σε σχολεία, η οποία συμπληρώνει συχνά τα δωρεάν παρεχόμενα τμήματα επιμόρφωσης. Τα σχολεία χρηματοδοτούνται από το δημόσιο για την κάλυψη του κόστους CPD των εκπαιδευτικών τους σε 24 Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα. Σε κάποιες χώρες υπάρχουν συγκεκριμένα ποσά τα οποία διατίθενται



ειδικά για τη CPD, ενώ σε άλλες τα σχολεία έχουν την ευχέρεια να αποφασίζουν για το ποσοστό του προϋπολογισμού το οποίο διατίθεται στις εν λόγω δραστηριότητες. Στη Τσεχία, για παράδειγμα, ο προϋπολογισμός CPD αποτελεί μέρος του εφάπαξ ποσού το οποίο διατίθεται για τα σχολεία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), η χρηματοδότηση CPD περιέρχεται στα σχολεία. Η εν λόγω χρηματοδότηση, ωστόσο, δεν αφορά αποκλειστικά σε δραστηριότητες CPD. Τα ίδια τα σχολεία είναι εκείνα τα οποία αποφασίζουν τα ποσά τα οποία θα κατανεύουν σε δραστηριότητες CPD με γνώμονα τις συγκεκριμένες εκάστοτε ανάγκες και περιστάσεις και ανάλογα με τα αναπτυξιακά τους προγράμματα. Μόνο σε έξι χώρες όμως (Ιρλανδία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Λιχτενστάιν, και Νορβηγία) τα σχολεία χρηματοδοτούνται ειδικά για την κάλυψη του κόστους αντικατάστασης εκπαιδευτικών, οι οποίοι απουσιάζουν από τη θέση τους για λόγους επιμόρφωσης.

Είκοσι εκπαιδευτικά συστήματα προβλέπουν ρητά ότι οι δαπάνες ταξιδιού για ορισμένα είδη CPD καλύπτονται από το δημόσιο ταμείο. Συνήθως αυτό συμβαίνει στις περιπτώσεις που τα τμήματα επιμόρφωσης παρέχονται από τις ανώτατες αρχές για την εκπαίδευση ή για δραστηριότητες CPD που οργανώνονται σε επίπεδο σχολείου. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), τα περισσότερα σχολεία χρηματοδοτούν τις δαπάνες ταξιδιού και το εκπαιδευτικό υλικό για αυτές τις δραστηριότητες από τον σχολικό προϋπολογισμό. Στην Ιταλία, οι δαπάνες ταξιδιού επιστρέφονται για τμήματα επιμόρφωσης που οργανώνονται από τα σχολεία ή το υπουργείο. Στην Κύπρο, οι δαπάνες ταξιδιού καλύπτονται για επιμόρφωση που παρέχεται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου. Η Πολωνία καλύπτει τις δαπάνες ταξιδιού, καταλύματος και διατροφής, εν μέρει ή συνολικά, στις περιπτώσεις όπου οι εκπαιδευτικοί παρακολουθούν τμήματα επιμόρφωσης κατόπιν οδηγιών του εκπαιδευτικού ιδρύματος/διευθυντή του σχολείου. Στη Ρουμανία, οι δαπάνες ταξιδιού επιστρέφονται για ανάλογες δραστηριότητες στις οποίες οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν κατόπιν συμφωνίας με τις εκπαιδευτικές αρχές.

◆ **Σχήμα Γ5: Οικονομική στήριξη για την πρόσβαση των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες CPD στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Γερμανία και Νορβηγία: Η αριστερή πλευρά του εξαγώνου αφορά στο ISCED 0, η δεξιά στο ISCED 1-3.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Οι δαπάνες ταξιδιού καλύπτονται μόνο σε ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες

Τυπικά, για τις δαπάνες ταξιδιού, ισχύουν συγκεκριμένοι γεωγραφικοί περιορισμοί. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, οι εν λόγω δαπάνες καταβάλλονται αποκλειστικά και μόνο όταν η απόσταση μεταξύ του τόπου επίσημης διαμονής του εκπαιδευτικού και εκείνου της επιμόρφωσης υπερβαίνει ένα καθορισμένο όριο.

Τα μέτρα οικονομικής στήριξης εστιάζονται άμεσα στους εκπαιδευτικούς σε δέκα εκπαιδευτικά συστήματα. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να υποβάλλουν αίτηση δημόσιας χρηματοδότησης για την κάλυψη δαπανών σχετικών με δραστηριότητες CPD οι οποίες δεν παρέχονται από σχολεία, εκπαιδευτικές αρχές ή άλλα ιδρύματα του δημοσίου. Σε μερικές χώρες, η εν λόγω υποστήριξη διατίθεται για ευρύ φάσμα



δραστηριοτήτων CPD, ενώ σε άλλες περιορίζεται σε προγράμματα απόκτησης ολοκληρωμένου πτυχίου που οδηγεί σε ανώτερα επαγγελματικά προσόντα. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, προβλέπεται άμεση οικονομική στήριξη στους εκπαιδευτικούς για μη δωρεάν παρεχόμενες δραστηριότητες επιμόρφωσης, κυρίως εκείνες οι οποίες σχετίζονται με τη βελτίωση των γνώσεων στις ξένες γλώσσες.

Στην Ολλανδία, προβλέπονται μόνο δυο μέτρα άμεσης οικονομικής στήριξης των δραστηριοτήτων CPD των εκπαιδευτικών. Η Επιχορήγηση Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών υιοθετήθηκε από την Ολλανδική κυβέρνηση το 2008 για τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι επιθυμούν να εξελιχθούν επαγγελματικά και να εξειδικεύσουν περισσότερο τις γνώσεις τους. Αρχικά, η χρήση του αφορούσε σε μικρής διάρκειας δραστηριότητες επιμόρφωσης, αλλά από το 2012 είναι επιλέξιμα μόνο τα προγράμματα τα οποία καταλήγουν στην απονομή πτυχίων bachelor ή master. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί έχουν το δικαίωμα υποβολής αίτησης για επιδότηση διδακτορικού προγράμματος, κάτι που παρέχει την ευκαιρία διεξαγωγής διδακτορικής έρευνας σε πανεπιστήμιο δυο φορές την εβδομάδα, για τέσσερα χρόνια, με παρακράτηση από το μισθό (οι δαπάνες των σχολείων επιστρέφονται).

Στη Σλοβενία, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι είναι φοιτητές μερικής φοίτησης έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης οικονομικής στήριξης για την κάλυψη του κόστους φοίτησης των συμπληρωματικών προγραμμάτων (προγράμματα σπουδών δευτέρου κύκλου, τα οποία παρέχουν στους εκπαιδευτικούς τα προσόντα διδασκαλίας μαθημάτων σε ανώτερο επίπεδο).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία) το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακής Επαγγελματικής Ανάπτυξης και το Πρόγραμμα Υποτροφιών Επαγγελματικής Ανάπτυξης παρέχουν επιδοτήσεις για τη μείωση του κόστους το οποίο καλούνται να καταβάλλουν οι εκπαιδευτικοί για τα διδάκτρα δραστηριοτήτων CPD που προβλέπουν απονομή πτυχίων. Στην Ουαλία, μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της επίσημα προβλεπόμενης περιόδου εισαγωγικής επιμόρφωσης, όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε πρόγραμμα το οποίο φέρει την ονομασία Πρώτα Στάδια Επαγγελματικής Ανάπτυξης (Early Professional Development (EPD)) κατά το δεύτερο και τρίτο έτος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Η χρηματοδότηση μπορεί να χρησιμοποιείται για όλες τις εύλογες δαπάνες που συνδέονται με τις δραστηριότητες EPD, όπως εκείνες της αντικατάστασης των εκπαιδευτικών, του κόστους της επιμόρφωσης, των διασκέψεων ή των σεμιναρίων.

Για πιο πρόσφατες πληροφορίες σχετικές με τη χρηματοδότηση δραστηριοτήτων CPD, παρακαλούμε συμβουλευτείτε: EACEA/Eurydice, 2013 ⁽³⁾.

Η ΑΝΩΤΑΤΗ ΑΡΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΥΝΗΘΩΣ ΕΠΙΚΥΡΩΝΕΙ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΕΙ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ CPD ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Λόγω της ευρύτητας του φάσματος των παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης, η διασφάλιση της ποιότητας των προγραμμάτων ή των δραστηριοτήτων CPD αποτελεί κάθε άλλο παρά απλή διαδικασία. Η CPD η οποία παρέχεται από τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, υπό τη μορφή κύκλων μαθημάτων σύντομης διάρκειας ή ολοκληρωμένων προγραμμάτων που καταλήγουν σε πτυχίο, συνήθως υπόκειται σε παρακολούθηση και/ή πιστοποίηση από αρμόδιους εξωτερικούς φορείς διασφάλισης ποιότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (αυτό ισχύει συχνά για την αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών, Σχήμα A9). Διάφορα άλλα είδη δραστηριοτήτων CPD παρακολουθούνται συνήθως μέσω άλλων συστημάτων διασφάλισης ποιότητας.

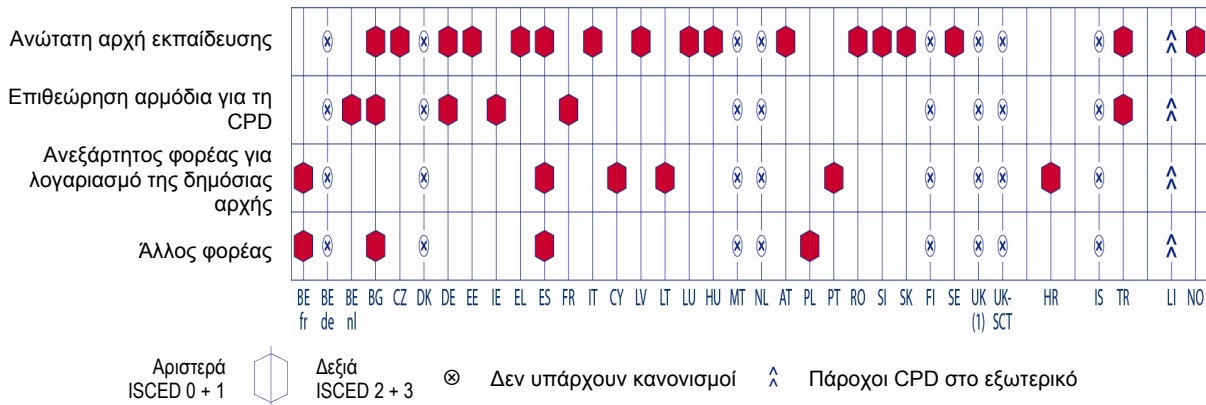
Στα μισά από τα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα, η διασφάλιση ποιότητας των προγραμμάτων CPD υλοποιείται από την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση, η οποία ως επί το πλείστον είναι το υπουργείο Παιδείας. Στη Σλοβακία, για παράδειγμα, το υπουργείο διαπιστεύει τα προγράμματα CPD με γνώμονα τις συστάσεις του Συμβουλίου Πιστοποίησης Συνεχούς Εκπαίδευσης Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικού Προσωπικού. Σε λίγες όμως χώρες, η συγκεκριμένη αρμοδιότητα δεν ανήκει στο υπουργείο. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, οι εκπαιδευτικές αρχές των Αυτονόμων Κοινοτήτων έχουν την ευθύνη για το συγκεκριμένο έργο. Στην Ουγγαρία, η Εκπαιδευτική Αρχή (*Oktatási Hivatal*), κυβερνητικός φορέας, είναι υπεύθυνη για τη

⁽³⁾ EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of the Economic Crisis*.



διεξαγωγή της συνολικής διαδικασίας πιστοποίησης όλων των κύκλων μαθημάτων CPD, ενώ την πιστοποίηση των εν λόγω κύκλων μαθημάτων αναλαμβάνει ο Οργανισμός Πιστοποίησης CPD (*Pedagógus-tonábbképzési Akkreditációs Testület*) ο οποίος αποτελεί τμήμα της ως άνω Αρχής.

● **Σχήμα Γ6: Όργανα υπεύθυνα για την πιστοποίηση και/ή παρακολούθηση της ποιότητας των διαδικασιών CPD των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Δεν περιλαμβάνεται η πιστοποίηση πτυχιακών προγραμμάτων διότι δεν λαμβάνονται υπόψη στο παρόν σχήμα τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Μόνο ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες διαθέτουν ανεξάρτητο φορέα ο οποίος ενεργεί για λογαριασμό του δημοσίου. Εξάλλου, οι επιθεωρητές εκπαίδευσης μπορούν να διεξάγουν δραστηριότητες σχετικές με την επίβλεψη της CPD.

Ιταλία και Λετονία: Υπάρχει μόνο πιστοποίηση.

Αυστρία: Οι πληροφορίες του σχήματος δεν ισχύουν για το ISCED 0.

Σε έξι εκπαιδευτικά συστήματα, προβλέπονται ειδικές επιθεωρήσεις για την CPD, οι οποίες διαπιστεύουν τα σχετικά προγράμματα. Αυτές μπορεί να είναι θεσμικό όργανο ή δίκτυο περιφερειακών επιθεωρήσεων. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, αυτό αφορά σε επιθεωρητές εκπαίδευσης, περιφερειακές επιθεωρήσεις εκπαίδευσης και σε επιθεωρητές εκπαίδευσης οι οποίοι κατανέμονται στις *académies*.

Σε έξι χώρες προβλέπεται ανεξάρτητος φορέας πιστοποίησης προγραμμάτων CPD για λογαριασμό του δημοσίου. Αυτός είναι συχνά ο υπεύθυνος οργανισμός για την παροχή εκπαιδευτικής υποστήριξης και προγραμμάτων CPD. Για παράδειγμα, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου παρέχει δωρεάν δραστηριότητες CPD, ενώ παράλληλα παρακολουθεί και διαπιστεύει την ποιότητα των προγραμμάτων CPD. Στη Λιθουανία, το Κέντρο Εκπαιδευτικής Ανάπτυξης έχει εξουσιοδοτηθεί από το υπουργείο για τη πιστοποίηση των παρόχων και των προγραμμάτων CPD των εκπαιδευτικών. Στην Κροατία, ο Οργανισμός Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών είναι δημόσιος φορέας αρμόδιος για την παροχή επαγγελματικής και συμβουλευτικής υποστήριξης στον τομέα της γενικής εκπαίδευσης. Οργανώνει και υλοποιεί προγράμματα CPD, αλλά εκτός αυτού τα ελέγχει και γνωμοδοτεί επί αυτών στο πλαίσιο της διαδικασίας πιστοποίησης των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Στη Βουλγαρία και στην Πολωνία, οι περιφερειακές ή οι τοπικές δομές είναι υπεύθυνες για τη πιστοποίηση των προγραμμάτων CPD. Στη Βουλγαρία η δομή είναι πιο περίπλοκη: σε ανώτατο επίπεδο, η πιστοποίηση της CPD πραγματοποιείται από τη Διεύθυνση Προσόντων των Εκπαιδευτικών του Υπουργείου Παιδείας, Νεότητας και Επιστημών. Υπάρχουν επίσης 28 Περιφερειακές Επιθεωρήσεις Εκπαίδευσης και, επιπλέον, πολλά κέντρα επαγγελματικών προσόντων εκπαιδευτικών σε τοπικό επίπεδο. Στην Πολωνία η πιστοποίηση διαδικασιών CPD αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα των εκπαιδευτικών αρχών σε περιφερειακό επίπεδο, δηλαδή των Επιθεωρητών Εκπαίδευσης (*kurator*). Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα) κάθε εκπαιδευτικό



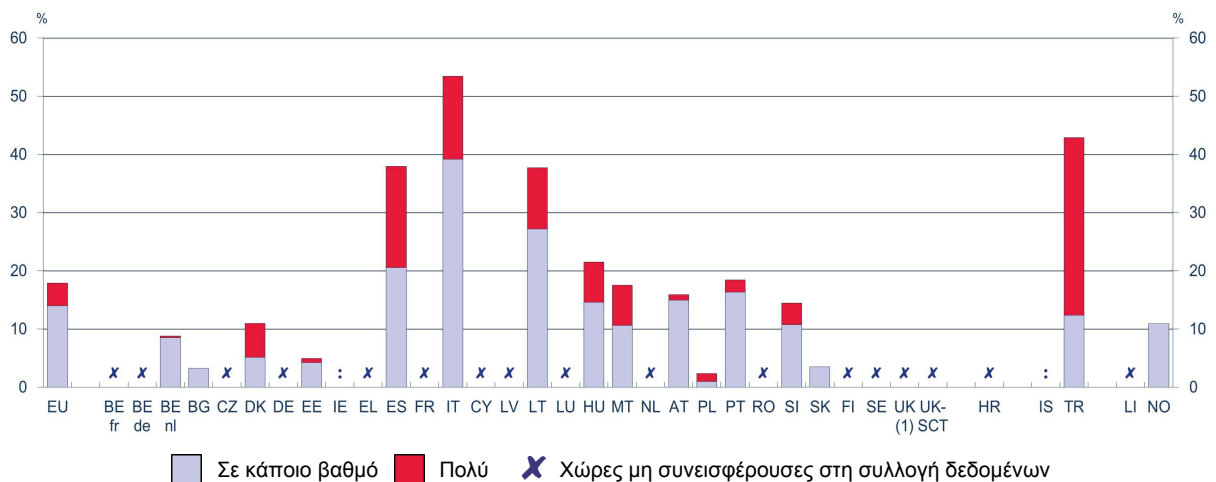
δίκτυο είναι υπεύθυνο για την πιστοποίηση της CPD, αλλά το 'Ινστιτούτο Συνεχούς Εκπαίδευσης' (*Institut de la Formation en cours de carrière*) είναι υπεύθυνο για την ενδο-δικτυακή πιστοποίηση των προγραμμάτων CPD.

Σε οκτώ εκπαιδευτικά συστήματα δεν προβλέπονται κανονισμοί αξιολόγησης ή πιστοποίησης των παρόχων CPD. Το γεγονός αυτό όμως δεν σημαίνει ότι σε αυτά δεν προβλέπεται σύστημα ποιοτικού ελέγχου της παρεχόμενης CPD. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), για παράδειγμα, έχει καταρτιστεί μητρώο παρόχων CPD, σύμφωνα με το οποίο απαιτείται από τους οργανισμούς ελέγχου η τήρηση συγκεκριμένων βασικών αρχών.

Η ΕΛΛΙΠΗΣ 'ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΑΡΚΕΙΑ' ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΘΕΜΑ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ

Σύμφωνα με τους κανονισμούς, η CPD αποτελεί επαγγελματική υποχρέωση σε πολλά Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα (Σχήμα Γ1). Εν τούτοις, η θεωρούμενη ως απαραίτητη CPD παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των 17 Ευρωπαϊκών χωρών που συμμετείχαν στη Διεθνή Έρευνα για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση (TALIS) 2008 του ΟΟΣΑ. Κατά μέσον όρο, ποσοστό μόνο 18% των εκπαιδευτικών ISCED 2 οι οποίοι ελέγχθηκαν είχαν διευθυντές σχολείων οι οποίοι θεωρούσαν ότι στο σχολείο τους 'η παιδαγωγική ανεπάρκεια των εκπαιδευτικών δημιουργούσε προσκόμματα στη διδασκαλία', 'σε κάποιο βαθμό' ή 'πολύ'. Η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 των οποίων οι διευθυντές σχολείων είχαν την άποψη ότι επηρεάζεται αρνητικά με τον τρόπο αυτό η διδασκαλία ήταν η Ιταλία, με σχετικό ποσοστό άνω του 50%, ενώ το ποσοστό ήταν μικρότερο, περίπου 40%, στις Τουρκία, Ισπανία και Λιθουανία. Αντιθέτως, στη Βουλγαρία, στην Εσθονία, στην Πολωνία και στη Σλοβακία, πολύ λίγοι διευθυντές σχολείων θεωρούσαν ότι η ελλιπής παιδαγωγική επάρκεια των εκπαιδευτικών τους δημιουργούσε σημαντικά προβλήματα στη διεξαγωγή της διδασκαλίας.

● **Σχήμα Γ7: Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 των οποίων οι διευθυντές θεωρούσαν ότι η 'ελλιπής παιδαγωγική επάρκεια' των εκπαιδευτικών παρεμπόδιζε τη διδασκαλία 'σε κάποιο βαθμό' και 'πολύ' στο σχολείο τους, 2008**



UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|-----------------|------|-------|-----|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|-----|----|------|------|
| Σε κάποιο βαθμό | 14,0 | 8,5 | 3,3 | 5,1 | 4,3 | : | 20,6 | 39,2 | 27,2 | 14,6 | 10,7 | 15,0 | 1,0 | 16,4 | 10,7 | 3,5 | : | 12,4 | 10,9 |
| Πολύ | 3,9 | 0,3 | 0,0 | 5,9 | 0,7 | : | 17,4 | 14,3 | 10,5 | 7,0 | 6,9 | 1,0 | 1,4 | 2,1 | 3,8 | 0,0 | : | 30,5 | |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008

Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος **ελλιπής παιδαγωγική επάρκεια** σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ανέτοιμοι να ανταποκριθούν στις προκλήσεις με τις οποίες βρίσκονται αντιμέτωποι, για παράδειγμα στη φροντίδα των συνεχώς αυξανόμενων ετερογενών ομάδων μαθητών, στη διαχείριση των συμπεριφορών των μαθητών και στην αποτελεσματική χρήση των μέσων πληροφόρησης και επικοινωνίας.



Ειδικές σημειώσεις χωρών

ΕΥ: Ο μέσος Ευρωπαϊκός όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Ιρλανδία: Παρά τη συμμετοχή της χώρας στην έρευνα TALIS 2008, ο διαρθρωτικός σύνδεσμος μεταξύ του σχολείου και του επιπέδου του εκπαιδευτικού αφαιρέθηκε κατόπιν σχετικού αιτήματος της χώρας.

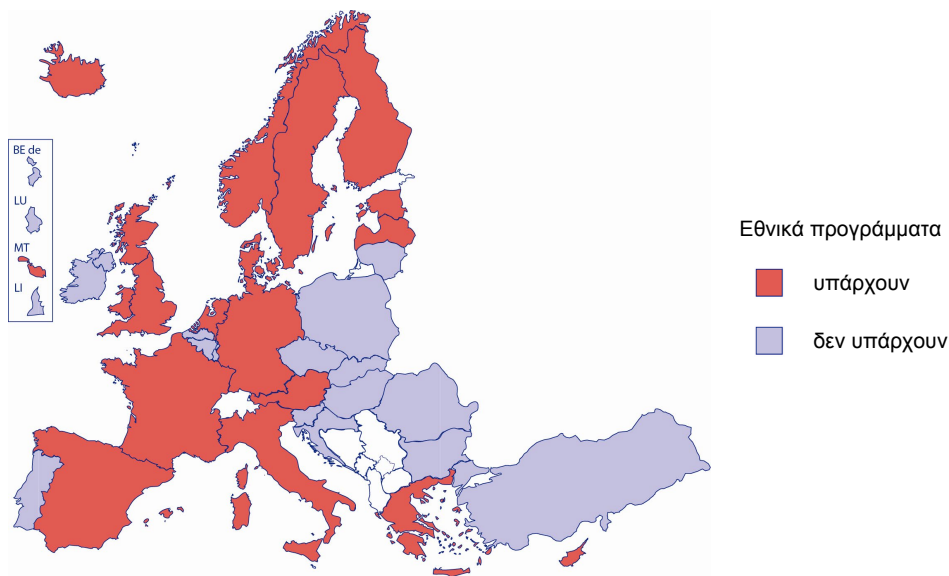
Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της χώρας στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν σχετικού αιτήματος της χώρας.

ΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΝ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ

Οι περισσότερες χώρες έχουν υιοθετήσει μέτρα πολιτικής για την εφαρμογή του Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης (LLP) της ΕΕ. Εν τούτοις, τα εθνικά συστήματα κινητικότητας για την ενθάρρυνση συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε μαθησιακές διαδικασίες άλλων Ευρωπαϊκών χωρών (διακρατική μάθηση) δεν είναι διαδεδομένα σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Σε πολλές χώρες, οι ευκαιρίες συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες διακρατικής μάθησης συνδέονται ειδικότερα με την εκμάθηση των γλωσσών. Στη Γαλλία, η κινητικότητα των εκπαιδευτικών ενθαρρύνεται στο πλαίσιο της πολιτικής για την προώθηση και τη διαφοροποίηση των σύγχρονων γλωσσών. Στην Ισπανία, ορισμένα προγράμματα κινητικότητας εκπαιδευτικών οργανώνονται σε κεντρικό επίπεδο, ενώ άλλα σε επίπεδο Αυτόνομων Κοινοτήτων. Η Αυτόνομη Κοινότητα της Ανδαλουσίας, για παράδειγμα, έχει καταρτίσει ένα πρόγραμμα εξοικείωσης με τις γλώσσες παρέχοντας στους εκπαιδευτικούς μαθήματα σε Αγγλόφωνες, Γαλλόφωνες και Γερμανόφωνες χώρες.

- **Σχήμα Γ8: Ύπαρξη προγραμμάτων διακρατικής μαθησιακής κινητικότητας για εκπαιδευτικούς (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή Ευρωδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Αυστρία: Οι πληροφορίες δεν ισχύουν για το ISCED 0.

Ορισμένες Ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ισπανία και η Ιταλία έχουν συνάψει διμερείς συμφωνίες υποστήριξης της διακρατικής μάθησης των εκπαιδευτικών.

Στην Ελλάδα οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν δικαίωμα εκπαιδευτικής άδειας ενός έτους με τη δυνατότητα παράτασης αυτής υπό τον όρον ότι θα έχουν λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Η εν λόγω εκπαιδευτική άδεια μπορεί να χρησιμοποιείται για μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό.



Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συμμετάσχουν σε ανταλλαγές με τις Χώρες της Κοινοπολιτείας χρησιμοποιώντας την υποστήριξη του Προγράμματος Κοινοπολιτειακής Ανταλλαγής Εκπαιδευτικών. Στη Σκωτία, υπάρχει το Πρόγραμμα Συνεχούς Διεθνούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης (SCIPD), με το οποίο οι επαγγελματίες της εκπαίδευσης μπορούν να συμμετέχουν σε υπερπόντιες επισκέψεις μελέτης. Το Πρόγραμμα Ανταλλαγής Εκπαιδευτικών Fulbright, παρέχει στους Βρετανούς εκπαιδευτικούς την ευκαιρία να ανταλλάξουν θέσεις με Αμερικανούς εκπαιδευτικούς είτε για τη φθινοπωρινή περίοδο, είτε για ένα ολόκληρο ακαδημαϊκό έτος. Το πρόγραμμα διεξάγεται από το Βρετανικό Συμβούλιο σε συνεργασία με το Υπουργείο Εξωτερικών των ΗΠΑ.

Οκτώ χώρες (Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Ισλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Νορβηγία και Σουηδία) από την εκπαιδευτική περιφέρεια της Σκανδιναβίας-Βαλτικής συμμετέχουν στο Πρόγραμμα Nordplus. Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί σημαντικό μέσο υποστήριξης διαφόρων δραστηριοτήτων εκπαιδευτικής συνεργασίας μεταξύ των ως άνω χωρών. Περιλαμβάνει διάφορα υποπρογράμματα με διαφορετικές ομάδες-στόχο και αφορά σε διάφορα εκπαιδευτικά πεδία. Η διακρατική κινητικότητα των εκπαιδευτικών και άλλου παιδαγωγικού προσωπικού στην προσχολική, πρωτοβάθμια και κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελεί τμήμα του Προγράμματος Nordplus Junior, ενώ το Πρόγραμμα Nordplus για την Ανώτατη Εκπαίδευση εμπεριέχει μέτρα υποστήριξης διεθνούς κινητικότητας για εκπαιδευτικούς και λοιπό παιδαγωγικό προσωπικό στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ 10 ΚΑΙ 15 ΜΑΘΗΤΕΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

Η αναλογία μαθητών/εκπαιδευτικών είναι ο συνολικός αριθμός των μαθητών διαιρούμενος με τον συνολικό αριθμό των εκπαιδευτικών και δεν πρέπει να δημιουργείται σύγχυση με το μέγεθος της σχολικής τάξης, η οποία αναφέρεται στον αριθμό των μαθητών οι οποίοι φοιτούν σε μια ενιαία σχολική τάξη. Η ως άνω αναλογία αποτελεί, ωστόσο, μια ένδειξη του μεγέθους του εκπαιδευτικού δυναμικού σε μια συγκεκριμένη χώρα.

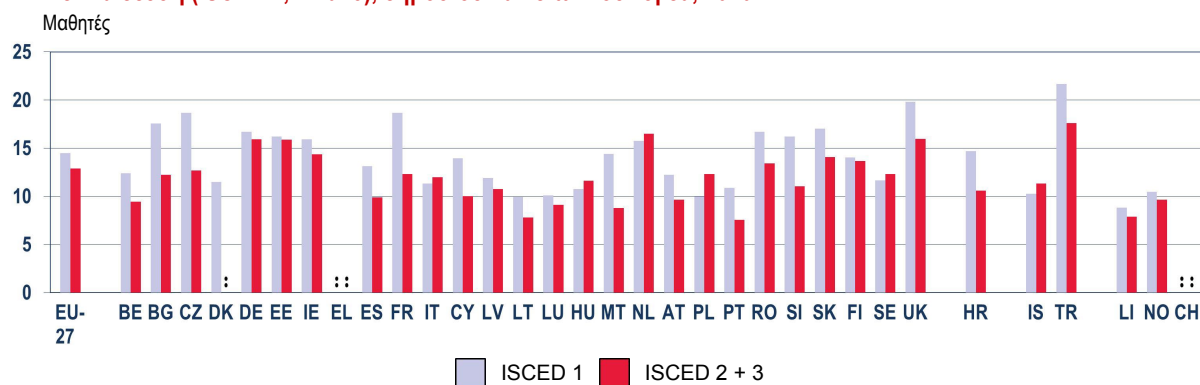
Στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι περισσότερες χώρες παρουσιάζουν αναλογία μαθητών/εκπαιδευτικού η οποία κυμαίνεται από 10 έως 15 μαθητές ανά εκπαιδευτικό. Στην ΕΕ-27 η μέση αναλογία μαθητών εκπαιδευτικού στα σχολεία πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 14,5 μαθητές ανά εκπαιδευτικό, ενώ βρίσκεται περίπου στους 13 μαθητές ανά εκπαιδευτικό στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, μόνο στη Λιθουανία και στο Λιχτενστάιν καταχωρούνται αναλογίες χαμηλότερες των 10 μαθητών ανά εκπαιδευτικό. Στην Τουρκία, αντιθέτως η αναλογία είναι 22:1 και πρόκειται για τη μόνη χώρα όπου η τιμή αυτή υπερβαίνει τους 20 μαθητές ανά εκπαιδευτικό.

Σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από καμία χώρα δεν αναφέρονται αναλογίες ανώτερες του 20. Η υψηλότερες αναλογίες παρουσιάζονται στην Ολλανδία (16,5), στο Ηνωμένο Βασίλειο (16) και στην Τουρκία (17,6).

Τρεις χώρες (Λιθουανία, Πορτογαλία και Λιχτενστάιν) αναφέρουν αναλογίες μικρότερες των οκτώ μαθητών ανά εκπαιδευτικό σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

● Σχήμα Δ1: Αναλογία μαθητών ως προς το εκπαιδευτικό προσωπικό στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, 2010



| | EU-27 | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|
| ISCED 1 | 14,5 | 12,4 | 17,6 | 18,7 | 11,5 | 16,7 | 16,2 | 15,9 | : | 13,2 | 18,7 | 11,3 | 14,0 | 11,9 | 9,9 | 10,1 | 10,8 |
| ISCED 2 + 3 | 12,9 | 9,4 | 12,2 | 12,7 | : | 15,9 | 15,9 | 14,4 | : | 9,9 | 12,3 | 12,0 | 10,0 | 10,8 | 7,8 | 9,1 | 11,6 |
| | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | HR | IS | TR | LI | NO | CH |
| ISCED 1 | 14,4 | 15,7 | 12,2 | 10,0 | 10,9 | 16,7 | 16,2 | 17,1 | 14,0 | 11,7 | 19,8 | 14,7 | 10,3 | 21,7 | 8,8 | 10,5 | : |
| ISCED 2 + 3 | 8,8 | 16,5 | 9,6 | 12,3 | 7,5 | 13,4 | 11,0 | 14,1 | 13,7 | 12,3 | 16,0 | 10,6 | 11,3 | 17,6 | 7,9 | 9,7 | : |

Πηγή: Eurostat.

Επεξηγηματικό σημείωμα

Η αναλογία μαθητή/εκπαιδευτικού προκύπτει διαιρώντας το συνολικό αριθμό των μαθητών (εκφρασμένου σε ισοδύναμα πλήρους φοίτησης) συγκεκριμένου επιπέδου εκπαίδευσης με τον συνολικό αριθμό ισοδυνάμων πλήρους απασχόλησης εκπαιδευτικών του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης. Στους εν λόγω εκπαιδευτικούς περιλαμβάνονται όχι μόνο οι εκπαιδευτικοί σχολικής τάξης, αλλά και οι εκπαιδευτικοί υποστήριξης, οι εκπαιδευτικοί ειδικότητας και οποιοδήποτε άλλοι απασχολούνται εργασιακά με τους μαθητές στη σχολική τάξη, με μικρές ομάδες παιδιών ή σε ατομικό επίπεδο. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό στο οποίο έχουν ανατεθεί καθήκοντα εκτός διδασκαλίας (επιθεωρητές, μη διδάσκοντες διευθυντές σχολείων, αποσπασμένοι εκπαιδευτικοί, κλπ), όπως επίσης και οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί οι οποίοι πραγματοποιούν την πρακτική τους εκπαίδευση στα σχολεία.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο: Τα ISCED 2 και 3 εμπεριέχουν το ISCED 4. Στα ISCED 2-3, περιλαμβάνονται τμήματα κοινωνικής προαγωγής.

Δανία και Ισλανδία: Το ISCED 2 περιλαμβάνεται στο ISCED 1.

Ιταλία, Ολλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία: Μόνο δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Ολλανδία: Το ISCED 1 περιλαμβάνει το ISCED 0. Τα ISCED 2 και 3 περιλαμβάνουν το ISCED 4.

Ισλανδία: Τα ISCED 2 και 3 εμπεριέχουν τμήμα του ISCED 4.



ΛΙΓΕΣ ΕΊΝΑΙ ΟΙ ΧΩΡΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΑΠΟ ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΣΤΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΑΙΘΟΥΣΑ ΓΙΑ ΜΑΘΗΤΕΣ ΜΕ ΜΑΘΗΣΙΑΚΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ

Οι καλά καταρτισμένοι ειδικοί επαγγελματίες, οι οποίοι πραγματοποιούν παρεμβάσεις σε ατομικό επίπεδο ή σε μικρές ομάδες μαθητών, μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τους εκπαιδευτικούς σχετικά με μαθητές οι οποίοι αντιμετωπίζουν γενικές μαθησιακές δυσκολίες.

Η γενική εικόνα υποδεικνύει ότι οι περισσότερες χώρες διασφαλίζουν την πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς ψυχολόγους. Στην πλειονότητα των χωρών μπορεί επίσης να προσλαμβάνονται λογοθεραπευτές και προσωπικό ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών. Εν τούτοις, λίγες είναι οι χώρες όπου εκπαιδευτικοί ειδικοί στην ανάγνωση ή στα μαθηματικά, παρέχουν υποστήριξη (Γερμανόφωνη Κοινότητα Βελγίου, Κύπρος, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισλανδία και Λιχτενστάιν). Σε δώδεκα περίπου χώρες, στα σχολεία εκπροσωπείται και μια σειρά άλλων επαγγελμάτων, κυρίως κοινωνικοί λειτουργοί και κοινωνικοί παιδαγωγοί. Γενικά πάντως, τα μικρά σχολεία διαθέτουν και μικρότερη δυνατότητα πρόσληψης ειδικών επαγγελματιών. Η ειδική υποστήριξη μπορεί, επίσης, να παρέχεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, πολλοί εκπαιδευτικοί εξειδικεύονται στην ανάγνωση και στα μαθηματικά, αλλά και σε ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Η πρόσβαση των σχολείων σε εκπαιδευτικούς ψυχολόγους έχει συχνά κανονιστικό πλαίσιο και αποτελεί υποχρέωση. Στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, για παράδειγμα, κάθε σχολείο πρέπει να είναι συνδεδεμένο με ένα 'κέντρο παροχής ιατρικών-ψυχολογικών και κοινωνικών υπηρεσιών' (*centre psychomédico social*), το οποίο παρέχει ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς και νοσηλεύτες. Στη Τσεχία, η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ρυθμίζεται με διάταγμα στο οποίο περιγράφονται οι δωρεάν παρεχόμενες συμβουλευτικές υπηρεσίες. Στην Εσθονία, τα σχολεία είναι υποχρεωμένα να εξασφαλίζουν υπηρεσίες ειδικών για όλους τους μαθητές, ενώ στις μεγαλύτερες πόλεις και σε κάθε διοικητική περιφέρεια έχουν δημιουργηθεί συμβουλευτικά κέντρα. Στο Λουξεμβούργο, τα σχολεία διαθέτουν 'υπηρεσία παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών ψυχολόγου' (*service de psychologie et d'orientation scolaire*). Στην Πολωνία, τα δημόσια σχολεία υποχρεούνται να παρέχουν ψυχολογική και παιδαγωγική υποστήριξη στους μαθητές και η πρόσληψη του εν λόγω προσωπικού αποτελεί ευθύνη των διευθυντών των σχολείων. Στη Φινλανδία, η νομοθεσία προβλέπει ότι πρέπει να παρέχονται στους μαθητές υγειονομικές και κοινωνικές υπηρεσίες αλλά ο τρόπος παροχής ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του παρόχου των εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Οι οποιοσδήποτε σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται σε συνεργασία με πολυεπαγγελματικές ομάδες, στις οποίες συμμετέχουν συνήθως οι εκπαιδευτικοί, το υγειονομικό σχολικό προσωπικό, οι σχολικοί κοινωνικοί λειτουργοί και οι ψυχολόγοι. Στη Νορβηγία, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αναζητούν επαγγελματική υποστήριξη από τις υγειονομικές υπηρεσίες του σχολείου και την εκπαιδευτική – ψυχολογική υπηρεσία. Στην Τουρκία και στη Σλοβακία, σε κάθε σχολείο υπάρχει ειδικός στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών εκπαιδευτικός.

Οι ειδικοί λογοθεραπευτές απασχολούνται συχνότερα στην προσχολική και στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, παρά στη δευτεροβάθμια. Η παρουσία των ειδικών αυτών δεν είναι συνήθως υποχρεωτική και απαιτεί ειδική χρηματοδότηση. Στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, για παράδειγμα, τα σχολεία έχουν τη δυνατότητα απασχόλησης των εν λόγω ειδικών στο πλαίσιο των μέτρων θετικής διάκρισης. Στη Τσεχία, η απασχόληση ειδικών πρέπει να εγκρίνεται από τον ιδρυτή του σχολείου ο οποίος παρέχει την σχετική συμπληρωματική χρηματοδότηση.

Σε πολλές χώρες, προβλέπονται μέτρα απασχόλησης προσωπικού ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών. Το προσωπικό αυτό μπορεί να αναλαμβάνει πολλές φορές την υποστήριξη μαθητών με γενικές μαθησιακές δυσκολίες. Στην Ισπανία, για παράδειγμα, παρά το γεγονός ότι το προσωπικό αυτό αφορά κυρίως στους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, συνεργάζεται επίσης με τους εκπαιδευτικούς και άλλους ειδικούς διάγνωσης μαθησιακών δυσκολιών. Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες, ενώ συμμετέχει και στην προετοιμασία, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση των προσαρμογών που επιβάλλονται στα αναλυτικά προγράμματα σπουδών για τους εν λόγω μαθητές.

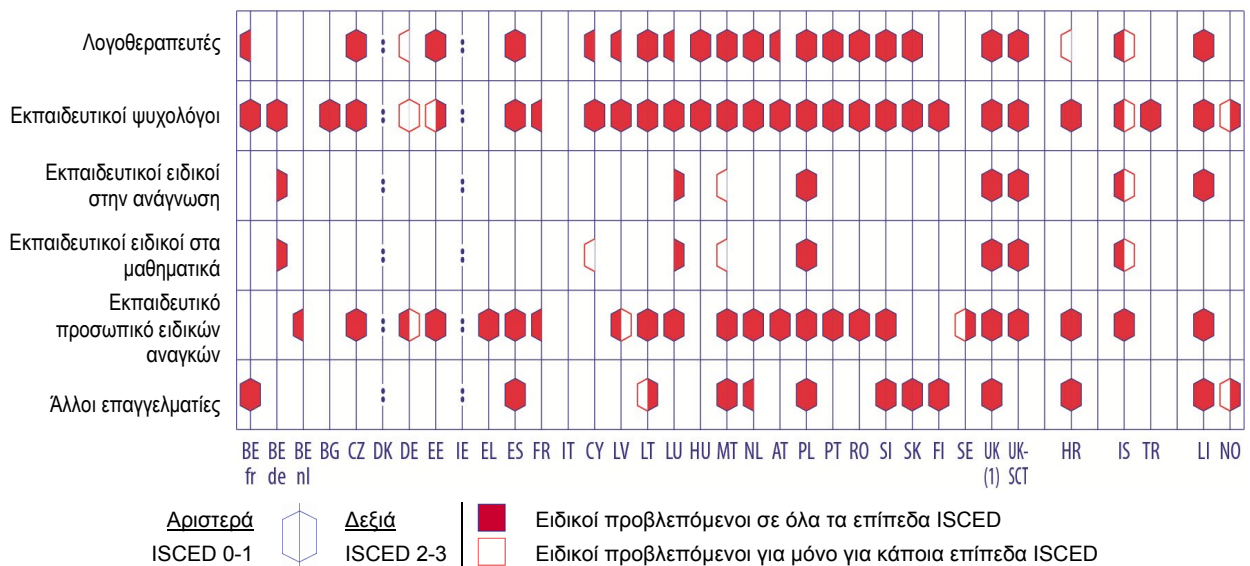
Ορισμένες χώρες προβλέπουν ένα συνολικό φάσμα ειδικών επαγγελματιών υποστήριξης των εκπαιδευτικών. Στην Ισπανία, εκτός από τους λογοθεραπευτές, τους ψυχολόγους και το προσωπικό ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών, υπάρχουν επίσης ' εκπαιδευτικοί αντισταθμιστικής αγωγής' (*Profesor de*



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Educación Compensatoria), οι οποίοι αναπτύσσουν αντισταθμιστικές δραστηριότητες για μειονεκτούσες ομάδες ορισμένων εδαφικών περιοχών ή για μαθητές οι οποίοι εντάχθηκαν με καθυστέρηση στο Ισπανικό Εκπαιδευτικό σύστημα. Οι εκπαιδευτικοί των Κοινωνικών Υπηρεσιών παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες και συμμετέχουν στην αξιολόγηση των αναγκών των μαθητών, εμπλεκόμενοι άμεσα με μαθητές και οικογένειες με μαθησιακές δυσκολίες από μειονεκτικό κοινωνικο-οικονομικό και πολιτιστικό υπόβαθρο. Στη Μάλτα, στα σχολεία υπάρχουν επιπλέον εκπαιδευτικοί για την υποστήριξη εκείνων που έχουν την ευθύνη διάγνωσης των μαθητών οι οποίοι καθυστερούν στην πρόδοό τους και στην εκμάθηση των βασικών μαθημάτων. Στην Ολλανδία προβλέπεται επίσης η πρόσβαση σε πολλούς ειδικούς επαγγελματίες. Για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι αρμοδιότητες του προσωπικού εκπαιδευτικής υποστήριξης δεν εξειδικεύονται, αλλά στην πράξη, οι ειδικότητες του εν λόγω προσωπικού είναι ακόμα περισσότερες σε σύγκριση με την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Στη Σλοβενία, τα σχολεία υποχρεούνται να παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες από ειδικούς, οι οποίοι επιλέγονται από ένα κατάλογο εμπειρογνομόνων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) οι μέντορες υποστηρίζουν, δημιουργούν κίνητρα και προσπαθούν να κινήσουν το ενδιαφέρον των μαθητών με ανεπαρκή επίδοση, βοηθώντας τους να αντιπαρέλθουν τους μαθησιακούς φραγμούς.

● **Σχήμα Δ2: Ειδικοί επαγγελματίες προβλεπόμενοι από κανονισμούς για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών στη συνδρομή των μαθητών με γενικές μαθησιακές δυσκολίες στην προσχολική, πρωτοβάθμια και γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι **γενικές μαθησιακές δυσκολίες** αναφέρονται σε μαθησιακές σχολικές δυσκολίες οι οποίες δεν συνδέονται άμεσα με οποιοδήποτε φυσικό, αισθητήριο, ή πνευματικό μειονέκτημα. Μπορεί αντίθετα να οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες, όπως κοινωνικο-οικονομικό μειονέκτημα, περιορισμένες μαθησιακές ευκαιρίες, έλλειψη υποστήριξης από το σπίτι, ακατάλληλο αναλυτικό πρόγραμμα ή ανεπαρκή διδασκαλία κατά τα πρώτα χρόνια εκπαίδευσης. Το σχήμα αυτό δεν αναφέρεται στην υποστήριξη που παρέχεται σε μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στα κανονικά σχολεία.

Στις περιπτώσεις όπου οι ειδικοί προβλέπονται μόνο σε προσχολικό ή πρωτοβάθμιο επίπεδο εκπαίδευσης, το σχήμα αναφέρεται στο ISCED 1, εκτός από τους λογοθεραπευτές στη Γερμανία και στην Κροατία, οι οποίοι προβλέπονται μόνο στο ISCED 0.

Στις περιπτώσεις όπου οι ειδικοί προβλέπονται αποκλειστικά είτε για την κατώτερη είτε για την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το σχήμα αναφέρεται πάντα στο ISCED 2.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ισπανία: Ποικίλει μεταξύ των Αυτονόμων Κοινοτήτων.

Γαλλία: Οι πρόσφατες εκπαιδευτικές πολιτικές εστιάζουν περισσότερο στην εξατομικευμένη υποστήριξη στους μαθητές από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, παρά στην υποστήριξη ειδικών επαγγελματιών.

Κύπρος: Στο ISCED 1, υπάρχουν εκπαιδευτικοί ειδικοί στην ανάγνωση οι οποίοι παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες στους εκπαιδευτικούς.

Αυστρία: Σε ορισμένα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) προβλέπονται ειδικοί στην ανάγνωση εκπαιδευτικοί.

Φινλανδία: Το εκπαιδευτικό προσωπικό ειδικών αναγκών παρεμβαίνει συχνά για τις δυσκολίες ανάγνωσης στο ISCED 1.

Νορβηγία: Ο υπεύθυνος εκπαιδευτικός της τάξης μπορεί να επικοινωνεί με τους εκπαιδευτικούς του αναγνωστικού γραμματισμού, οι οποίοι είναι ειδικοί στην υποστήριξη της διδασκαλίας της ανάγνωσης και της γραφής.



Η ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ, ΑΛΛΑ ΣΥΧΝΑ ΚΑΘΟΡΙΖΕΤΑΙ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

Εκτός από τα ειδικά προβλήματα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι εκπαιδευτικοί κατά την έναρξη της σταδιοδρομίας τους (για τα οποία παρέχονται ειδικά μέτρα υποστήριξης – Σχήμα A11), οι εκπαιδευτικοί μπορεί, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους, να αντιμετωπίσουν καταστάσεις οι οποίες θα παρεμποδίζουν την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους. Στο παρόν τμήμα επισημαίνονται τρεις τομείς υποστήριξης, δηλαδή (1) επί προσωπικών θεμάτων, (2) για διαπροσωπικές διαμάχες με μαθητές, γονείς και/ή συναδέλφους, και (3) με αφορμή την ίδια την διδακτική δραστηριότητα και ειδικότερα για την ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων.

Οι περισσότερες χώρες προβλέπουν ειδική υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς ως προς την πρόσβασή τους στις ευκαιρίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) (Σχήματα Γ1-Γ6). Η υποστήριξη εκπαιδευτικών οι οποίοι περιέρχονται σε διαπροσωπικές διαμάχες και η στήριξη σε προσωπικά θέματα είναι επίσης διαδεδομένες αλλά λιγότερο ρυθμισμένες. Ορισμένες χώρες παρέχουν ρυθμισμένη υποστήριξη και στους τρεις ως άνω τομείς (Ισπανία, Μάλτα, Πορτογαλία, Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) και Λιχτενστάιν). Η παροχή και οι ρυθμίσεις των μέτρων υποστήριξης είναι ίδιες για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης.

Η υποστήριξη για την ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων ρυθμίζεται συχνά στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης εκπαιδευτικών. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, το Κράτος παρέχει ένα δίκτυο εκπαιδευτικών κέντρων διάσπαρτων σε ολόκληρη τη χώρα. Στην Ισπανία προβλέπονται πολυθεματικές συμβουλευτικές υπηρεσίες συνδρομής των εκπαιδευτικών σε θέματα διαφορετικότητας του μαθητικού πληθυσμού και συναφείς μαθησιακές δυσκολίες. Στην Πολωνία, οι σύμβουλοι μεθοδολογιών διδασκαλίας υποστηρίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών στους ακόλουθους τομείς: στο σχεδιασμό, οργάνωση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων διδασκαλίας, στην επιλογή ή στην κατάρτιση αναλυτικών προγραμμάτων και υλικού διδασκαλίας, στη βελτίωση των μεθόδων διδασκαλίας και στην εισαγωγή καινοτομιών. Στην Ιταλία, τα σχολεία μπορούν να αποφασίζουν αυτοτελώς για τη χρήση συστήματος συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) επιπλέον του υποχρεωτικού προγράμματος επαγγελματικής ανάπτυξης. Στην Ουγγαρία, υπάρχουν ομάδες εκπαιδευτικών των ιδίων γνωστικών κλάδων, οι οποίοι έχουν αναπτύξει συστήματα αλληλοβοήθειας στην ανάπτυξη των επαγγελματικών ικανοτήτων. Με τον ίδιο τρόπο, στη Σλοβενία, οι εκπαιδευτικοί του ίδιου γνωστικού κλάδου ή γνωστικού τομέα συμμετέχουν σε περιφερειακές ομάδες μελέτης, τις οποίες συντονίζουν σύμβουλοι από το Εθνικό Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο.

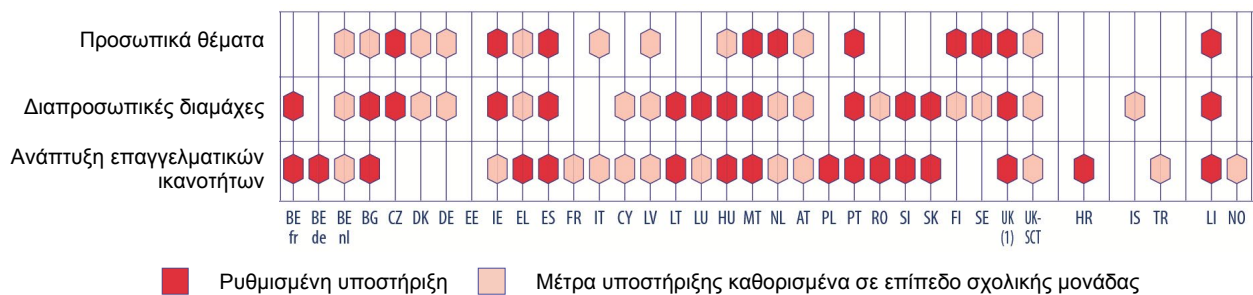
Στις μισές από τις χώρες που υποστηρίζουν τους εκπαιδευτικούς στο χειρισμό διαπροσωπικών συγκρούσεων, η υποστήριξη έχει ρυθμιστικό χαρακτήρα ενώ στις άλλες μισές καθορίζεται σε επίπεδο σχολείου. Στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, τα σχολεία έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες διαμεσολάβησης, οι οποίες παρεμβαίνουν κατόπιν αιτήματος των εκπαιδευτικών, των διευθυντών σχολείων, των μαθητών ή των γονέων. Στην Ισπανία, πολλές εκπαιδευτικές αρχές έχουν δημιουργήσει 'παρατηρητήρια συνύπαρξης', τα οποία βοηθούν τους εκπαιδευτικούς στην επίλυση των διαμαχών που ανακύπτουν στα σχολεία τους. Πρακτικά, η διαμεσολάβηση μπορεί να διεξαχθεί από τους επικεφαλής των σχολείων, το εκπαιδευτικό προσωπικό, ή από τις 'επιτροπές συνύπαρξης και διαμεσολάβησης'. Στη Λιθουανία, ο Νόμος για την Εκπαίδευση προβλέπει ότι θα πρέπει να δημιουργηθεί 'Επιτροπή Μέριμνας για το Παιδί' σε κάθε σχολείο για την επίλυση των διαμαχών και συναφών θεμάτων.

Η υποστήριξη των εκπαιδευτικών επί προσωπικών θεμάτων προκύπτει συχνά από τη γενική εργατική νομοθεσία, η οποία ισχύει επίσης για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, εστιαζόμενη σε θέματα πρόνοιας, πρόληψης της υγείας και ισορροπίας εργασίας – ζωής γενικότερα. Στη Τσεχία, υπάρχουν εκπαιδευτικοί ειδικής κατάρτισης, οι οποίοι, εκτός από τη φροντίδα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, μπορούν να διδάσκουν λιγότερες ώρες, ώστε να διαθέτουν χρόνο για ψυχολογική υποστήριξη και για την επίλυση των διαπροσωπικών συγκρούσεων, στις οποίες εμπλέκονται μαθητές, εκπαιδευτικοί και/ή οι οικογένειές τους. Στη Σλοβακία, ο φόρτος εργασίας των εκπαιδευτικών που είναι υπεύθυνοι για την παροχή εκπαιδευτικών συμβουλών είναι μικρότερος από τους άλλους εκπαιδευτικούς, ώστε να έχουν χρόνο για τα εν λόγω συμβουλευτικά καθήκοντα. Στην Ιρλανδία, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων, σε συνεννόηση με τα συνδικαλιστικά όργανα των εκπαιδευτικών και τους φορείς διοίκησης των σχολείων, έχουν καταρτίσει μια



Στρατηγική Υγείας της Απασχόλησης, εστιάζοντας περισσότερο στην πρόληψη παρά στη θεραπεία. Ένας εξωτερικός οργανισμός ο οποίος φέρει την ονομασία 'Carecaäl', παρέχει στους εκπαιδευτικούς και στα μέλη της οικογένειάς τους πρόσβαση σε εμπιστευτική παροχή συμβουλών σε θέματα υγείας, σχέσεων, άγχους, συγκρούσεων, κλπ. Στην Ισπανία, όπου το γενικό σύστημα υγείας προβλέπει παροχές ψυχολογικής φροντίδας, υποστήριξη παρέχεται επίσης και από συνδικαλιστικές ενώσεις εκπαιδευτικών, για παράδειγμα μέσω της ενεργοποίησης τηλεφωνικών γραμμών υποστήριξης. Στη Μάλτα, η υπηρεσία υποστήριξης προσωπικού προσφέρει συμβουλευτικές υπηρεσίες στο εκπαιδευτικό προσωπικό, συνεδρίες υποστήριξης μεταξύ εκπαιδευτικών και συστηματική επιμόρφωση για την αποκατάσταση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην Ουγγαρία, η υποστήριξη των εκπαιδευτικών επί προσωπικών θεμάτων είναι αρμοδιότητα του διευθυντή του σχολείου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), επίσης, ο διευθυντής του σχολείου έχει την ευθύνη για την καλή ψυχολογική κατάσταση του προσωπικού και αυτό αποτελεί επαγγελματικό του καθήκον.

● **Σχήμα Δ3: Μέτρα υποστήριξης των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Τα **προσωπικά θέματα** αφορούν σημεία ιδιωτικής και/ή ψυχολογικής φύσης, π.χ. περιστάσεις της ζωής, επαγγελματική εξουθένωση, κλπ.

Οι διαπροσωπικές διαμάχες σχετίζονται με αυτές στις οποίες εμπλέκονται μαθητές, γονείς και/ή συνάδελφοι, για παράδειγμα συγκρούσεις επί πειθαρχικών θεμάτων με μαθητές.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορία χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ολλανδία: Ένας εταιρικός ιατρός (*bedrijfsarts*) παρέχει υποστήριξη στους εκπαιδευτικούς επί προσωπικών θεμάτων.

Αυστρία: Στο ISCED 0, παρέχεται αποκλειστικά υποστήριξη επί προσωπικών θεμάτων.

ΣΤΗΝ ΠΛΕΙΟΝΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ, ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΚΑΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΧΡΟΝΟΥ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Σε μια σημαντική πλειονότητα Ευρωπαϊκών χωρών, ο χρόνος εργασίας των εκπαιδευτικών ορίζεται κατά κύριο λόγο από τις ώρες διδασκαλίας. Στις περισσότερες περιπτώσεις όμως, περιλαμβάνονται και συμπληρωματικές δραστηριότητες. Ο αριθμός των ωρών υποχρεωτικής παρουσίας στο σχολείο για άλλες δραστηριότητες, όπως συναντήσεις ή διοικητικά καθήκοντα, μπορεί επίσης να αναφέρεται ρητά, όπως συμβαίνει πράγματι σε 18 χώρες. Ο συνολικός χρόνος εργασίας είναι ο τρόπος που χρησιμοποιείται στις περισσότερες καλυπτόμενες από την έρευνα χώρες και αντιστοιχεί στον ολικό αριθμό ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, όπως προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις ή σε άλλες συμβατικές διευθετήσεις.

Για τις περισσότερες χώρες, η κατάσταση είναι ταυτόσημη για την πρωτοβάθμια και τη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Διαφέρει, όμως, σε σημαντικό βαθμό ως προς την προσχολική εκπαίδευση: υπάρχουν συχνά περισσότερες ώρες διδασκαλίας (Σχήμα Δ5α). Από την άλλη πλευρά, οι ώρες διδασκαλίας δεν καθορίζονται για το συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης στη Δανία, στη Γερμανία και στην Αυστρία.

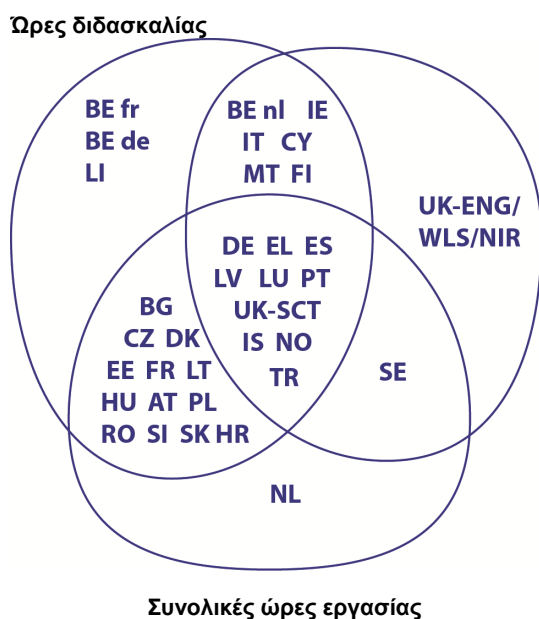
Ο χρόνος εργασίας των εκπαιδευτικών ορίζεται συμβατικά αποκλειστικά με όρους αριθμών διδασκαλίας μόνο σε τρεις Ευρωπαϊκές χώρες ή περιφέρειες (Γαλλόφωνη και Γερμανόφωνη Κοινότητα Βελγίου και Λιχτενστάιν), ενώ περιλαμβάνει αμφότερες τις ώρες διδασκαλίας και διαθεσιμότητας στο σχολείο στη Φλαμανδική Κοινότητα του Βελγίου, στην Ιρλανδία, στην Ιταλία, στην Κύπρο, στη Μάλτα και στη Φινλανδία.



Καταλήγοντας, σε τρεις χώρες, στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), ο αριθμός των απαιτούμενων ωρών διδασκαλίας των εκπαιδευτικών δεν ορίζεται σε κεντρικό επίπεδο. Στην Ολλανδία, μόνο ο συνολικός χρόνος εργασίας καθορίζεται στη νομοθεσία. Στη Σουηδία, ορίζεται ο συνολικός ετήσιος χρόνος εργασίας σε ώρες, μαζί με τις ώρες κατά τις οποίες ο εκπαιδευτικός οφείλει να παρίσταται στο σχολείο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), οι κανονισμοί προβλέπουν το χρόνο διαθεσιμότητας των εκπαιδευτικών για καθήκοντα στο σχολείο ή σε άλλο χώρο κατά τα καθοριζόμενα από τον διευθυντή του σχολείου.

Εκεί όπου καθορίζονται επί τούτου διακριτές δραστηριότητες σε αριθμό ωρών ως μέρος του εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης, μπορεί να παρατηρούνται μεγάλες διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα (Σχήμα Δ5α).

● **Σχήμα Δ4: Επίσημος καθορισμός χρόνου εργασίας εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Όλες οι πληροφορίες αφορούν σε περιπτώσεις εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης. Εκπαιδευτικοί οι οποίοι δεν διαθέτουν ακόμα τα σχετικά προσόντα ή ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους, δεν λαμβάνονται υπόψη εφόσον υπόκεινται σε ειδικές απαιτήσεις ωραρίου απασχόλησης.

Ο **επίσημος καθορισμός** αφορά στον χρόνο εργασίας όπως αυτός ορίζεται από τις συμβάσεις απασχόλησης των εκπαιδευτικών, την περιγραφή της θέσης εργασίας ή από άλλα επίσημα έγγραφα. Ο καθορισμός αυτός θεσπίζεται από τις κεντρικές αρχές ή από τις περιφερειακές αρχές σε χώρες όπου οι τελευταίες αντιστοιχούν με την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση.

Ο **αριθμός ωρών διδασκαλίας** αναφέρεται στο χρόνο τον οποίο οι εκπαιδευτικοί αφιερώνουν σε ομάδες μαθητών. Σε ορισμένες χώρες, αποτελεί και τον μόνο συμβατικό καθορισμό του χρόνου εργασίας. Μπορεί να ορίζεται σε εβδομαδιαία ή σε ετήσια βάση.

Ο **αριθμός ωρών διαθεσιμότητας στο σχολείο** αφορά στο χρόνο που διατίθεται για επαγγελματικές υποχρεώσεις στο σχολείο ή σε άλλο χώρο όπως προβλέπεται από τον διευθυντή του σχολείου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αυτό αφορά σε συγκεκριμένο χρόνο εκτός του καθοριζόμενου αριθμού ωρών διδασκαλίας, ενώ σε άλλες, σε ένα συνολικό αριθμό ωρών διαθεσιμότητας όπου περιλαμβάνονται και οι ώρες διδασκαλίας. Μπορεί να ορίζεται σε εβδομαδιαία ή σε ετήσια βάση.

Πηγή: Ευρυδίκη.

Οι **συνολικές ώρες εργασίας** είναι οι ώρες διδασκαλίας, ο αριθμός των ωρών διαθεσιμότητας στο σχολείο και ο χρόνος εργασίας ο οποίος αναλώνεται σε δραστηριότητες προπαρασκευής και βαθμολόγησης οι οποίες μπορεί να πραγματοποιούνται εκτός σχολείου. Ο αριθμός ωρών μπορεί να αφορά ειδικά σε διάφορες συγκεκριμένες δραστηριότητες ή να ορίζεται συνολικά. Μπορεί να ορίζεται σε εβδομαδιαία ή σε ετήσια βάση.

ΟΙ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΑΠΟ ΧΩΡΑ ΣΕ ΧΩΡΑ

Στις περισσότερες χώρες, οι συμβάσεις εργασίας των εκπαιδευτικών ορίζουν τον αριθμό ωρών διδασκαλίας (Σχήμα Δ4). Οι εβδομαδιαίες ώρες διδασκαλίας – εξαιρουμένων των προγραμματισμένων διαλειμμάτων και οποιουδήποτε άλλου χρόνου επαφών με τους μαθητές που δεν είναι χρόνος διδασκαλίας – ποικίλουν σημαντικά μεταξύ των χωρών. Κυμαίνονται από 12 ώρες έως και 36 ώρες εβδομαδιαίως. Οι μεταβολές εντός των χωρών και των εκπαιδευτικών επιπέδων μπορεί να σχετίζονται με τον μέγιστο και τον ελάχιστο αριθμό ωρών διδασκαλίας ή με διαφορές αφορούσες σε γνωστικούς κλάδους. Εκτός αυτού, στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στην Κύπρο, στο Λουξεμβούργο, στη Μάλτα, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία και στη Σλοβενία, ο αριθμός των ωρών διδασκαλίας μεταβάλλεται σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών, με την έννοια ότι μειώνονται μετά από συγκεκριμένο αριθμό ετών υπηρεσίας (Σχήμα Δ5β).

Σε γενικές γραμμές, οι ώρες διδασκαλίας των εκπαιδευτικών είναι περισσότερες στην προσχολική εκπαίδευση, μειώνονται κατόπιν σε ένα μέσο όρο 20 ωρών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και είναι λιγότερες από 20 ώρες στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μόνο στη Βουλγαρία, στη Δανία και στην

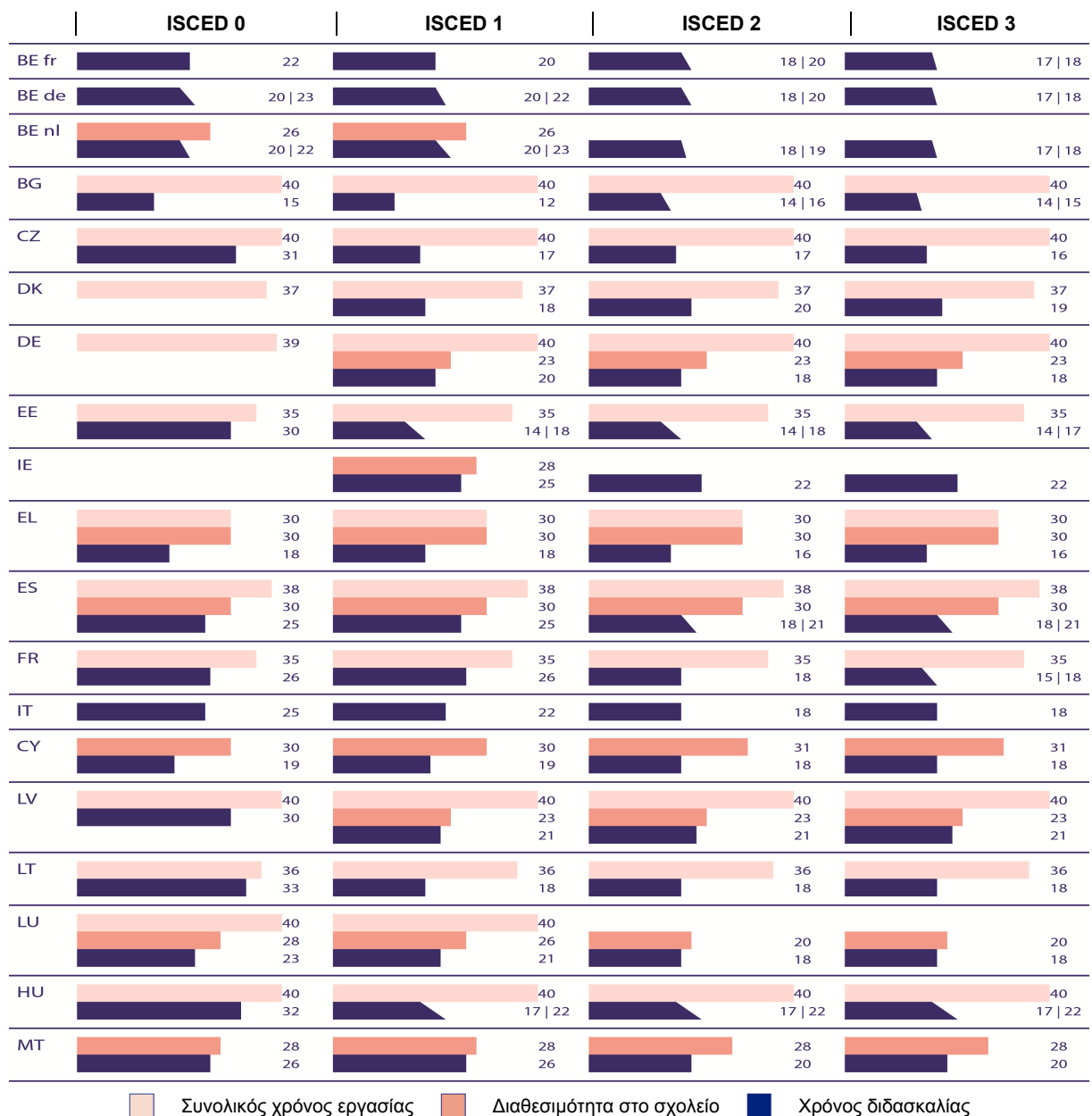


ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Κροατία, ο αριθμός των ωρών διδασκαλίας των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερος σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στη Λετονία, στη Λιθουανία, στην Ουγγαρία, στην Πολωνία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), απαιτείται από τους εκπαιδευτικούς να διδάσκουν κατά τον ίδιο αριθμό ωρών σε αμφότερες την πρωτοβάθμια και την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Πολύ λίγες είναι οι χώρες οι οποίες καθορίζουν μόνο τις ώρες διδασκαλίας στις συμβάσεις εργασίας. Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, ορίζεται και ο συνολικός αριθμός ωρών ανά εβδομάδα, με γνώμονα το χρόνο εργασίας που ισχύει σε άλλους τομείς απασχόλησης. Ο αριθμός αυτός κυμαίνεται μεταξύ 35 και 40 ωρών σε όλες τις χώρες, όπως προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις ή άλλες συμφωνίες.

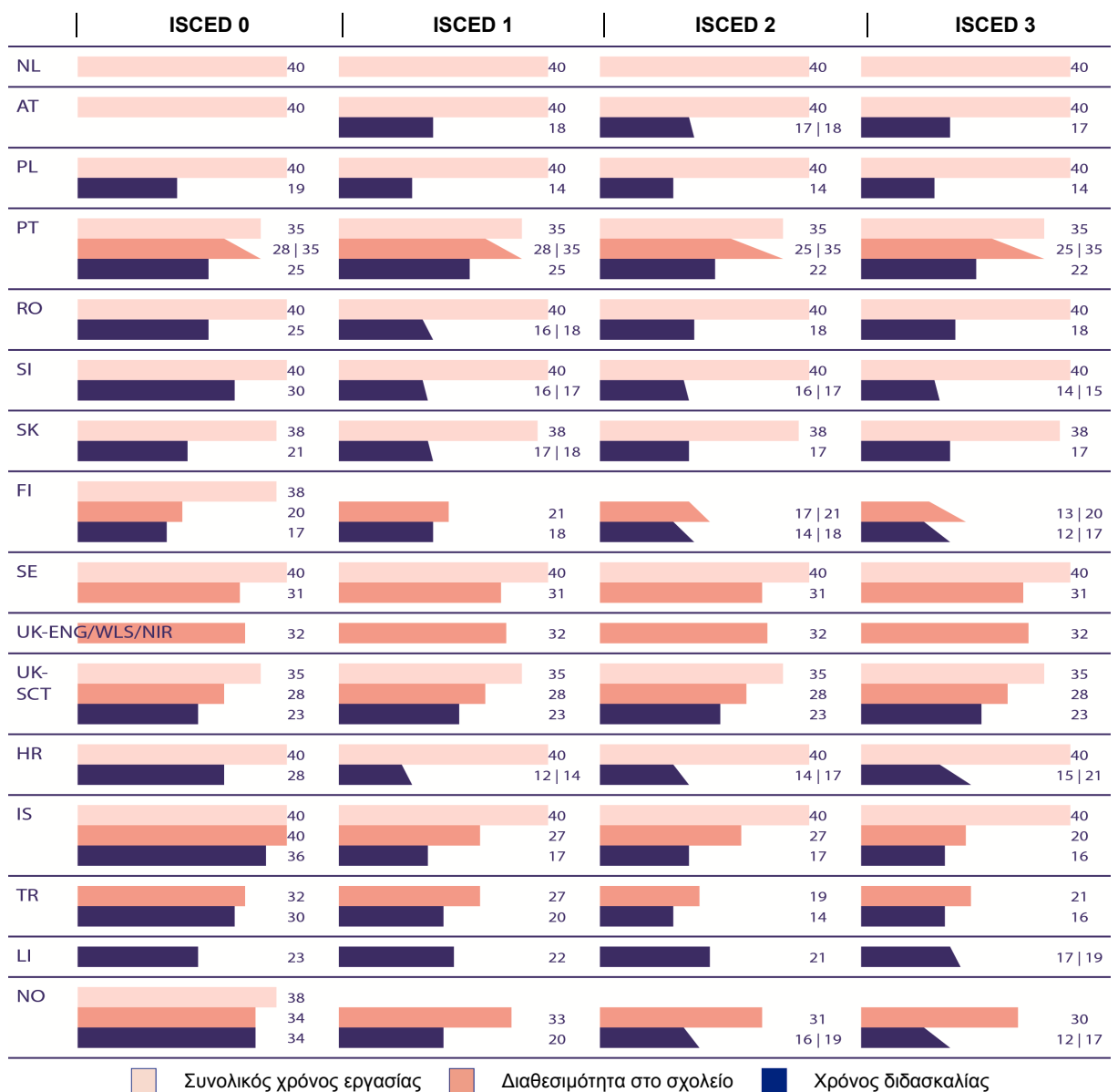
Σχήμα Δ5α: Επίσημος καθορισμός εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας σε ώρες των εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12





ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

- **Σχήμα Δ5α: Επίσημος καθορισμός εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας σε ώρες των εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Το Σχήμα περιγράφει την κατάσταση εκπαιδευτικού πλήρους απασχόλησης, ο οποίος δεν ασκεί άλλοι τύπου καθήκοντα, όπως διοικητικά καθήκοντα. Οι διαφοροποιήσεις εντός χώρας αναφέρονται όπου σχετίζονται με ειδικούς παράγοντες, όπως ο γνωστικός κλάδος διδασκαλίας ή το καθεστώς απασχόλησης του εκπαιδευτικού, ή όπου υπάρχει ευελιξία σε επίπεδο σχολείου ως προς τον καθορισμό των ωρών διδασκαλίας ή διαθεσιμότητας στο σχολείο για κάθε εκπαιδευτικό. Οι μειωμένες ώρες απασχόλησης εκπαιδευτικών χωρίς πλήρη προσόντα ή με νεοαποκτηθέντα προσόντα δεν αναφέρονται στο Σχήμα, ενώ δεν αναφέρεται επίσης η ευελιξία μείωσης των ωρών εργασίας σε συνάρτηση με τα χρόνια προϋπηρεσίας ή με την ανάληψη άλλων καθηκόντων.

Το Σχήμα παρέχει πληροφορίες αποκλειστικά σε ώρες ανά εβδομάδα. Ο πραγματικός χρόνος εργασίας των εκπαιδευτικών πιθανόν να ποικίλει επίσης ανάλογα με τον ετήσιο αριθμό ημερών υπηρεσίας.

Ο **επίσημος καθορισμός** αφορά στον χρόνο εργασίας, όπως αυτός ορίζεται στις συμβάσεις εργασίας των εκπαιδευτικών, στις περιγραφές της θέσης εργασίας ή σε άλλα επίσημα έγγραφα. Ο εν λόγω καθορισμός πραγματοποιείται από τις κεντρικές αρχές, ή από τις περιφερειακές αρχές σε χώρες όπου οι τελευταίες αντιστοιχούν με την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση.

Ο **αριθμός ωρών διδασκαλίας ανά εβδομάδα** αναφέρεται στο χρόνο τον οποίο αναλώνουν οι εκπαιδευτικοί με ομάδες μαθητών για διδασκαλία, αξιολόγηση και εκπαιδευτικές δραστηριότητες εντός ή εκτός σχολικής αίθουσας. Ο αριθμός αυτός υπολογίζεται ώστε να εξαιρούνται οι χρόνοι διαλειμμάτων ή ο χρόνος με τους μαθητές όταν δεν αφορά σε εκπαιδευτικές



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

δραστηριότητες. Ο χρόνος αυτός προκύπτει πολλαπλασιάζοντας τον αριθμό μαθημάτων/περιοδών με το χρόνο διάρκειας κάθε μαθήματος και διαιρώντας το γινόμενο που προκύπτει δια του αριθμού 60. Όταν παρέχονται δυο αριθμοί, αναφέρονται σε μεταβολές που εξηγούνται στις ειδικές σημειώσεις χωρών.

Ο **αριθμός των εβδομαδιαίων ωρών διαθεσιμότητας στο σχολείο** αφορά στο διαθέσιμο χρόνο, εκτός του χρόνου διδασκαλίας, για την εκτέλεση καθηκόντων στο σχολείο ή σε άλλο χώρο όπως προβλέπεται από τον διευθυντή του σχολείου.

Οι **συνολικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας** είναι ο αριθμός των ωρών διδασκαλίας, ο αριθμός των ωρών διαθεσιμότητας στο σχολείο και ο χρόνος ο οποίος αναλώνεται σε δραστηριότητες προπαρασκευής και βαθμολόγησης οι οποίες πιθανόν να διεξάγονται εκτός σχολείου.

Έχουν γίνει εκτιμήσεις για χώρες όπου το καθεστώς ή οι συμβάσεις των εκπαιδευτικών δεν αναφέρονται στο χρόνο διδασκαλίας, στο χρόνο κατά τον οποίο θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι οι εκπαιδευτικοί στα σχολεία, και/ή στο συνολικό χρόνο εργασίας. Όπου οι υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών καθορίζονται σε ετήσια βάση, έχει υπολογιστεί ένας μέσος όρος εβδομαδιαίων ωρών εργασίας από τον απαιτούμενο χρόνο παρουσίας στο σχολείο και/ή το συνολικό χρόνο εργασίας, όπου είναι εφικτό.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο και Ρουμανία: Ο χρόνος διδασκαλίας ποικίλει ανάλογα με τα στάδια εκπαίδευσης.

Βουλγαρία, Σλοβενία, Κροατία και Νορβηγία: Ο χρόνος διδασκαλίας ποικίλει για τους εκπαιδευτικούς διαφόρων γνωστικών κλάδων.

Εσθονία: Ο ειδικός χρόνος διδασκαλίας καθορίζεται για κάθε εκπαιδευτικό από τον διευθυντή του σχολείου στη σύμβαση απασχόλησης.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Τα δεδομένα αφορούν στη συνολική κατάσταση σε επίπεδο χώρας, παρατηρούνται μικρές διαφοροποιήσεις μεταξύ Αυτονόμων Κοινοτήτων. Από το σχολικό έτος 2012/13, ο ελάχιστος χρόνος διδασκαλίας εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει οριστεί σε 20 ώρες.

Γαλλία: Στο ISCED 3 ο χρόνος διδασκαλίας μεταβάλλεται ανάλογα με το καθεστώς του εκπαιδευτικού. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι *certifiés* (πιστοποιημένοι) και προβλέπονται 18 ώρες διδασκαλίας.

Ιταλία: Ο χρόνος ο οποίος αναλώνεται στο σχολείο για άλλες δραστηριότητες είναι μόνο εν μέρει εκτιμήσιμος ποσοτικά μια που αποτελείται από ένα ελάχιστο αριθμό ωρών ετησίως για τις επίσημες σχολικές δραστηριότητες και ένα μη εκτιμήσιμο ποσοτικά χρόνο για άλλες δραστηριότητες οι οποίες χαρακτηρίζονται λειτουργικές ως προς τη διδασκαλία και προβλέπονται στις συμβάσεις εργασίας.

Κύπρος: Ο χρόνος διδασκαλίας μπορεί να ποικίλει ανάλογα με το μέγεθος του σχολείου.

Λετονία: Η διάρκεια των περιόδων διδασκαλίας στην προσχολική εκπαίδευση ορίζεται σε επίπεδο σχολείου.

Λιθουανία: Οι ώρες εργασίας που αναφέρονται είναι το μέγιστο όριο ωρών και μπορεί να μεταβάλλονται σε συνάρτηση με διάφορους παράγοντες όπως τα διάφορα γνωστικά αντικείμενα, τα διάφορα είδη εκπαιδευτικών, το μέγεθος του σχολείου, οι περίοδοι διαθεσιμότητας στο σχολείο, κλπ.

Ουγγαρία: Οι ώρες διδασκαλίας ποικίλουν ανάλογα με τη διάρκεια των μαθημάτων που καθορίζονται σε επίπεδο σχολείου. Ως επί το πλείστον, τα μαθήματα διαρκούν 45 λεπτά.

Μάλτα: Οι ώρες διδασκαλίας ποικίλουν ανάλογα με τη διάρκεια των μαθημάτων που καθορίζεται σε επίπεδο σχολείου.

Αυστρία: Οι ώρες διδασκαλίας στο ISCED 2 μεταβάλλονται ανάλογα με το είδος του σχολείου (AHS ή HS).

Πολωνία: Εκτός του χρόνου διδασκαλίας και του συνολικού χρόνου εργασίας, οι εκπαιδευτικοί είναι υποχρεωμένοι, σύμφωνα με τη νομοθεσία, να είναι διαθέσιμοι στο σχολείο για 2 επιπλέον ώρες στα ISCED 1 και 2 και μια επιπλέον ώρα στο ISCED 3.

Πορτογαλία: Για το δεύτερο κύκλο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (2 τάξεις), ο χρόνος διδασκαλίας και διαθεσιμότητας στο σχολείο είναι ίδιοι με το ISCED 2. Ο χρόνος διαθεσιμότητας ποικίλει ανάλογα με τις ανάγκες του σχολείου.

Φινλανδία: Για το ISCED 0, οι συνολικές ώρες εργασίας ισχύουν μόνο για τους εκπαιδευτικούς ημερήσιας φροντίδας, ενώ ο χρόνος διδασκαλίας και η διαθεσιμότητα ισχύουν για τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται σε σχολείο. Για τα ISCED 2 και 3, ο χρόνος διδασκαλίας και η διαθεσιμότητα στο σχολείο ποικίλουν για τους εκπαιδευτικούς διαφόρων γνωστικών κλάδων.

Σουηδία: Ο αριθμός ωρών εργασίας ανά έτος συμφωνείται κατόπιν διαπραγματεύσεων με τις ενώσεις εργοδοτών και τα συνδικαλιστικά όργανα. Οι 40 ώρες εβδομαδιαίως βασίζονται σε μέσο όρο 8 ωρών ημερησίως.

Τουρκία: Το σχήμα αναφέρεται σε υποχρεωτικές ώρες διδασκαλίας. Οι συνολικές ώρες εργασίας δεν είναι διαθέσιμες.

Νορβηγία: Ο εβδομαδιαίος φόρτος εργασίας εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης δεν εξειδικεύεται στην κεντρική σύμβαση εργασίας για τα ISCED 1-3. Προβλέπονται αποκλίσεις/συμβάσεις σε τοπικό επίπεδο. Οι αναφερόμενοι αριθμοί αφορούν σε μέσους όρους κατ' εκτίμησης.

Σε περίπτωση το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών, ο χρόνος διαθεσιμότητας των εκπαιδευτικών στο σχολείο κάθε εβδομάδα είναι, επίσης, καθορισμένος και δεν υπερβαίνει σε γενικές γραμμές τις 30 ώρες, με εξαίρεση την Πορτογαλία, τη Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) και τη Νορβηγία. Στην Κύπρο, αυτό αφορά μόνο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην Ισλανδία αποκλειστικά την προσχολική εκπαίδευση.

Σε πολλές χώρες, ο συνολικός αριθμός ωρών εργασίας και διαθεσιμότητας των εκπαιδευτικών στα σχολεία δεν υποδηλώνει σημαντικές διαφορές στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης.

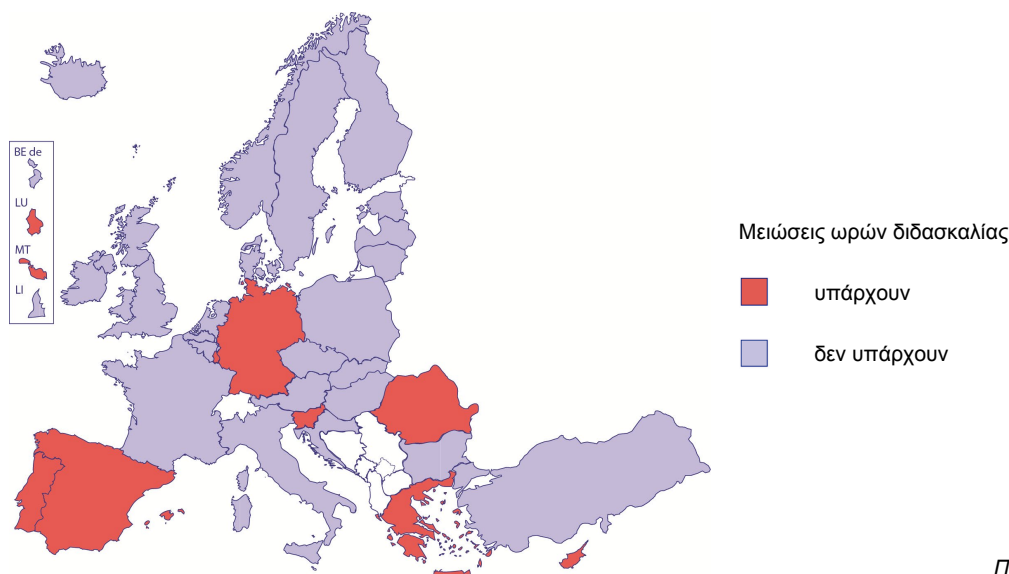
Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΤΕΛΟΣ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΝ ΕΊΝΑΙ ΠΟΛΥ ΔΙΑΔΕΔΟΜΕΝΗ

Οι ώρες εργασίας μπορεί να ποικίλουν, επίσης, ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας ή την ηλικία των εκπαιδευτικών. Εν τούτοις, η πρακτική αυτή δεν είναι ευρέως διαδεδομένη στη Ευρώπη. Μόνον εννέα χώρες μειώνουν τον φόρτο εργασίας των εκπαιδευτικών ανάλογα με την προϋπηρεσία τους και/ή την ηλικία τους. Στη Γερμανία, οι εκπαιδευτικοί κάποιας ηλικίας μπορούν να επωφελούνται από μείωση των ωρών εργασίας τους. Οι



κανονισμοί στα διάφορα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) ποικίλουν, αλλά τις περισσότερες περιπτώσεις, στους εκπαιδευτικούς, από την ηλικία των 55 ετών μειώνεται κατά ένα μάθημα εβδομαδιαίως ο φόρτος εργασίας και από τη συμπλήρωση των 60 ετών η μείωση αφορά σε δυο μαθήματα εβδομαδιαίως. Σε άλλα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) όμως, η μείωση ξεκινά στην ηλικία των 58 ετών ή των 60 ετών και παραμένει ίδια μέχρι τη συνταξιοδότησή τους. Παρόμοια είναι η κατάσταση και στην Πορτογαλία, όπου οι ώρες διδασκαλίας μειώνονται από την ηλικία των 50 ετών. Στις υπόλοιπες χώρες, οι μειώσεις συνδέονται με το χρόνο προϋπηρεσίας. Οι κανονισμοί περί μειώσεων του χρόνου εργασίας αφορούν πάντα σε ώρες διδασκαλίας.

- **Σχήμα Δ5β: Μειώσεις των ωρών διδασκαλίας σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία για εκπαιδευτικούς προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

ΟΙ ΕΛΑΧΙΣΤΟΙ ΝΟΜΙΜΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΊΝΑΙ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΟΙ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΚΕΦΑΛΗΝ ΑΕΠ ΣΤΗΝ ΠΛΕΙΟΝΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ

Για τη σύγκριση της δημοσιονομικής δαπάνης των αρμοδίων αρχών για τις αμοιβές των εκπαιδευτικών, ένας από τους πλέον συνήθεις δείκτες είναι η σχέση αναλογίας των μέγιστων και των ελάχιστων νόμιμων μισθών με το κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ), δείκτη του βιοτικού επιπέδου του πληθυσμού μιας χώρας. Ο νόμιμος μισθός των εκπαιδευτικών τοποθετείται συνήθως σε μια μισθολογική κλίμακα, στην οποία προβλέπονται κάποια επίπεδα ή βαθμοί. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν, συνεπώς, να κινούνται από ένα χαμηλότερο σε ένα υψηλότερο επίπεδο, σύμφωνα με ένα σύνολο κριτηρίων, όπως η προϋπηρεσία, η ικανότητα, τα περαιτέρω επαγγελματικά προσόντα, κλπ. Πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι ο βασικός νόμιμος μισθός δεν περιλαμβάνει επιδόματα και παροχές, τα οποία μπορεί να αποτελούν σημαντικό ποσοστό του μισθού του εκπαιδευτικού σε ορισμένες χώρες.

Σε πολλές περιπτώσεις, ο ελάχιστος και ο μέγιστος ετήσιος βασικός μισθός των εκπαιδευτικών, ως αναλογία του κατά κεφαλήν ΑΕΠ, είναι ταυτόσημος στην πρωτοβάθμια και στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σχετικά υψηλότερος αυτού στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στις περισσότερες χώρες, οι ελάχιστοι βασικοί μισθοί πρωτοβάθμιας και γενικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι χαμηλότεροι του κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Οι χαμηλότερες τιμές σημειώνονται στη Λετονία, στη Ρουμανία και στη Σλοβακία όπου ο ελάχιστος μισθός εκπαιδευτικού πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιστοιχεί σε ποσοστό μικρότερο του 50% του εθνικού κατά κεφαλήν ΑΕΠ.

Από την άλλη πλευρά, η υψηλότερη σχετική αναλογία μεταξύ των ελάχιστων μισθών των εκπαιδευτικών και του κατά κεφαλήν ΑΕΠ εμφανίζονται στη Γερμανία (141%), στην Ισπανία (136%), στην Πορτογαλία (133%) και στην Τουρκία (150%).

Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι ελάχιστοι νόμιμοι μισθοί των εκπαιδευτικών αποτελούν στις περισσότερες χώρες ποσοστό σχεδόν 90% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Οι χώρες στις οποίες οι ελάχιστοι μισθοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι σχετικά χαμηλοί, παρουσιάζουν επίσης τους χαμηλότερους νόμιμους μισθούς στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι γενικά υψηλότεροι από εκείνους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι

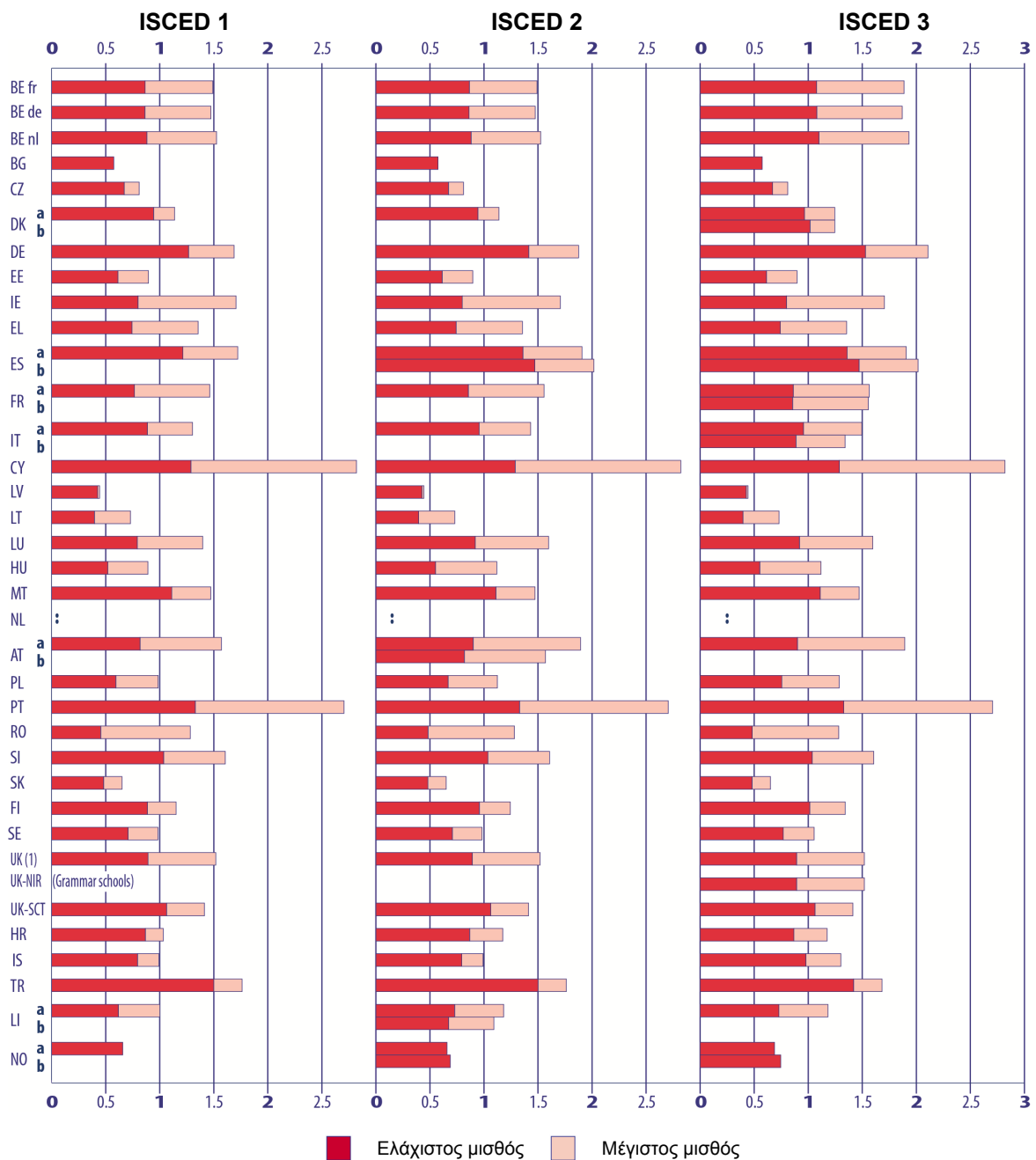


ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

υψηλότεροι μέγιστοι μισθοί σε σύγκριση με τον κατά κεφαλήν εισόδημα εμφανίζονται στην Κύπρο (282%), στην Πορτογαλία (271%) και στη Γερμανία (211%), αλλά στην Πορτογαλία ένας εκπαιδευτικός χρειάζεται περισσότερα από 30 χρόνια για να λάβει τον εν λόγω μέγιστο μισθό (Σχήμα Δ7). Αντίθετα, στη Τσεχία, στην Εσθονία, στη Λετονία, στη Λιθουανία και στη Σλοβακία, ακόμα και οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί και στα τρία εκπαιδευτικά επίπεδα υπολείπονται ακόμα του κατά κεφαλήν ΑΕΠ.

Σε χώρες όπου κατά τα τελευταία λίγα χρόνια το ΑΕΠ έχει μειωθεί εξαιτίας της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης, ενώ παρέμειναν αμετάβλητοι ή υπέστησαν ελάχιστον μειώσεις κατά το 2012 οι νόμιμοι μισθοί, παρατηρείται θετική εξέλιξη του συγκεκριμένου δείκτη, αλλά η αληθινή αγοραστική αξία των εκπαιδευτικών αυτών των χωρών συνέχισε την καθοδική της πορεία.

● Σχήμα Δ6: Ελάχιστοι και μέγιστοι μεικτοί νόμιμοι μισθοί πλήρως καταρτισμένων εκπαιδευτικών πλήρους απασχόλησης σε δημόσια σχολεία ως ποσοστό του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR



Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο **βασικός μεικτός ετήσιος νόμιμος μισθός** είναι το ποσόν που καταβάλλεται από τον εργοδότη σε ένα έτος, όπου συμπεριλαμβάνονται οι γενικές αυξήσεις στα μισθολογικά κλιμάκια, ο 13^{ος} μισθός, και το επίδομα αδειάς (όπου προβλέπεται), με εξαίρεση των εισφορών των εργοδοτών για την κοινωνική ασφάλιση και τη συνταξιοδότηση. Ο μισθός αυτός δεν περιλαμβάνει άλλα επιδόματα ή οικονομικές παροχές. Ο **ελάχιστος μισθός** είναι ο βασικός μεικτός μισθός των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις και στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Ο **μέγιστος μισθός** είναι ο βασικός μεικτός μισθός των εκπαιδευτικών και των διευθυντών σχολείων υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις και μετά από κάποια χρόνια προϋπηρεσίας. Ο μέγιστος μισθός περιλαμβάνει μόνο τις αυξήσεις τις σχετικές με τη διάρκεια υπηρεσίας και/ή την ηλικία.

Οι τιμές που αναφέρονται στο διάγραμμα λαμβάνονται αποκαθιστώντας ένα συσχετισμό μεταξύ ελάχιστου και μέγιστου ετήσιου νόμιμου μεικτού βασικού μισθού σε εθνικό νόμισμα και κατά κεφαλήν ΑΕΠ (στις τρέχουσες τιμές εθνικού νομίσματος) στην εκάστοτε χώρα. Το ημερολογιακό έτος αναφοράς για το κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι το 2011 (για τις Βουλγαρία, Πολωνία και Ρουμανία, το κατά κεφαλήν ΑΕΠ αφορά στο 2010). Η περίοδος αναφοράς για τους μισθούς είναι το σχολικό έτος 2011/12 ή το ημερολογιακό έτος 2011.

Συμβουλευτείτε τα δεδομένα σε εθνικά νομίσματα και σε Ευρώ, όπως επίσης και τα εθνικά έτη αναφοράς και τις λεπτομέρειες για τα εκπαιδευτικά επίπεδα στα δελτία Εθνικών Δεδομένων στην έκδοση *Μισθοί και Επίδομα Εκπαιδευτικών και Διευθυντών Σχολείων στην Ευρώπη 2011/12*, διαθέσιμη στο: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/tools/salaries.pdf>

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο: Λαμβάνεται υπόψη το Εθνικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ (αντί του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε κάθε Κοινότητα).

Βουλγαρία: Τα καταστατικά των εκπαιδευτικών ορίζουν μόνο τον ελάχιστο βασικό νόμιμο μισθό, αλλά όχι τον μέγιστο. Οι τιμές που αναφέρονται αφορούν σε νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς χωρίς προϋπηρεσία.

Τσεχία: Οι νόμιμοι μισθοί βασίζονται στις μισθολογικές κλίμακες 11-12 για το ISCED 1-3.

Δανία: Στο ISCED 3, (α) Εκπαιδευτικοί γενικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (β) Εκπαιδευτικοί επαγγελματικής ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Γερμανία: Δεδομένα σχολικού έτους 2010/11. Τα διάφορα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) είναι υπεύθυνα για τον καθορισμό των βασικών νόμιμων μισθών. Δεδομένου του πολύπλοκου χαρακτήρα και της ποικιλομορφίας περιστάσεων, οι τιμές νομίμων μισθών αποτελούν σταθμισμένο μέσο όρο των διαθέσιμων σε επίπεδο *Länder* δεδομένων για τους δημοσίους υπαλλήλους και περιλαμβάνουν τα επιδόματα.

Ισπανία: Τα συνολικά ποσά αντιστοιχούν σε μέσους όρους μισθών στη δημόσια εκπαίδευση, υπολογιζόμενους ως σταθμισμένους μέσους όρους των μισθών στις διάφορες Αυτόνομες Κοινότητες. (α) Δεδομένα γενικών εκπαιδευτικών (β) δεδομένα ISCED 2-3 για *Catedráticos*.

Γαλλία: Στο ISCED 1, οι ελάχιστοι και μέγιστοι μισθοί αναφέρονται στον νόμιμο μισθό ενός *Professeur des écoles* και περιλαμβάνουν επίδομα καταλύματος. Στο ISCED 2 ή στο ISCED 3, οι ελάχιστοι και μέγιστοι μισθοί αναφέρονται στον νόμιμο μισθό ενός *Professeur certifié* και περιλαμβάνουν bonus εκπαίδευσης και bonus για έξτρα χρόνο διδασκαλίας.

Ιταλία: (α) Δεδομένα για εκπαιδευτικούς που έχουν λάβει *Laurea/Master* (β) Δεδομένα για εκπαιδευτικούς που έχουν ολοκληρώσει μη πανεπιστημιακές σπουδές.

Αυστρία: Στο ISCED 2, (α) Μισθολογικά δεδομένα για εκπαιδευτικούς *Allgemeinbildende Höhere Schule* (β) Μισθολογικά δεδομένα για εκπαιδευτικούς *Hauptschule*

Φινλανδία: Το ποσόν μέγιστων μισθών μπορεί να διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό ανάλογα με την προϋπηρεσία και τις προσωπικές προσαυξήσεις. Οι πληροφορίες παρέχουν εκτίμηση του ετήσιου βασικού μεικτού μέγιστου μισθού.

Σουηδία: Δεν υπάρχει μισθολογική κλίμακα. Οι μισθοί καθορίζονται στη βάση ατομικών συμφωνιών μεταξύ εκπαιδευτικών και εργοδοτών. Τα αναφερόμενα δεδομένα ελαχίστων και μέγιστων μισθών αναφέρονται αντίστοιχα στο 10^ο και στο 90^ο εκατοστημόριο.

Λιχτενστάιν: Χρησιμοποιείται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Ελβετίας. Στο ISCED 2 (α) Μισθολογικά δεδομένα εκπαιδευτικών *Gymnasium* (β) Μισθολογικά δεδομένα εκπαιδευτικών *Oberschule/Realschule*

Νορβηγία: Στο ISCED 2, (α) Εκπαιδευτικοί με αρχική εκπαίδευση 4 ετών (β) Εκπαιδευτικοί με 5 έτη αρχικής εκπαίδευσης. Στο ISCED 3 (α) Εκπαιδευτικοί με 5 έτη αρχικής εκπαίδευσης (β) Εκπαιδευτικοί με 6 έτη αρχικής εκπαίδευσης.

Η ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΥΞΗΣΗ ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΥΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΓΙΑ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΤΟΝ ΜΕΓΙΣΤΟ ΜΙΣΘΟ

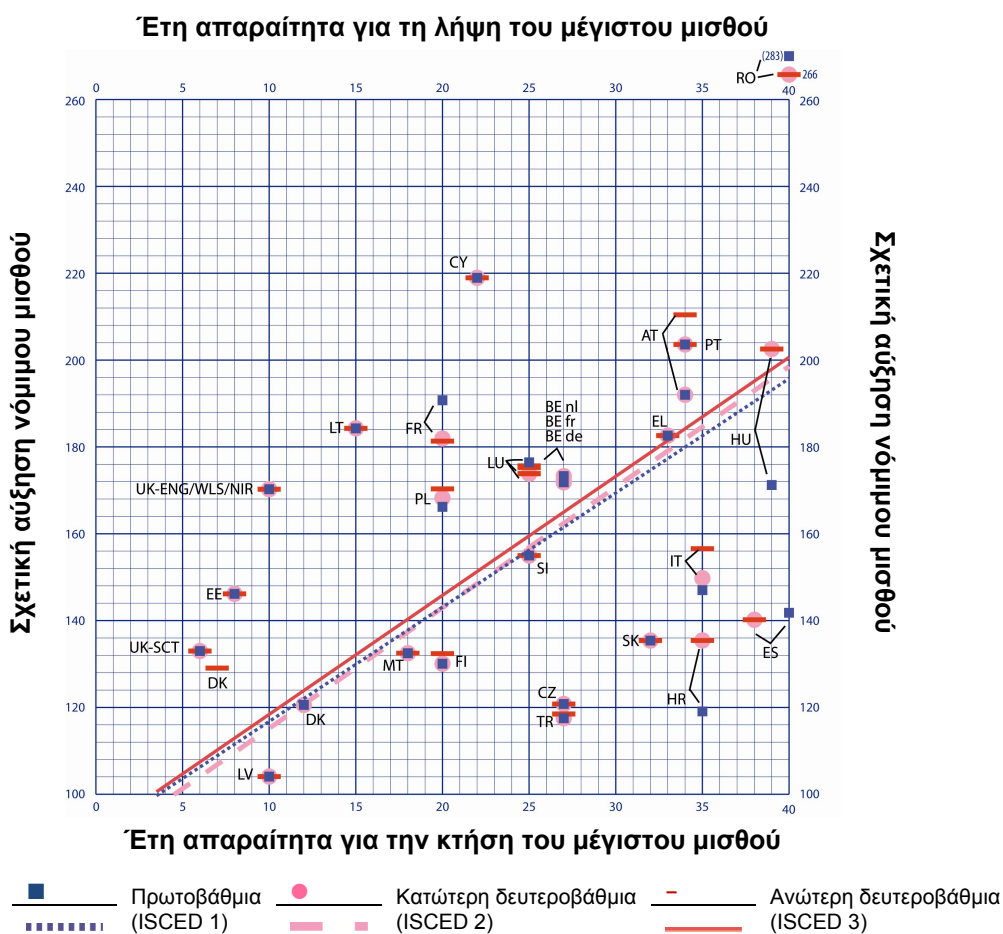
Η σχέση μεταξύ ελάχιστων και μέγιστων ετήσιων μεικτών νόμιμων μισθών αποτελεί σαφή ένδειξη των μακροπρόθεσμων προοπτικών των εκπαιδευτικών ως προς τις μισθολογικές αυξήσεις τις οποίες μπορούν εύλογα να αναμένουν κατά τη σταδιοδρομία τους, λαμβανομένης αποκλειστικά και μόνο υπόψη της προϋπηρεσίας τους. Ο δείκτης αφορά στην ανάλυση της διαφοράς μεταξύ ελάχιστων και μέγιστων μισθών και του αριθμού των ετών που απαιτούνται για να λαμβάνουν τον εν λόγω μέγιστο μισθό, χωρίς να συγκρίνονται οι απόλυτες τιμές των μισθών των εκπαιδευτικών.

Οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί εκφραζόμενοι σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ) EUR είναι γενικά δυο φορές υψηλότεροι των μέγιστων μισθών για τους νεοεισερχόμενους στο επάγγελμα. Οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στις Τσεχία, Δανία, Λετονία και Τουρκία μπορεί να λαμβάνουν κατά τη διάρκεια όλης της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας αυξήσεις σε ποσοστό μόνο γύρω στο 20%. Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ωστόσο, οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί στην Κύπρο, στην Ουγγαρία, στην Αυστρία, στην Πορτογαλία και στη Ρουμανία είναι υπερδιπλάσιοι σε σύγκριση με τους μισθούς κατά την αρχή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών. Το γεγονός αυτό, από κοινού με τη συχνότητα των



μισθολογικών αυξήσεων, μπορεί να εξηγήσει το γιατί η διδασκαλία μπορεί να είναι περισσότερο ελκυστική σε διάφορα στάδια μιας επαγγελματικής σταδιοδρομίας, σε σύγκριση με άλλα. Είναι σαφές ότι οι εκπαιδευτικοί των οποίων οι μισθοί αυξάνονται σημαντικά κατά τη διάρκεια ολόκληρης της σταδιοδρομίας τους, θα παρουσιάζουν και μικρότερες τάσεις εγκατάλειψης του επαγγέλματος, σε σύγκριση με άλλους εκπαιδευτικούς, των οποίων οι μισθοί δεν αυξάνονται πέρα από τα πρώτα χρόνια υπηρεσίας. Ο παράγων αυτός εν τούτοις, θα πρέπει να συνεκτιμάται με τον μέσο όρο των ετών που απαιτούνται για την κτήση του μέγιστου νομίμου μισθού.

- **Σχήμα Δ7: Σχέση μεταξύ σχετικής μισθολογικής αύξησης του νόμιμου μισθού εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας, κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), και των ετών που απαιτούνται για τη λήψη του μέγιστου μισθού, 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη.

Επεξηγηματικό σημείωμα

Το σχήμα εμφανίζει τη σχετική αύξηση του νόμιμου μισθού υπολογιζόμενου ως διαφορά μεταξύ των μέγιστων και των ελάχιστων τιμών και του αριθμού των ετών που απαιτούνται για τη λήψη του εν λόγω μέγιστου μισθού. Στο σχήμα αναφέρονται αποκλειστικά οι χώρες που διαθέτουν αμφότερα τα συστήματα ελάχιστου και μέγιστου νόμιμου μισθού και τα διαθέσιμα δεδομένα για τα έτη προϋπηρεσίας τα οποία οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμπληρώσουν προκειμένου να λάβουν τον μέγιστο μισθό. Οι γραμμές τάσεων λαμβάνονται ως μη σταθμισμένη γραμμική παλινδρόμηση μεταξύ των δυο πακέτων δεδομένων.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βουλγαρία: Το καθεστώς απασχόλησης των εκπαιδευτικών καθορίζει μόνο τον ελάχιστο νόμιμο βασικό μισθό, αλλά όχι τον μέγιστο.

Γερμανία: Τα διάφορα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) είναι αρμόδια για τον καθορισμό των νόμιμων μισθών. Λαμβάνοντας υπόψη τον πολύπλοκο χαρακτήρα και την ποικιλία των περιστάσεων, δεν υπάρχουν δεδομένα για τον μέσο όρο των ετών προϋπηρεσίας που χρειάζονται για την κτήση του μέγιστου νόμιμου μισθού.

Γερμανία, Ιρλανδία, Λιχτενστάιν και Νορβηγία: Δεν υπάρχουν δεδομένα διαθέσιμα για τον μέσο όρο των ετών προϋπηρεσίας που χρειάζονται για την κτήση του μέγιστου νόμιμου μισθού.



Ισπανία: Τα συνολικά ποσά αντιστοιχούν σε μέσους όρους μισθών στη δημόσια εκπαίδευση, υπολογιζόμενους ως σταθμισμένους μέσους όρους των μισθών στις διάφορες Αυτόνομες Κοινότητες. Αναφέρονται μόνο δεδομένα γενικών εκπαιδευτικών.

Γαλλία: Στο ISCED 1, οι ελάχιστοι και μέγιστοι μισθοί αναφέρονται στον νόμιμο μισθό ενός *Professeur des écoles* και περιλαμβάνουν επίδομα καταλύματος. Στο ISCED 2 ή στο ISCED 3, οι ελάχιστοι και μέγιστοι μισθοί αναφέρονται στον νόμιμο μισθό ενός *Professeur certifié* και περιλαμβάνουν μπόνους εποπτείας και μπόνους για έξτρα χρόνο διδασκαλίας.

Ιταλία: Δεδομένα εκπαιδευτικών οι οποίοι έχουν λάβει *Laurea/Master*.

Ολλανδία: Μη διαθέσιμα δεδομένα

Αυστρία: Στο ISCED 2, μισθολογικά δεδομένα εκπαιδευτικών *Hauptschule*

Φινλανδία: Το ποσόν μέγιστων μισθών μπορεί να διαφοροποιείται σε σημαντικό βαθμό, ανάλογα με την προϋπηρεσία και τις προσωπικές προσαυξήσεις. Οι πληροφορίες παρέχουν εκτίμηση του ετήσιου βασικού μεικτού μέγιστου μισθού.

Σουηδία: Δεν υπάρχει μισθολογική κλίμακα. Οι μισθοί των μεμονωμένων εκπαιδευτικών καθορίζονται στη βάση ατομικών συμφωνιών μεταξύ εκπαιδευτικών και εργοδοτών και δεν συνδέονται με τον αριθμό των ετών προϋπηρεσίας. Έτσι λοιπόν, η Σουηδία δεν αναφέρεται στο σχήμα.

Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, ο μέσος όρος των απαιτούμενων ετών προϋπηρεσίας ενός εκπαιδευτικού αναφοράς για τη λήψη του μέγιστου βασικού νόμιμου μισθού κυμαίνεται μεταξύ 15 και 25 ετών. Εν τούτοις, στην Ισπανία, στην Ιταλία, στην Ουγγαρία, στην Αυστρία, στην Πορτογαλία και στη Ρουμανία, χρειάζονται 34 ή και περισσότερα χρόνια για τη λήψη του ως άνω μισθού. Από την άλλη πλευρά, στη Δανία, στην Εσθονία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, εκπαιδευτικός με 10ετή επαγγελματική εμπειρία μπορεί ήδη να βρίσκεται ήδη στη μέγιστη μισθολογική κλίμακα.

Και στα τρία εκπαιδευτικά επίπεδα, υπάρχει ένας θετικός συσχετισμός που μπορεί να αποκαθίσταται μεταξύ του ελάχιστου και του μέγιστου νόμιμου μισθού και του αριθμού των ετών προϋπηρεσίας για να φθάσει ένας εκπαιδευτικός στο συγκεκριμένο μισθολογικό επίπεδο. Μια ισχυρή τέτοια συσχέτιση παρατηρείται στην Ουγγαρία, στην Αυστρία, στην Πορτογαλία και στη Ρουμανία, τις τέσσερις χώρες με τη μεγαλύτερη διαφορά μεταξύ μέγιστων και ελαχίστων μισθών και τα περισσότερα απαιτούμενα έτη προϋπηρεσίας για το εν λόγω μισθολογικό επίπεδο. Η ίδια ισχυρή σχέση ισχύει, επίσης, για την Δανία, την Εσθονία, την Λετονία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) όπου με λιγότερα από 13 χρόνια προϋπηρεσίας οι εκπαιδευτικοί μπορούν ήδη να λαμβάνουν τον μέγιστο νόμιμο μισθό, ο οποίος είναι μόνο κατά περίπου 30% ανώτερος του ελαχίστου.

Υπάρχουν ωστόσο μερικές χώρες στις οποίες δεν ακολουθείται η συγκεκριμένη τάση. Για παράδειγμα, στη Λιθουανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), ο μέγιστος νόμιμος μισθός είναι υψηλότερος κατά 70% έως 90% του ελάχιστου μισθού και οι εκπαιδευτικοί μπορούν να φθάσουν στον εν λόγω μέγιστο μισθό μόνο μετά από 10 έως 15 χρόνια προϋπηρεσίας. Αντιθέτως, στη Τσεχία (μετά από πρόσφατη μεταρρύθμιση με στόχο την αύξηση του ελάχιστου μισθού), στην Ισπανία, στην Ιταλία, στη Σλοβακία και στην Τουρκία, ο μέγιστος μισθός είναι υψηλότερος μόνο κατά 50% σε σύγκριση με τους μισθούς των νεοεισερχομένων στο επάγγελμα, αλλά οι εκπαιδευτικοί μπορούν να λαμβάνουν τον μέγιστο μισθό μετά από 25 έως 35 χρόνια προϋπηρεσίας. Τέλος, στη Γαλλία και στην Κύπρο, οι μέγιστοι μισθοί των εκπαιδευτικών είναι σχεδόν διπλάσιοι ή υπερδιπλάσιοι σε σύγκριση με εκείνους των νεοεισερχόμενων στο επάγγελμα εκπαιδευτικών και χρειάζονται περίπου 20 χρόνια για να φθάσουν σε αυτό το μισθολογικό επίπεδο.

ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ, ΟΙ ΑΝΩΤΑΤΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΊΝΑΙ ΕΚΕΙΝΕΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΒΑΣΙΚΟΥΣ ΝΟΜΙΜΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ

Σε γενικές γραμμές, οι ανώτατες αρχές για την εκπαίδευση λαμβάνουν τις αποφάσεις σχετικά με το συνολικό ύψος των δημόσιων δαπανών σε κάθε κατηγορία πόρων που δεσμεύεται για τα δημόσια σχολεία υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Σε μερικές χώρες όμως, οι δημόσιες αρχές αποφασίζουν μόνο για το συνολικό ύψος του σχολικού προϋπολογισμού, ενώ οι αποφάσεις οι σχετικές με ειδικές κατηγορίες πόρων λαμβάνονται σε επίπεδο σχολείου. Ανάλογα με την επιλεγείσα μέθοδο κατανομής, τα προς διάθεση ποσά στις συγκεκριμένες κατηγορίες κονδυλίων είτε καθορίζονται ως εφάπαξ ποσά τα οποία διανέμονται με βέλτιστο τρόπο μεταξύ των σχολικών μονάδων, είτε ο ορισμός πραγματοποιείται με βάση συγκεκριμένη μεθοδολογία κατανομής, η οποία, για κάθε σχολείο, παρέχει το συνολικό ποσόν απαιτούμενης χρηματοδότησης⁽⁴⁾.

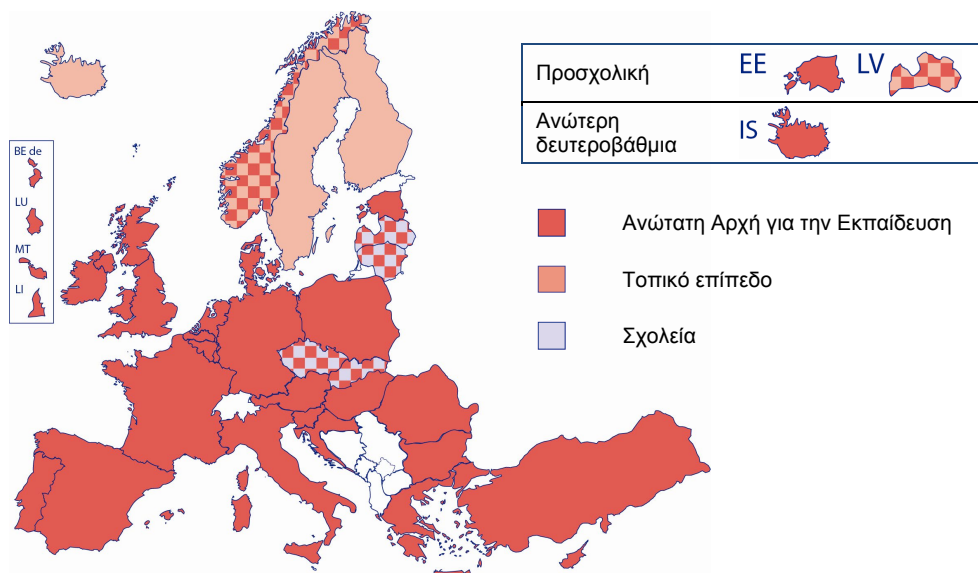
Οι αποφάσεις για το ύψος του μεικτού βασικού νόμιμου μισθού των εκπαιδευτικών λαμβάνονται σε επίπεδο ανώτατης αρχής για την εκπαίδευση σχεδόν σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Στη Γερμανία, οι περιφερειακές κυβερνήσεις των Ομόσπονδων Κρατιδίων (*Länder*) έχουν την ευθύνη των αποφάσεων για τους μισθούς

⁽⁴⁾ Βλ. EACEA/Eurydice, 2012b. *Αριθμοί Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρώπη 2012, Σχήμα Δ8.*



των εκπαιδευτικών και στην Ισπανία, οι μισθοί των εκπαιδευτικών του δημοσίου αποφασίζονται εν μέρει από τις κεντρικές αρχές (βασικός μισθός και προσαυξήσεις σχετικές με την προϋπηρεσία και με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού) και εν μέρει από τις Αυτόνομες Κοινοότητες (προσαυξήσεις σχετικές με το εκπαιδευτικό επίπεδο διδασκαλίας των εκπαιδευτικών και την ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση).

- **Σχήμα Δ8: Επίπεδα λήψης αποφάσεων καθορισμού του βασικού νόμιμου μισθού εκπαιδευτικών στον δημόσιο τομέα από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Η **ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση** στις περισσότερες χώρες είναι η κεντρική κυβέρνηση. Σε τέσσερις περιπτώσεις όμως, η λήψη αποφάσεων πραγματοποιείται σε άλλο επίπεδο εξουσίας και συγκεκριμένα από τις κυβερνήσεις των Κοινοτήτων του Βελγίου, τα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) στη Γερμανία, τις κυβερνήσεις των Αυτόνομων Κοινοτήτων, σε συνδυασμό με την κεντρική κυβέρνηση στην Ισπανία και τα υπουργεία παιδείας στην Αγγλία, Ουαλία, Βόρεια Ιρλανδία και Σκωτία για το Ηνωμένο Βασίλειο.

Στη Φινλανδία, στη Σουηδία και στη Νορβηγία, οι βασικές απολαβές των εκπαιδευτικών καθορίζονται κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών αρχών και των συνδικαλιστικών οργάνων και συνεπώς δεν υπάρχουν νομοθετικά θεσπισμένες αμοιβές υπό τη στενή έννοια του όρου. Στη Φινλανδία, οι μισθοί των εκπαιδευτικών συμφωνούνται σε εθνικό επίπεδο ως τμήμα των συλλογικών συμβάσεων των δημοσίων και των δημοτικών υπαλλήλων του τομέα της εκπαίδευσης. Οι συμφωνίες αυτές συνάπτονται ανά χρονικά διαστήματα 1-3 ετών μεταξύ των συνδικαλιστικών οργάνων των επαγγελματιών της εκπαίδευσης και των τοπικών αρχών-εργοδοτών. Στη Νορβηγία, τα ελάχιστα ημερομίσθια των εκπαιδευτικών συμφωνούνται σε κεντρικό επίπεδο αλλά οι δήμοι έχουν τη δυνατότητα παροχής αυξήσεων των ελάχιστων ημερομισθίων με απευθείας διαπραγματεύσεις. Στη Σουηδία επίσης, οι μισθοί των εκπαιδευτικών καθορίζονται με βάση τις επιδόσεις και οι διαπραγματεύσεις σε κεντρικό και/ή τοπικό επίπεδο αποτελούν πλαίσιο εντός του οποίου διεξάγονται σε εξατομικευμένη βάση οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις για τους εκπαιδευτικούς.

Στη Τσεχία, στη Λετονία, στη Λιθουανία και στη Σλοβακία, η ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση καταρτίζει μια εθνική μισθολογική κλίμακα για τους υπαλλήλους του δημοσίου και κατόπιν αυτού οι διευθυντές των σχολείων αναλαμβάνουν την ευθύνη της απόφασης για τους μισθούς των εκπαιδευτικών, λαμβάνοντας υπόψη τη δέουσα μισθολογική κατηγορία, τον μηνιαίο μισθό και τον φόρτο εργασίας των μεμονωμένων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της ορισθείσας εθνικής κλίμακας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι ως άνω αποφάσεις που λαμβάνονται σε επίπεδο σχολικής μονάδας πρέπει να κοινοποιούνται στον φορέα που είναι υπεύθυνος για το εκπαιδευτικό ίδρυμα (συνήθως στον δήμο ή στο Υπουργείο Παιδείας). Στην Εσθονία προβλέπεται ένα ανάλογο σύστημα: η κεντρική κυβέρνηση, οι τοπικές αρχές και οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των εγκεκριμένων συνδικαλιστικών ενώσεων συμφωνούν για τον ελάχιστο μισθό των δημοτικών εκπαιδευτικών σε συνάρτηση με τους διάφορους βαθμούς εργασιακής κατάταξης, αλλά, εφόσον δεν υπάρξει συμφωνία, η τελική απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού ανήκει στην κυβέρνηση.



ΟΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΤΟΥΣ ΜΕΓΙΣΤΟΥΣ ΝΟΜΙΜΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

Οι νόμιμοι μισθοί αποτελούν απλώς ένδειξη των πραγματικών απολαβών των εκπαιδευτικών. Στα διάφορα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα προβλέπεται επίσης ένα ευρύ φάσμα συμπληρωματικών επιδομάτων, όπως και άλλες οικονομικές παροχές (για όλες τις πληροφορίες τις σχετικές με τις χώρες οι οποίες μειώνουν ή 'παγώνουν' τους μισθούς των εκπαιδευτικών λόγω δημοσιονομικών περιορισμών, συμβουλευτείτε την πρόσφατη έκθεση για τις επιπτώσεις της κρίσης) ⁽⁵⁾.

Για πολλές από τις χώρες που αναλύθηκαν, παρατίθενται αποκλειστικά και μόνο τα στοιχεία του μέσου όρου των πραγματικών μισθών για όλους από κοινού τους εκπαιδευτικούς και συνεπώς δεν είναι δυνατές οι συγκρίσεις μεταξύ επιπέδων εκπαίδευσης, αλλά παρά ταύτα, τα εν λόγω δεδομένα παρέχουν μια ακριβέστερη εικόνα των απολαβών των εκπαιδευτικών. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες παρέχονται λεπτομέρειες ανά επίπεδο εκπαίδευσης, οι πραγματικοί μισθοί των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι χαμηλότεροι εκείνων της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ακολουθώντας την ίδια τάση και τις νομοθετικά θεσπισμένες μισθολογικές κλίμακες.

Οι υψηλότεροι μισθοί σε επίπεδο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ή σε όλα από κοινού τα επίπεδα εκπαίδευσης) εμφανίζονται στο Λουξεμβούργο (ΜΑΔ EUR 86 745 ετησίως), στη Δανία (ΜΑΔ EUR 56 336 ετησίως) και στην Αυστρία (ΜΑΔ EUR 52 308 ετησίως).

Ως γενική τάση, οι πραγματικοί μισθοί των εκπαιδευτικών σε πολλές από τις χώρες με διαθέσιμα δεδομένα, προσεγγίζουν το μέγιστο νόμιμο μισθό. Το γεγονός αυτό εξηγείται εν μέρει από το σχετικά μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών στις ομάδες μεγαλύτερης ηλικίας. Στη Τσεχία, στη Δανία, στη Λετονία, στη Λιθουανία, στην Πολωνία, στη Σλοβακία, στη Φινλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία και Ουαλία), οι πραγματικοί μισθοί των εκπαιδευτικών είναι ακόμα και υψηλότεροι του νόμιμου μέγιστου μισθού, κυρίως λόγω της ευρύτητας του φάσματος επιδομάτων τα οποία εισπράττουν οι εκπαιδευτικοί. Από την άλλη πλευρά, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο και στην Πορτογαλία, οι πραγματικοί μισθοί των εκπαιδευτικών βρίσκονται στο μέσον της νομοθετικά θεσπισμένης μισθολογικής κλίμακας. Αυτό μπορεί εν μέρει να εξηγείται λόγω της σχετικά μακράς επαγγελματικής εμπειρίας (μεταξύ 25 και 34 ετών) της απαιτούμενης για την επίτευξη της μέγιστης μισθολογικής κλίμακας και στην περίπτωση του Λουξεμβούργου και της Πορτογαλίας από το γεγονός ότι ποσοστό σχεδόν 50% των εκπαιδευτικών είναι ηλικίας κάτω των 40 ετών. Αυτό ωστόσο δεν ισχύει για την Ιταλία, όπου οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 50 ετών (Σχήμα Δ13).

Επεξηγηματικό σημείωμα (Σχήμα Δ9)

Ο μέσος πραγματικός ετήσιος μισθός που περιγράφεται εδώ είναι ο μεικτός ετήσιος μισθός όλων των εκπαιδευτικών/διευθυντών σχολείων, στον οποίο περιλαμβάνεται ο βασικός μεικτός νόμιμος μισθός και επιπλέον όλα τα επιδόματα, τα μπόνους και οι οικονομικές παροχές, διηρημένα δια του συνολικού αριθμού εκπαιδευτικών στο εκάστοτε επίπεδο εκπαίδευσης. Ανάλογα με τη χώρα, συνυπολογίζονται περισσότερα του ενός επίπεδα εκπαίδευσης ή συγχωνεύονται διάφορες κατηγορίες, αλλά στο σχήμα εμφανίζονται οι μέσοι μισθοί για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης.

Τα δεδομένα προέρχονται από τα πλέον πρόσφατα εθνικά διοικητικά μητρώα, στατιστικές βάσεις δεδομένων, αντιπροσωπευτικές δειγματοληπτικές έρευνες ή άλλες αντιπροσωπευτικές πηγές. Συμβουλευτείτε τα εθνικά έτη αναφοράς και λεπτομέρειες για τα επίπεδα εκπαίδευσης στα Εθνικά φύλλα δεδομένων της δημοσίευσης *Μισθοί και Επιδόματα Εκπαιδευτικών και Διευθυντών Σχολείων στην Ευρώπη 2011/12* διαθέσιμης στο <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/tools/salaries.pdf>

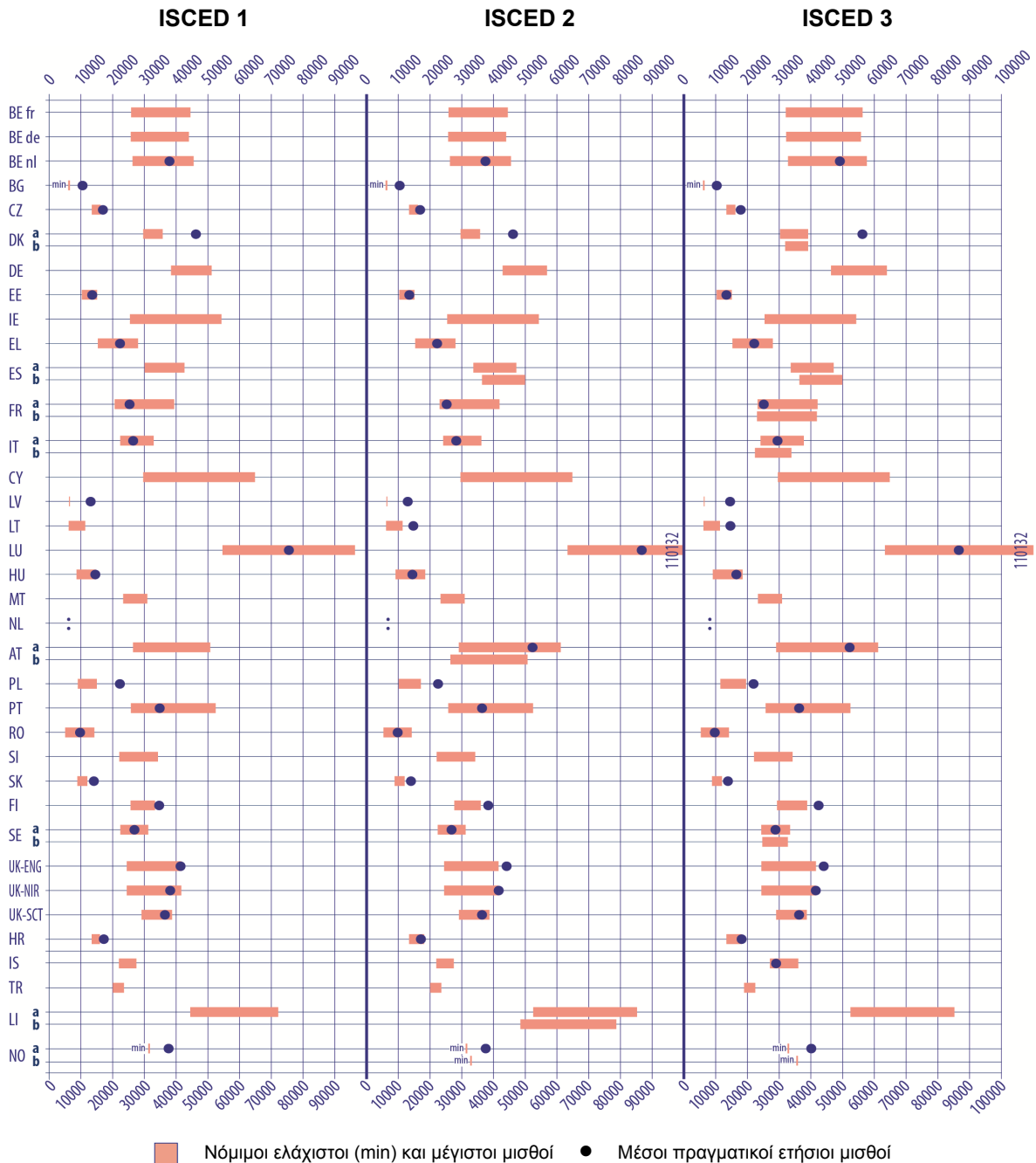
Όλοι οι μισθοί παρουσιάζονται σε **Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ)**. Η ΜΑΔ είναι η κοινή τεχνητή νομισματική μονάδα αναφοράς που χρησιμοποιείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση για να εκφράζει τον όγκο των οικονομικών μεγεθών για το σκοπό των χωρικών συγκρίσεων, με τρόπο ώστε να εξαλείφονται οι διαφορές των επιπέδων των τιμών. Η έκφραση των οικονομικών μεγεθών σε ΜΑΔ πραγματοποιείται διαιρώντας την αρχική τους αξία σε εθνικές νομισματικές μονάδες με την αντίστοιχη Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (ΙΑΔ). Οι ΜΑΔ, με τον τρόπο αυτό, αγοράζουν τον ίδιο συγκεκριμένο όγκο αγαθών και υπηρεσιών σε όλες τις χώρες, ενώ είναι διαφορετικά τα ποσά σε εθνικά νομίσματα τα οποία χρειάζονται για την αγορά του εν λόγω ίδιου όγκου αγαθών και υπηρεσιών στις διάφορες χώρες, ανάλογα με τα επίπεδα των τιμών.

⁽⁵⁾ Βλ. EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of Economic Crisis*.



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

- Σχήμα Δ9: Ελάχιστοι και μέγιστοι ετήσιοι νόμιμοι μισθοί εκπαιδευτικών πλήρους κατάρτισης και απασχόλησης στα δημόσια σχολεία (ISCED 1, 2 και 3) και μέσοι πραγματικοί ετήσιοι μισθοί, σε ΜΑΔ EUR, 2011/12



Πηγή: Ευρωδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βλ. Σχήματα Δ6 και Δ7.

Βουλγαρία, Δανία, Εσθονία, Ελλάδα, Γαλλία και Ηνωμένο Βασίλειο (SCT): Ο μέσος πραγματικός μεικτός ετήσιος μισθός υπολογίζεται για όλους τους εκπαιδευτικούς χωρίς διακρίσεις μεταξύ επιπέδων εκπαίδευσης.

Ισπανία: (α) Δεδομένα για εκπαιδευτικούς γενικής εκπαίδευσης (β) Δεδομένα ISCED 2-3 για *Catedráticos*.

Αυστρία: Οι μέσοι πραγματικοί μισθοί αφορούν αποκλειστικά εκπαιδευτικούς σε ακαδημαϊκά σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Περιλαμβάνονται και οι διευθυντές σχολείων.

Πορτογαλία: Το παρατιθέμενο αριθμητικό στοιχείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιστοιχεί αποκλειστικά στον μέσο ετήσιο πραγματικό μεικτό μισθό εκπαιδευτικών πρώτου επιπέδου. Η ανάλογη τιμή για εκπαιδευτικούς δευτέρου επιπέδου είναι η ίδια για τους εκπαιδευτικούς κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Σλοβακία: Τα δεδομένα για τον μέσο πραγματικό μισθό συμπεριλαμβάνουν τους μισθούς εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων.

Ηνωμένο Βασίλειο (WLS): Μη διαθέσιμα δεδομένα.



ΜΟΝΟ ΟΙ ΜΙΣΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ Ή ΓΙΑ ΑΡΙΣΤΕΙΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Οι βασικοί μισθοί των εκπαιδευτικών είναι συνήθως συνάρτηση των ετών προϋπηρεσίας. Τα διάφορα επιδόματα μπορεί να προστίθενται στον βασικό μισθό και να έχουν μάλιστα σημαντικό ειδικό βάρος για το μισθό των εκπαιδευτικών. Τα εν λόγω συμπληρωματικά επιδόματα μπορεί να χορηγούνται για παράδειγμα λόγω επιπρόσθετων επαγγελματικών προσόντων, ως αποτέλεσμα αξιολόγησης της εργασίας τους και των αποτελεσμάτων των μαθητών στις εξετάσεις, για διδασκαλία σε αντίξοα περιβάλλοντα ή για εργασία με μαθητές με ειδικές ανάγκες, για υπερωριακή απασχόληση ή για υπηρεσία σε απομακρυσμένες ή πολύ ακριβές γεωγραφικές περιοχές (για όλες τις πληροφορίες τις σχετικές με χώρες οι οποίες μειώνουν ή 'παγώνουν' τα επιδόματα εξαιτίας δημοσιονομικών περιορισμών συμβουλευτείτε την πρόσφατη έκθεση για τις επιπτώσεις της κρίσης) ⁽⁶⁾.

Το ένα τρίτο των χωρών προβλέπει ευρείας κλίμακας εκπαιδευτικά επιδόματα, τα οποία καλύπτουν όλα ή σχεδόν όλα τα είδη επιπρόσθετων παροχών σε χρήμα, τα οποία αναλύονται στην παρούσα μελέτη. Στην άλλη άκρη του φάσματος, σε εκπαιδευτικά συστήματα όπως στο Βέλγιο, την Κύπρο, την Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), προβλέπονται αποκλειστικά ένα ή δυο είδη επιδομάτων.

Επιδόματα για την απόκτηση τυπικών προσόντων τα οποία υπερβαίνουν τα ελάχιστα απαιτούμενα (δηλαδή πτυχία Master, ερευνητικά διπλώματα ή διδακτορικά) παρέχονται στα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα. Σε γενικές γραμμές, οι κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές, καθορίζουν το είδος και το ύψος του επιδόματος. Σε ορισμένες χώρες όμως, τα επιδόματα αυτά καθορίζονται κατόπιν τοπικών συμβάσεων. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι μισθοί των εκπαιδευτικών μπορούν να αυξάνονται κατά ένα σταθερό ποσό κυμαινόμενο μεταξύ EUR 300 και 1.500, ανάλογα με τα επιπρόσθετα επαγγελματικά προσόντα. Οι υψηλότερες τιμές ανάλογου επιδόματος παρατηρούνται στην Ιρλανδία, όπου οι εκπαιδευτικοί με επιπρόσθετα επαγγελματικά προσόντα μπορεί να λαμβάνουν μέχρι EUR 6.140 για ένα διδακτορικό και EUR 1.236 για ένα Ανώτατο Εκπαιδευτικό Δίπλωμα (με διάκριση), κάτι το οποίο καταλήγει σε μέγιστο επιτρεπτό ετήσιο επίδομα ύψους EUR 7.376. Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη και Γερμανόφωνη Κοινότητα), σε περίπτωση που οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ολοκληρώσουν ένα ειδικό πτυχίο Master, φθάνουν μισθολογικά σε επίπεδο εκπαιδευτικών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, επίπεδο για το οποίο τα εν λόγω προσόντα αποτελούν τυπική προϋπόθεση (Σχήμα A2). Στην Τουρκία, οι εκπαιδευτικοί με πτυχίο Master ανέρχονται κατά ένα επίπεδο στη μισθολογική κλίμακα και οι εκπαιδευτικοί με διδακτορικό πτυχίο κατά δυο επίπεδα.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη (CPD) θεωρείται επαγγελματική υποχρέωση για τους εκπαιδευτικούς σε 28 Ευρωπαϊκές χώρες ή περιφέρειες (Σχήμα Γ1). Στη Βουλγαρία, στην Ισπανία, στη Λιθουανία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία, στη Σλοβενία και στη Σλοβακία, η συμμετοχή σε δραστηριότητες CPD αποτελεί επιπλέον και προϋπόθεση εξέλιξης της σταδιοδρομίας, όπως επίσης και μισθολογικών αυξήσεων. Εν τούτοις, μόνο 10 χώρες παρέχουν στους εκπαιδευτικούς οικονομικά επιδόματα για την απόκτηση επιπλέον προσόντων δια της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης, ενώ οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό του ύψους του επιδόματος καθορίζονται σε τοπικό επίπεδο ή σε επίπεδο σχολικής μονάδας.

Στις μισές χώρες, η ποιότητα ή η αξία της εργασίας των εκπαιδευτικών μπορούν να ανταμείβονται με επιπλέον οικονομικές απολαβές κατόπιν αξιολόγησης ή με βάση τα αποτελέσματα των μαθητών στις εξετάσεις. Στη Τσεχία ή στη Λετονία, τα ως άνω συμπληρωματικά επιδόματα τοποθετούνται σε ποσοστά μεταξύ 5,2% και 7% του νόμιμου μισθού. Στην Πολωνία προβλέπεται ένα ειδικό 'κίνητρο προτροπής' παρεχόμενο από τον διευθυντή του σχολείου για την καλή διδασκαλία και τα παιδαγωγικά επιτεύγματα, την εισαγωγή καινοτομιών, τη συνεισφορά στη γενική διαδικασία διδασκαλίας, την εξαιρετική επίδοση στην εκπλήρωση των καθηκόντων και των υποχρεώσεων, σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), τέλος, κάθε σχολείο διεξάγει αξιολόγηση επιδόσεων και, υπό την αίρεση του ικανοποιητικού αποτελέσματος, οι εκπαιδευτικοί ανέρχονται σε ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια. Σε περιπτώσεις εξαιρετικών επιδόσεων, οι εκπαιδευτικοί μπορεί να ανέλθουν κατά δυο βαθμίδες στην κλίμακα. Στην Τουρκία, οι αρχές για την εκπαίδευση πραγματοποιούν μια παρόμοια αξιολόγηση και εφόσον ένας εκπαιδευτικός πετύχει μια καλή επίδοση για έξι διαδοχικές φορές, μετακινείται σε ανώτερη μισθολογική κλίμακα.

⁽⁶⁾ Βλ. EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of Economic Crisis*.



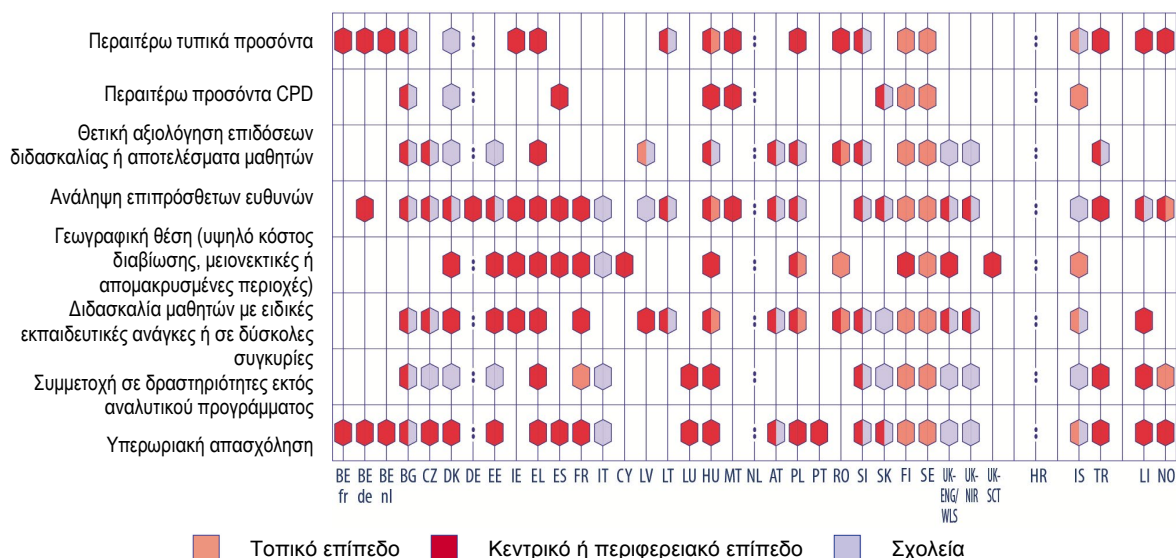
Περίπου τα δυο τρίτα των χωρών παρέχουν οικονομικά επιδόματα σε εκπαιδευτικούς, οι οποίοι φροντίζουν μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες ή ειδικές ανάγκες σε κανονικές εκπαιδευτικές τάξεις. Σε γενικές γραμμές, το εν λόγω μπόνους χορηγείται σε περιπτώσεις μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, αλλά λαμβάνονται ενίοτε υπόψη και άλλα κριτήρια όπως η διδασκαλία παιδιών με γλωσσικές δυσκολίες, παιδιά διαφόρων ηλικιών στην ίδια σχολική αίθουσα, ή μαθητές με χαμηλά επίπεδα επιτευγμάτων. Ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα και η Ουγγαρία, προβλέπουν ειδικά επιδόματα σε περίπτωση που οι εκπαιδευτικοί εργάζονται σε σχολεία τα οποία λειτουργούν σε περιοχές θρησκευτικών ή εθνικών μειονοτήτων. Στη Σουηδία, η παρουσία μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες μπορεί να λαμβάνεται υπόψη στις μεμονωμένες μισθολογικές διαπραγματεύσεις.

Σε πολλές χώρες, η συμμετοχή σε δραστηριότητες εκτός αναλυτικού προγράμματος αμείβεται ως υπερωριακή απασχόληση, αλλά σε άλλες παρέχονται ειδικά επιδόματα για τη συγκεκριμένη περίπτωση. Στη Σλοβενία, για παράδειγμα, η διδασκαλία σε εξωτερικούς χώρους ανταμείβεται με ποσοστό 20% επί του βασικού μισθού για 6 ώρες ημερησίως στην πρωτοβάθμια και στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, για σεμινάρια, αθλητικές δραστηριότητες και άλλες εκτός αναλυτικού προγράμματος δραστηριότητες, καταβάλλονται EUR 11,94 ανά ώρα, σε όλα τα επίπεδα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Σχεδόν όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες παρέχουν οικονομικά επιδόματα στους εκπαιδευτικούς οι οποίοι είναι πρόθυμοι να αναλάβουν επιπρόσθετες ευθύνες. Οι εν λόγω δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν επίβλεψη των μαθητών μετά τα μαθήματα, συμμετοχή στη διοίκηση του σχολείου, παροχή υποστήριξης σε άλλους εκπαιδευτικούς, ανάληψη διεύθυνσης τμήματος, συμμετοχή στις επιτροπές επιλογής ή εξετάσεων, συμμετοχή σε εθνικούς ή διεθνείς φορείς, οργάνωση διδακτικού υλικού, κλπ). Τα επιδόματα επιπρόσθετων καθηκόντων αποδίδονται είτε σε κεντρικό επίπεδο για ορισμένες ρυθμισμένες δραστηριότητες, είτε σε επίπεδο σχολείου για ειδικά καθήκοντα, τα οποία εμπíπτον στο πεδίο της αυτόνομης εκ μέρους του σχολείου διαχείρισης του παρεχόμενου προϋπολογισμού.

Εξάλλου, οι εκπαιδευτικοί όλων των χωρών της Ευρώπης, με την εξαίρεση της Κύπρου, της Λετονίας, της Λιθουανίας, της Μάλτας, της Ρουμανίας και του Ηνωμένου Βασιλείου (Σκωτία), χαιρούν επιπλέον οικονομικών απολαβών για υπερωριακή απασχόληση, δηλαδή για το χρόνο εργασίας που υπερβαίνει τον προβλεπόμενο αριθμό εργασιών ωρών στη σύμβαση απασχόλησης ή στους όρους παροχής των υπηρεσιών τους. Σε γενικές γραμμές, η διοίκηση του σχολείου είναι ο φορέας λήψης αποφάσεων για την παροχή των συγκεκριμένων επιδομάτων. Σε πολλές περιπτώσεις, το ύψος της ωριαίας υπερωριακής αποζημίωσης ορίζεται σε κεντρικό επίπεδο και ανέρχεται περίπου σε ποσοστό μεταξύ 130% και 200% του ωριαίου ημερομισθίου ή του μέσου όρου των ωριαίων απολαβών άμεσης διδασκαλίας, ενώ η καταχώρηση των καταβλητέων αμοιβών για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησης πραγματοποιείται από τη διοίκηση του σχολείου. Συχνά, όμως, οι πληρωμές υπερωριακής απασχόλησης περιορίζονται σε συγκεκριμένο ποσοστό επί του βασικού μισθού.

● **Σχήμα Δ10: Μισθολογικά επιδόματα και συμπληρωματικές αμοιβές για εκπαιδευτικούς δημοσίων σχολείων (ISCED 1, 2 και 3) και επίπεδα λήψης αποφάσεων, 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη



Επεξηγηματικό σημείωμα

Περαιτέρω τυπικά προσόντα: Οποιαδήποτε προσόντα μεταπτυχιακών σπουδών τα οποία αποκτώνται μετά τα ελάχιστα προσόντα τα απαιτούμενα για να αποκτήσει κάποιος την ιδιότητα του εκπαιδευτικού στο εκάστοτε επίπεδο εκπαίδευσης (πτυχίο master, διδακτορικό, κλπ).

Περαιτέρω προσόντα CPD: Επίσημες και ανεπίσημες δραστηριότητες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CPD), οι οποίες μπορεί, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν επιμόρφωση σχετική με τον κλάδο διδασκαλίας ή παιδαγωγική επιμόρφωση, χρήση τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνίας για τη διδασκαλία, ανάπτυξη νέων υλικών διδασκαλίας, κλπ. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εν λόγω δραστηριότητες μπορεί να καταλήγουν σε κτήση συμπληρωματικών επαγγελματικών προσόντων.

Θετική αξιολόγηση επιδόσεων διδασκαλίας ή αποτελέσματα μαθητών: Η αξιολόγηση αυτή μπορεί να είναι δυο ειδών, δηλαδή αξιολόγηση επίδοσης μεμονωμένου εκπαιδευτικού και ποιότητα της διδασκαλίας του ή αποτελέσματα τα οποία έχουν πετύχει οι μαθητές των εκπαιδευτικών στις διάφορες σχολικές εξετάσεις.

Ανάληψη επιπρόσθετων ευθυνών: Όλες οι δραστηριότητες οι οποίες μπορεί να διεξάγονται από τους εκπαιδευτικούς/διευθυντές σχολείων εκτός των προβλεπόμενων στη σύμβαση απασχόλησης. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν επίβλεψη των μαθητών μετά τα σχολικά μαθήματα, συμμετοχή στη διοίκηση του σχολείου, παροχή υποστήριξης σε άλλους εκπαιδευτικούς, αρμοδιότητες διευθυντή εκπαιδευτικού τμήματος, συμμετοχή σε επιτροπές επιλογής ή διαγωνισμών, οργάνωση υλικού διδασκαλίας, κλπ.

Γεωγραφική θέση (υψηλό κόστος διαβίωσης, μειονεκτικές ή απομακρυσμένες περιοχές, κλπ): Κίνητρα παρεχόμενα με σκοπό την ενθάρρυνση των εκπαιδευτικών για την αποδοχή θέσεων εργασίας σε απομακρυσμένες περιοχές ή στην ύπαιθρο και σε μειονεκτικές περιοχές. Στην ομάδα αυτή περιλαμβάνονται, επίσης, επιδόματα παρεχόμενα για την εργασία σε περιοχές όπως οι πρωτεύουσες χωρών με κόστος διαβίωσης ανώτερο του μέσου όρου της χώρας.

Διδασκαλία μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή σε δύσκολες συγκυρίες: Στην ομάδα αυτή περιλαμβάνονται όλες οι δραστηριότητες οι σχετικές με τη διδασκαλία μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες εντός κανονικών σχολικών τάξεων και μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες, γλωσσικά προβλήματα, μεταναστευτικό ιστορικό, κλπ. Στην περίπτωση των διευθυντών σχολείων, οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν καθήκοντα συντονισμού και υποστήριξης ειδικών ομάδων μαθητών.

Συμμετοχή σε δραστηριότητες εκτός αναλυτικού προγράμματος: Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν αθλητικές δραστηριότητες, σεμινάρια εκτός σχολείου, επισκέψεις σε μουσεία, θέατρα, θερινά σχολεία, κλπ.

Υπερωριακή απασχόληση: Ο χρόνος εργασίας που υπερβαίνει τον προβλεπόμενο αριθμό εργασιμων ωρών στη σύμβαση απασχόλησης ή στους όρους παροχής των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και αναλώνεται από τους εκπαιδευτικούς στον χώρο εργασίας.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr): Τα επιδόματα υπερωριών ισχύουν αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς μαθημάτων στην εκπαίδευση κοινωνικής ανέλιξης.

Ολλανδία: Δεδομένα αναγόμενα στο 2009/10.

Οι μισές χώρες παρέχουν οικονομικά επιδόματα ως προς τη γεωγραφική θέση του σχολείου όπου εργάζονται οι εκπαιδευτικοί. Οι εν λόγω διευθετήσεις λαμβάνουν γενικά μορφή κινήτρων ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών για την αποδοχή θέσεων εργασίας σε περιοχές οι οποίες είναι απομακρυσμένες, βρίσκονται στην ύπαιθρο ή θεωρούνται κοινωνικά μειονεκτικές, ο δε χαρακτηρισμός αυτών αποδίδεται σε κεντρικό επίπεδο. Μπορεί επίσης να παρέχονται άλλα επιδόματα για την εργασία σε περιφέρειες, όπως εκείνες των πρωτευουσών των χωρών με κόστος διαβίωσης υπερβαίνουν τον μέσο όρο. Τα κριτήρια επιλεξιμότητας διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα. Μπορεί να είναι γεωγραφικά (απομακρυσμένες ή απομονωμένες περιοχές) όπως στη Δανία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στην Κύπρο, στην Πολωνία, στη Ρουμανία, στη Φινλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία). Από την άλλη πλευρά, τα κριτήρια μπορεί να είναι οικονομικά, (πολύ υψηλό κόστος διαβίωσης) ή κοινωνικά (περιοχές όπου παρατηρείται υψηλό ποσοστό κοινωνικού αποκλεισμού, περιοχές υψηλού κινδύνου ή με μεγάλο ποσοστό μαθητών που ανήκουν σε εθνικές ή γλωσσικές μειονότητες) όπως στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στην Ιταλία, και στην Ουγγαρία.

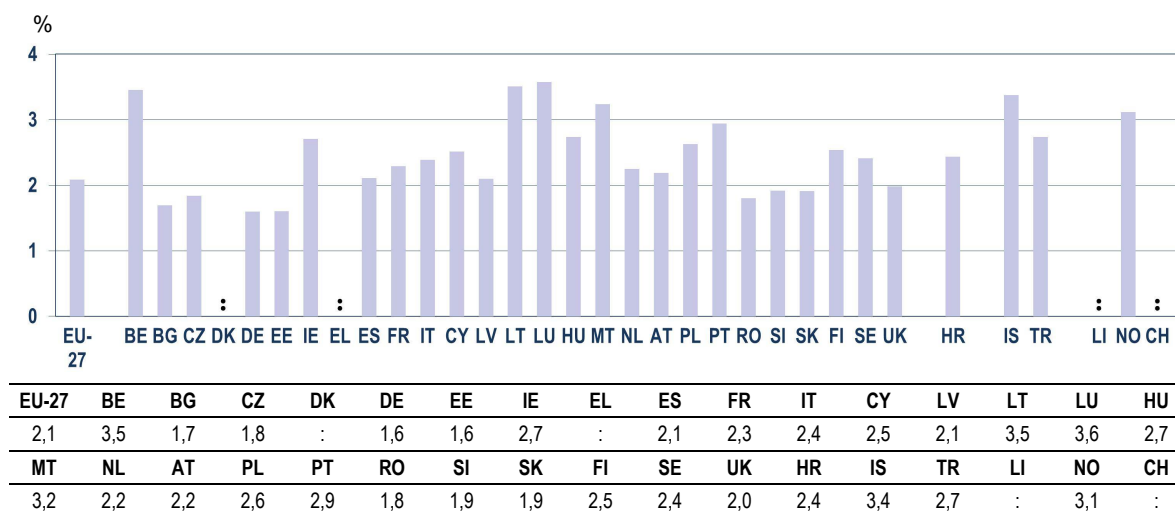
ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΕΡΙΠΟΥ 2% ΤΟΥ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ

Το 2010, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούσαν ποσοστό 2,1% του συνολικού ενεργού πληθυσμού όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι που σε απόλυτους αριθμούς ισούται με περίπου 5 εκατομμύρια εκπαιδευτικούς συνολικά.

Τα ποσοστά διαφέρουν σημαντικά μεταξύ μεμονωμένων χωρών. Οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά εκπαιδευτικών μεταξύ του ενεργού πληθυσμού είναι η Γερμανία (1,6%), η Εσθονία (1,6%) και η Βουλγαρία (1,7%), ενώ η υψηλότερη συγκέντρωση εκπαιδευτικών στον ενεργό πληθυσμό παρατηρείται στο Λουξεμβούργο (3,6%), στη Λιθουανία (3,5%) και στο Βέλγιο (3,5%).



● **Σχήμα Δ11: Εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3) ως ποσοστό επί του συνολικού ενεργού πληθυσμού, δημόσιος και ιδιωτικός τομέας, 2010**



Πηγή: Eurostat.

Επεξηγηματικό σημείωμα

Μόνο οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι παρέχουν άμεση διδασκαλία λαμβάνονται υπόψη. Τα δεδομένα περιλαμβάνουν εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και εκείνους που εργάζονται με το σύνολο των μαθητών μιας σχολικής αίθουσας, με μικρές ομάδες σε παράλληλες αίθουσες ή ιδιαίτερας με ένα μαθητή εντός ή εκτός κανονικής σχολικής αίθουσας. Προσωπικό στο οποίο ανατίθενται καθήκοντα εκτός διδασκαλίας, κατ'εξουσιοδότηση ή βοηθοί εκπαιδευτικών δεν περιλαμβάνεται. Στον αριθμητή περιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί πλήρους απασχόλησης και μερικής απασχόλησης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στα επίπεδα ISCED 1, 2 και 3.

Ο ενεργός πληθυσμός αντιστοιχεί στο συνολικό αριθμό απασχολούμενων και μη απασχολούμενων ατόμων του πληθυσμού. Τα δεδομένα σχετικά με τον ενεργό πληθυσμό (στον παρονομαστή) προέρχονται από την Επιθεώρηση Εργατικού Δυναμικού.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιταλία: Μόνο τα δημόσια ιδρύματα.

Ολλανδία: Συμπεριλαμβάνονται ISCED 0 και 4

Ισλανδία: Το ISCED 4 περιλαμβάνεται εν μέρει.

ΟΣΟ ΥΨΗΛΟΤΕΡΟ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΣΟ ΜΙΚΡΟΤΕΡΟΣ Ο ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

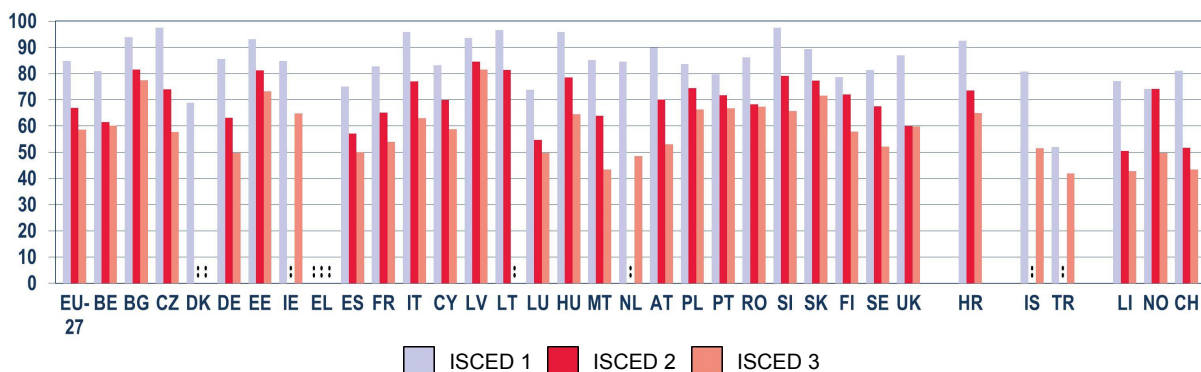
Οι γυναίκες αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Εν τούτοις, το ποσοστό τους ποικίλει σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπαίδευσης: όσο μικρότερης ηλικίας είναι οι μαθητές, τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών. Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες πλειοψηφούν μεταξύ των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1). Τα ποσοστά αυτά κυμαίνονται από 52% στην Τουρκία, 68,8% στη Δανία, ενώ υπερβαίνουν το 95% σε πολλές χώρες (Τσεχία, Ιταλία, Λιθουανία, Ουγγαρία και Σλοβενία).

Για τη διδασκαλία σε επίπεδο ISCED 2 τα στατιστικά δεδομένα επιβεβαιώνουν, επίσης, τη γυναικεία κυριαρχία: σε περίπου τις μισές Ευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών φθάνει ή και υπερβαίνει το 70%, ωστόσο, υπάρχουν περισσότεροι άνδρες εκπαιδευτικοί σε σύγκριση με την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Η αναλογία των γυναικών κυμαίνεται από 50,5% στο Λιχτενστάιν έως 84,6% στη Λετονία.

Εν τούτοις, η εκπροσώπηση των γυναικών μειώνεται δραστικά στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό ισχύει όλως ιδιαίτερας για τη Τσεχία, τη Γερμανία, τη Μάλτα, την Αυστρία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία και τη Νορβηγία, όπου η εκπροσώπηση των γυναικών μειώνεται σημαντικά μεταξύ των επιπέδων ISCED 2 και 3. Γενικά, η διδασκαλία στο επίπεδο ISCED 3 παρουσιάζει μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών. Σε 12 χώρες, το ποσοστό γυναικών ποικίλει μεταξύ του 41,9% (Τουρκία) και 53,1% (Αυστρία).



● **Σχήμα Δ12: Ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3) στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, 2010**



| | EU-27 | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|---------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ISCED 1 | 84,8 | 81,0 | 93,9 | 97,5 | 68,8 | 85,5 | 93,1 | 84,9 | : | 75,0 | 82,8 | 95,9 | 83,2 | 93,6 | 96,6 | 73,9 | 95,9 |
| ISCED 2 | 66,8 | 61,5 | 81,5 | 73,9 | : | 63,1 | 81,3 | : | : | 57,2 | 65,1 | 77,0 | 70,0 | 84,6 | 81,4 | 54,6 | 78,5 |
| ISCED 3 | 58,6 | 60,2 | 77,4 | 57,8 | : | 49,7 | 73,2 | 64,7 | : | 50,0 | 53,9 | 63,0 | 58,7 | 81,5 | : | 49,7 | 64,5 |
| | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | HR | IS | TR | LI | NO | CH |
| ISCED 1 | 85,2 | 84,6 | 90,0 | 83,7 | 79,7 | 86,2 | 97,5 | 89,3 | 78,6 | 81,5 | 87,0 | 92,5 | 80,8 | 52,0 | 77,2 | 74,2 | 81,1 |
| ISCED 2 | 63,9 | : | 70,1 | 74,4 | 71,7 | 68,3 | 79,1 | 77,3 | 72,0 | 67,5 | 59,9 | 73,5 | : | : | 50,5 | 74,2 | 51,7 |
| ISCED 3 | 43,4 | 48,6 | 53,1 | 66,3 | 66,7 | 67,4 | 65,8 | 71,6 | 57,9 | 52,1 | 59,8 | 65,0 | 51,6 | 41,9 | 42,9 | 49,7 | 43,4 |

Πηγή: Eurostat.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο: Τα δεδομένα ISCED 3 εμπεριέχουν και το ISCED 4.

Ιταλία: Μόνο τα δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Ισλανδία: Τα δεδομένα ISCED εμπεριέχουν και το ISCED 2.

ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

Σε όλες γενικά τις χώρες, με την εξαίρεση του Βελγίου, της Ιρλανδίας, της Κύπρου, του Λουξεμβούργου, της Μάλτας και του Ηνωμένου Βασιλείου, υπάρχουν λιγότεροι εκπαιδευτικοί στις ηλικιακές ομάδες κάτω των 30 και από 30 έως 39 ετών από ό,τι εκπαιδευτικοί ηλικίας μεγαλύτερης των 40 ετών.

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ποσοστό άνω του 60% του συνόλου των εκπαιδευτικών είναι ηλικίας άνω των 40 ετών σε ένδεκα χώρες (Βουλγαρία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Αυστρία, Σουηδία, Λιχτενστάιν και Ισλανδία).

Στη Βουλγαρία, στην Ιταλία και στη Σουηδία, η ηλικιακή ομάδα κάτω των 30 ετών είναι ιδιαίτερα ολιγάριθμη μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η παρουσία της συνεχώς μεγαλύτερης ηλικίας των εκπαιδευτικών είναι ακόμα πιο έντονη: σε περισσότερες από τις μισές Ευρωπαϊκές χώρες, η ομάδα ηλικίας κάτω των 30 ετών δεν φθάνει ούτε στο 10% των υπηρετούντων εκπαιδευτικών. Ποσοστό μεγαλύτερο του 40% των εκπαιδευτικών είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 50 ετών στη Βουλγαρία, στη Τσεχία, στη Γερμανία, στην Εσθονία, στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στην Αυστρία, στη Νορβηγία και στην Ισλανδία. Εξάλλου, το ποσοστό εκπαιδευτικών στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 30 ετών παρουσιάζεται ιδιαίτερα χαμηλό στη Γερμανία, στην Ιταλία και στη Σουηδία.

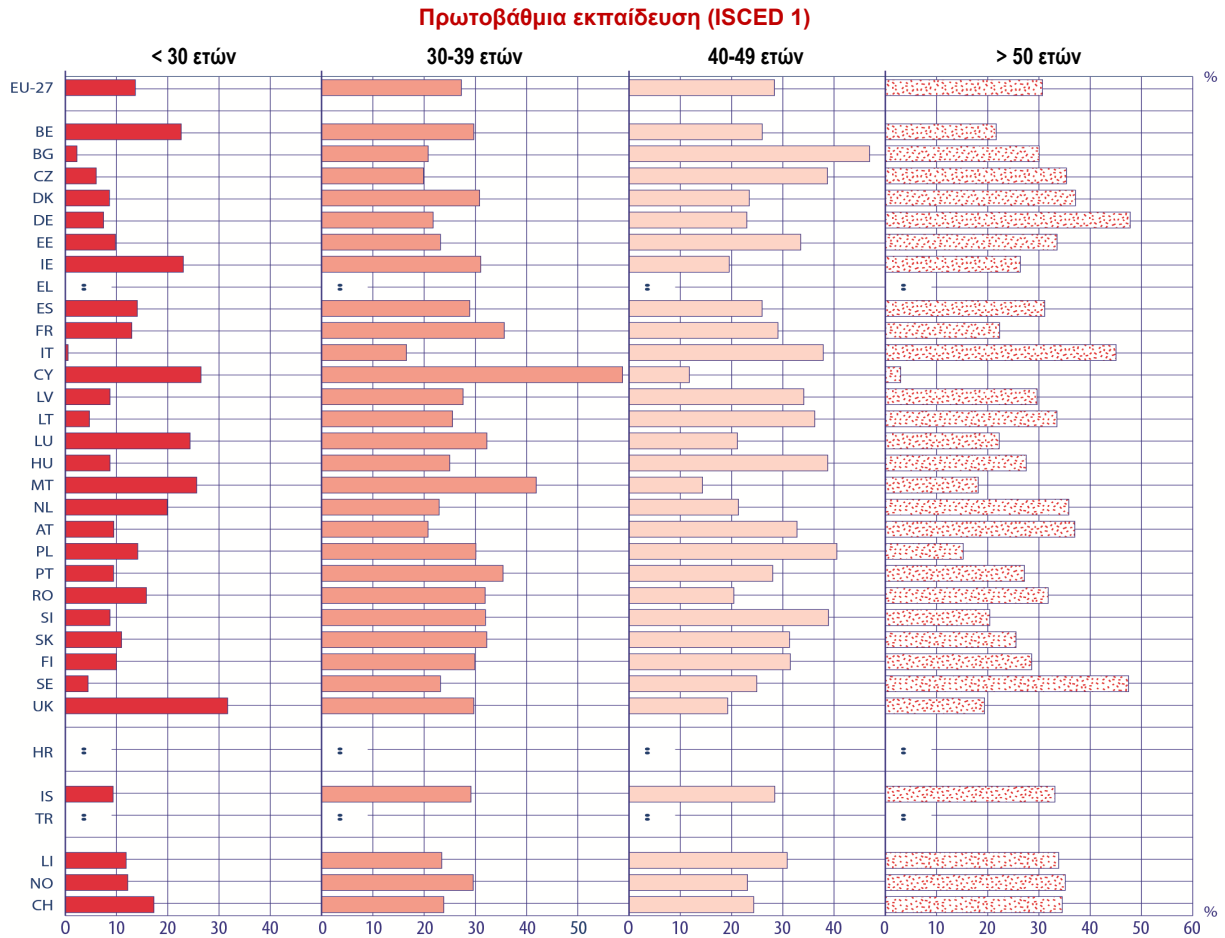
Στο Βέλγιο, στο Λουξεμβούργο και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η κατανομή των εκπαιδευτικών ανά ηλικία παρουσιάζεται σχετικά ισορροπημένη. Αυτό ισχύει επίσης για την Πολωνία, ως προς τους εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Το γεγονός ότι οι ομάδες μεγαλύτερων ηλικιών εμφανίζονται ισχυρότερες μπορεί να καταλήξει σε μαζικές συνταξιοδοτήσεις τα επόμενα χρόνια σε πολλές χώρες. (Σχήμα Δ15).



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

● Σχήμα Δ13: Κατανομή των εκπαιδευτικών ανά ηλικιακή ομάδα στην πρωτοβάθμια (ISCED 1) και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2 και 3) δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, 2010



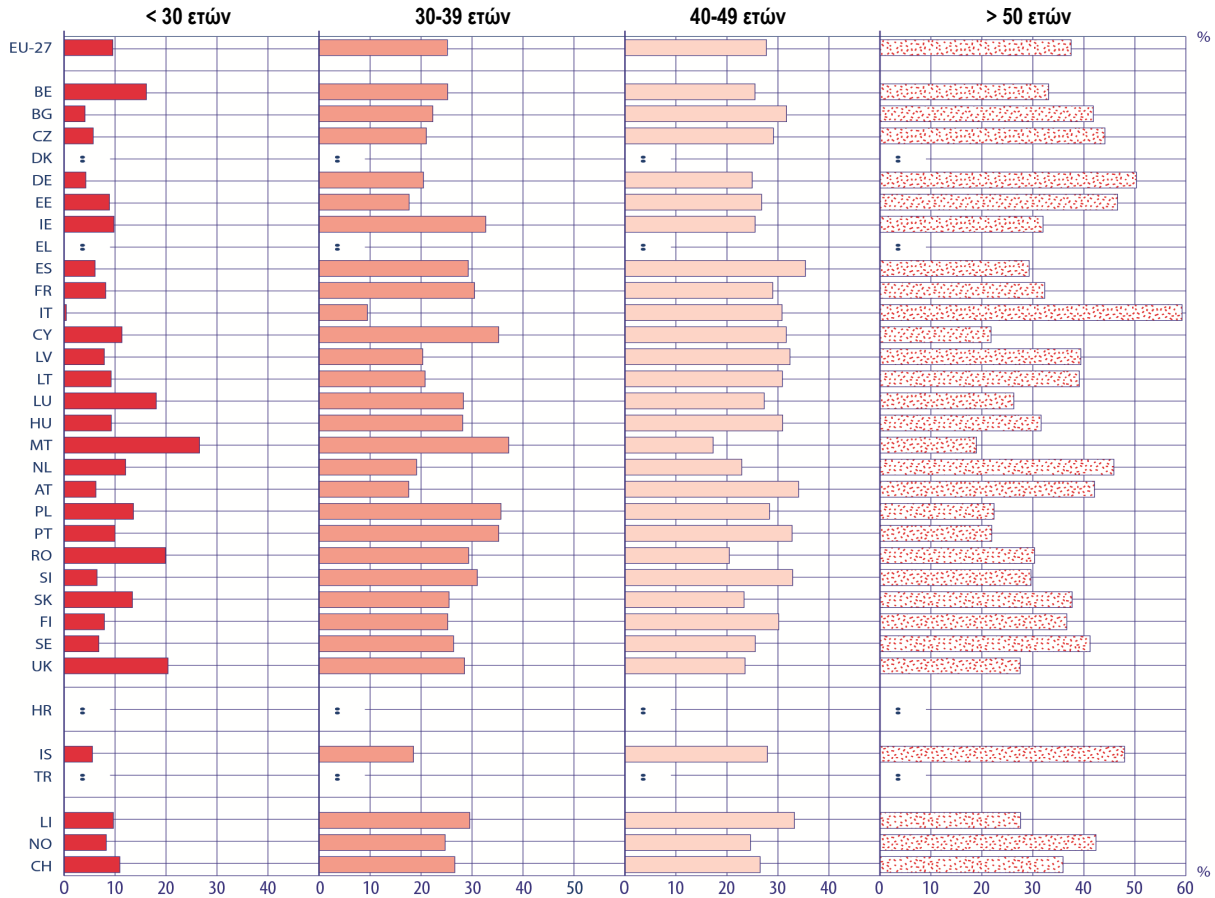
| | EU-27 | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|----------------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| < 30 | 13,7 | 22,6 | 2,3 | 6,0 | 8,6 | 7,4 | 9,8 | 23,0 | : | 14,0 | 13,0 | 0,5 | 26,5 | 8,7 | 4,7 | 24,4 | 8,7 |
| 30-39 | 27,3 | 29,7 | 20,8 | 19,9 | 30,8 | 21,8 | 23,2 | 31,1 | : | 28,9 | 35,7 | 16,6 | 58,7 | 27,6 | 25,6 | 32,3 | 25,0 |
| 40-49 | 28,4 | 26,0 | 46,9 | 38,7 | 23,5 | 23,0 | 33,5 | 19,6 | : | 26,0 | 29,1 | 37,9 | 11,8 | 34,1 | 36,3 | 21,2 | 38,8 |
| > 50 | 30,7 | 21,7 | 30,0 | 35,3 | 37,1 | 47,8 | 33,5 | 26,4 | : | 31,1 | 22,3 | 45,0 | 3,0 | 29,6 | 33,5 | 22,2 | 27,5 |
| | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | HR | IS | TR | LI | NO | CH |
| < 30 | 25,6 | 19,9 | 9,4 | 14,1 | 9,4 | 15,8 | 8,7 | 11,0 | 10,0 | 4,4 | 31,7 | : | 9,3 | : | 11,9 | 12,2 | 17,3 |
| 30-39 | 41,9 | 22,9 | 20,8 | 30,1 | 35,4 | 31,9 | 32,0 | 32,2 | 29,9 | 23,2 | 29,7 | : | 29,1 | : | 23,4 | 29,6 | 23,8 |
| 40-49 | 14,4 | 21,4 | 32,8 | 40,6 | 28,0 | 20,5 | 38,9 | 31,3 | 31,5 | 24,9 | 19,2 | : | 28,4 | : | 30,9 | 23,1 | 24,4 |
| > 50 | 18,1 | 35,8 | 37,0 | 15,2 | 27,2 | 31,8 | 20,4 | 25,5 | 28,6 | 47,5 | 19,4 | : | 33,1 | : | 33,8 | 35,1 | 34,5 |

Πηγή: Eurostat, UOE



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2 και 3)



| | EU-27 | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| < 30 | 9,6 | 16,2 | 4,1 | 5,7 | 0,0 | 4,3 | 8,9 | 9,8 | : | 6,1 | 8,2 | 0,5 | 11,3 | 7,9 | 9,2 | 18,1 | 9,3 |
| 30-39 | 25,2 | 25,2 | 22,3 | 21,0 | 0,0 | 20,5 | 17,7 | 32,7 | : | 29,3 | 30,5 | 9,5 | 35,2 | 20,3 | 20,8 | 28,3 | 28,2 |
| 40-49 | 27,7 | 25,5 | 31,7 | 29,1 | 0,0 | 25,0 | 26,8 | 25,5 | : | 35,4 | 29,0 | 30,8 | 31,6 | 32,4 | 30,9 | 27,3 | 31,0 |
| > 50 | 37,5 | 33,1 | 41,9 | 44,1 | 0,0 | 50,3 | 46,6 | 32,0 | : | 29,3 | 32,3 | 59,3 | 21,8 | 39,4 | 39,1 | 26,3 | 31,6 |
| | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | HR | IS | TR | LI | NO | CH |
| < 30 | 26,6 | 12,1 | 6,2 | 13,6 | 10,0 | 19,9 | 6,5 | 13,4 | 7,9 | 6,8 | 20,4 | : | 5,6 | : | 9,7 | 8,3 | 10,9 |
| 30-39 | 37,2 | 19,1 | 17,6 | 35,7 | 35,3 | 29,3 | 31,0 | 25,5 | 25,3 | 26,4 | 28,6 | : | 18,5 | : | 29,5 | 24,7 | 26,6 |
| 40-49 | 17,3 | 22,9 | 34,1 | 28,3 | 32,8 | 20,5 | 32,9 | 23,4 | 30,2 | 25,6 | 23,6 | : | 27,9 | : | 33,2 | 24,6 | 26,5 |
| > 50 | 18,9 | 45,9 | 42,1 | 22,4 | 22,0 | 30,3 | 29,6 | 37,7 | 36,7 | 41,2 | 27,5 | : | 48,0 | : | 27,6 | 42,4 | 35,9 |

Πηγή: Eurostat, UOE.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο: Τα δεδομένα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης περιλαμβάνουν και το ISCED 4.

Ιταλία: Περιλαμβάνονται μόνο τα δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Η ΕΠΙΣΗΜΗ ΗΛΙΚΙΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΊΝΑΙ ΣΥΝΗΘΩΣ Η ΗΛΙΚΙΑ ΤΩΝ 65 ΕΤΩΝ

Σε όλες σχεδόν τις Ευρωπαϊκές χώρες προβλέπεται επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης, με την οποία τίθεται ένα όριο πέρα από το οποίο, πλην εξαιρετικών περιστάσεων, οι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται. Για τις περισσότερες χώρες, το εν λόγω ανώτατο όριο ηλικίας είναι τα 65 έτη και είναι το ίδιο και για τα τέσσερα επίπεδα εκπαίδευσης που περιγράφονται στην παρούσα μελέτη. Σε δώδεκα όμως χώρες, το ως άνω ανώτατο όριο είναι χαμηλότερο για άνδρες και γυναίκες. Στη Σλοβενία προβλέπεται η χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης (58) ενώ στη Νορβηγία η υψηλότερη.

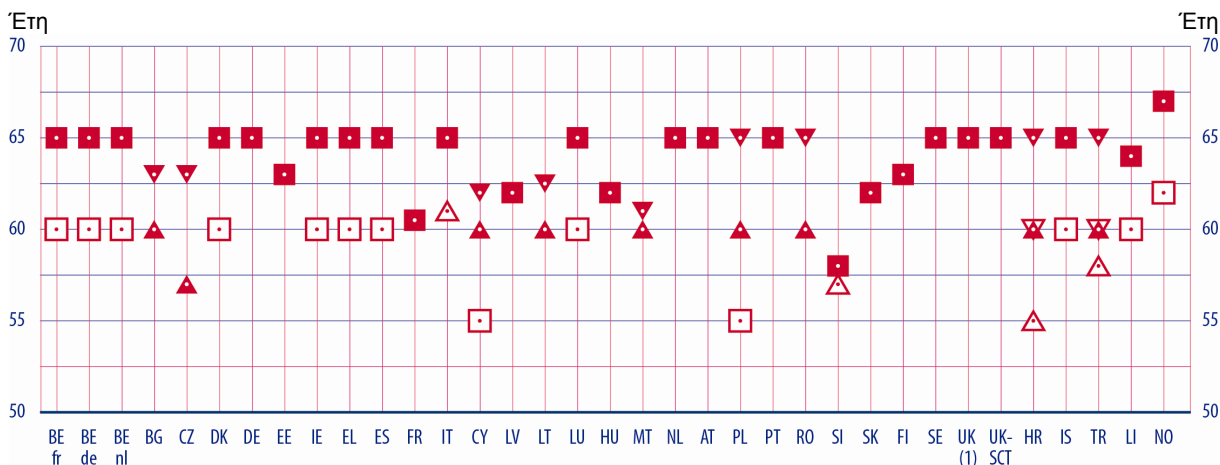


ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Στις μισές περίπου από τις εξεταζόμενες Ευρωπαϊκές χώρες, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συνταξιοδοτούνται πριν φθάσουν στην επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Σε γενικές γραμμές, η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης είναι περίπου τα 60 με πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα, εφόσον οι εκπαιδευτικοί έχουν συμπληρώσει τα προβλεπόμενα έτη υπηρεσίας. Εν τούτοις, ως προς τα έτη υπηρεσίας, παρατηρούνται σημαντικές διακυμάνσεις από χώρα σε χώρα και μπορεί να είναι, για παράδειγμα, 20 έτη (μόνο για γυναίκες) στην Ιταλία και στην Τουρκία και 40-42 έτη στο Βέλγιο, στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία).

Στις περισσότερες των χωρών, τα κριτήρια τα οποία διέπουν την ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα ίδια για άνδρες και γυναίκες, αλλά υπάρχουν διαφορές σε ορισμένες χώρες, ειδικότερα της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης. Ενώ τις περισσότερες φορές, οι γυναίκες κατοχυρώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα νωρίτερα από τους άνδρες, η γενικότερη τάση αφορά στη μείωση ή ακόμα και την εξάλειψη της εν λόγω διαφοράς, ενώ μια άλλη τάση έχει σχέση με την κατάργηση της ελάχιστης ηλικίας συνταξιοδότησης, κάτι που καθιστά την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης τη μόνη ηλικία αναφοράς στις μισές περίπου από τις χώρες.

● Σχήμα Δ14: Ηλικία συνταξιοδότησης εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12



| | Γυναίκες | Άνδρες | Γυναίκες και άνδρες |
|---|----------|--------|---------------------|
| Ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης (με πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα υπό την αίρεση της συμπλήρωσης των απαιτούμενων ετών υπηρεσίας) | ▲ | ▼ | ■ |
| Επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης (επίσημες ηλικίες συνταξιοδότησης) | ▲ | ▼ | ■ |

Αριθμός ετών υπηρεσίας απαιτούμενων για την κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης σε μια ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|---------------|----|----|----|--------|---------------|----------------------------|----|----------------------------|----|----|----|
| BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU | MT |
| 41,25 | ⊗ | ⊗ | : | ⊗ | ⊗ | 40 | 25 | 35 | ⊗ | 20 (γυναίκες) | 33,3 | ⊗ | ⊗ | 35 | ⊗ | ⊗ |
| NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | TR | LI | NO | |
| ⊗ | ⊗ | 30 | ⊗ | ⊗ | 38 (γυναίκες) | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | 30 (γυναίκες), 35 (άνδρες) | 35 | 20 (γυναίκες), 25 (άνδρες) | 25 | 30 | |

⊗ Η συνταξιοδότηση με κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης πριν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης δεν είναι εφικτή

Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Η ελάχιστη ή οι ελάχιστες ηλικίες συνταξιοδότησης αναφέρονται μόνο εφόσον διαφέρουν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης (ή τις επίσημες ηλικίες συνταξιοδότησης).

Η **επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης** θέτει το όριο παύσης της εργασίας των εκπαιδευτικών. Σε ορισμένες χώρες και υπό ειδικές περιστάσεις, μπορούν να συνεχίσουν να εργάζονται και πέρα από το ως άνω όριο.

Η **ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης** με κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης παρέχει στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα συνταξιοδότησης πριν την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Τα πλήρη δικαιώματα συνταξιοδότησής τους υπόκεινται στη συμπλήρωση του προβλεπόμενου αριθμού ετών υπηρεσίας.

Ο **ελάχιστος αριθμός ετών υπηρεσίας** περιγράφει τον ελάχιστο αριθμό ετών εργασίας των εκπαιδευτικών πριν την κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης, εφόσον έχουν φθάσει στην ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης.



Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr, BE nl): Παρά το ότι η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 60 έτη, οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν σε επίπεδο ISCED 1-3 μπορούν πλέον να αποφασίζουν την αποχώρησή τους από την ηλικία των 58 ετών.

Τσεχία: Οι ηλικίες οι οποίες αναφέρονται στον πίνακα αφορούν στο έτος 2011. Η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης γυναικών κυμαίνεται από 57 έως 61. Η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης για τις γυναίκες εξαρτάται από τον αριθμό των τέκνων που ανατρέφουν. Ο ελάχιστος αριθμός των ετών υπηρεσίας που απαιτούνται για την κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης θα είναι 35 έτη, το οποίο αποτελεί το ανώτατο όριο.

Γαλλία: Από τη μεταρρύθμιση του Νοεμβρίου 2010, η ηλικία συνταξιοδότησης των εκπαιδευτικών θα αυξηθεί βαθμιαία. Το αποτέλεσμα είναι ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί που έχουν γεννηθεί από την 1^η Ιανουαρίου 1956 θα μπορούν να συνταξιοδοτηθούν μόνο από την ηλικία των 62 ετών.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ιταλία: Η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης επεκτάθηκε στα 66 έτη ηλικίας (για τους άνδρες, ξεκινώντας από την 1/01/2012, ενώ για τις γυναίκες η εισαγωγή του μέτρου θα είναι βαθμιαία και εντός του 2018) με αναπροσαρμογή κάθε 2 χρόνια.

Ουγγαρία: Η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης αλλάζει βαθμιαία από τα 62 στα 65. Από το 2011, οι γυναίκες με 40 έτη υπηρεσίας μπορούν να συνταξιοδοτούνται ανεξαρτήτως ηλικίας.

Πολωνία: Τα δεδομένα αναφέρονται στην περίοδο 2009-2014. Με βάση τον Νόμο της 22ας Μαΐου 2009 περί αντισταθμιστικών μέτρων για τους εκπαιδευτικούς, προβλέπεται η απαίτηση συμπλήρωσης της ελάχιστης ηλικίας για την κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης. Από το 2015, η εν λόγω ηλικία θα αυξάνεται κάθε δυο χρόνια για να φθάσει στο μέγιστο όριο των 59 ετών για τις γυναίκες και των 64 ετών για τους άνδρες το 2031. Οι αριθμός των απαιτούμενων ετών υπηρεσίας για πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα είναι 30 έτη, εκ των οποίων 20 θα πρέπει να αφορούν σε σταδιοδρομία εκπαιδευτικού.

Φινλανδία: Η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης (60 ετών) με κατοχύρωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος προβλέπεται αποκλειστικά για εκπαιδευτικούς, οι οποίοι ξεκίνησαν τη σταδιοδρομία τους πριν το 1990. Για τους υπόλοιπους, η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης ποικίλει μεταξύ 63 και 68. Όσο περισσότερα χρόνια εργάζονται, τόσο καλύτερη σύνταξη θα έχουν.

Ηνωμένο Βασίλειο: Η κανονική ηλικία συνταξιοδότησης των εκπαιδευτικών είναι τα 60 έτη για όσους έχουν ενταχθεί στο επάγγελμα πριν την 1^η Ιανουαρίου 2007 (1^η Απριλίου 2007 στη Σκωτία), και τα 65 έτη για εκείνους που εντάχθηκαν σε αυτό μεταγενέστερα.

ΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΑΜΕΣΩΣ ΜΟΛΙΣ ΑΥΤΟ ΕΊΝΑΙ ΕΦΙΚΤΟ

Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνταξιοδοτούνται αμέσως μόλις τους παρέχεται η σχετική δυνατότητα. Οι εκπαιδευτικοί παίρνουν λοιπόν τη σύνταξή τους όταν συμπληρώσουν τον απαιτούμενο αριθμό ωρών υπηρεσίας και φθάσουν στην ηλικία κατοχύρωσης δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης.

Υπάρχει όμως ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό εκπαιδευτικών (μεγαλύτερο του 5%) το οποίο παραμένει στη θέση του μετά την ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης, στη Δανία και στην Ισλανδία στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στην Κύπρο και στην Πολωνία στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στη Σλοβακία και στη Νορβηγία σε αμφότερα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Σε ορισμένες εξάλλου χώρες, ποσοστό μεγαλύτερο του 5% συνεχίζει να εργάζεται ακόμα και μετά την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτό είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο για τη Τσεχία (δευτεροβάθμια εκπαίδευση) και για την Εσθονία (αμφότερα τα επίπεδα).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι κατά τα τελευταία δέκα χρόνια, η επίσημη και/ή η ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης με κατοχύρωση πλήρους σχετικού δικαιώματος αυξήθηκε σε περίπου το ένα τρίτο των Ευρωπαϊκών χωρών. Σε πολλές χώρες, οι ευκαιρίες συνταξιοδότησης πριν την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης έχουν καταργηθεί στο σύνολό τους (Σχήμα Δ15).

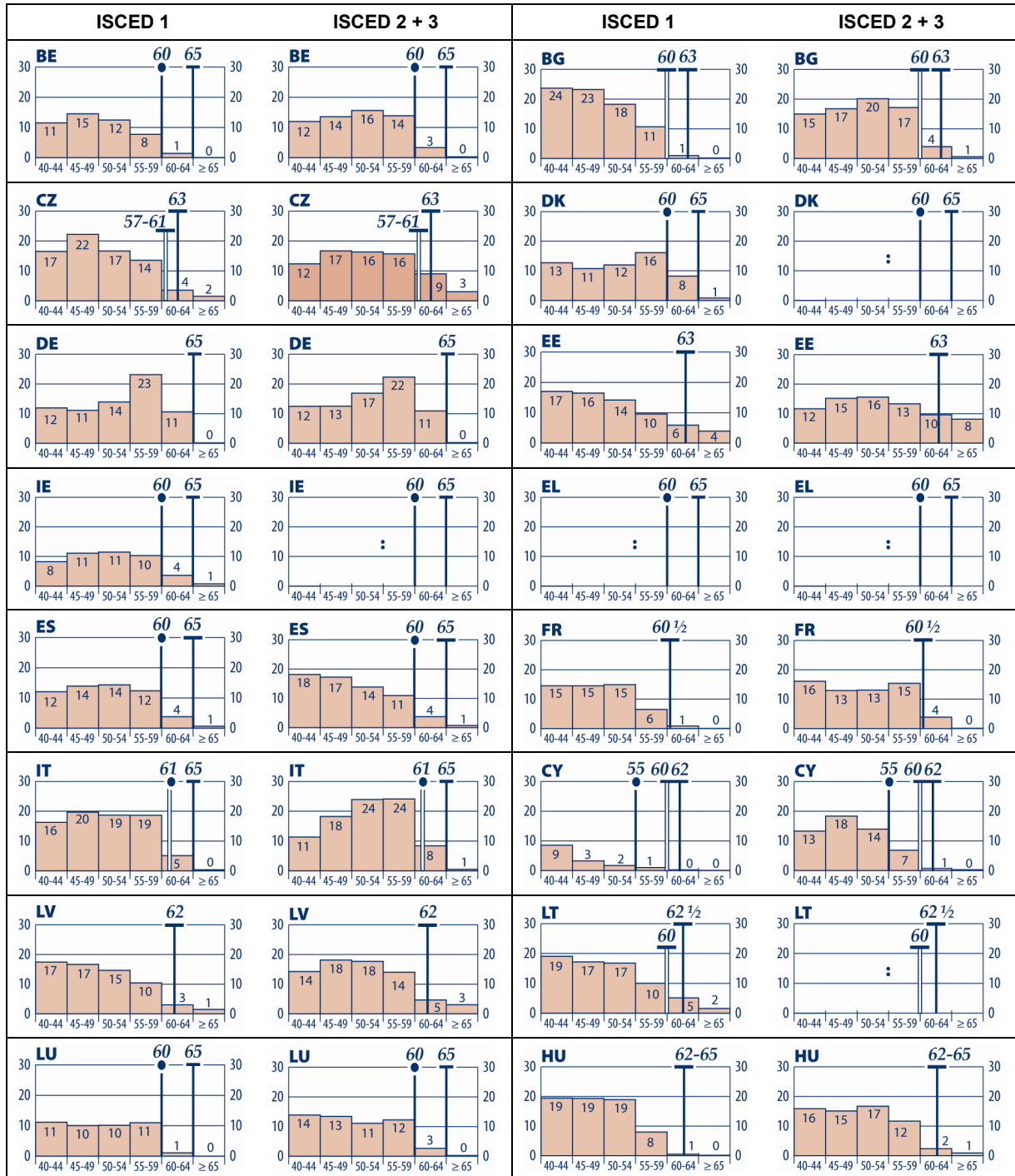
Από τα δεδομένα προκύπτει, επίσης, ποιες χώρες βρίσκονται στην επικίνδυνη ζώνη για τα επόμενα χρόνια ως προς την έλλειψη εκπαιδευτικών, εφόσον η κατάσταση παραμείνει αναλλοίωτη ως προς όλες τις άλλες συνιστώσες τις παρεμβαίνουσες στο πρόβλημα. Χώρες όπου η αναλογία εκπαιδευτικών της ηλικιακής ομάδας άνω των 50 ετών βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο, όπως η Βουλγαρία (δευτεροβάθμια εκπαίδευση), η Γερμανία, η Ιταλία ή η Αυστρία, θα γίνουν μάρτυρες μαζικής συνταξιοδότησης εκπαιδευτικών στο άμεσο μέλλον. Τα διαγράμματα των εν λόγω χωρών υποδεικνύουν ότι υπάρχει υπερεκπροσώπηση των ηλικιακών ομάδων που βρίσκονται σε απόσταση αναπνοής από τη συνταξιοδότηση. Αντιθέτως, σε χώρες όπου η αναλογία των εκπαιδευτικών στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες βαίνει μειούμενη, η χρονική ακολουθία των συνταξιοδοτήσεων θα παρουσιάζει ομαλότερη διαχρονική κατανομή.

Η Ιρλανδία, η Κύπρος (αμφότερες ως προς την πρωτοβάθμια εκπαίδευση), το Λουξεμβούργο, η Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο συγκαταλέγονται μεταξύ των λίγων χωρών για τις οποίες τα διαγράμματα παρουσιάζουν σχετικά χαμηλά ποσοστά ηλικιακών ομάδων που προσεγγίζουν την συνταξιοδότηση. Αυτό σημαίνει ότι το σώμα των εκπαιδευτικών τους έχει καλύτερη διάχυση μεταξύ των διαφόρων ομάδων ηλικίας και είναι σαφώς νεότερης ηλικίας (Σχήμα Δ14).



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

● Σχήμα Δ15: Ποσοστά εκπαιδευτικών σε ηλικιακές ομάδες προσεγγίζουσες τη συνταξιοδότηση στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2010



- || Γυναίκες
- Επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης
- | Άνδρες και γυναίκες / μόνο άνδρες
- Ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης με πλήρη κατοχύρωση δικαιωμάτων συνταξιοδότησης

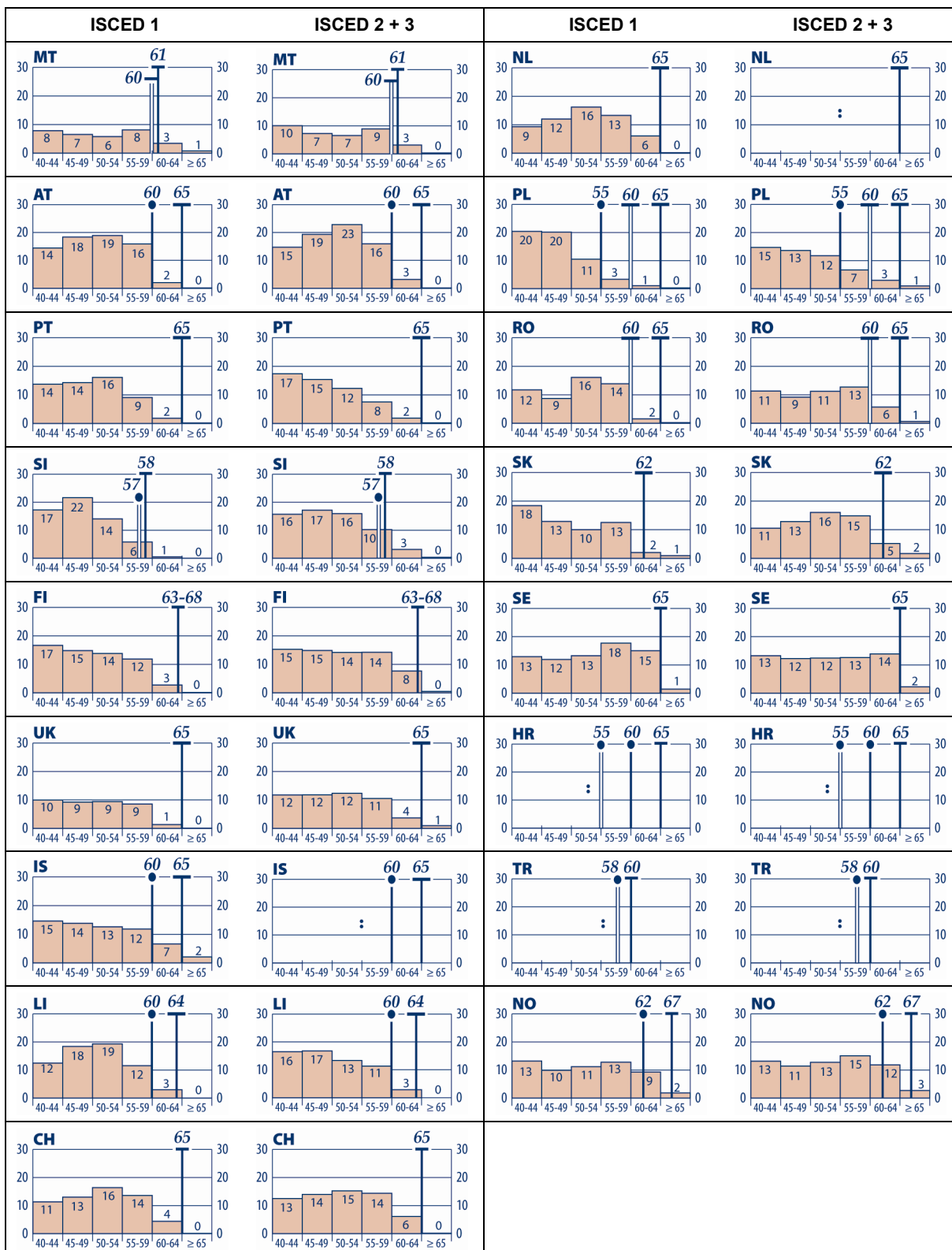
Πηγή: Eurostat, UOE και Ευρυδίκη

Ειδική σημείωση χώρας

Βέλγιο: Τα δεδομένα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης περιλαμβάνουν επίσης το ISCED 4.



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ



|| Γυναίκες
— Επίσημη ηλικία
συνταξιοδότησης

| Άνδρες και γυναίκες/μόνον άνδρες
● Ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης με πλήρη κατοχύρωση
δικαιωμάτων συνταξιοδότησης

Πηγή: Eurostat, UOE και Ευρωδίκη



ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΕΧΟΥΝ ΣΥΝΗΘΩΣ ΤΗΝ ΕΥΘΥΝΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η αξιολόγηση των μεμονωμένων εκπαιδευτικών έχει την έννοια της διαμόρφωσης κρίσης σχετικά με την εργασία τους ώστε να τους παρέχεται καθοδήγηση και υποστήριξη για να βελτιώνουν τις επιδόσεις τους. Ο αξιολογούμενος εκπαιδευτικός παραλαμβάνει γραπτή ή προφορική έκθεση αξιολόγησης. Η διαδικασία αυτή μπορεί να λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια της σχολικής αξιολόγησης ή να διεξάγεται σε ανεξάρτητη βάση (καταλήγοντας ενδεχομένως σε επίσημη αξιολόγηση του εκπαιδευτικού).

Σε όλες τις χώρες προβλέπεται κάποια μορφή ρυθμισμένης ατομικής αξιολόγησης εκπαιδευτικών, με εξαίρεση την Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) και τη Νορβηγία. Στη Φινλανδία, ωστόσο, ανάλογα με το σχολείο, οι διευθυντές των σχολείων μπορούν να διεξάγουν ετήσιες συζητήσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών ή εκτιμήσεις των επιδόσεων. Σε αυτές, ωστόσο, η εστίαση δεν αφορά στην αξιολόγηση παρελθουσών επιδόσεων, αλλά έχει κυρίως το βλέμμα στραμμένο προς το μέλλον. Στη Σκωτία, παρά το ότι δεν προβλέπεται επισήμως αξιολόγηση των εκπαιδευτικών σε ατομική βάση υπό τη μορφή εκτίμησης των επιδόσεων, οι προϊστάμενοι οργανώνουν έναν ετήσιο επαγγελματικό απολογισμό και μια συνέντευξη για θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

Στις περισσότερες χώρες, ο διευθυντής του σχολείου έχει την ευθύνη της εκτίμησης των επιδόσεων των εκπαιδευτικών και σε περισσότερες από τις μισές χώρες οι οποίες εξετάστηκαν, η εν λόγω αξιολόγηση διεξάγεται σε τακτική βάση. Στην Ολλανδία, το διοικητικό συμβούλιο του σχολείου είναι εκείνο το οποίο διεξάγει την ατομική αξιολόγηση του προσωπικού. Η συστηματική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών εκ μέρους του διευθυντή του σχολείου έχει ανακτήσει σημαντικό έδαφος στη Σλοβενία (από το 2009) προβλέποντας μεγαλύτερη συχνότητα υποβολής εκθέσεων από τους διευθυντές των σχολείων, και στο Λιχτενστάιν (από το 2008) με τυποποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης.

Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα), στην Ελλάδα, στην Πολωνία και στην Τουρκία, ο διευθυντής του σχολείου παρεμβαίνει μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις. Στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα) για παράδειγμα, η αξιολόγηση από τον διευθυντή του σχολείου ισχύει κυρίως για εκπαιδευτικούς απασχολούμενους με συμβόλαια ορισμένου χρόνου. Στην Ελλάδα και στην Τουρκία, οι διευθυντές σχολείων αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς στο τέλος της δοκιμαστικής περιόδου, ώστε να είναι εφικτή για τους αξιολογούμενους η σύναψη συμβολαίων αορίστου χρόνου, αλλά δεν προβλέπεται αξιολόγηση των εκπαιδευτικών σε τακτά χρονικά διαστήματα. Στην Πολωνία, η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών επιτευγμάτων των εκπαιδευτικών διεξάγεται από τον διευθυντή του σχολείου, σε περιπτώσεις κατά τις οποίες εκπαιδευτικός υποβάλει αίτηση προαγωγής σε ανώτερο βαθμό.

Στη Σλοβακία, υπάρχει ένα είδος κάθετου ιεραρχικού συστήματος, σύμφωνα με το οποίο ο διευθυντής του σχολείου αξιολογεί τον υποδιευθυντή, ο οποίος με τη σειρά του αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς. Εκπαιδευτικός με τη θέση μέντορα εκπαιδευτικών αξιολογεί νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς.

Σε δεκαεπτά χώρες, οι εξωτερικοί αξιολογητές είναι εκείνοι οι οποίοι διεξάγουν την εκτίμηση επιδόσεων των εκπαιδευτικών, είτε σε τακτική βάση, είτε αποκλειστικά και μόνο σε ειδικές περιστάσεις. Αυτό πραγματοποιείται συχνά συμπληρωματικά, σε σχέση με άλλες προβλεπόμενες διαδικασίες, όπως για παράδειγμα η αξιολόγηση από τον διευθυντή του σχολείου. Οι αρμόδιες επιθεωρήσεις φέρουν τη μεγαλύτερη ευθύνη εκτίμησης των επιδόσεων των εκπαιδευτικών στη Γαλλία, στο Λουξεμβούργο (πρωτοβάθμια εκπαίδευση) και στην Τουρκία.

Η αυτοαξιολόγηση των εκπαιδευτικών δεν φαίνεται να αποτελεί ευρέως διαδεδομένη διαδικασία στις Ευρωπαϊκές χώρες. Η διαδικασία αυτή εφαρμόζεται μόνο σε επτά χώρες και σε όλες τις περιπτώσεις εκτός εκείνων της Ιρλανδίας (για τα ISCED 2 και 3) και της Ισλανδίας, πραγματοποιείται σε συνδυασμό με άλλη ανάλογη διαδικασία.



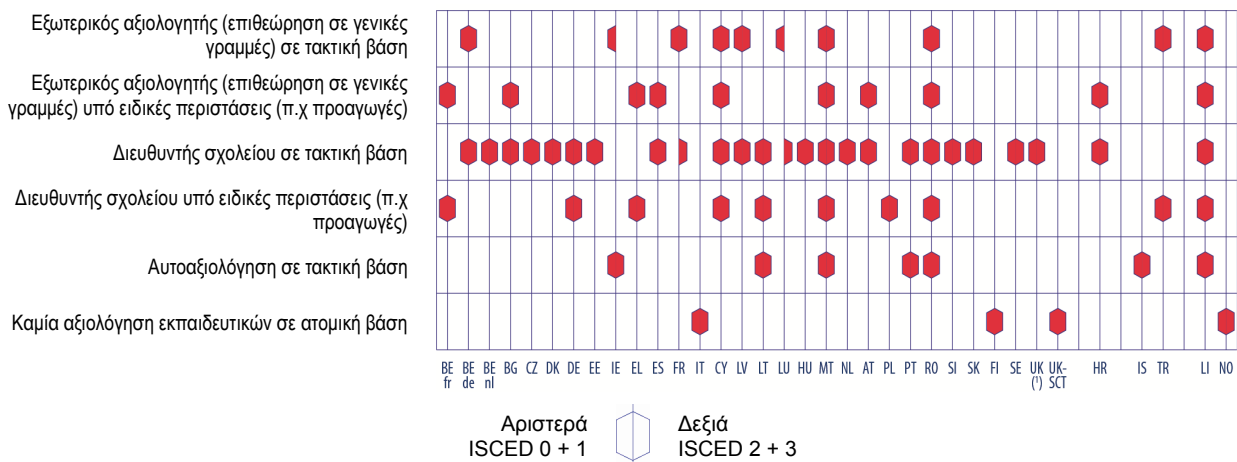
ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

Σε πολλές χώρες, η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών σε ατομική βάση συνιστά ένα πιο δαιδαλώδες σύστημα με διάφορους εμπλεκόμενους. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, το νέο σύστημα αξιολόγησης, σε ισχύ από το 2011/12, περιλαμβάνει μια εσωτερική και μια εξωτερική διαδικασία. Η πρώτη διεξάγεται από το Παιδαγωγικό Συμβούλιο του σχολείου και αφορά σε όλους τους εκπαιδευτικούς. Η εξωτερική αξιολόγηση πραγματοποιείται από εξωτερικούς αξιολογητές, οι οποίοι παρίστανται εντός της σχολικής αίθουσας, αλλά η εν λόγω διαδικασία χρησιμοποιείται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλαδή για την απονομή της 'Άριστείας' και σε καθορισμένα στάδια της διδασκαλικής σταδιοδρομίας. Οι εξωτερικοί αξιολογητές πρέπει να είναι, μεταξύ άλλων προϋποθέσεων, εκπαιδευτικοί από άλλα σχολεία με κατάρτιση στον τομέα 'αξιολόγηση επιδόσεων' ή 'παιδαγωγική εποπτεία' ή ακόμα εκπαιδευτικοί με επαγγελματική εμπειρία στην 'παιδαγωγική εποπτεία'. Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στη διαδικασία αξιολόγησης με τη σύνταξη έκθεσης αυτοαξιολόγησης.

Στη Λετονία, το 2007, ξεκίνησε η ανάπτυξη ενός προτύπου διαφοροποιημένης δομής σταδιοδρομίας εκπαιδευτικών με τη μορφή πιλοτικού προγράμματος. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται μέσω συστήματος αυτοαξιολόγησης εκ μέρους εξωτερικών εμπειρογνομώνων και της διοίκησης της εκπαίδευσης.

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι στη μεγάλη πλειονότητα των χωρών προβλέπεται σύστημα σχολικής αξιολόγησης, κατά το οποίο η ατομική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα και μόνο τμήμα ενός πιο πολύπλοκου συστήματος. Σε αυτό μπορεί να περιλαμβάνονται διάφορες εσωτερικές και/ή εξωτερικές διαδικασίες ⁽⁷⁾.

● Σχήμα Δ16: Αρμοδιότητες ατομικής αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προσχολικής, πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12



Πηγή: Ευρυδίκη.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Οι διευθυντές σχολείου αξιολογούν τους εκπαιδευτικούς μόνο σε ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες.

Ιταλία: Η ατομική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών διεξάγεται αποκλειστικά κατά το τέλος της δοκιμαστικής περιόδου.

Πορτογαλία: Το Παιδαγωγικό Συμβούλιο αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς, ο διευθυντής του σχολείου μόνο τον Υποδιευθυντή και τους συντονιστές των εκπαιδευτικών τμημάτων.

Αυστρία: Οι πληροφορίες που αναφέρονται δεν αντιστοιχούν στο ISCED 0.

⁽⁷⁾ Βλ. EACEA/Eurydice, 2012b. *Αριθμοί Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρώπη, Σχήμα B7.*



ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ, ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥΣ, ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΕΠΙΣΗΣ ΥΠΟΨΗ ΤΑ ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΤΟΥΣ

Το σχολικό ερωτηματολόγιο TIMSS 2011 περιείχε ερωτήσεις για τις πρακτικές αξιολόγησης των εκπαιδευτικών. Τα σχετικά δεδομένα υποδεικνύουν ότι το ποσοστό μαθητών 4^{ης} δημοτικού, των οποίων οι διευθυντές του σχολείου ανέφεραν ότι οι εργασιακές πρακτικές των εκπαιδευτικών αξιολογούνται μέσω παρατηρήσεων του ίδιου του διευθυντή ή του υψηλόβαθμου προσωπικού, είναι κατά μέσον όρο πολύ υψηλό σε είκοσι τρεις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες (77%). Η πλειονότητα των διευθυντών σχολείων σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες, πλην της Πορτογαλίας, απάντησαν ότι χρησιμοποιείται η συγκεκριμένη μορφή αξιολόγησης. Η εικόνα είναι πιο διαφοροποιημένη στη Δανία, στην Ισπανία, στην Ιρλανδία και στη Φινλανδία, όπου σημαντικός αριθμός διευθυντών σχολείων ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποιείται η εν λόγω μορφή αξιολόγησης. Τα αποτελέσματα αυτά απεικονίζουν σε μεγάλο βαθμό τις πληροφορίες που έχουν συγκεντρωθεί σχετικά με τις ευθύνες αξιολόγησης των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με τους κανονισμούς, οι διευθυντές σχολείων εμπλέκονται στις περισσότερες χώρες στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών (Σχήμα Δ16).

Σε δώδεκα από τις είκοσι τρεις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες, το ποσοστό μαθητών 4^{ης} δημοτικού των οποίων οι διευθυντές του σχολείου αναφέρουν ότι οι παρατηρήσεις εκ μέρους επιθεωρητών ή άλλου εξωτερικού σε σχέση με το σχολείο προσωπικού δεν χρησιμοποιήθηκαν για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, είναι πολύ υψηλό. Στην Ιταλία και στη Φινλανδία, το ποσοστό αυτό προσέγγιζε το 100%.

Πολλοί διευθυντές σχολείων σε όλες τις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες απάντησαν θετικά στο κατά πόσο τα επιτεύγματα των μαθητών λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της εργασίας των εκπαιδευτικών τους. Μόνο στην Πορτογαλία, στη Φινλανδία και στη Νορβηγία, το ποσοστό των μαθητών 4^{ης} δημοτικού των οποίων οι διευθυντές ανέφεραν ότι αυτό δεν ισχύει ήταν ανώτερο του 30%.

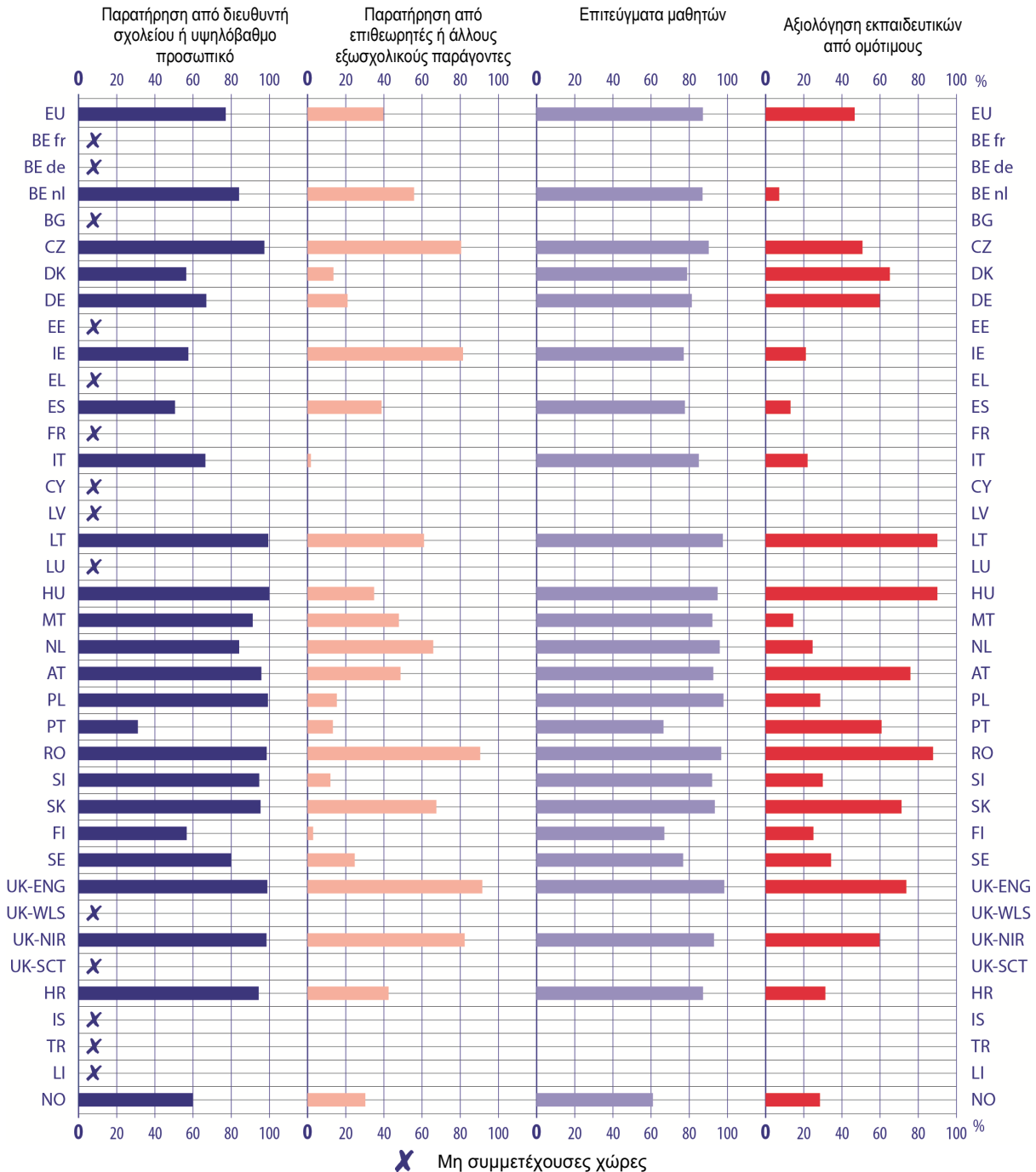
Παρατηρούνται πολλές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών σχετικά με το εάν χρησιμοποιείται η αξιολόγηση από ομότιμους των αξιολογουμένων για τους εκπαιδευτικούς. Σε δώδεκα συμμετέχουσες χώρες, οι περισσότεροι διευθυντές σχολείων απάντησαν αρνητικά με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά για το Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), την Ισπανία και τη Μάλτα (άνω του 80%). Αντιθέτως, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων παρουσιάζονται ιδιαίτερα υψηλά στη Λιθουανία (89.9%), στην Ουγγαρία (90%) και στη Ρουμανία (87%).

Η σύγκριση με τη Β' Γυμνασίου δεν καθιστά ευχερή τη συλλογή δεδομένων, λόγω του σημαντικά χαμηλότερου αριθμού των Ευρωπαϊκών χωρών που συμμετείχαν. Εκεί όπου η σύγκριση είναι εφικτή, οι διαφορές δεν είναι σημαντικές. Στη Φινλανδία και στη Νορβηγία, εν τούτοις, οι διευθυντές σχολείων για τη Δ' δημοτικού απάντησαν ότι εμπλέκονται στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών μάλλον συχνά, ενώ σχετικά με τη Β' Γυμνασίου υπερερούσαν οι αρνητικές απαντήσεις (και δεν υπάρχουν πρακτικά διαφορές μεταξύ εκπαιδευτικών στα μαθηματικά και στις επιστήμες). Τα αριθμητικά δεδομένα για τα επιτεύγματα των μαθητών για τη Σουηδία και τη Νορβηγία υποδεικνύουν σημαντική αύξηση των θετικών απαντήσεων σε σύγκριση με τη Δ' δημοτικού. Όλες οι άλλες χώρες, παρουσιάζουν τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά στοιχεία για αμφότερες τις ως άνω σχολικές τάξεις.



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

- **Σχήμα Δ17: Ποσοστά μαθητών Δ' δημοτικού (και Β' γυμνασίου) των οποίων τα σχολεία χρησιμοποιούν ορισμένες πρακτικές αξιολόγησης των εκπαιδευτικών (μαθηματικά και επιστήμες), 2011**



Πηγή: IEA, διεθνής βάση δεδομένων TIMSS 2011



ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗ

| | Τάξη | EU | BE nl | CZ | DK | DE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK- ENG | UK- NIR | HR | NO |
|-----|------------|------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|------------|-----|------|
| (A) | 4 | 77,1 | 84,1 | 97,4 | 56,4 | 66,9 | 57,5 | 50,5 | 66,4 | 99,4 | 100 | 91,2 | 84,1 | 95,8 | 99,2 | 31,0 | 98,6 | 94,7 | 95,4 | 56,6 | 79,9 | 98,9 | 98,4 | 0,0 | 94,4 |
| | Επιστήμες | 8 | 82,8 | x | x | x | x | x | 60,3 | 97,9 | 98,0 | x | x | x | x | x | 99,3 | 98,8 | X | 41,3 | 73,5 | 100 | x | x | x |
| | Μαθηματικά | 8 | 83,2 | x | x | x | x | x | 61,2 | 98,3 | 98,0 | x | x | x | x | x | 99,3 | 98,8 | X | 42,7 | 72,5 | 100 | x | x | x |
| (B) | 4 | 39,7 | 55,8 | 80,4 | 13,5 | 20,9 | 81,4 | 38,7 | 1,7 | 61,0 | 34,9 | 47,8 | 65,8 | 48,7 | 15,3 | 13,2 | 90,4 | 11,9 | 67,4 | 2,9 | 24,6 | 91,5 | 82,3 | 0,0 | 42,4 |
| | Επιστήμες | 8 | 46,6 | x | x | x | x | x | 2,4 | 53,7 | 35,3 | x | x | x | x | x | 90,2 | 8,2 | X | 2,7 | 13,9 | 84,2 | x | x | x |
| | Μαθηματικά | 8 | 46,3 | x | x | x | x | x | 2,4 | 54,7 | 37,4 | x | x | x | x | x | 90,1 | 9,1 | X | 2,8 | 15,4 | 82,6 | x | x | x |
| (Γ) | 4 | 87,1 | 86,9 | 90,2 | 78,8 | 81,3 | 77,1 | 77,7 | 85,0 | 97,6 | 94,8 | 92,1 | 95,9 | 92,5 | 97,9 | 66,5 | 96,7 | 92,0 | 93,3 | 66,9 | 76,8 | 98,3 | 92,9 | 0,0 | 87,2 |
| | Επιστήμες | 8 | 91,5 | x | x | x | x | x | 83,2 | 98,3 | 94,4 | x | x | x | x | x | 96,6 | 95,7 | X | 66,0 | 90,7 | 99,3 | x | x | x |
| | Μαθηματικά | 8 | 92,2 | x | x | x | x | x | 84,8 | 98,3 | 94,4 | x | x | x | x | x | 97,2 | 96,3 | X | 67,7 | 88,9 | 99,3 | x | x | x |
| (Δ) | 4 | 46,6 | 7,1 | 50,7 | 65,1 | 59,8 | 21,1 | 13,0 | 22,0 | 90,0 | 90,0 | 14,5 | 24,6 | 75,9 | 28,6 | 60,7 | 87,7 | 30,0 | 71,2 | 25,0 | 34,3 | 73,7 | 59,7 | 0,0 | 31,3 |
| | Επιστήμες | 8 | 58,0 | x | x | x | x | x | 19,3 | 83,8 | 87,6 | x | x | x | x | x | 88,8 | 28,8 | X | 26,6 | 46,8 | 83,6 | x | x | x |
| | Μαθηματικά | 8 | 57,8 | x | x | x | x | x | 19,0 | 86,3 | 85,9 | x | x | x | x | x | 86,3 | 29,4 | X | 26,1 | 49,3 | 83,6 | x | x | x |

(A) Παρατήρηση από τον διευθυντή ή υψηλόβαθμο προσωπικό

(B) Παρατήρηση από επιθεωρητές ή άλλους εξωσχολικούς παράγοντες

(Γ) Επιτεύγματα μαθητών

(Δ) Αξιολόγηση εκπαιδευτικών από ομότιμους

x Μη συμμετέχουσες χώρες

Πηγή: IEA, διεθνής βάση δεδομένων TIMSS 2011

Ειδική σημείωση χώρας

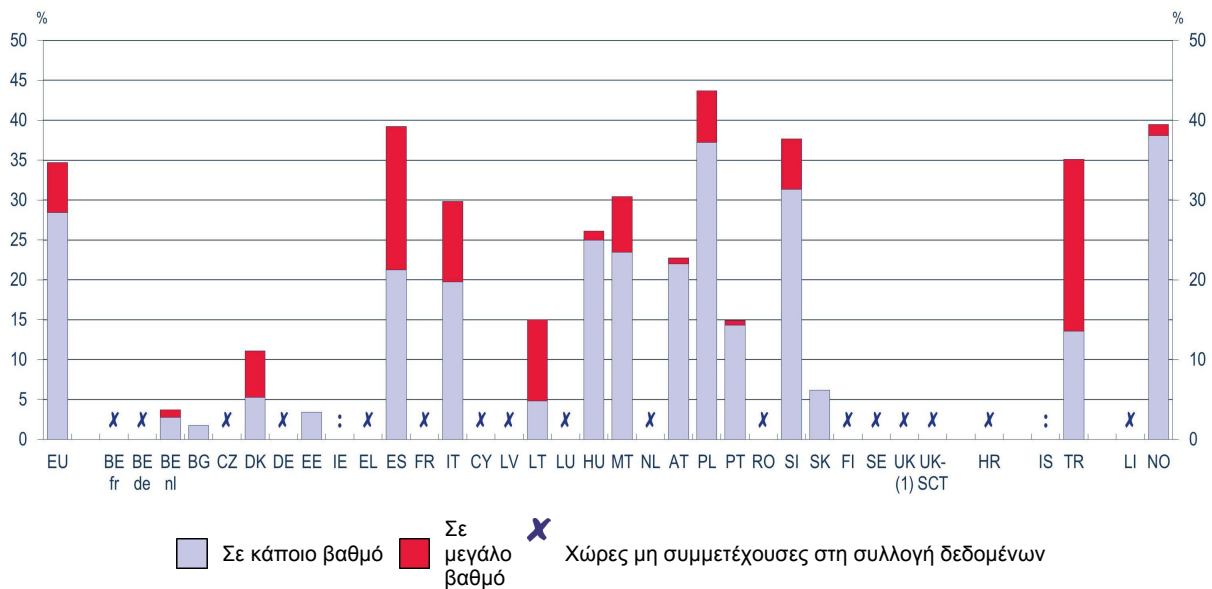
EU: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος καθορίζεται με βάση τις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.



ΟΙ ΣΥΧΝΕΣ ΑΠΟΥΣΙΕΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΑΡΝΗΤΙΚΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η αντικατάσταση των απόντων εκπαιδευτικών μπορεί να αποτελέσει μείζον πρόβλημα για τα σχολεία όταν είναι δύσκολη η εξεύρεση αντικαταστάτη. Μακροπρόθεσμα, οι εν λόγω απουσίες επηρεάζουν αρνητικά τη διδασκαλία και τη μάθηση. Πολλές φορές μάλιστα, μπορεί να αποτελέσουν και ένδειξη επαγγελματικής δυσαρέσκειας ή να υποδεικνύουν προβλήματα στη διοίκηση του σχολείου. Σύμφωνα με τη Διεθνή Έρευνα Διδασκαλίας και Μάθησης 2008 του ΟΟΣΑ (TALIS), ποσοστό μεγαλύτερο του ενός τρίτου των εκπαιδευτικών ISCED 2 (35% κατά μέσον όρο στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες) είχαν διευθυντές οι οποίοι εξέφραζαν την άποψη ότι οι συχνές απουσίες των εκπαιδευτικών παρεμπόδιζαν την εκπαίδευση 'σε κάποιο βαθμό' και 'σε μεγάλο βαθμό' στα σχολεία τους. Οι αριθμοί είναι ακόμα υψηλότεροι στην Ισπανία, στην Πολωνία, στη Σλοβενία, στην Τουρκία και στη Νορβηγία. Στην Ισπανία και στην Τουρκία, το πρόβλημα φαίνεται μάλιστα ότι επηρεάζει 'σε μεγάλο βαθμό' την εκπαίδευση. Από την άλλη πλευρά, και συγκεκριμένα στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), στη Βουλγαρία, στην Εσθονία και στη Σλοβακία, πολύ λίγοι διευθυντές σχολείων θεώρησαν ότι υπάρχει πρόβλημα με τις απουσίες των εκπαιδευτικών.

- **Σχήμα Δ18: Ποσοστό εκπαιδευτικών ISCED 2 των οποίων οι διευθυντές σχολείων θεωρούν ότι οι συχνές απουσίες των εκπαιδευτικών δημιουργούν προσκόμματα 'σε κάποιο βαθμό' και 'σε μεγάλο βαθμό' στα σχολεία τους, 2008**



| | EU | BE nl | BG | DK | EE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | AT | PL | PT | SI | SK | IS | TR | NO |
|-----------------|------|-------|-----|-----|-----|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|----|------|------|
| Σε κάποιο βαθμό | 28,4 | 2,8 | 1,8 | 5,3 | 3,4 | : | 21,2 | 19,7 | 4,8 | 25,0 | 23,5 | 22,0 | 37,2 | 14,3 | 31,3 | 6,2 | : | 13,6 | 38,1 |
| Σε μεγάλο βαθμό | 6,3 | 1,0 | | 5,9 | | : | 18,0 | 10,1 | 10,2 | 1,2 | 7,0 | 0,8 | 6,5 | 0,6 | 6,3 | | : | 21,6 | 1,4 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, βάση δεδομένων TALIS 2008

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

EU: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται σε πληροφορίες παρεχόμενες από τις συμμετέχουσες χώρες.

Ιρλανδία: Παρά τη συμμετοχή της Ιρλανδίας στην έρευνα TALIS 2008, ο δομικός σύνδεσμος μεταξύ του σχολικού επιπέδου και του επιπέδου του εκπαιδευτικού έχει αφαιρεθεί κατόπιν σχετικού αιτήματος της χώρας.

Ισλανδία: Παρά τη συμμετοχή της Ισλανδίας στην έρευνα TALIS 2008, τα δεδομένα δεν έχουν συμπεριληφθεί στη βάση δεδομένων κατόπιν σχετικού αιτήματος της χώρας.

ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΥΝΗΘΩΣ ΣΕ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΑΛΛΑ ΌΧΙ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠÓΡΩΝ

Οι εκπαιδευτικοί εμπλέκονται, σε διάφορους βαθμούς, στη λήψη αποφάσεων επί θεμάτων τα οποία επηρεάζουν σημαντικά την εργασία τους. Ο δείκτης αυτός εξετάζει τις ευθύνες λήψης αποφάσεων των εκπαιδευτικών σε δυο βασικούς τομείς: στον τομέα της διδασκαλίας και στον τομέα της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. Ο τομέας διδασκαλίας καλύπτει αποφάσεις σχετικές με το περιεχόμενο του αναλυτικού προγράμματος και τις μεθόδους αξιολόγησης, την επιλογή των σχολικών βιβλίων και την ομαδοποίηση των μαθητών για λόγους που αφορούν στη διδασκαλία.

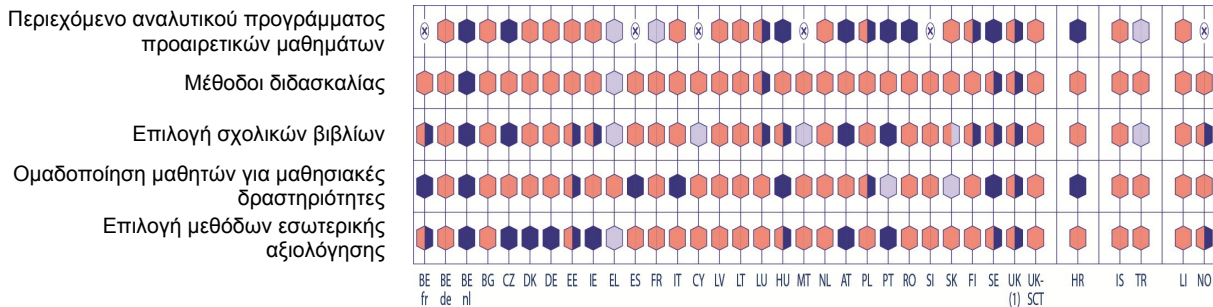
Στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να ενεργούν σχετικά αυτόνομα σε θέματα διδασκαλίας. Ειδικότερα, η επιλογή των μεθόδων διδασκαλίας αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια των εκπαιδευτικών σε όλες σχεδόν τις χώρες. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα όπου οι αρμόδιες εκπαιδευτικές αρχές λαμβάνουν αποφάσεις επί όλων σχεδόν των ως άνω θεμάτων τα οποία αφορούν στη διδασκαλία. Το Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα) είναι η μόνη χώρα όπου η ευθύνη όλων αυτών των θεμάτων βρίσκεται στα χέρια του διευθυντή/του οργάνου διοίκησης του σχολείου. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η εικόνα παρουσιάζεται ελαφρώς διαφορετική: σε περίπου τις μισές από τις υπό εξέταση χώρες, η ευθύνη λήψης αποφάσεων ανήκει πλέον στους διευθυντές/στα όργανα διοίκησης των σχολείων, εκτός των αποφάσεων για τις μεθόδους διδασκαλίας, οι οποίες συνεχίζουν να αποτελούν προνόμιο των εκπαιδευτικών στις περισσότερες χώρες.

Ο δεύτερος στο παρόν τμήμα εξεταζόμενος τομέας λήψης αποφάσεων αφορά στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής και της απόλυσης εκπαιδευτικών, του καθορισμού των καθηκόντων και ευθυνών και της επιλογής του διευθυντή. Στον τομέα αυτόν, οι διευθυντές/τα όργανα διοίκησης των σχολείων έχουν τη βασική ευθύνη ανά την Ευρώπη. Σε μια μειοψηφία χωρών, οι σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται από τις αρμόδιες εκπαιδευτικές αρχές και σε αυτή την κατηγορία υπάγονται κυρίως οι χώρες της Νότιας Ευρώπης όπως η Ελλάδα, η Ισπανία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Κύπρος και η Μάλτα, όπου οι αρμόδιες εκπαιδευτικές αρχές αποφασίζουν για όλα ή σχεδόν όλα τα ανωτέρω θέματα. Είναι εξαιρετικά σπάνιες οι περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν οι ίδιοι τις αποφάσεις αυτές. Σε αντίθεση με τον τομέα διδασκαλίας, δεν παρατηρούνται μείζονες διαφορές μεταξύ επιπέδων εκπαίδευσης ως προς τη λήψη αποφάσεων στον τομέα των ανθρωπίνων πόρων.

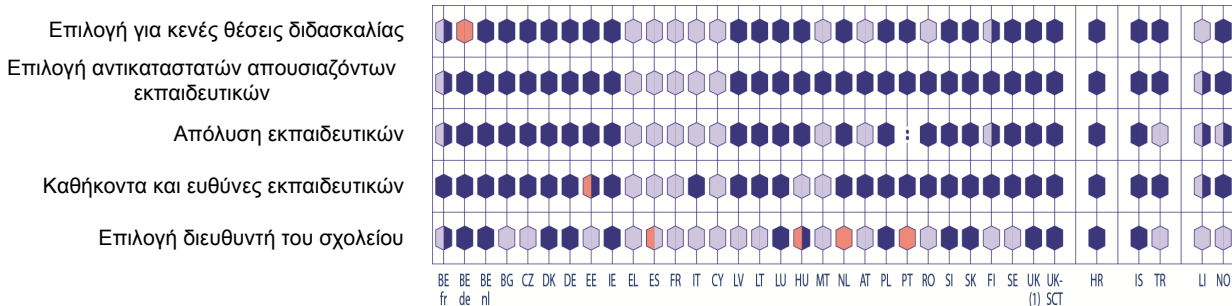
● **Σχήμα Ε1: Λήψη αποφάσεων περί διδασκαλίας και ανθρωπινων πόρων στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12**

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1)

Περιεχόμενο και μέθοδοι διδασκαλίας

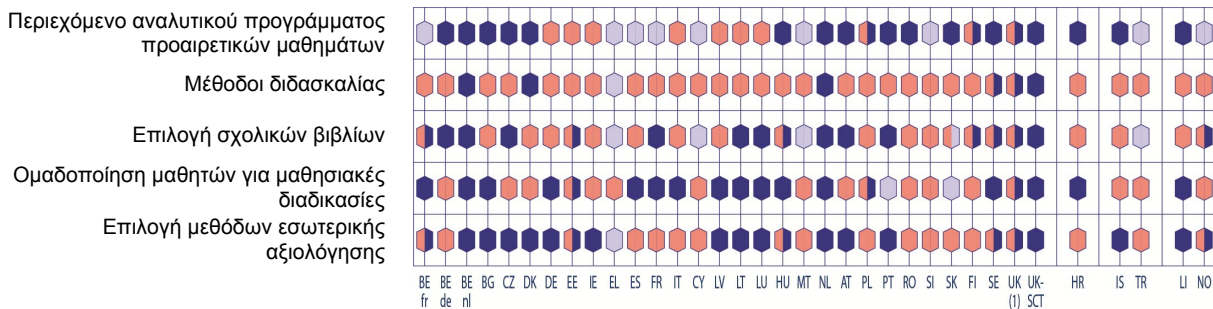


Προσωπικό και ανθρωπিনি πόροι

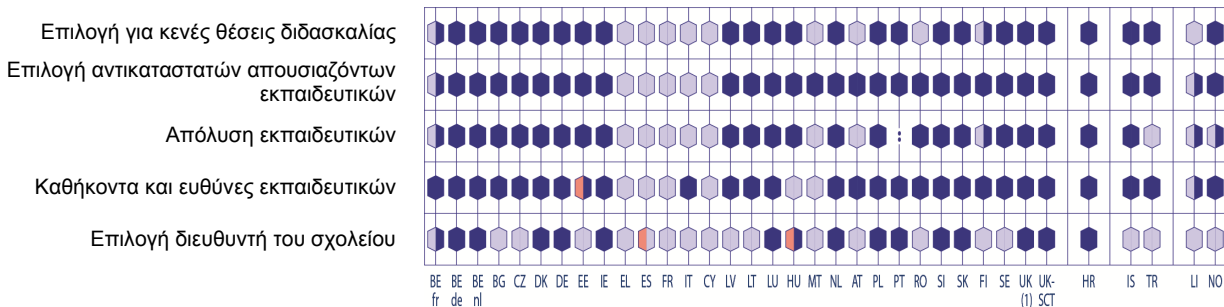


Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 2 και 3)

Περιεχόμενο και μέθοδοι διδασκαλίας



Προσωπικό και ανθρωπινι πόροι



■ Εκπαιδευτικοί
 ■ Εκπαιδευτικές αρχές
 ■ Διευθυντής σχολείου/Όργανο διοίκησης σχολείου
 ⊗ Δεν υπάρχουν προαιρετικά μαθήματα

Πηγή: Ευρυδίκη

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr): Τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα λήψης αποφάσεων για το προσωπικό και τους ανθρώπινους πόρους διαφέρουν σε συνάρτηση με το κατά πόσο πρόκειται για επιδοτούμενα ιδιωτικά σχολεία ή σχολεία διοικούμενα από τη Γαλλόφωνη Κοινότητα.

Εσθονία: Για την επιλογή του διευθυντή σχολείων, συστήνεται ειδική επιτροπή. Για τα σχολεία των δήμων, η σύνθεση της επιτροπής δεν προβλέπεται ρητά, κάτι που σημαίνει ότι μπορεί να συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν και οι εκπαιδευτικοί. Για τα δημόσια σχολεία, στην επιτροπή πρέπει να συμμετέχουν και εκπρόσωποι των εκπαιδευτικών.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Το όργανο διοίκησης κάθε σχολείου έχει την ευθύνη επίβλεψης της εργασίας των εκπαιδευτικών. Το εν λόγω όργανο μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις για τα ειδικά καθήκοντα τα ανατιθέμενα σε κάθε εκπαιδευτικό (πρόγραμμα διδασκαλίας, ευθύνες συντονισμού, επιμόρφωση, κλπ). Στην επιτροπή επιλογής διευθυντών σχολείων μπορεί επίσης να συμμετέχουν γονείς και εκπρόσωποι των μαθητών.

Ιταλία: Προβλέπονται πολύ συγκεκριμένα συστήματα κατάταξης εκπαιδευτικών, τα οποία χρησιμοποιούνται για την αντικατάσταση των εκπαιδευτικών, χωρίς να υπάρχει δυνατότητα επιλογής με την κυριολεκτική έννοια του όρου.

Λιθουανία: Για την επιλογή των διευθυντών σχολείων συνέρχεται ειδική επιτροπή με εκπροσώπους του δήμου ή του δημοσίου στην οποία συμμετέχουν και εκπαιδευτικοί.

Μάλτα: Σε περίπτωση παρατεταμένης απουσίας, οι κεντρικές εκπαιδευτικές αρχές τοποθετούν αναπληρωτή εκπαιδευτικό.

Πορτογαλία: Τα σχολεία διαθέτουν ένα βαθμό αυτονομίας ως προς την ομαδοποίηση των μαθητών σύμφωνα με νομικούς κανόνες που θεσπίζονται σε ετήσια βάση.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Η επιλογή για τις κενές θέσεις εκπαιδευτικών, για αντικατάσταση απουσιαζόντων εκπαιδευτικών και για τα καθήκοντα και τις ευθύνες των εκπαιδευτικών πραγματοποιείται κατά κύριο λόγο από τον διευθυντή του σχολείου, αλλά η εν λόγω αρμοδιότητα μπορεί να εκχωρείται σε εκπαιδευτικούς που έχουν αναλάβει διοικητικά καθήκοντα.

ΤΟ ΜΑΘΗΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΕΊΝΑΙ Ο ΤΟΜΕΑΣ ΟΠΟΥ ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΑΣΚΟΥΝ ΤΗ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΕΠΙΡΡΟΗ

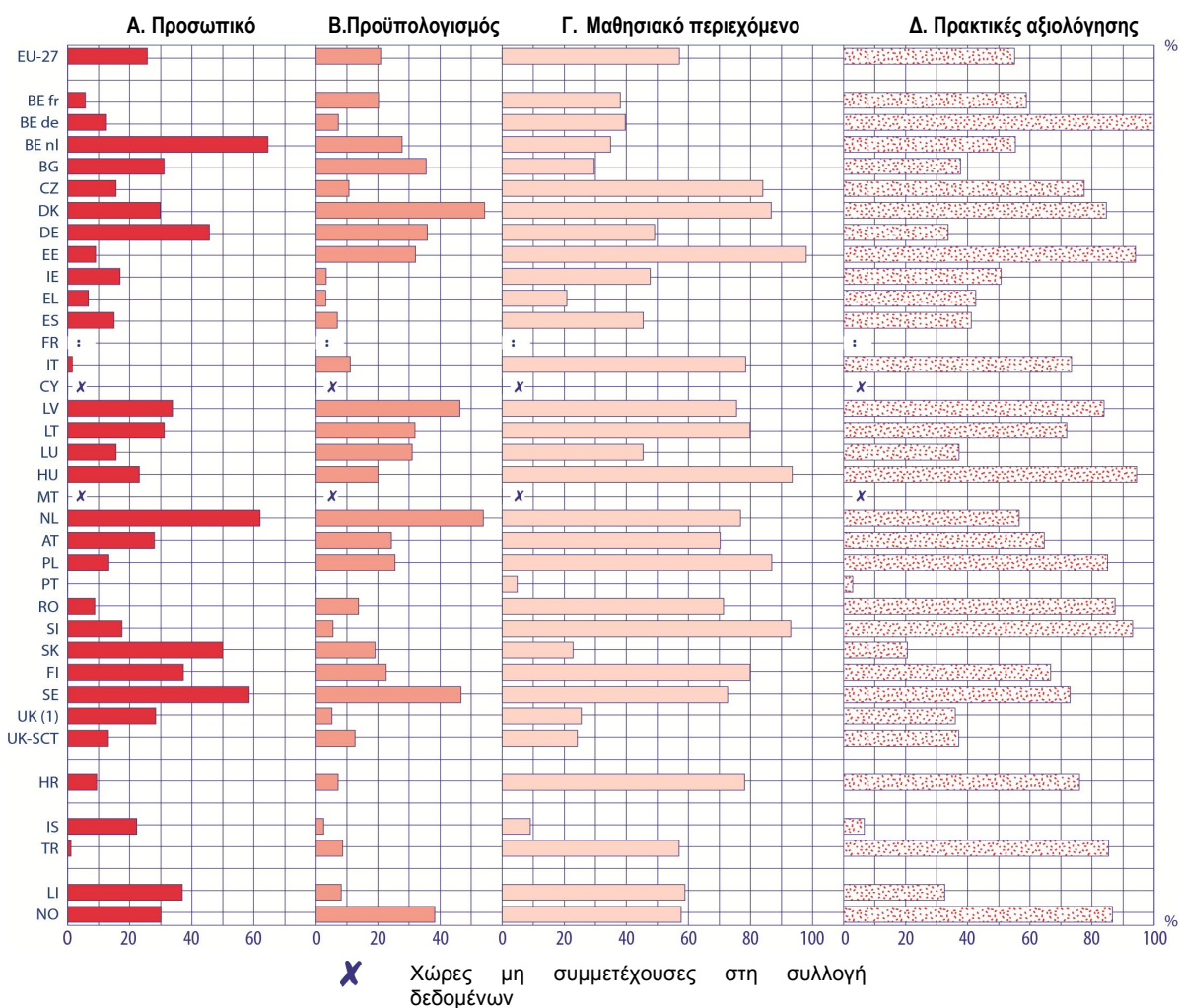
Στην έρευνα PISA 2009, οι διευθυντές σχολείων ερωτήθηκαν ποιοι είναι οι φορείς/οι ομάδες (π.χ εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων) οι οποίοι ασκούν άμεση επιρροή στις αποφάσεις για το προσωπικό, τον προϋπολογισμό, το μαθησιακό περιεχόμενο και τις πρακτικές αξιολόγησης. Το σχήμα παρουσιάζει το ποσοστό 15χρονων μαθητών σχολείων των οποίων οι διευθυντές απάντησαν ότι οι φορείς των εκπαιδευτικών (ενώσεις προσωπικού, επιτροπές αναλυτικού προγράμματος, συνδικαλιστικά όργανα) είναι εκείνοι με την μεγαλύτερη επιρροή επί των σχετικών αποφάσεων.

Μεταξύ των αναφερόμενων απαντήσεων, το 'μαθησιακό περιεχόμενο' είναι ο τομέας όπου οι ομάδες εκπαιδευτικών ασκούν την πλέον άμεση επιρροή. Οι ομάδες εκπαιδευτικών ασκούσαν ευρεία επιρροή στο μαθησιακό περιεχόμενο στη Τσεχία, στη Δανία, στην Εσθονία, στην Ουγγαρία, στην Πολωνία και στη Σλοβενία. Αντιθέτως, στην Πορτογαλία και στην Ισλανδία ποσοστό μικρότερο του 10% των 15χρονων φοιτούσαν σε σχολεία, στα οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούσαν να επηρεάζουν αποφάσεις για το μαθησιακό περιεχόμενο. Στις συγκεκριμένες χώρες, οι εκπαιδευτικές αρχές είναι εκείνες οι οποίες λαμβάνουν τις σχετικές αποφάσεις. Σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικές αρχές ασκούσαν μεγαλύτερη επιρροή στις αποφάσεις για το μαθησιακό περιεχόμενο από τις ομάδες εκπαιδευτικών στα περισσότερα Ευρωπαϊκά εκπαιδευτικά συστήματα.

Κατά μέσον όρο, η αξιολόγηση επηρεαζόταν από ομάδες καθηγητών στα σχολεία ποσοστού 55% των 15χρονων στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες. Υπάρχει ωστόσο μια τεράστια διαφορά μεταξύ των Ευρωπαϊκών εκπαιδευτικών συστημάτων. Στο Βέλγιο (Γερμανόφωνη Κοινότητα), στην Εσθονία, στην Ουγγαρία και στη Σλοβενία, ποσοστό μεγαλύτερο από 90% των 15χρονων φοιτούσαν σε σχολεία, των οποίων οι διευθυντές επεσήμαναν ότι οι ομάδες εκπαιδευτικών επηρέαζαν άμεσα τις διαδικασίες αξιολόγησης. Στην Πορτογαλία και στην Ισλανδία όμως, το ποσοστό ήταν μικρότερο του 10%. Στις αποφάσεις για τις πρακτικές αξιολόγησης εμπλέκονται επίσης οι εκπαιδευτικές αρχές και εξωτερικοί φορείς εξετάσεων.

Οι ομάδες εκπαιδευτικών επηρέαζαν σε κάποιο βαθμό τα θέματα προσωπικού, συμμετέχοντας σε αποφάσεις περί προσωπικού στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), στην Ολλανδία και στη Σουηδία. Οι εν λόγω αποφάσεις δεν επηρέαζονταν από ομάδες εκπαιδευτικών στην Ιταλία, στην Πορτογαλία και στην Τουρκία και αυτό συνέβαινε μόνο σε λίγα σχολεία στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα), στην Εσθονία, στην Ελλάδα, στη Ρουμανία και στην Κροατία. Κατά κανόνα, οι περιφερειακές ή οι εθνικές εκπαιδευτικές αρχές (π.χ οι επιθεωρήσεις) και τα όργανα διοίκησης των σχολείων ασκούσαν μεγαλύτερη επιρροή σε θέματα προσωπικού από τις ομάδες εκπαιδευτικών. Αυτό συνάδει επίσης με τις πληροφορίες περί κανονισμών για τη λήψη των αποφάσεων (Σχήμα Ε1). Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες χώρες επιπέδου ΕΕ-27, περίπου το 61% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές ανέφεραν ότι οι εκπαιδευτικές αρχές επηρέαζον τις αποφάσεις για το προσωπικό και το 32% σε σχολεία όπου στη διαδικασία αυτή εμπλέκονται τα όργανα διοίκησης των σχολείων.

- **Σχήμα Ε2: Ποσοστό 15χρονων μαθητών σε σχολεία στα οποία οι ομάδες εκπαιδευτικών (π.χ. ενώσεις εκπαιδευτικών, επιτροπές αναλυτικού προγράμματος, συνδικαλιστικά όργανα) επηρεάζουν άμεσα τη λήψη αποφάσεων για το προσωπικό, τον προϋπολογισμό, το μαθησιακό περιεχόμενο και τις πρακτικές αξιολόγησης, 2009**



Πηγή: ΟΟΣΑ, PISA 2009.

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

| | EU-27 | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU |
|----------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|------|------|------|------|------|
| A | 25,7 | 5,7 | 12,5 | 64,5 | 31,1 | 15,6 | 29,8 | 45,7 | 9,0 | 16,9 | 6,7 | 15,0 | : | 1,5 | x | 33,8 | 31,2 | 15,6 |
| B | 20,9 | 20,2 | 7,2 | 27,8 | 35,5 | 10,6 | 54,3 | 35,9 | 32,1 | 3,3 | 3,1 | 6,9 | : | 11,1 | x | 46,4 | 31,9 | 31,0 |
| Γ | 57,1 | 38,1 | 39,7 | 34,9 | 29,6 | 84,0 | 86,7 | 49,1 | 97,9 | 47,7 | 20,8 | 45,5 | : | 78,4 | x | 75,5 | 79,8 | 45,4 |
| Δ | 55,1 | 58,9 | 100,0 | 55,3 | 37,7 | 77,5 | 84,6 | 33,7 | 94,0 | 50,7 | 42,6 | 41,1 | : | 73,4 | x | 83,9 | 71,9 | 37,2 |
| | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | TR | LI | NO |
| A | 23,1 | x | 62,0 | 28,0 | 13,2 | 0,0 | 8,8 | 17,5 | 50,0 | 37,3 | 58,5 | 28,4 | 13,1 | 9,4 | 22,3 | 1,1 | 37,0 | 30,1 |
| B | 20,0 | x | 54,0 | 24,3 | 25,5 | 0,0 | 13,7 | 5,5 | 19,0 | 22,7 | 46,7 | 5,2 | 12,6 | 7,1 | 2,5 | 8,6 | 8,2 | 38,3 |
| Γ | 93,4 | x | 76,8 | 70,2 | 86,9 | 4,8 | 71,3 | 93,0 | 22,8 | 79,9 | 72,6 | 25,5 | 24,2 | 78,1 | 9,0 | 57,0 | 58,9 | 57,6 |
| Δ | 94,4 | x | 56,5 | 64,6 | 85,1 | 3,0 | 87,4 | 93,1 | 20,6 | 66,7 | 72,9 | 36,0 | 37,1 | 76,0 | 6,6 | 85,3 | 32,6 | 86,6 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, PISA 2009.

UK (1)=UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι άλλες επιλογές μη αποκλειστικής απάντησης περιελάμβαναν: περιφερειακές ή εθνικές εκπαιδευτικές αρχές (π.χ επιθεωρήσεις), τα όργανα διοίκησης του σχολείου, ομάδες γονέων, ομάδες μαθητών (π.χ ενώσεις μαθητών, ενώσεις νέων), εξωτερικούς εξεταστικούς φορείς (δεν εμφανίζονται στο Σχήμα).

Ειδικές σημειώσεις χωρών

ΕU27: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Γαλλία: Μη διαθέσιμα δεδομένα λόγω μη παροχής του σχολικού ερωτηματολογίου (ΟΟΣΑ, 2012).

Ο προϋπολογισμός αποτελεί θέμα στο οποίο σπάνια εμπλέκονται ομάδες εκπαιδευτικών. Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες ΕΕ-27 χώρες, μόνο ποσοστό περίπου 21% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές δήλωσαν ότι οι ομάδες εκπαιδευτικών επηρεάζουν άμεσα τις αποφάσεις για τον προϋπολογισμό. Αυτό ήταν μάλλον σπάνιο για τις Ιρλανδία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Σλοβενία, Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) και Ισλανδία. Αντιθέτως, οι ομάδες εκπαιδευτικών συμμετείχαν συχνά σε αποφάσεις για τον προϋπολογισμό στις Δανία, Λετονία, Ολλανδία και Σουηδία. Και σε αυτή την περίπτωση, στα θέματα προϋπολογισμού βαρύνουσα άποψη είχαν οι εκπαιδευτικές αρχές (44%) και τα όργανα διοίκησης των σχολείων (69%).

Από ό,τι φαίνεται, υπάρχουν μερικά σταθερά χαρακτηριστικά στοιχεία για τις χώρες. Οι ομάδες εκπαιδευτικών είχαν μικρή επιρροή στη λήψη αποφάσεων και στους τομείς οι οποίοι αναλύθηκαν στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ισλανδία. Αντιθέτως, οι εν λόγω ομάδες εμπλέκονται ενεργά στις αποφάσεις στη Δανία, στην Εσθονία, στη Λετονία, στην Ουγγαρία, στην Ολλανδία και στη Σουηδία.

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΥΧΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΖΟΝΤΑΙ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΙΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΟΥΝ

Οι εθνικές εξετάσεις, οριζόμενες ως τυποποιημένες δοκιμασίες και εξετάσεις που οργανώνονται σε κεντρικό επίπεδο, μπορεί να διαχωριστούν σε δυο ευρείες κατηγορίες. Εκείνες των οποίων σκοπός είναι η πιστοποίηση των ατομικών επιτευγμάτων των μαθητών και συνεπώς η διαμόρφωση αποφάσεων για τη σχολική τους σταδιοδρομία και εκείνες οι οποίες διεξάγονται για το σκοπό της ποιοτικής παρακολούθησης των σχολείων ή και ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος, ή της επισήμανσης ατομικών μαθησιακών αναγκών των μαθητών. Αμφότερες οι κατηγορίες υπάρχουν και λειτουργούν στις περισσότερες χώρες.

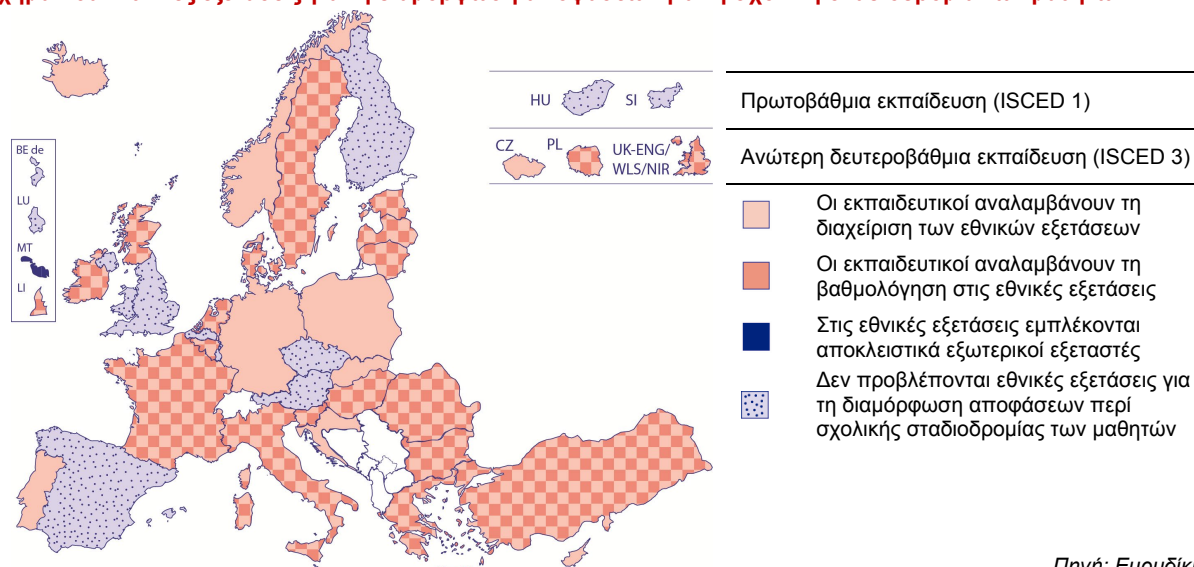
Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συμμετέχουν σε διάφορα στάδια των ως άνω εθνικών εξετάσεων. Τις περισσότερες περιπτώσεις εμπλέκονται στη διαχείριση εθνικών εξετάσεων για τους μαθητές τους, σύμφωνα με τις λεπτομερείς και ακριβείς οδηγίες τις παρεχόμενες σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης του καθήκοντος αυτού. Αυτό ισχύει και για τις δυο κατηγορίες: εκείνες που αποβλέπουν στη σταδιοδρομία των μαθητών και εκείνες για άλλους σκοπούς.

Τα καθήκοντα βαθμολόγησης στις εθνικές εξετάσεις ανατίθενται στους εκπαιδευτικούς με κάπως μικρότερη συχνότητα από τη διαχείριση των εξετάσεων. Οι εκπαιδευτικοί βαθμολογούν μαθητικές εξετάσεις για τη διαμόρφωση αποφάσεων για τη σχολική σταδιοδρομία των μαθητών και εξετάσεις για άλλους σκοπούς στις μισές περίπου Ευρωπαϊκές χώρες ή περιφέρειες. Στην Ουγγαρία, οι εκπαιδευτικοί ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συμμετέχουν στη βαθμολόγηση των εθνικών εξετάσεων για τη λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία των μαθητών κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, για τις εθνικές εξετάσεις ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συμμετέχουν στη βαθμολόγηση μόνο του τυπικού επιπέδου. Στο προχωρημένο επίπεδο, τη βαθμολόγηση αναλαμβάνουν εξωτερικοί παράγοντες.

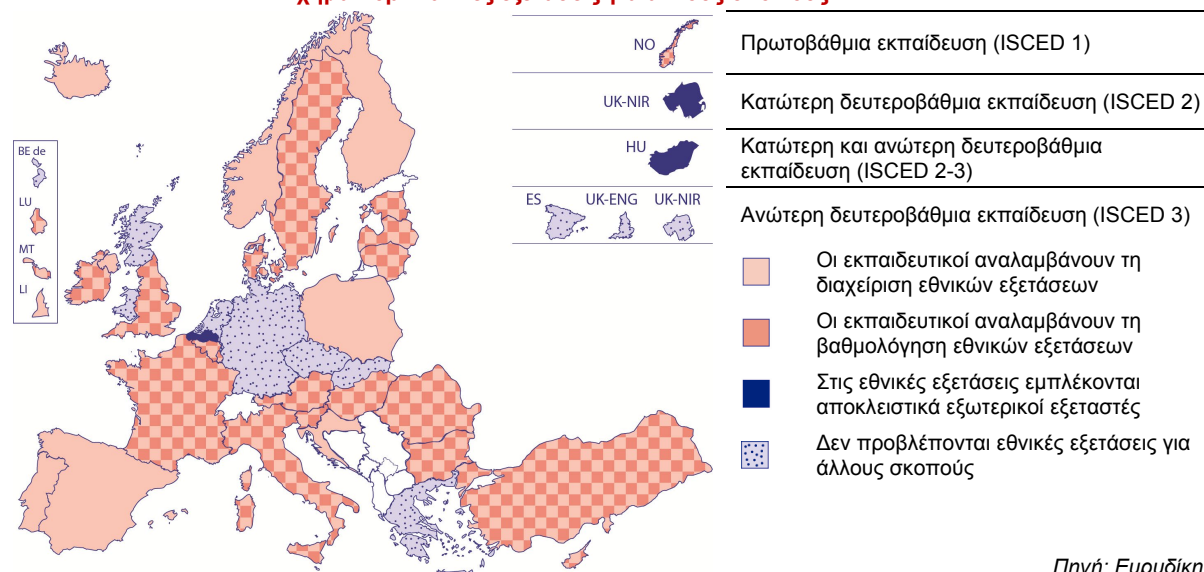
Στη Μάλτα, στις εθνικές εξετάσεις διαμόρφωσης αποφάσεων για τη σχολική σταδιοδρομία των μαθητών, την αποκλειστική ευθύνη έχουν οι εξωτερικοί εξεταστές, ενώ στο Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), στην Ουγγαρία (ISCED 2 και 3) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Βόρεια Ιρλανδία) (ISCED 2), οι εξωτερικοί εξεταστές είναι υπεύθυνοι για τις εθνικές εξετάσεις οι οποίες πραγματοποιούνται για άλλους σκοπούς.

● **Σχήμα Ε3: Ρόλος των εκπαιδευτικών στις εθνικές εξετάσεις των μαθητών πρωτοβάθμιας και γενικής (κατώτερης και ανώτερης) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12**

Σχήμα Ε3α: Εθνικές εξετάσεις για τη διαμόρφωση αποφάσεων για τη σχολική σταδιοδρομία των μαθητών



Σχήμα Ε3β: Εθνικές εξετάσεις για άλλους σκοπούς



Επεξηγηματικό σημείωμα

Οι εθνικές εξετάσεις αφορούν στη διαχείριση εθνικού επιπέδου τυποποιημένων και κεντρικά διοργανωμένων εξετάσεων. Σε αυτές περιλαμβάνονται διαδικασίες καθορισμένες σε εθνικό επίπεδο για την προετοιμασία του περιεχομένου τους, τη διαχείριση και τη βαθμολόγηση, όπως επίσης και για την ερμηνεία και χρήση των αποτελεσμάτων. Οι εν λόγω δοκιμασίες έχουν τυποποιηθεί από τις κεντρικές (ή τις ανώτατες) εκπαιδευτικές αρχές.

Οι εθνικές εξετάσεις διαμόρφωσης αποφάσεων για τη σχολική σταδιοδρομία των μαθητών συνοψίζουν τα ατομικά σχολικά επιτεύγματα των μαθητών στο τέλος ενός σχολικού έτους ή ενός συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σταδίου και επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την εκπαιδευτική σταδιοδρομία των μαθητών. Η σχετική βιβλιογραφία περιγράφει τις εν λόγω εξετάσεις ως εξετάσεις συνολικής αξιολόγησης ή 'μαθησιακής αξιολόγησης'. Τα αποτελέσματά τους χρησιμοποιούνται για την παροχή πιστοποιητικών ή για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων σχετικών με τη διαφοροποίηση των εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, τις σχολικές επιλογές ή την προαγωγή στην ανώτερη τάξη, κλπ.

Οι εθνικές εξετάσεις για άλλους σκοπούς αναφέρονται:

- σε εθνικές εξετάσεις παρακολούθησης των σχολείων και/ή του εκπαιδευτικού συστήματος, οι οποίες αποβλέπουν κυρίως στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των σχολείων και/ή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του. Ο όρος 'παρακολούθηση και αξιολόγηση' αφορά στη διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών για τον έλεγχο της επίδοσης, σε συσχέτιση με τους τιθέμενους στόχους και στη λήψη διορθωτικών μέτρων, όπου αυτό χρειάζεται. Τα αποτελέσματα των εθνικών εξετάσεων χρησιμοποιούνται ως ποιοτικοί δείκτες της διδασκαλίας και της επίδοσης των εκπαιδευτικών, όπως επίσης και για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών πολιτικών και πρακτικών.

- σε εθνικές εξετάσεις για την επίσημη μεμονωμένων μαθησιακών αναγκών, οι οποίες αποβλέπουν κυρίως στην παροχή συνδρομής στη μαθησιακή διαδικασία μεμονωμένων μαθητών, επισημαίνοντας τις ειδικές τους ανάγκες και

προσαρμόζοντας αναλόγως τη διδασκαλία. Οι εν λόγω εξετάσεις επικεντρώνονται στην ιδέα της 'αξιολόγησης για τη μάθηση' και μπορεί να περιγραφούν, υπό την ευρεία έννοια ως 'διαμορφωτικές αξιολογήσεις'.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Εκτός από τη Γενική Διαγνωστική Αξιολόγηση σε Κρατικό επίπεδο, οι Αυτόνομες Κοινότητες διεξάγουν ετησίως διαγνωστικές αξιολογήσεις. Σε ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες προβλέπεται ότι για την υλοποίηση των εν λόγω διαδικασιών μπορεί να υπάρχει συνεργασία με εξωτερικούς φορείς. Η διοικητική ομάδα και το εκπαιδευτικό προσωπικό συνεργάζονται για την οργάνωση των εν λόγω εξετάσεων. Σε ορισμένες Αυτόνομες Κοινότητες, οι εκπαιδευτικοί είναι εξάλλου επιφορτισμένοι με τη βαθμολόγηση των εξετάσεων.

Ιταλία: Για τάξεις επιλεγείσες για το εθνικό δείγμα (εθνικές εξετάσεις για άλλους σκοπούς), η διαχείριση και η βαθμολόγηση πραγματοποιούνται από εξωτερικούς παρατηρητές απεσταλμένους του Εθνικού Ινστιτούτου Αξιολόγησης.

Μάλτα: Οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στη βαθμολόγηση ορισμένων εθνικών εξετάσεων επισήμανσης των μαθησιακών αναγκών των μαθητών (εξετάσεις αναφοράς κατά την ολοκλήρωση του ISCED 1),

Πολωνία: Στο επίπεδο ISCED 3 οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν στις προφορικές και μόνο δοκιμασίες των εξετάσεων εισαγωγής σε Πανεπιστήμιο. Οι γραπτές εξετάσεις, όπως και εκείνες των επιπέδων ISCED 1 και 2 βαθμολογούνται από εξωτερικούς εξεταστές.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG): Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, τις εθνικές εξετάσεις για άλλους σκοπούς, κατ' επιλογή του σχολείου, μπορεί να διαχειρίζονται τα σχολεία καθορίζοντας τον χρόνο των εξετάσεων και πραγματοποιώντας τη βαθμολόγηση σε εσωτερικό επίπεδο, ή διαφορετικά αυτές διεξάγονται σε προκαθορισμένη εβδομάδα εξετάσεων και βαθμολογούνται εξωτερικά.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG/WLS/NIR): Οι εξωτερικές διαδικασίες οι οποίες διαμορφώνουν τις αποφάσεις σχολικής σταδιοδρομίας στο ISCED 3 (επίπεδα GCSEs και A) εμπεριέχουν πάντα εξετάσεις που οργανώνονται και βαθμολογούνται εξωτερικά και μπορεί να περιλαμβάνουν επίσης αξιολόγηση που την οποία διαχειρίζονται και βαθμολογούν οι εκπαιδευτικοί.

ΟΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΝ ΕΝΕΡΓΑ ΣΤΙΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΤΑΞΗΣ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

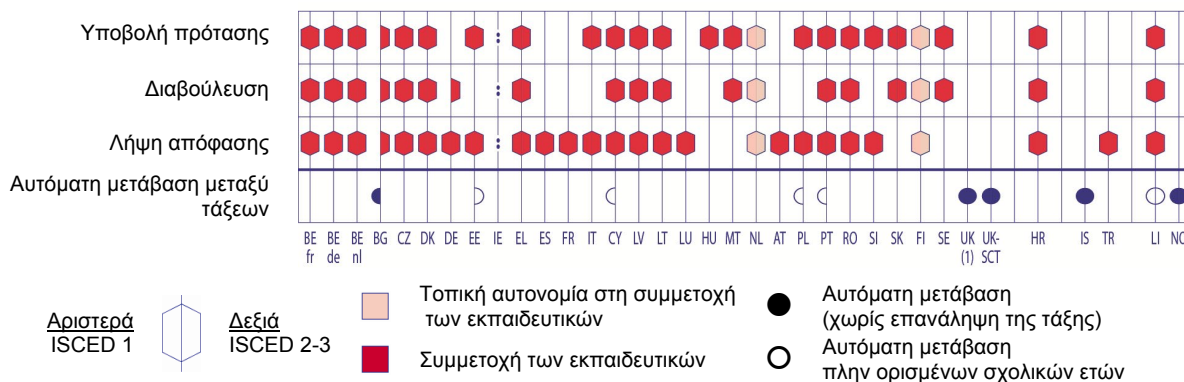
Σε όλες τις χώρες της Ευρώπης, οι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν την ευθύνη υποστήριξης της μαθησιακής διαδικασίας και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των μαθητών τους. Πολλές φορές συμμετέχουν επίσης στις αποφάσεις προαγωγής των μαθητών στις επόμενες σχολικές τάξεις. Αυτό ισχύει αποκλειστικά στις χώρες στις οποίες δεν προβλέπονται κανονισμοί αυτόματης μετάβασης από τη μια τάξη στην επόμενη ⁽⁸⁾.

Στα δυο περίπου τρίτα των Ευρωπαϊκών χωρών, οι εκπαιδευτικοί συμμετέχουν ενεργά στις διεργασίες επανάληψης της σχολικής τάξης, είτε υποβάλλοντας σχετικές προτάσεις, είτε λαμβάνοντας την ανάλογη απόφαση για κάποιο μαθητή ή μαθητές. Μπορεί, επίσης, να ζητείται η άποψή τους και η συμβουλή τους επί του συγκεκριμένου θέματος.

Πολύ λίγες είναι οι διαφορές μεταξύ επιπέδων εκπαίδευσης. Στη Βουλγαρία, η εμπλοκή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επανάληψης της σχολικής τάξης ισχύει μόνο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς στην πρωτοβάθμια προβλέπεται αυτόματη μετάβαση στην επόμενη τάξη.

Στην Ολλανδία και στη Φινλανδία, ο βαθμός εμπλοκής των ιδίων των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επανάληψης της σχολικής τάξης αποφασίζεται σε επίπεδο σχολείου/τοπικής αρχής.

● Σχήμα Ε4: Συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία επανάληψης της σχολικής τάξης στην πρωτοβάθμια και στη γενική (κατώτερη και ανώτερη) δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 1, 2 και 3), 2011/12



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

⁽⁸⁾ EACEA/Eurydice, 2011b. *Grade Retention during Compulsory Education in Europe: Regulations and Statistics*.



Ειδικές σημειώσεις χωρών

Γερμανία: Στο ISCED 1, η επανάληψη της πρώτης τάξης δεν επιτρέπεται σε κάποια Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*).

Εσθονία: Δεν υπάρχει επανάληψη της τάξης στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Κύπρος: Η επανάληψη τάξης μπορεί να υπάρξει κατά την πρώτη και δεύτερη τάξη επιπέδου ISCED 1 και μπορεί να λάβει χώρα μόνο μια φορά.

Ουγγαρία: Το διδακτικό προσωπικό αποφασίζει από κοινού για την επανάληψη της τάξης.

Μάλτα: Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία απόφασης περί επανάληψης της τάξης δεν ισχύει για το επίπεδο ISCED 3 όπου οι μαθητές επαναλαμβάνουν το σχολικό έτος μόνον εφόσον αποτύχουν στις ετήσιες εξετάσεις ή στις επαναληπτικές εξετάσεις (μετεξεταστέων).

Πολωνία: Για τα πρώτα τρία έτη του ISCED 1, η μετάβαση στην επόμενη τάξη είναι αυτόματη.

Πορτογαλία: Δεν προβλέπεται επανάληψη της τάξης το έτος 1.

Σλοβενία: Στο ISCED 3, ο διευθυντής του σχολείου είναι εκείνος που αποφασίζει για την επανάληψη της τάξης.

Φινλανδία: Η απόφαση επανάληψης της τάξης λαμβάνεται από τον διευθυντή του σχολείου κατόπιν ακρόασης των απόψεων των γονέων των μαθητών.

Σουηδία: Η επανάληψη της τάξης γίνεται αποκλειστικά σε εξαιρετικές περιπτώσεις

Λιχτενστάιν: Στο ISCED 1, η επανάληψη της τάξης είναι δυνατή μόνο για μια φορά σε πολύ σοβαρές περιπτώσεις.



ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ, ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ, ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ

Τη σημερινή εποχή, οι διευθυντές των σχολείων φέρουν σε πέρας διάφορα και πολυποίκιλα καθήκοντα, στα οποία περιλαμβάνεται όχι μόνον η οργάνωση της διδασκαλίας και της μάθησης, αλλά και η διαχείριση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων. Η επιλογή των καταλλήλων υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση είναι ζωτικής σημασίας και πρέπει να συνεκτιμώνται διάφορα κριτήρια επιλογής. Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν κανονισμοί οι οποίοι προβλέπουν τις επίσημες απαιτήσεις για τη διεκδίκηση θέσης διευθυντή σχολείου.

Τέσσερις χώρες – Βέλγιο (Φλαμανδική Κοινότητα), Λετονία, Ολλανδία και Νορβηγία – προβλέπουν ότι τα προσόντα διδασκαλίας συνιστούν την μόνη επίσημη προϋπόθεση τοποθέτησης στη θέση του διευθυντή σχολείου. Στην πράξη ωστόσο, όσοι λαμβάνουν τη θέση αυτή διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας. Στη Νορβηγία, οι τοπικές αρχές καθορίζουν όλες τις άλλες προϋποθέσεις, συμπεριλαμβανομένης της διοικητικής εμπειρίας και της σχετικής επιμόρφωσης.

Κατά τα άλλα, σχεδόν παντού, η επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας αποτελεί τη βασική προϋπόθεση για τη συγκεκριμένη θέση, παρά το γεγονός ότι τα προβλεπόμενα έτη εμπειρίας στη διδασκαλία μπορεί να ποικίλουν (Σχήμα ΣΤ2) ενώ, στις περισσότερες χώρες προβλέπεται και κάποια ή κάποιες συμπληρωματικές προϋποθέσεις.

Στην Ελλάδα, στην Κύπρο, στη Λιθουανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο (Βόρεια Ιρλανδία) και στην Τουρκία, οι διευθυντές σχολικών μονάδων οφείλουν να διαθέτουν όχι μόνο επαγγελματική εμπειρία αλλά και διοικητική εμπειρία. Στη Λιθουανία, τα ηγετικά προσόντα και η εμπειρία διοίκησης αποτελούν ρητή προϋπόθεση για τους διεκδικούντες ανάλογη θέση εργασίας.

Σε δώδεκα χώρες ή περιφέρειες, οι υποβάλλοντες αίτηση για θέση διευθυντή σχολείου θα πρέπει να έχουν εργαστεί ως εκπαιδευτικοί και να έχουν τύχει ειδικής επιμόρφωσης για τη διευθυντική θέση. Στη Σλοβενία, οι διευθυντές σχολείου πρέπει, επίσης, να έχουν διατελέσει σε ανώτερη θέση συμβούλου ή να διαθέτουν τουλάχιστον πενταετή προϋπηρεσία σε ανώτερη θέση 'μέντορα'.

Στις Μάλτα, Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία και Ουαλία) και Ισλανδία, οι υποψήφιοι διευθυντές σχολείων οφείλουν να πληρούν και τις τρεις προϋποθέσεις: επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας, εμπειρία στη διοίκηση και ειδική για τη θέση αυτή επιμόρφωση. Στην Ισπανία, οι Εκπαιδευτικές Αρχές μπορεί να προβλέπουν και επιπλέον απαιτήσεις, για παράδειγμα στις Αυτόνομες Κοινότητες όπου ομιλείται μια δεύτερη επίσημη γλώσσα, είναι απαραίτητη η προσκόμιση πιστοποιητικού, με το οποίο θα βεβαιώνεται η γνώση του ελάχιστου επιπέδου γνώσης του εν λόγω γλωσσικού ιδιώματος.

Στη Σουηδία μόνο οι υποψήφιοι οι οποίοι κατέχουν τις δέουσες εκπαιδευτικές γνώσεις, μέσω της επιμόρφωσης και της εμπειρίας μπορούν να ορίζονται ως διευθυντές σχολείων. Η εμπειρία διδασκαλίας δεν αποτελεί προαπαιτούμενο. Οι διευθυντές σχολικών μονάδων δεν πρέπει υποχρεωτικώς να προσλαμβάνονται μεταξύ των διατελεσάντων εκπαιδευτικών, αλλά μπορούν κατ' αρχήν να έχουν άλλο επαγγελματικό υπόβαθρο. Η επίσημη προϋπόθεση (για όσους απασχολούνται στη θέση μετά τον Μάρτιο 2010) είναι ένα ειδικό τμήμα επιμόρφωσης πανεπιστημιακού επιπέδου, για το οποίο υπεύθυνος είναι ο Εθνικός Οργανισμός Εκπαίδευσης της Σουηδίας.

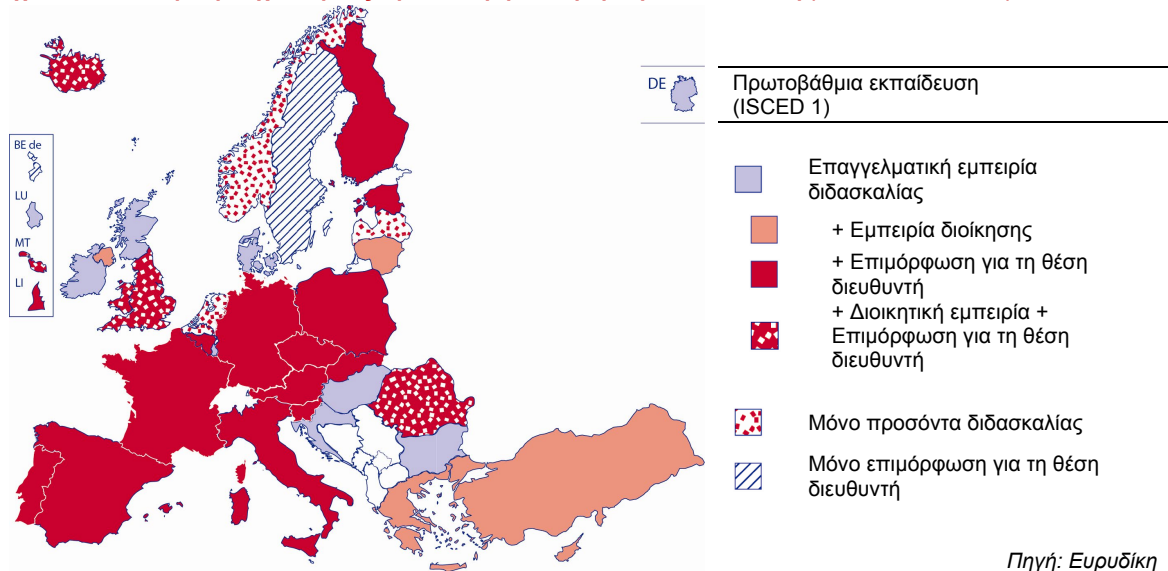
Σε γενικές γραμμές, η επιμόρφωση για τη θέση του διευθυντή απαιτείται από 21 χώρες ή περιφέρειες (Σχήμα ΣΤ1). Στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, η ως άνω επιμόρφωση πραγματοποιείται πριν το διορισμό στη θέση. Στη Τσεχία, στη Γαλλία, στην Αυστρία, στη Σλοβακία και στη Σουηδία, οι νεοδιοριζόμενοι διευθυντές σχολείων μπορεί να επιμορφώνονται εντός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος μετά τον διορισμό τους (για χώρες παρέχουσες μη υποχρεωτική επιμόρφωση για τη θέση διευθυντών σχολείων, βλ. Σχήμα ΣΤ3).

Η διάρκεια της ως άνω επιμόρφωσης ποικίλει μεταξύ μιας εβδομάδας (Ρουμανία) και ενός προγράμματος master 60 ECTS στη Μάλτα. Οι ενότητες επιμόρφωσης περιλαμβάνουν θέματα management, δημιουργίας ομαδικού πνεύματος, επικοινωνίας και ηγετικών προσόντων, σχολικής ανάπτυξης, σχολικής νομοθεσίας και οργάνωσης. Ορισμένες χώρες ορίζουν σαφώς και μια πρακτική συνιστώσα επιμόρφωσης πέρα από τη θεωρητική κατάρτιση. Στην Ισπανία, το πρόγραμμα επιμόρφωσης είναι διάρκειας 210 ωρών, εκ των οποίων 26 ώρες αφορούν σε πρακτικά θέματα management. Το Εθνικό Πρόγραμμα Επιμόρφωσης στη Διεύθυνση των Σχολείων της Σουηδίας συνδέει τις θεωρητικές γνώσεις με τον ηγετικό ρόλο τον οποίο καλούνται να

αναλάβουν οι διευθυντές σχολείων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), οι υποβάλλοντες αίτηση για τη θέση διευθυντών σχολικών μονάδων ενθαρρύνονται από τον προϊστάμενο τους να εμπλακούν στα θέματα διεύθυνσης του σχολείου κατά τη διάρκεια της επιμόρφωσής τους, γεγονός το οποίο συνεπάγεται τη μελέτη συγκεκριμένων περιπτώσεων και παραδειγμάτων αρμοδιοτήτων μετά των σχετικών αναθέσεων σχολικών καθηκόντων όπως επίσης και μια τοποθέτηση σε άλλο σχολείο διάρκειας τουλάχιστον εννέα ημερών.

Σε τρεις χώρες, οι προσφάτως υιοθετηθέντες κανονισμοί εισήγαγαν μεταβολές: στη Ρουμανία, ο νόμος του 2011 περί Εθνικής Εκπαίδευσης προσέθεσε νέες απαιτήσεις διοικητικής εμπειρίας και επιμόρφωσης για τη θέση διευθυντή σχολείου. Στην Ουγγαρία, από τον Σεπτέμβριο 2012, όλοι οι νεοδιοριζόμενοι διευθυντές σχολείων οφείλουν να συμμετάσχουν σε επιμόρφωση σχετική με τα καθήκοντα της θέσης τους. Στην Ισλανδία, έχει πρόσφατα υιοθετηθεί παρόμοια νομοθεσία, η οποία εφαρμόζεται βαθμιαία, με πρόβλεψη για ολοκληρωμένη εφαρμογή εντός του 2012. Κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, τα κριτήρια δεν υπήρξαν ομοιόμορφα.

● **Σχήμα ΣΤ1: Επαγγελματική εμπειρία και επιμόρφωση επίσημα απαιτούμενες για τη θέση του διευθυντή σχολείου, από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Χώρες στις οποίες απαιτείται μια ελάχιστη περίοδος υποχρεωτικής επιμόρφωσης πριν ή μετά τον διορισμό σε θέση διευθυντή σχολείου, 2011/12

| | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU | MT |
|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|----------|---------|------------|------------------|--------|-----------|----|---------|----|----|----|---------|
| Διάρκεια | 120 ώρες | 150 ώρες | ⊗ | ⊗ | 100 ώρες | ⊗ | 104 ώρες | 240 ώρες | ⊗ | ⊗ | 40 ώρες-14 μήνες | 1 έτος | 3-4 μήνες | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | ⊗ | 60 ECTS |
| | ● | ● | | | ○ | | ● | ● | | | ● | ○ | ● | | | | | | ● |
| | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | TR | LI | NO | | | |
| Διάρκεια | ⊗ | 12 ECTS | 210 ώρες | 250 ώρες | 1 εβδομάδα | 144 ώρες | 160 ώρες | 15 ECTS | 30 ECTS | 6-18 μήνες | ⊗ | ⊗ | 15 ECTS | ⊗ | 15 ECTS | ⊗ | | | |
| | | ○ | ● | ● | ● | ● | ○ | ● | ○ | ● | | | ● | | ● | | | | |

● Πριν τον διορισμό ○ Μετά τον διορισμό ⊗ Δεν απαιτείται σχετική επιμόρφωση

Πηγή: Ευρυδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος **επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας** αφορά σε συγκεκριμένο αριθμό ετών επαγγελματικής εργασίας ενός ατόμου ως εκπαιδευτικού, με το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στο ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης για το οποίο το εν λόγω άτομο διεκδικεί θέση διευθυντή σχολείου.

Εμπειρία διοίκησης είναι η αποκτηθείσα εμπειρία στη σχολική διοίκηση/διαχείριση, για παράδειγμα από τη θέση υποδιευθυντή του σχολείου.

Επιμόρφωση για τη θέση του διευθυντή είναι ένα τμήμα επιμόρφωσης το οποίο πραγματοποιείται μετά την αρχική κατάρτιση εκπαιδευτικού και την κτήση των προσόντων εκπαιδευτικού. Ανάλογα με την περίπτωση, η επιμόρφωση μπορεί να παρέχεται πριν την υποβολή αίτησης για μια θέση διευθυντή σχολείου ή τη συμμετοχή στη διαδικασία πρόσληψης ή επίσης, κατά τα πρώτα έτη εργασίας στη συγκεκριμένη θέση. Σκοπός είναι η εκ μέρους των μελλοντικών διευθυντών σχολείου απόκτηση όλων των απαραίτητων δεξιοτήτων για την απρόσκοπτη και αποτελεσματική εκτέλεση των νέων τους καθηκόντων. Στο σημείο αυτό δεν πρέπει να υπάρχει σύγχυση με τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη διευθυντών σχολείου.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE de): Για το διορισμό σε μόνιμη θέση διευθυντή σχολείου σε εκπαιδευτικό ίδρυμα για το οποίο έχει ευθύνη η Γερμανόφωνη Κοινότητα, απαιτείται επίσης πιστοποιητικό σε θέματα διοίκησης (management).

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ισπανία: Η διάρκεια και η οργάνωση του αρχικού προγράμματος επιμόρφωσης (θεωρητικό και πρακτικό σκέλος) καθορίζονται από τις Εκπαιδευτικές Αρχές των Αυτόνομων Κοινοτήτων. Έτσι λοιπόν, παρατηρούνται διαφορές ως προς τον αριθμό των ωρών επιμόρφωσης, η οποία διαρκεί από ένα ελάχιστο όριο 40 ωρών έως ένα μέγιστο 14 μηνών στις Κοινότητες όπου υπάρχει σχετική ρύθμιση.

Λουξεμβούργο: Δεν υπάρχουν διευθυντές σχολείου σε επίπεδο ISCED 0 και 1.

Μάλτα: Οι υποψήφιοι διευθυντές σχολείου οφείλουν επίσης να συμπληρώσουν τέσσερα έτη υπηρεσίας ως βοηθοί διευθυντή, διευθυντές τμημάτων, Εκπαιδευτικοί Συντονιστές ή ως σχολικοί σύμβουλοι πριν υποβάλουν αίτηση για τη θέση του διευθυντή.

Ολλανδία: Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, απαιτούνται απλώς προσόντα εκπαιδευτικού όταν ο διευθυντής του σχολείου αναλαμβάνει καθήκοντα διδασκαλίας. Σε μεγάλες σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με κεντρικό όργανο διοίκησης, τα προσόντα διδασκαλίας δεν αποτελούν προαπαιτούμενο για μέλη του οργάνου διοίκησης τα οποία δεν διδάσκουν.

Πορτογαλία: Η εμπειρία σε ανώτατες θέσεις διοίκησης μπορεί να λαμβάνεται υπόψη μόνο σε περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν υπάρχουν υποψήφιοι με ειδικά προσόντα.

Σλοβενία: Ο διευθυντής σχολείου μπορεί επίσης να υποβάλλεται σε εξετάσεις εντός ενός έτους από το διορισμό του στη σχετική θέση.

Φινλανδία: Η επιμόρφωση για τη θέση του διευθυντή σχολείου δεν είναι υποχρεωτική μια που μπορεί να αντισταθμίζεται, για παράδειγμα, από την εμπειρία διοίκησης.

Ηνωμένο Βασίλειο (ENG): Στην Αγγλία, η επιμόρφωση για τη θέση διευθυντή ήταν υποχρεωτική μέχρι τον Φεβρουάριο 2012.

Ηνωμένο Βασίλειο (SCT): Οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να αποδείξουν ότι πληρούν τους όρους του Προτύπου Θέσης Διευθυντή το οποίο καθορίζει τις διοικητικές ικανότητες και τα ηγετικά προσόντα τα προβλεπόμενα για τη θέση του διευθυντή σχολείου. Αυτό μπορεί να γίνεται με διαδικασίες συνέντευξης ενώπιον των τοπικών αρχών και διαδικασίες αξιολόγησης ή μέσω επίσημων διαδικασιών επαγγελματικής ανάπτυξης, όπως εκείνης του Οργανισμού Διευθυντικών Προσόντων της Σκωτίας και της Ευέλικτης Διαδρομής προς Διευθυντική Θέση.

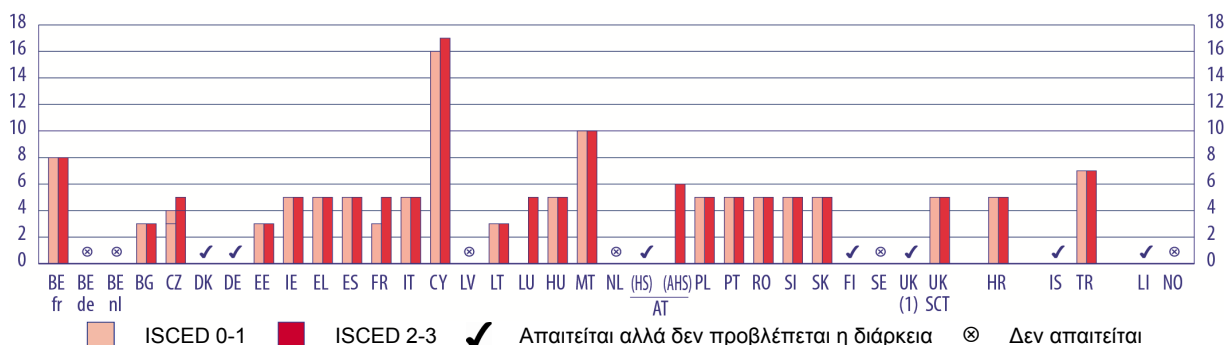
ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΈΝΑ ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΕΝΤΕ ΕΤΩΝ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Μεταξύ των προϋποθέσεων κατάληψης θέσης διευθυντή σχολείου (Σχήμα ΣΤ1), κοινή είναι εκείνη μιας ελάχιστης περιόδου επαγγελματικής εμπειρίας διδασκαλίας. Η διάρκειά της ποικίλει από τρία χρόνια στη Βουλγαρία, στην Εσθονία, στη Γαλλία (για διευθυντές σχολείων ISCED 0 και 1) και στη Λιθουανία, μέχρι τα 10 χρόνια στη Μάλτα και τα 16 (για προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση) και τα 17 χρόνια (γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση) στην Κύπρο.

Στις περισσότερες χώρες, η απαιτούμενη ελάχιστη χρονική περίοδος κυμαίνεται μεταξύ τριών και πέντε ετών. Στη Δανία, στη Γερμανία, στην Αυστρία (προσχολική, πρωτοβάθμια και *Hauptschule*), στη Φινλανδία, στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), στην Ισπανία και στο Λιχτενστάιν, η εμπειρία διδασκαλίας απαιτείται, αλλά δεν διευκρινίζεται η διάρκειά της.

Επίσης, στο Βέλγιο (Γερμανόφωνη Κοινότητα) στη Λετονία, στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στη Νορβηγία, η επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας δεν συνιστά προαπαιτούμενο για την κατάληψη θέσης διευθυντή σχολείου. Στην Ολλανδία, εξετάζεται το ενδεχόμενο πρόσληψης '*bazen van buiten*' – ατόμων χωρίς εμπειρία διδασκαλίας, αλλά με εμπειρία διοίκησης σε άλλους, εκτός εκπαίδευσης, τομείς.

- **Σχήμα ΣΤ2: Ελάχιστος αριθμός ετών επαγγελματικής εμπειρίας διδασκαλίας που απαιτούνται για την κατάληψη θέσης διευθυντή, από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

UK (1) = UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr): Τα δεδομένα αναφέρονται στα δημόσια σχολεία τα οποία διαχειρίζεται η Γαλλόφωνη Κοινότητα. Για τα επιδοτούμενα σχολεία η περίοδος είναι επταετούς διάρκειας.

Βέλγιο (BE de): Δεν απαιτείται εμπειρία διδασκαλίας. Ωστόσο, τα προσόντα διδασκαλίας και η εμπειρία περιλαμβάνονται στα κριτήρια επιλογής.

Τσεχία: Η επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας μπορεί να εμπεριέχει όχι μόνο άμεση εμπειρία διδασκαλίας, αλλά επίσης εμπειρία σε ορισμένες δραστηριότητες για τις οποίες απαιτούνται οι αυτές ή παρεμφερείς γνώσεις ή προσόντα, όπως η εργασία σε ανώτερη θέση διοίκησης ή σε έρευνα και ανάπτυξη.

Εσθονία: Απαιτούνται τουλάχιστον τρία χρόνια εμπειρίας όταν κάποιος διαθέτει προσόντα ανώτατης παιδαγωγικής εκπαίδευσης. Για περιπτώσεις όπου τα προσόντα αφορούν σε άλλου είδους ανώτατη εκπαίδευση απαιτείται τουλάχιστον πενταετής εμπειρία διδασκαλίας.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Ελλάδα: Τα προαπαιτούμενα για την αναγνώριση του δικαιώματος κατάληψης θέσης διευθυντή σχολείου είναι ένα συγκεκριμένο επίπεδο βαθμού θέσης με τουλάχιστον οκταετή προϋπηρεσία και πενταετής επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας, εκ των οποίων τα τρία χρόνια στο επίπεδο εκπαίδευσης για το οποίο διεκδικείται η θέση διευθυντή.

Ιταλία: Πενταετής τουλάχιστον εμπειρία διδασκαλίας με σύμβαση αορίστου χρόνου, κάτι το οποίο θα σημαίνει ότι οι υποψήφιοι διευθυντές σχολείου θα διαθέτουν, επίσης, τουλάχιστον ορισμένα χρόνια προγενέστερης εμπειρίας διδασκαλίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Κύπρος: ISCED 0-1: Τουλάχιστον 13 χρόνια, εκ των οποίων τουλάχιστον πέντε χρόνια διδασκαλίας σε σχολεία για τη θέση του υποδιευθυντή και 3 χρόνια υπηρεσίας ως υποδιευθυντής για τη θέση του διευθυντή, ήτοι συνολικά 16 χρόνια. ISCED 2-3: Τουλάχιστον 12 χρόνια για τη θέση υποδιευθυντή, και 3 χρόνια ως υποδιευθυντής για τη θέση του Υποδιευθυντή Α και κατόπιν αυτού 2 χρόνια για τη θέση διευθυντή, συνολικά δηλαδή 17 χρόνια.

Λιθουανία: Απαιτούνται τουλάχιστον δύο χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας διδασκαλίας για τη θέση του διευθυντή για τους υποψήφιους με πτυχίο master και προσόντα εκπαιδευτικού, ενώ απαιτούνται τουλάχιστον τρία χρόνια για όσους διαθέτουν μόνο προσόντα εκπαιδευτικού.

Λουξεμβούργο: Δεν υπάρχουν διευθυντές σχολικών μονάδων στα ISCED 0 και 1.

Αυστρία: HS=*Hauptschule*, AHS=*Allgemeinbildende höhere Schule*. Οι πληροφορίες οι ισχύουσες για το *Hauptschule* ισχύουν επίσης και για τα ISCED 0 και 1.

Σλοβενία: Η εμπειρία διδασκαλίας μπορεί να υποκαθίσταται από την εμπειρία σε θέση σχολικού συμβούλου.

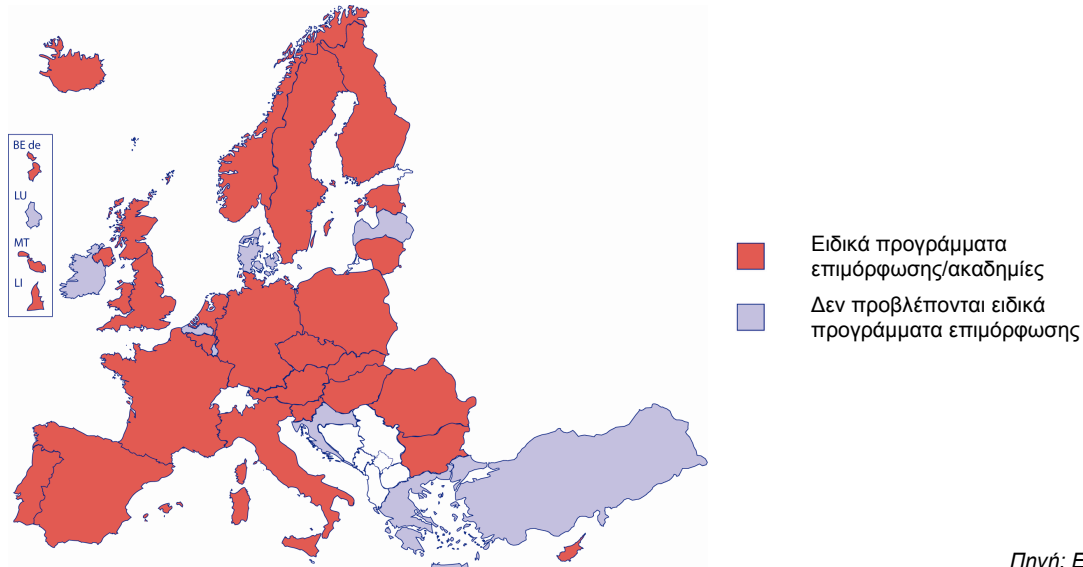
ΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ, ΑΛΛΑ Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΟΧΟΙ ΠΟΙΚΙΛΟΥΝ

Τα ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης για τη θέση διευθυντή προβλέπονται επίσης σε ορισμένες χώρες όπου αυτά δεν συνιστούν επισήμως προβλεπόμενα προσόντα. Αυτό ισχύει για τη Βουλγαρία, την Κύπρο, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία, την Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία) και τη Νορβηγία. Στη Βουλγαρία, η επιμόρφωση που παρέχεται από το Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Επιμόρφωσης και Προσόντων λειτουργεί καθ' όλο το έτος και τα τμήματα επιμόρφωσης έχουν πενθήμερη γενικά διάρκεια και εστιάζονται σε ειδικά θέματα. Στην Ολλανδία, υπάρχουν πολλοί φορείς επιμόρφωσης για τη θέση διευθυντή σχολείου. Παρά το ότι η επιμόρφωση δεν απαιτείται επισήμως εφόσον η θέση του διευθυντή σχολείου προβλέπει καθήκοντα διοίκησης για τα οποία προβλέπονται πρότυπα ικανοτήτων, οι υποψήφιοι οφείλουν να προσκομίζουν πιστοποιητικό, το οποίο θα βεβαιώνει ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Η Ολλανδική Ακαδημία Διευθυντικών Στελεχών αποτελεί ανεξάρτητο, μη κυβερνητικό φορέα διευκόλυνσης της πρόσβασης σε προαιρετική προπαρασκευαστική και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των διευθυντών σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία), το Πρότυπο Θέσης Διευθυντή λειτουργεί υπό καθεστώς συμβουλευτικού οργάνου και χρησιμοποιείται κυρίως για να καθοδηγεί την ανάπτυξη των διευθυντικών προσόντων, την αξιολόγηση και την πιστοποίηση των διευθυντών. Ο Οργανισμός Προσόντων Διευθυντών της Σκωτίας, πριν τον διορισμό, αποτελεί διαδρομή εκπλήρωσης των όρων του ως άνω Προτύπου. Στη Νορβηγία, οι διευθυντές σχολείου ενθαρρύνονται ως προς τη συμμετοχή τους στο Εθνικό Πρόγραμμα Διευθυντικών Στελεχών.

Στις περισσότερες χώρες, υπάρχουν πολλοί φορείς επιμόρφωσης για διευθυντές σχολείων. Σε γενικές γραμμές, οι εν λόγω φορείς χρειάζονται κάποια μορφή πιστοποίησης από το αρμόδιο Υπουργείο Παιδείας. Σε λίγες χώρες, υπάρχουν ειδικές ακαδημίες επιμόρφωσης. Στην Αυστρία, η Ακαδημία Διευθυντικών Στελεχών αποτελεί ένα φόρουμ ανανέωσης και αλλαγών σε επίπεδο συστήματος, με συνεχή εκπαίδευση εθνικής εμβέλειας, παρέχοντας επιμόρφωση σε θέματα καινοτομιών για διευθυντές σχολικών μονάδων και άλλα ανώτερα στελέχη του εκπαιδευτικού τομέα. Τα τμήματα επιμόρφωσης της ως άνω Ακαδημίας περιλαμβάνουν συναντήσεις ολομέλειας με διαλέξεις δημιουργίας κινήτρων, σεμινάρια σε διαδραστικές ομάδες παροχής συμβουλών, προβληματισμό επί θεμάτων καινοτομίας και νέων ιδεών προώθησης προγραμμάτων, συνεδρίες συνεργατικής εκμάθησης με ανταλλαγές απόψεων και αναζήτηση νέων ιδεών και σεμινάρια περιφερειακής δικτύωσης. Στη Σλοβενία, η Εθνική Σχολή Ηγεσίας στην Εκπαίδευση (*Šola za ravnateljje*) ιδρύθηκε το 1995 από την κυβέρνηση, με στόχο την επιμόρφωση και την επαγγελματική

ανάπτυξη των υποψηφίων διευθυντών σχολείων και των διευθυντών σχολείων. Στη Φινλανδία, το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Ηγεσίας, το οποίο λειτουργεί σε πανεπιστημιακό πλαίσιο, παρέχει προ-υπηρεσιακή και ενδο-υπηρεσιακή κατάρτιση για τους διευθυντές σχολείων και τους διευθυντές τοπικών διευθύνσεων εκπαίδευσης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) ο Εθνικός Οργανισμός Επαγγελματικών Προσόντων Διευθυντικών Στελεχών αφορά σε εκπαιδευτικούς, οι οποίοι φιλοδοξούν να καταλάβουν θέσεις διευθυντή σχολείου.

- **Σχήμα ΣΤ3: Ύπαρξη ειδικών ακαδημιών και/ή προγραμμάτων επιμόρφωσης διευθυντών σχολείων από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρωδίκη

Ειδική σημείωση χώρας

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

ΟΙ ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΥΠΕΡΤΕΡΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Στα δυο τρίτα των Ευρωπαϊκών χωρών, οι διευθυντές σχολείων προσλαμβάνονται με ανοικτές διαδικασίες, κάτι που σημαίνει ότι η ευθύνη προκήρυξης των κενών θέσεων και επιλογής των υποψηφίων αναλαμβάνεται από τα σχολεία. Ο βαθμός ρύθμισης των ανοικτών διαδικασιών ποικίλει σε σημαντικό βαθμό. Σε ορισμένες χώρες, δεν έχουν θεσπιστεί ειδικοί επί τούτου κανονισμοί, αλλά ισχύει η γενική εργατική νομοθεσία. Σε άλλες, προβλέπονται αντιθέτως λεπτομερείς διαδικασίες. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, η μεμονωμένη σχολική αρχή προσλαμβάνει και διορίζει τον διευθυντή του σχολείου, ακολουθώντας συμφωνημένες διαδικασίες: οι κενές θέσεις δημοσιεύονται στο πλαίσιο του σχολείου και σε δικτυακό τόπο, όπως καθορίζεται από τα όργανα διοίκησης (για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση) ή τουλάχιστον σε μια εφημερίδα του εθνικού ημερήσιου τύπου. Με τον ίδιο τρόπο, στα σχολεία τα οποία διαχειρίζονται οι τοπικές αρχές στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία και Ουαλία), το όργανο διοίκησης του σχολείου πρέπει να ενημερώνει τις τοπικές αρχές για τις κενές θέσεις, να τις δημοσιεύει τουλάχιστον στην Αγγλία και στην Ουαλία, να ορίζει μια επιτροπή επιλογής, να οργανώνει συνεντεύξεις με τους επιλεγέντες υποψηφίους και, όπου θεωρείται σκόπιμο, να συνιστά και να εγκρίνει τον διορισμό ενός από τους ως άνω υποψηφίους μετά τη συνέντευξη. Σε ελεγχόμενα σχολεία του Ηνωμένου Βασιλείου (Βόρεια Ιρλανδία) οι υποψήφιοι για τους οποίους υπάρχει η σύσταση εκ μέρους του Διοικητικού Συμβουλίου για θέσεις διευθυντή και υποδιευθυντή μπορεί να υποβάλλονται σε συνέντευξη από το Συμβούλιο Εκπαίδευσης και Βιβλιοθηκών, το οποίο και μπορεί να διορίσει οποιονδήποτε υποψήφιο για τον οποίο υπάρχει η ως άνω σύσταση.

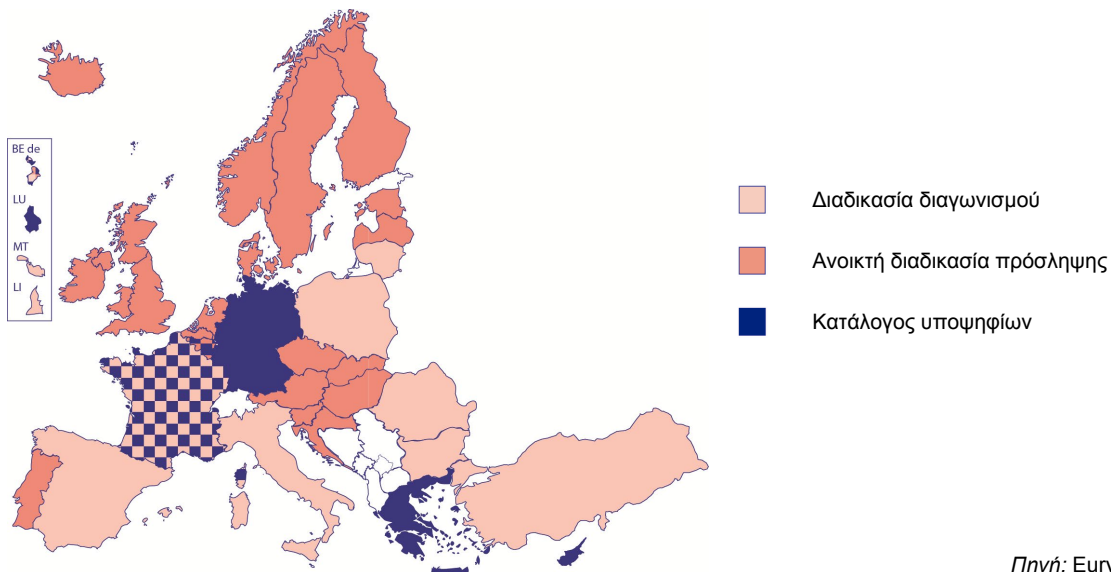
Σε ένδεκα χώρες, οι διευθυντές σχολείου επιλέγονται με διαδικασίες διαγωνισμών, οι οποίες είναι δημόσιες και κεντρικά οργανωμένες. Οι διαδικασίες αυτές μπορεί να λαμβάνουν διάφορες μορφές. Στη Λιθουανία, για παράδειγμα, προβλέπονται τουλάχιστον δυο στάδια. Αρχικά, αξιολογούνται από μια ανεξάρτητη αρχή οι ηγετικές και διοικητικές ικανότητες των υποψηφίων, όπως επίσης και άλλες βασικές ικανότητες. Κατόπιν, εφόσον ο υποψήφιος/η υποψήφια περάσει επιτυχώς το στάδιο της αξιολόγησης, δικαιούται να λάβει μέρος

στον διαγωνισμό που οργανώνεται από τον ιδιοκτήτη του σχολείου (δημοτική ή δημόσια αρχή). Στην Ισπανία, ο διαγωνισμός περιλαμβάνει πολλά στάδια. Σε ένα πρώτο στάδιο, η εκπαιδευτική αρχή δημοσιεύει την ετήσια προκήρυξη 'αξιοκρατικής επιλογής', η οποία είναι ανοικτή για τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν σχετική αίτηση για το σχολείο στο οποίο επιθυμούν να εργαστούν ως διευθυντές. Κατόπιν αυτού, μια 'επιτροπή επιλογής' (*comisión de selección*) αξιολογεί τις αιτήσεις σε συσχετισμό με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, τα ακαδημαϊκά και επαγγελματικά προσόντα των υποψηφίων και το 'πρόγραμμα διοίκησης' αυτών (*proyecto de dirección*). Τελικά, μετά το αρχικό πρόγραμμα επιμόρφωσης, ο υποψήφιος διορίζεται από την Εκπαιδευτική Αρχή για τετραετή ανανεώσιμη θητεία.

Σε λίγες χώρες, ισχύουν πολλαπλές μέθοδοι διορισμού. Στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, για σχολεία τα οποία διαχειρίζεται η ίδια η Κοινότητα, οι διευθυντές προσλαμβάνονται από κατάλογο υποψηφίων, ενώ η ανοικτή διαδικασία πρόσληψης χρησιμοποιείται για όσους έχουν υποβάλει αίτηση στα επιδοτούμενα ιδιωτικά σχολεία. Στη Γαλλία, οι μέθοδοι πρόσληψης εξαρτώνται από την επαγγελματική κατηγορία του διευθυντή του σχολείου.

Μόνο τέσσερις χώρες: Γερμανία, Ελλάδα, Κύπρος και Λουξεμβούργο χρησιμοποιούν τον κατάλογο υποψηφίων ως αποκλειστικό μέσο διορισμού. Στην Ελλάδα, οι πίνακες αξιολόγησης, επιλογής και διορισμού των διευθυντών σχολείων καταρτίζονται κάθε τέσσερα χρόνια. Με βάση τους βαθμούς που έχουν συγκεντρώσει οι υποψήφιοι κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (π.χ σε σχέση με τα προσόντα, τα έτη προϋπηρεσίας, τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη, τις δημοσιεύσεις, κλπ) προσκαλούνται για συνέντευξη, διαδικασία η οποία και καθορίζει ποιος θα επιλεγεί ως διευθυντής σχολείου. Στο Λουξεμβούργο, το υπουργείο δημοσιεύει πρόσκληση για υποβολή αιτήσεων και ο υπουργός προτείνει έναν υποψήφιο στο κυβερνητικό συμβούλιο το οποίο λαμβάνει και την τελική απόφαση.

◆ **Σχήμα ΣΤ4: Βασικές μέθοδοι πρόσληψης διευθυντών σχολείων από την προσχολική έως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος **διαδικασία διαγωνισμού** χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό δημοσίων, κεντρικά οργανωμένων διαγωνισμών οι οποίοι διεξάγονται για την επιλογή υποψηφίων διευθυντών σχολείων.

Ο όρος **ανοικτή διαδικασία πρόσληψης** αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης, κατά την οποία η ευθύνη δημοσίευσης των κενών θέσεων, κλήσης για υποβολή αιτήσεων και επιλογής των υποψηφίων είναι αποκεντρωμένες διαδικασίες. Η πρόσληψη αποτελεί συνήθως αρμοδιότητα του σχολείου, πολλές φορές και σε συνδυασμό με την τοπική αρχή.

Η χρήση **καταλόγων υποψηφίων** περιγράφει ένα σύστημα σύμφωνα με το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης ενός ατόμου ως διευθυντή σχολείου πραγματοποιούνται με την υποβολή των ονοματεπωνύμων και των προσόντων των υποψηφίων σε μια ανώτατη ή ενδιάμεσου επιπέδου αρχή.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE de): Ο κατάλογος υποψηφίων χρησιμοποιείται μόνον εφόσον σε αυτόν περιέχεται μόνο ένα άτομο. Εφόσον απαριθμούνται περισσότερα του ενός άτομα, για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Γερμανόφωνης Κοινότητας, ακολουθείται ανοικτή διαδικασία πρόσληψης. Δεν υπάρχει διευθυντής σχολείου στο ISCED 0.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Γαλλία και Λουξεμβούργο: Στα ISCED 0 και 1, δεν υπάρχει νομικό καθεστώς διευθυντή σχολείου. Η θέση πληρούται από εκπαιδευτικό του οποίου/της οποίας οι ώρες διδασκαλίας μειώνονται κατ' αναλογία.

Ιταλία: Τα σχολεία επιπέδου ISCED 0 αποτελούν τμήμα άλλων ISCED 1 ή 2 εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και συνεπώς διαθέτουν κοινό διευθυντή σχολείου.

Αυστρία: Για το ISCED 0, χρησιμοποιούνται και οι τρεις μέθοδοι πρόσληψης.

Η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΛΛΑ, ΣΕ ΚΑΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ, ΚΟΙΝΗ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ ΥΠΟΘΕΣΗ, ΣΠΑΝΙΖΟΥΝ ΟΜΩΣ ΟΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Στις περισσότερες χώρες, η διεύθυνση του σχολείου ασκείται παραδοσιακά από κοινού μεταξύ ατόμων που αναλαμβάνουν επίσημα διοικητικά καθήκοντα. Συνήθως, αυτό σημαίνει ότι ένας ή περισσότεροι υποδιευθυντές και ορισμένες φορές ένας διοικητικός βοηθός ή λογιστής υποστηρίζουν τον διευθυντή του σχολείου. Ο ορισμός υποδιευθυντή σε σχολείο είναι γενικά συνάρτηση του μεγέθους του σχολείου και του περιπλοκού ή μη χαρακτήρα οργάνωσής του.

Πολλές χώρες (Ισπανία, Ιταλία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία και Λιχτενστάιν) αναφέρονται επίσης στη συμμετοχή διδακτικού και μη διδακτικού προσωπικού, γονέων, μαθητών και της τοπικής κοινωνίας μέσω οργάνων διοίκησης των σχολείων, μαθητικών συμβουλίων και συνελεύσεων εκπαιδευτικών στη διακυβέρνηση του σχολείου⁽⁹⁾. Ο διευθυντής του σχολείου ασκεί τότε συλλογική διοίκηση συνεργαζόμενος και συνδιαλεγόμενος με τους κατά τα ανωτέρω συμμετέχοντες στις διαδικασίες. Στην Πορτογαλία, για παράδειγμα, το γενικό συμβούλιο αποτελείται από εκπροσώπους του διδακτικού και μη διδακτικού προσωπικού, γονείς, μαθητές, τοπικές αρχές και εκπροσώπους των τοπικών κοινωνιών. Το εν λόγω συμβούλιο αποτελεί τον φορέα στρατηγικής διοίκησης με ευθύνες έγκρισης των βασικών κανόνων λειτουργίας του σχολείου, την κατάρτιση στρατηγικών αποφάσεων και σχεδιασμού και την παρακολούθηση της εφαρμογής των αποφάσεών του, ενώ έχει επίσης την εξουσία εκλογής και απόλυσης του διευθυντή του σχολείου, ο οποίος συνεπώς λογοδοτεί στο συμβούλιο.

Οι ευθύνες των ομάδων διοίκησης ποικίλουν από την απλή αναπλήρωση του/της διευθυντή του σχολείου σε περιόδους απουσίας του/της και την οικονομική ή γενική διαχείριση μέχρι τον συντονισμό ορισμένων τομέων διδασκαλίας και την ανάληψη ειδικών καθηκόντων. Για παράδειγμα στη Μάλτα, τα μέλη των ως άνω ομάδων διοίκησης αναλαμβάνουν ειδικές ευθύνες, π.χ. σχολικής μεταφοράς, εξετάσεων, οικονομικών θεμάτων. Στη Σλοβενία και στην Κροατία, το διδάσκον προσωπικό οργανώνεται ως επαγγελματικός φορέας και λαμβάνει αυτόνομα τις αποφάσεις επί επαγγελματικών θεμάτων, αναβάθμισης προγραμμάτων και πειθαρχικών θεμάτων, όπως και γνωμοδότησης για τον ορισμό του διευθυντή του σχολείου.

Περισσότερες από δώδεκα είναι οι χώρες οι οποίες έχουν δημιουργήσει άτυπες ομάδες ad-hoc οι οποίες αναλαμβάνουν ειδικά και περιορισμένα χρονικά διευθυντικά καθήκοντα. Στις περισσότερες από αυτές, αυτή η άτυπη κατανομή διευθυντικών ευθυνών συμπληρώνει τη λειτουργία των τυπικών ομάδων διεύθυνσης. Μόνο στη Γερμανία, στην Κύπρο (στα ISCED 0 και 1), στην Ισλανδία και στην Τουρκία, η προώθηση των άτυπων ad-hoc ηγετικών ομάδων δεν συνεπάγεται και επίσημα καθήκοντα διοίκησης. Στην Ιταλία, η εθνική σύμβαση διδασκόντος και μη διδασκόντος προσωπικού επιτρέπει τον ορισμό προσωπικού το οποίο αναλαμβάνει ειδικά καθήκοντα διοίκησης για ολόκληρο το σχολικό έτος. Στην Κύπρο, πολλοί εκπαιδευτικοί κατέχουν πτυχίο Master Ηγεσίας και Διοίκησης. Εν τούτοις, δεν παρέχονται εξωτερικά κίνητρα ανταμοιβής της συμμετοχής σε διευθυντικές ομάδες και ο επιμερισμός του ρόλου του διευθυντή και σε άλλο ή άλλα άτομα εξαρτάται από τον ίδιο τον διευθυντή του σχολείου και την προθυμία του προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση.

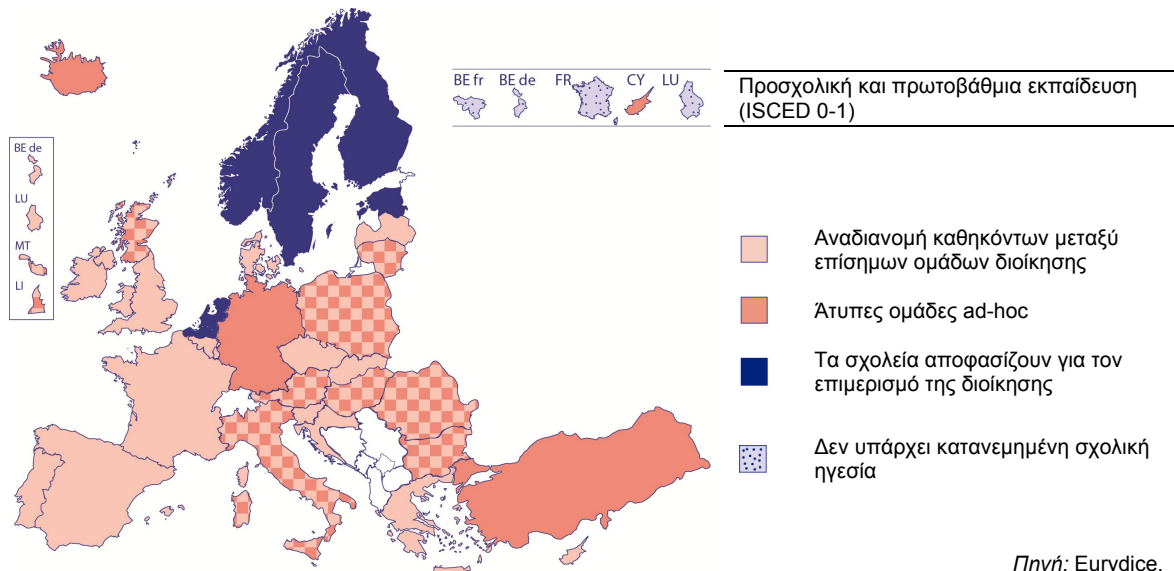
Στη Γερμανόφωνη Κοινότητα του Βελγίου και στην Αυστρία, νέες μορφές κατανεμημένης σχολικής ηγεσίας δοκιμάζονται μέσω πιλοτικών προγραμμάτων. Στη Γερμανόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, τα εν λόγω πρότυπα προγράμματα καταλήγουν στην προοδευτική εισαγωγή δομών ενδιάμεσης στελέχωσης διοίκησης, επί του παρόντος σε μεγάλες σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αλλά μελλοντικά και σε μονάδες πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μεταξύ των στόχων των εν λόγω προγραμμάτων είναι η ενδυνάμωση αρχικής και συνεχούς επιμόρφωσης ηγεσίας. Στην Αυστρία, η ανακατανομή των καθηκόντων μεταξύ τυπικών και άτυπων ομάδων ηγεσίας δοκιμάζεται επί του παρόντος σε διάφορα προγράμματα και θα συζητηθεί στο πλαίσιο του προγραμματισμένου νέου υπηρεσιακού κώδικα υπηρεσίας για τους εκπαιδευτικούς.

⁽⁹⁾ Βλ. EACEA/Eurydice, 2012a. *Citizenship Education in Europe*.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπερισχύει η τοπική σχολική αυτονομία, ο διευθυντής του σχολείου παίζει σημαντικό ρόλο στην κατανομή των ευθυνών ηγεσίας. Στη Φινλανδία, για παράδειγμα, ο διευθυντής του σχολείου μπορεί να ορίσει μια ηγετική ομάδα και ομάδες εκπαιδευτικών εντός του σχολείου οι οποίες μπορεί να δημιουργούνται και να καταργούνται με ευελιξία και σε συνάρτηση με τρέχοντα σχολικά θέματα ή άλλες σχολικές ανάγκες. Ο διευθυντής του σχολείου καθοδηγεί το σχολείο από κοινού με την ηγετική ομάδα, η οποία μπορεί και να προγραμματίζει τη σχολική ανάπτυξη. Τα μέλη της ηγετικής ομάδας είναι συχνά και ηγετικά μέλη των ομάδων των διδασκόντων όπου λαμβάνει χώρα και η πραγματική εφαρμογή των αποφάσεων. Στη Λιθουανία, όπου δεν υπάρχουν κίνητρα ανωτάτου επιπέδου για την κατανομή των ηγετικών ευθυνών του σχολείου, οι διευθυντές είναι εκείνοι οι οποίοι προωθούν και επιμορφώνουν νέους ηγέτες και ενθαρρύνουν τον επιμερισμό των ηγετικών λειτουργιών και αρμοδιοτήτων.

Λίγες είναι οι χώρες που αναφέρουν ότι παρέχουν κίνητρα συμμετοχής στην ηγετική ομάδα του σχολείου, εκτός των ειδικών αμοιβών των διευθυντών και των υποδιευθυντών των σχολείων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία), εν τούτοις, το σύνολο του συστήματος αμοιβής των εκπαιδευτικών υποστηρίζει κάποια κατανομή των ηγετικών αρμοδιοτήτων. Η βάση του συστήματος αμοιβών της ηγετικής ομάδας περιλαμβάνει υποδιευθυντές και βοηθούς διευθυντές, όπως επίσης και επικεφαλής εκπαιδευτικούς. Προβλέπεται επίσης και αμοιβή 'θέση ευθύνης διδασκαλίας και εκμάθησης' (Αγγλία και Ουαλία), η οποία καταβάλλεται σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι αναλαμβάνουν συμπληρωματικές ευθύνες. Υπάρχει μία δέσμη προϋποθέσεων που απαιτούνται για την ανάληψη 'θέσης ευθύνης διδασκαλίας και εκμάθησης', όπως η καθοδήγηση, η διαχείριση και η ανάπτυξη ενός διδακτικού κλάδου ή τομέα αναλυτικού προγράμματος καθώς και η καθοδήγηση και η διαχείριση της εξέλιξης των μαθητών σε όλο το φάσμα του αναλυτικού προγράμματος. Στη Βουλγαρία, οι εκπαιδευτικοί οι οποίοι συμμετέχουν στην καθοδήγηση συγκεκριμένων ομάδων λαμβάνουν συμπληρωματικούς βαθμούς, οι οποίοι καταλήγουν σε αύξηση των απολαβών τους σε συνάρτηση με το ύψος του μισθού τους. Με τον ίδιο τρόπο, στην Πολωνία, οι επικεφαλής άτυπων ηγετικών ομάδων ανταμείβονται συχνά με αξιοκρατικά επιδόματα, τα οποία αποδίδονται κατά τη διακριτική ευχέρεια του διευθυντή του σχολείου.

◆ **Σχήμα ΣΤ5: Μορφές κατανεμημένης σχολικής ηγεσίας προωθούμενης από την ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση από την προσχολική ως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος κατανεμημένη σχολική ηγεσία αναφέρεται σε μια ομαδική προσέγγιση της διοίκησης και διαχείρισης του σχολείου, σύμφωνα με την οποία η συγκεκριμένη αρμοδιότητα δεν αφορά μόνο σε ένα άτομο, αλλά μπορεί να κατανέμεται μεταξύ διαφόρων ατόμων εντός και εκτός των σχολικών πλαισίων. Στη σχολική διοίκηση μπορούν να συμμετέχουν άτομα με διάφορες θέσεις και αρμοδιότητες, όπως διευθυντές ή υποδιευθυντές ή βοηθοί διευθυντών σχολείων, ομάδες διεύθυνσης, διοικητικά συμβούλια σχολείων και σχολικό προσωπικό συμμετέχον στα καθήκοντα διοίκησης.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Αυστρία: Στο ISCED 0 προβλέπονται μόνο άτυπες ad-hoc ομάδες.

ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΧΩΡΕΣ ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΑΦΙΕΡΩΝΟΥΝ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΚΑΠΟΙΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ (CPD)

Στην έρευνα TIMSS 2011, στους διευθυντές σχολικών μονάδων τέθηκε το ερώτημα περί του χρόνου τον οποίο αφιερώνουν, κατά προσέγγιση, σε ειδικές δραστηριότητες.

Τα δεδομένα όλων των συμμετεχουσών Ευρωπαϊκών χωρών καταδεικνύουν ότι το ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού των οποίων οι διευθυντές των σχολείων ανέφεραν ότι αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' στην παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου των μαθητών, ώστε να διασφαλίζεται η επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων του σχολείου, είναι, κατά μέσον όρο, 46,8%.

Στις περισσότερες χώρες, οι απαντήσεις 'καθόλου χρόνο' στο συγκεκριμένο ερώτημα υπήρξαν ελάχιστες. Μόνο στη Γερμανία, στην Αυστρία και στη Φινλανδία, το ποσοστό των μαθητών Δ' δημοτικού των οποίων οι διευθυντές σχολείων ανέφεραν ότι δεν αφιερώνουν 'καθόλου χρόνο' στην παρακολούθηση της μαθησιακής προόδου των μαθητών ήταν άνω του 10%.

Το ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού των οποίων οι διευθυντές σχολικών μονάδων ανέφεραν ότι αφιερώνουν 'πολύ' χρόνο στην παρακολούθηση της προόδου των μαθητών ήταν αρκετά υψηλό (άνω του 60%) στις Τσεχία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβενία, Ηνωμένο Βασίλειο και ιδιαίτερα υψηλό στη Ρουμανία (84,3%).

Μια άλλη δραστηριότητα που αναφέρθηκε ήταν η 'προώθηση νέων εκπαιδευτικών έργων ή βελτιώσεων'. Τα δεδομένα από όλες τις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες υποδεικνύουν ότι το ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού των οποίων οι διευθυντές σχολείων ανέφεραν ότι αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' στη συγκεκριμένη δραστηριότητα ήταν, κατά μέσον όρο, 54,8%. Η Ολλανδία ξεχωρίζει στο σημείο αυτό με όλους τους διευθυντές των σχολικών μονάδων να απαντούν ότι αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' ή 'πολύ χρόνο' στην εν λόγω δραστηριότητα. Η εικόνα είναι παρόμοια για διευθυντές σχολείων στις Τσεχία, Ισπανία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία).

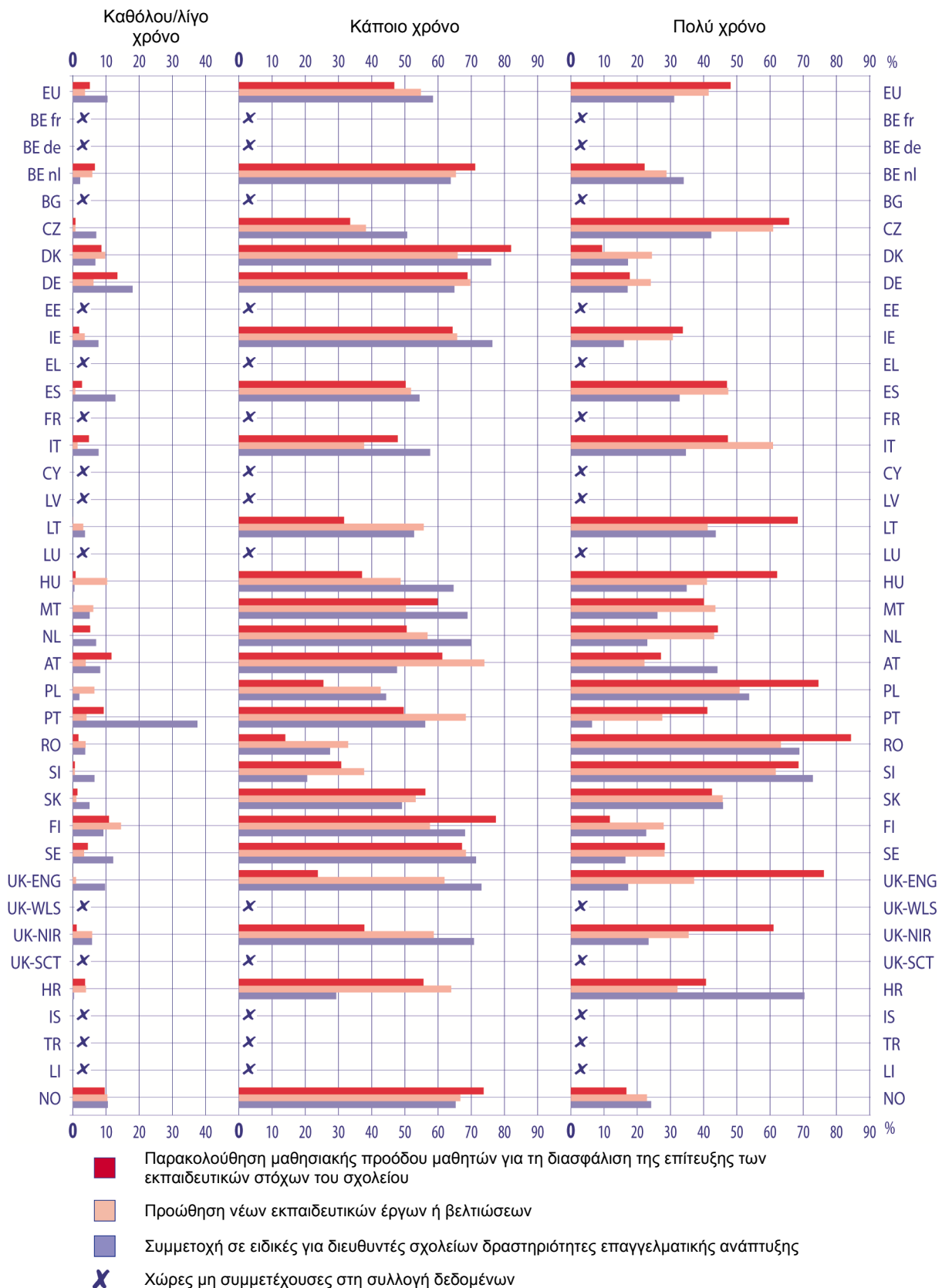
Για τη συμμετοχή σε δραστηριότητες 'συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης ειδικής για διευθυντές σχολείων' το ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού των οποίων οι διευθυντές απάντησαν ότι αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' σε αυτή τη δραστηριότητα στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες ήταν 58,4%. Στη Ρουμανία, στη Σλοβενία και στην Κροατία ποσοστό περίπου 70% των μαθητών της ως άνω τάξης είχαν διευθυντές σχολείων οι οποίοι επεσήμαναν ότι αφιέρωναν 'πολύ χρόνο' στη συγκεκριμένη δραστηριότητα. Στις χώρες αυτές, η CPD για διευθυντές σχολικών μονάδων είτε αποτελεί επαγγελματική υποχρέωση είτε είναι απαραίτητη για την προαγωγή (Σχήμα ΣΤ10).

Αντιθέτως, ποσοστό μεγαλύτερο του 10% μαθητών Δ' δημοτικού είχε διευθυντές οι οποίοι ανέφεραν ότι δεν έχουν συμμετάσχει ποτέ σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης στη Γερμανία, στην Ισπανία, στη Σουηδία και στη Νορβηγία. Τα ποσοστά είναι ιδιαίτερα υψηλά στην Πορτογαλία (37,5%) (παρά το ότι στην Πορτογαλία και στην Ισπανία η CDP συνιστά επαγγελματική υποχρέωση και είναι απαραίτητη για την προαγωγή των διευθυντών σχολείων (Σχήμα ΣΤ10)).

Η σύγκριση με τα δεδομένα της Β' γυμνασίου είναι δυσχερής λαμβάνοντας υπόψη τον πολύ μικρότερο αριθμό συμμετεχουσών Ευρωπαϊκών χωρών. Όπου η σύγκριση είναι εφικτή, οι διαφορές δεν είναι μεγάλες. Στη Φινλανδία, ωστόσο, οι διευθυντές σχολικών μονάδων στη Β' γυμνασίου φαίνεται ότι εμπλέκονται περισσότερο στην παρακολούθηση της προόδου των μαθητών από ό,τι εκείνοι της Δ' δημοτικού. Η δραστηριότητα των διευθυντών σχολείων στην προώθηση νέων εκπαιδευτικών έργων παρουσιάζεται παρόμοια με εκείνη της Δ' δημοτικού σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες.

Οι μεγαλύτερες διαφορές παρατηρούνται στη συμμετοχή σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης όπου υπάρχουν περισσότεροι μαθητές από ό,τι στη Δ' δημοτικού, των οποίων οι διευθυντές σχολείων ανέφεραν ότι δεν αφιερώνουν καθόλου χρόνο για τη CPD στη Λιθουανία, στη Φινλανδία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Τα ποσοστά αυτά είναι ιδιαίτερα υψηλά στη Νορβηγία (45%).

- Σχήμα ΣΤ6: Ποσοστό μαθητών Δ' δημοτικού (και Β' γυμνασίου) των οποίων οι διευθυντές σχολείων αναφέρουν ότι δεν αφιερώνουν 'καθόλου χρόνο', αφιερώνουν 'κάποιο χρόνο' ή 'πολύ χρόνο' σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων, 2011



Πηγή: ΙΕΑ, διεθνής βάση δεδομένων TIMSS 2011

| | | Τάξη | EU | BE nl | CZ | DK | DE | IE | ES | IT | LT | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK- ENG | UK- NIR | HR | NO |
|------------------------------|---|------|------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|------------|------|------|
| 1 = Καθόλου/λίγο χρόνο | ■ | 4 | 5,1 | 6,6 | 0,8 | 8,6 | 13,4 | 1,9 | 2,8 | 4,8 | | 0,8 | | 5,2 | 11,6 | | 9,3 | 1,7 | 0,6 | 1,4 | 10,9 | 4,5 | | 1,2 | 3,7 | 9,6 |
| | | 8 | 2,0 | x | x | x | x | x | x | x | 4,6 | | 0,6 | x | x | x | x | x | 0,8 | 1,0 | x | 5,7 | 2,5 | | x | x |
| | ■ | 4 | 3,7 | 5,8 | 0,8 | 9,7 | 6,2 | 3,6 | 0,7 | 1,4 | 3,1 | 10,3 | 6,1 | | 3,9 | 6,5 | 4,1 | 3,8 | 0,6 | 1,0 | 14,5 | 3,4 | 1,0 | 5,8 | 3,9 | 10,4 |
| | | 8 | 3,1 | x | x | x | x | x | x | x | 2,5 | 4,0 | 9,1 | x | x | x | x | x | 1,4 | 1,0 | x | 6,2 | 7,0 | 2,5 | x | x |
| | ■ | 4 | 10,4 | 2,2 | 7,0 | 6,8 | 18,0 | 7,7 | 12,8 | 7,8 | 3,6 | 0,5 | 5,0 | 7,0 | 8,2 | 2,0 | 37,5 | 3,7 | 6,5 | 5,0 | 9,2 | 12,1 | 9,7 | 5,8 | 0,3 | 10,5 |
| | | 8 | 8,6 | x | x | x | x | x | x | x | 5,9 | 7,2 | 0,7 | x | x | x | x | x | 2,9 | 0,7 | x | 12,6 | 16,0 | 13,6 | x | x |
| 2 = Κάποιο χρόνο | ■ | 4 | 46,8 | 71,2 | 33,5 | 82,0 | 68,9 | 64,4 | 50,2 | 47,9 | 31,7 | 37,1 | 59,9 | 50,5 | 61,3 | 25,4 | 49,6 | 14,0 | 30,8 | 56,2 | 77,4 | 67,2 | 23,8 | 37,8 | 55,6 | 73,7 |
| | | 8 | 32,5 | x | x | x | x | x | x | x | 38,9 | 39,4 | 36,3 | x | x | x | x | x | 15,4 | 36,9 | x | 66,6 | 62,6 | 24,8 | x | x |
| | ■ | 4 | 54,8 | 65,4 | 38,3 | 65,9 | 69,7 | 65,7 | 51,8 | 37,7 | 55,7 | 48,7 | 50,3 | 56,8 | 74,0 | 42,7 | 68,4 | 32,9 | 37,7 | 53,2 | 57,5 | 68,4 | 61,9 | 58,7 | 64,0 | 66,7 |
| | | 8 | 50,1 | x | x | x | x | x | x | x | 36,7 | 49,3 | 52,1 | x | x | x | x | x | 33,5 | 50,9 | x | 72,8 | 71,0 | 64,0 | x | x |
| | ■ | 4 | 58,5 | 63,8 | 50,7 | 76,0 | 64,9 | 76,4 | 54,4 | 57,6 | 52,8 | 64,6 | 68,9 | 70,0 | 47,6 | 44,3 | 56,1 | 27,5 | 20,6 | 49,1 | 68,1 | 71,4 | 73,1 | 70,8 | 29,3 | 65,3 |
| | | 8 | 62,5 | x | x | x | x | x | x | x | 64,7 | 50,6 | 55,7 | x | x | x | x | x | 25,7 | 27,5 | x | 71,1 | 59,6 | 77,0 | x | x |
| 3 = Πολύ χρόνο | ■ | 4 | 48,1 | 22,2 | 65,7 | 9,4 | 17,7 | 33,7 | 47,0 | 47,3 | 68,3 | 62,1 | 40,1 | 44,3 | 27,1 | 74,6 | 41,1 | 84,4 | 68,6 | 42,5 | 11,7 | 28,3 | 76,2 | 61,0 | 40,7 | 16,7 |
| | | 8 | 65,5 | x | x | x | x | x | x | x | 56,5 | 60,6 | 63,1 | x | x | x | x | x | 83,8 | 62,1 | x | 27,6 | 34,9 | 75,2 | x | x |
| | ■ | 4 | 41,5 | 28,8 | 60,9 | 24,4 | 24,0 | 30,7 | 47,4 | 60,9 | 41,2 | 41,0 | 43,5 | 43,2 | 22,2 | 50,8 | 27,5 | 63,3 | 61,7 | 45,7 | 27,9 | 28,2 | 37,1 | 35,5 | 32,1 | 22,9 |
| | | 8 | 46,8 | x | x | x | x | x | x | x | 60,8 | 46,6 | 38,7 | x | x | x | x | x | 65,1 | 48,1 | x | 21,0 | 22,1 | 33,4 | x | x |
| | ■ | 4 | 31,1 | 34,0 | 42,3 | 17,2 | 17,1 | 15,9 | 32,8 | 34,6 | 43,6 | 34,9 | 26,1 | 23,0 | 44,1 | 53,7 | 6,4 | 68,8 | 72,9 | 45,8 | 22,7 | 16,4 | 17,2 | 23,4 | 70,4 | 24,2 |
| | | 8 | 28,9 | x | x | x | x | x | x | x | 29,4 | 42,2 | 43,6 | x | x | x | x | x | 71,4 | 71,9 | x | 16,3 | 24,4 | 9,4 | x | x |

■ Παρακολούθηση μαθησιακής προόδου μαθητών για τη διασφάλιση της επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων του σχολείου

■ Προώθηση νέων εκπαιδευτικών έργων ή βελτιώσεων

■ Συμμετοχή σε ειδικές για διευθυντές σχολείων δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης

x Χώρες μη συμμετέχουσες στη συλλογή δεδομένων

Ειδικές σημειώσεις χωρών

EU: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

ΤΟ ΈΝΑ ΤΡΙΤΟ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΙ ΝΑ ΔΙΔΑΞΕΙ ΣΤΗ ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΝΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

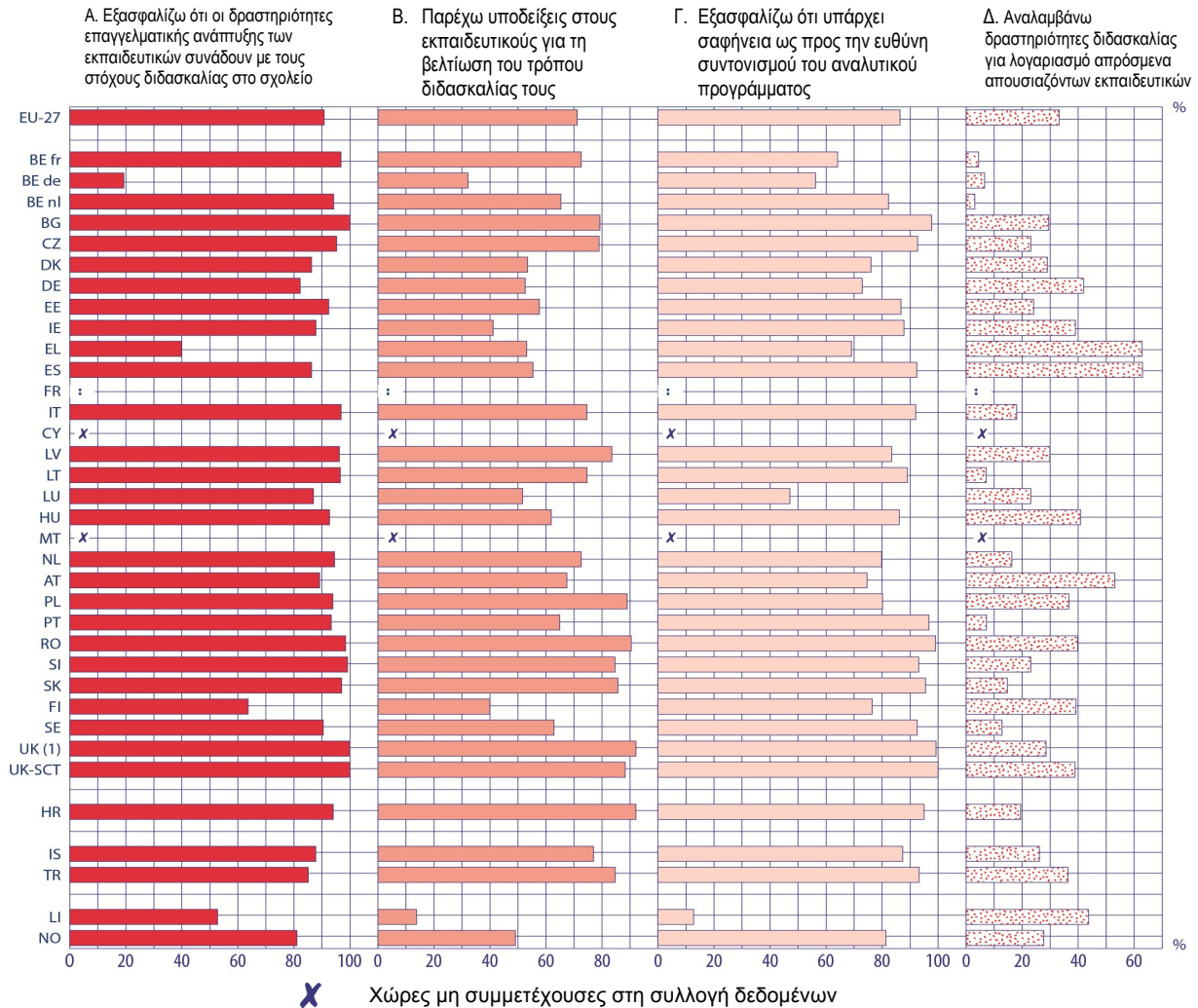
Στο πλαίσιο της έρευνας PISA 2009, οι διευθυντές σχολικών μονάδων ερωτήθηκαν για τη συχνότητα άσκησης των διαφόρων δραστηριοτήτων διοίκησης κατά το τελευταίο σχολικό έτος. Το σχήμα περιγράφει το ποσοστό 15χρονων μαθητών σχολείων των οποίων οι διευθυντές απάντησαν ότι 'αρκετά συχνά' ή 'πολύ συχνά' αναλαμβάνουν τέσσερα είδη δραστηριοτήτων διοίκησης.

Από τα δεδομένα PISA 2009 προκύπτει ότι, κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες ΕΕ-27 χώρες, ποσοστό περίπου 91% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές δήλωσαν ότι φροντίζουν συχνά να εξασφαλίζουν ότι οι δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών συνάδουν με τους στόχους τους οποίους έχει θέσει το σχολείο. Πράγματι, σε πολλές χώρες τα σχολεία είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για όλο το σχολικό προσωπικό (Σχήμα Γ2). Στο Βέλγιο (Γερμανόφωνη Κοινότητα), ωστόσο, το σχετικό ποσοστό αγγίζει μόλις το 20%. Στην Ελλάδα, μόνο το 40% περίπου των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές δήλωσαν ότι φροντίζουν συχνά να εξασφαλίζουν ότι οι δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών συνάδουν με τους εκπαιδευτικούς στόχους του σχολείου. Τα ποσοστά αυτά παρουσιάστηκαν επίσης χαμηλότερα, σε σύγκριση με άλλες χώρες, στο Λιχτενστάιν (53%) και στη Φινλανδία (64%). Στις χώρες αυτές, τα σχολεία δεν οφείλουν να οργανώνουν προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς τους (Σχήματα Γ2 και Γ3).

Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες χώρες ΕΕ-27, περίπου το 71% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές δήλωσαν ότι παρέχουν συχνά στους εκπαιδευτικούς υποδείξεις για τους τρόπους βελτίωσης της διδασκαλίας τους. Αυτό αποτελούσε ιδιαίτερα κοινό τόπο στην Πολωνία, στη Ρουμανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Κροατία. Από την άλλη πλευρά, ξεχωρίζει το Λιχτενστάιν, με ποσοστό μεγαλύτερο του 85% των μαθητών να φοιτούν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές σπάνια συμβουλευτούν τους εκπαιδευτικούς επί θεμάτων διδασκαλίας.

Περίπου το 86% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές επεσήμαναν ότι φροντίζουν συχνά να διασφαλίζουν ότι υπάρχει σαφήνεια ως προς την ευθύνη συντονισμού του αναλυτικού προγράμματος στις συμμετέχουσες ΕΕ-27 χώρες. Οι περισσότεροι διευθυντές σχολικών μονάδων ανέλαβαν σπανίως την εν λόγω ευθύνη στο Λιχτενστάιν (13%) ή στο Λουξεμβούργο (47%).

● **Σχήμα ΣΤ7: Ποσοστό 15χρονων μαθητών σχολείων των οποίων οι διευθυντές ανέφεραν υψηλή συχνότητα άσκησης ορισμένων δραστηριοτήτων διοίκησης κατά το τελευταίο σχολικό έτος, 2009**



| | EU-27 | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|------|--------|--------|------|------|------|------|------|
| A | 90,8 | 96,8 | 19,3 | 94,2 | 100,0 | 95,2 | 86,3 | 82,2 | 92,4 | 87,9 | 39,9 | 86,3 | : | 96,9 | x | 96,2 | 96,6 | 87,0 |
| B | 71,2 | 72,6 | 32,1 | 65,4 | 79,3 | 79,0 | 53,5 | 52,6 | 57,6 | 41,1 | 53,1 | 55,3 | : | 74,6 | x | 83,5 | 74,7 | 51,7 |
| Γ | 86,4 | 64,1 | 56,3 | 82,3 | 97,7 | 92,7 | 76,1 | 72,9 | 86,7 | 87,8 | 69,1 | 92,4 | : | 92,0 | x | 83,4 | 89,0 | 47,1 |
| Δ | 33,3 | 4,5 | 6,6 | 3,1 | 29,5 | 23,1 | 29,0 | 42,0 | 24,1 | 39,0 | 62,8 | 63,0 | : | 18,0 | x | 29,9 | 7,1 | 23,1 |
| | HU | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-SCT | HR | IS | TR | LI | NO |
| A | 92,7 | x | 94,5 | 89,2 | 93,9 | 93,4 | 98,5 | 99,2 | 97,1 | 63,7 | 90,5 | 99,9 | 100 | 94,0 | 87,8 | 85,1 | 52,8 | 81,1 |
| B | 61,9 | x | 72,6 | 67,5 | 89,0 | 64,9 | 90,4 | 84,6 | 85,7 | 40,0 | 62,9 | 92,1 | 88,3 | 92,1 | 77,0 | 84,7 | 13,8 | 49,1 |
| Γ | 86,1 | x | 79,9 | 74,6 | 80,2 | 96,7 | 99,1 | 93,1 | 95,5 | 76,5 | 92,5 | 99,2 | 100 | 95,0 | 87,3 | 93,3 | 12,7 | 81,4 |
| Δ | 40,8 | x | 16,3 | 53,1 | 36,7 | 7,3 | 39,9 | 23,1 | 14,8 | 39,2 | 12,8 | 28,5 | 38,9 | 19,4 | 26,1 | 36,4 | 43,7 | 27,7 |

Πηγή: ΟΟΣΑ, PISA 2009.

UK (1)=UK-ENG/WLS/NIR

Ειδικές σημειώσεις χωρών

ΕΥ: Ο Ευρωπαϊκός μέσος όρος βασίζεται στις πληροφορίες των συμμετεχουσών χωρών.

Γαλλία: Μη διαθέσιμα δεδομένα λόγω μη παροχής του σχολικού ερωτηματολογίου (ΟΟΣΑ 2012).

Κατά μέσον όρο, στις συμμετέχουσες ΕΕ-27 χώρες, περίπου το 33% των 15χρονων μαθητών φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές δήλωσαν ότι αναλαμβάνουν συχνά να διδάξουν σε τάξεις των οποίων οι εκπαιδευτικοί απουσίαζαν αιφνιδίως. Αυτό συνέβαινε πολύ σπάνια στο Βέλγιο, στη Λιθουανία και στην Πορτογαλία. Εν τούτοις, περισσότεροι από τους μισούς 15χρονους μαθητές φοιτούσαν σε σχολεία των οποίων οι διευθυντές ανελάμβαναν συχνά να διδάξουν στη θέση αιφνιδίως απόντων εκπαιδευτικών στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Αυστρία.

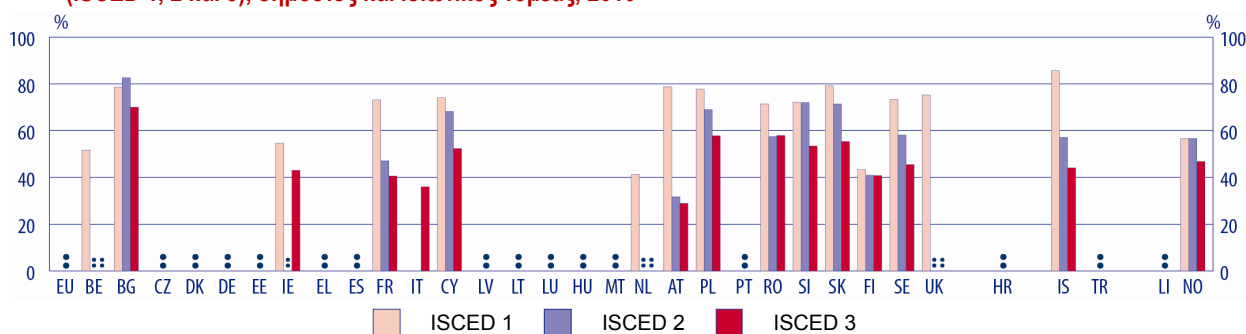
Σε γενικές γραμμές, οι διευθυντές σχολικών μονάδων στις συμμετέχουσες Ευρωπαϊκές χώρες φαίνεται ότι εμπλέκονται πολύ ενεργά στον επιμερισμό αρμοδιοτήτων για τον συντονισμό του αναλυτικού προγράμματος, την παροχή συμβουλών διδασκαλίας και στην εξασφάλιση ότι οι δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης (CPD) των εκπαιδευτικών θα συνάδουν με τους εκπαιδευτικούς στόχους, αλλά αντικαθιστούν σε μικρότερο ποσοστό τους απόντες εκπαιδευτικούς.

ΟΙ ΑΝΔΡΕΣ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΝΑ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΤΗΝ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις διοίκησης των σχολείων είναι συνάρτηση του επιπέδου εκπαίδευσης. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται γενικά ως διευθύντριες σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Πράγματι, στη Βουλγαρία, στην Αυστρία, στην Πολωνία, στη Σλοβακία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ισλανδία, ποσοστό 75% ή ακόμα και μεγαλύτερο των διευθυντών σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι γυναίκες.

Το ποσοστό αυτό όμως μειώνεται δραστικά σε επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με ιδιαίτερως σημαντικές διαφορές μεταξύ επιπέδων εκπαίδευσης στις Γαλλία, Αυστρία, Σουηδία και Ισλανδία. Στην Αυστρία, για παράδειγμα, ποσοστό μικρότερου του 32% των σχολείων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μικρότερο του 30% ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι γυναίκες, ενώ σε πολλές άλλες χώρες για τις οποίες υπάρχουν δεδομένα, το εν λόγω ποσοστό είναι κάτω του 50% για τα σχολεία κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό έρχεται σε μεγάλη αντίθεση με το ποσοστό γυναικών εκπαιδευτικών του ίδιου επιπέδου εκπαίδευσης (Σχήμα Δ13).

● Σχήμα ΣΤ8: Ποσοστό γυναικών διευθυντών σχολείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 1, 2 και 3), δημόσιος και ιδιωτικός τομέας, 2010



| | EU | BE | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES | FR | IT | CY | LV | LT | LU | HU |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ISCED 1 | : | 52 | 79 | : | : | : | : | 55 | : | : | 73 | | 74 | : | : | : | : |
| ISCED 2 | : | : | 83 | : | : | : | : | : | : | : | 47 | | 68 | : | : | : | : |
| ISCED 3 | : | : | 70 | : | : | : | : | 43 | : | : | 41 | 36 | 52 | : | : | : | : |
| ISCED 1-3 | : | 43 | 72 | : | : | : | : | 48 | : | : | 64 | 51 | 64 | : | 76 | 30 | : |
| ISCED 2-3 | : | 35 | 70 | : | : | : | : | : | : | : | 45 | | 59 | : | : | : | : |
| | MT | NL | AT | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK | HR | IS | TR | LI | NO | |
| ISCED 1 | : | 41 | 79 | 78 | : | 71 | 72 | 79 | 43 | 73 | 75 | | 86 | : | : | 57 | |
| ISCED 2 | : | : | 32 | 69 | : | 57 | 72 | 71 | 41 | 58 | : | | 57 | : | : | 57 | |
| ISCED 3 | : | : | 29 | 58 | : | 58 | 53 | 55 | 41 | 45 | : | | 44 | : | : | 47 | |
| ISCED 1-3 | : | 37 | 48 | 71 | : | 58 | 67 | 70 | 42 | 60 | 64 | | 66 | : | : | 53 | |
| ISCED 2-3 | : | : | 31 | 63 | : | 58 | 62 | 55 | 41 | 52 | : | | 45 | : | : | 50 | |

Πηγή: Eurostat

ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΕΧΕΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΟΥΣ ΝΟΜΙΜΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Οι διευθυντές είναι υπεύθυνοι για τη διοίκηση ενός σχολείου ή ομάδας σχολείων είτε κατά μόνες, είτε από κοινού με ένα φορέα διαχείρισης όπως ένα όργανο διοίκησης ή ένα διοικητικό συμβούλιο. Σε οκτώ χώρες ή περιφέρειες, το μέγεθος του σχολείου επηρεάζει άμεσα τους μισθούς των διευθυντών και όσο μεγαλύτερος ο αριθμός των μαθητών, τόσο υψηλότερος είναι και ο μισθός του διευθυντή. Εξάλλου, οι μισθοί των διευθυντών σχολικών μονάδων επηρεάζονται επίσης και από το επίπεδο εκπαίδευσης.

Σε γενικές γραμμές, οι βασικοί νόμιμοι μισθοί διευθυντών σχολείων προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι χαμηλότεροι από εκείνους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικά της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η αυτή τάση ισχύει επίσης για την κατανομή των μισθών των εκπαιδευτικών. Εξάλλου, σε όλες τις χώρες, οι βασικοί νόμιμοι μισθοί διευθυντών σχολείων είναι υψηλότεροι από τους μισθούς των εκπαιδευτικών που εργάζονται στο ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης (Σχήμα Δ9). Αυτό μπορεί να ερμηνεύεται από το γεγονός ότι στις περισσότερες χώρες απαιτείται συγκεκριμένος αριθμός ετών προϋπηρεσίας για να λάβει κάποιος ή κάποια τη θέση διευθυντή σχολείου (Σχήμα ΣΤ2). Μπορεί επίσης να παρεμβάλλονται και άλλες προϋποθέσεις, όπως η υποχρέωση ειδικής επιμόρφωσης η οποία ισχύει σε διάφορες χώρες (Σχήμα ΣΤ1).

Σε δέκα χώρες οι βασικοί μισθοί διευθυντών σχολείων είναι ακριβώς οι ίδιοι στην πρωτοβάθμια, κατώτερη δευτεροβάθμια και ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) έχει διαμορφωθεί μια ειδική κατάσταση κατά την οποία οι διευθυντές σχολικών μονάδων μοιράζονται την ίδια γενική μισθολογική κλίμακα, αλλά εντός αυτής κάθε διευθυντής διαθέτει το δικό του μισθολογικό φάσμα. Το εν λόγω φάσμα σχετίζεται όχι μόνο με το μέγεθος του σχολείου αλλά και με την ηλικία των μαθητών του. Αυτό σημαίνει ότι οι διευθυντές σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να αμείβονται με μεγαλύτερους μισθούς από τους διευθυντές σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε χώρες με ενιαία εκπαιδευτική δομή, όπου δεν υπάρχει χάσμα μεταξύ πρωτοβάθμιας και γενικής κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο ίδιος βασικός μισθός για αμφότερα τα ως άνω επίπεδα εκπαίδευσης αντιστοιχεί με εκείνο της θέσης του διευθυντή του σχολείου.

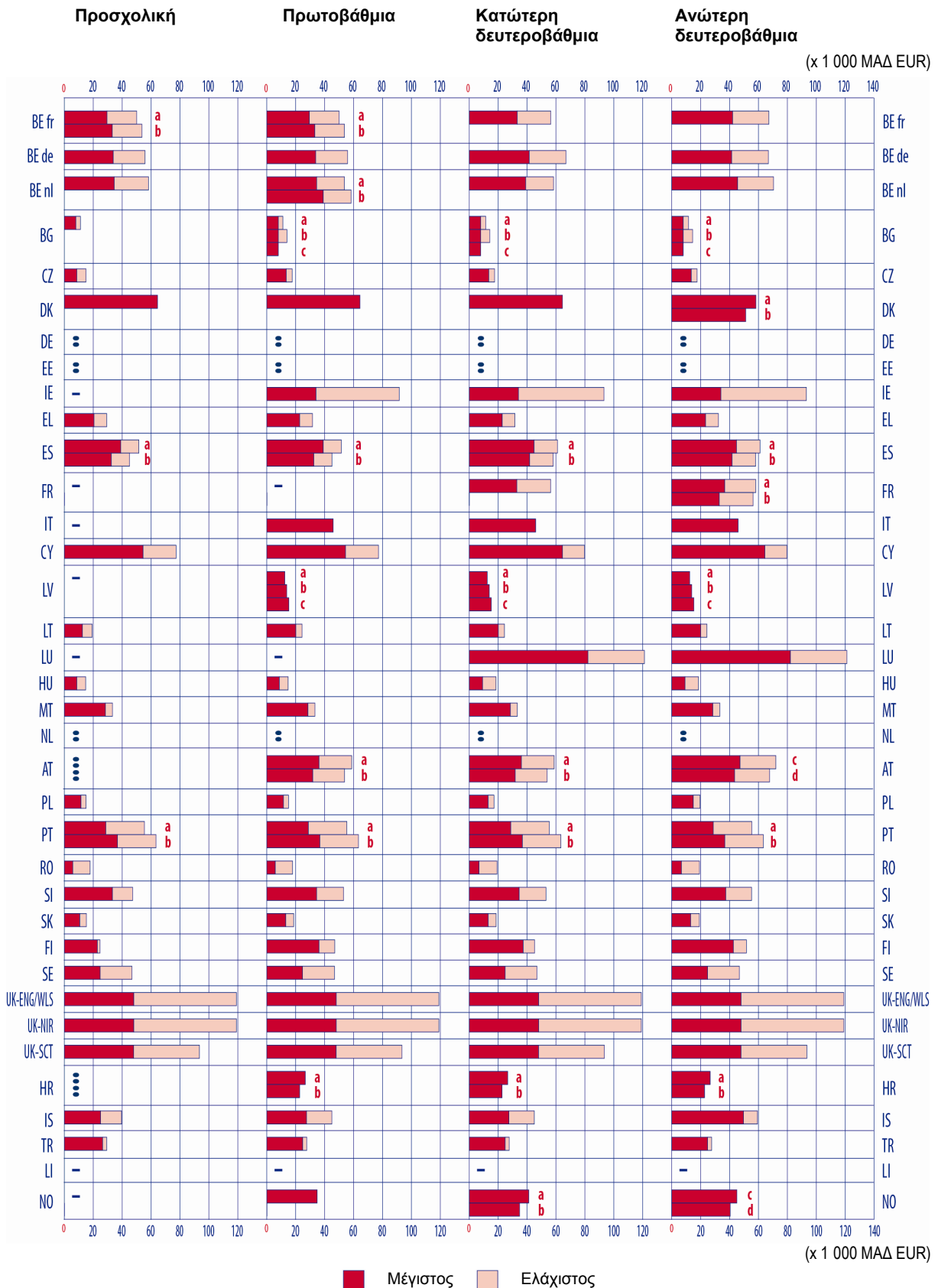
Η διαφορά μεταξύ μέγιστου και ελάχιστου βασικού μισθού διευθυντών σχολείων είναι ενδεικτική των προοπτικών αύξησης των μισθών κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των διευθυντών σχολείων, κάτι που δεν είναι τόσο έντονο όσο στην περίπτωση των εκπαιδευτικών. Παρά το γεγονός ότι οι μισθολογικές αυξήσεις των διευθυντών σχολείων δεν είναι εξαιρετικές κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, οι μέγιστοι μισθοί τους παραμένουν υψηλότεροι από εκείνους των συναδέλφων τους εκπαιδευτικών, λόγω του ότι οι αρχικοί τους μισθοί είναι υψηλότεροι (Σχήμα Δ9).

Από τη σύγκριση των μισθών διευθυντών σχολείων μεταξύ των διαφόρων χωρών προκύπτουν τεράστιες διαφορές. Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, οι μέγιστοι μισθοί ποικίλουν από περίπου ΜΑΔ EUR 11 000 στη Βουλγαρία έως και περισσότερες από ΜΑΔ EUR 100 100 στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Ηνωμένο Βασίλειο). Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι μεγαλύτεροι νόμιμοι μισθοί είναι εκείνοι του Λουξεμβούργου (ΜΑΔ EUR 121 127) και του Ηνωμένου Βασιλείου (PPS EUR 137 036).

Σύμφωνα με αυτά, οι ελάχιστοι και οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί εκφραζόμενοι σε ΜΑΔ EUR γενικά διαφέρουν κατά λιγότερο από ένα συντελεστή ύψους δυο μονάδων. Οι διευθυντές σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Λιθουανία, στην Πολωνία, στη Σλοβακία, στη Φινλανδία και στην Τουρκία μπορεί να τύχουν μισθολογικής αύξησης όχι μεγαλύτερης του 30% κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Εν τούτοις, στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι μέγιστοι νόμιμοι μισθοί στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο μπορεί να είναι διπλάσιοι του μισθού τον οποίο λαμβάνουν στην αρχή της σταδιοδρομίας τους ως διευθυντές.

ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Σχήμα ΣΤ9: Ελάχιστος και μέγιστος βασικός νόμιμος μισθός για διευθυντές σχολείων εκφρασμένος σε ΜΑΔ EUR από την προσχολική στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12



Πηγή: Ευρωδίκη, δεδομένα Μαρτίου 2012



ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

(x 1 000 ΜΑΔ EUR)

| | | BE fr | BE de | BE nl | BG | | | CZ | DK | DE | EE | | |
|------------------------|-------|----------|----------|--------|----------|----------|----------|----------|---------|--------|----------|----------|---|
| Προσχολική | Ελαχ. | 29.426 a | 33.096 b | 33.764 | 34.427 | | | 7.880 | 8.598 | 64.376 | : | : | |
| | Μεγ. | 49.958 a | 53.628 b | 55.785 | 58.223 | | | 11.086 | 14.939 | : | : | : | |
| Πρωτοβάθμια | Ελαχ. | 29.426 a | 33.096 b | 30.764 | 34.427 a | 38.977 b | 7.880 a | 7.880 b | 7.880 c | 13.412 | 64.376 | : | : |
| | Μεγ. | 49.958 a | 53.628 b | 55.785 | 53.673 a | 58.223 b | 11.086 a | 13.891 b | 7.880 c | 17.462 | : | : | : |
| Κατώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 33.090 | | 55.605 | 38.977 | | 7.880 a | 7.880 b | 7.880 c | 13.412 | 64.376 | : | : |
| | Μεγ. | 56.286 | | 61.153 | 58.223 | | 11.353 a | 14.158 b | 7.880 c | 17.462 | : | : | : |
| Ανώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 42.071 | | 55.605 | 45.528 | | 7.880 a | 7.880 b | 7.880 c | 13.412 | 58.176 a | 51.129 b | : |
| | Μεγ. | 67.163 | | 61.153 | 70.341 | | 11.553 a | 14.425 b | 7.880 c | 17.462 | : | : | : |

| | | IE | EL | ES | | FR | IT | CY | LV | | | LT | LU | |
|------------------------|-------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|--------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|
| Προσχολική | Ελαχ. | - | 20.400 | 38.947 a | 32.441 b | - | - | 54.369 | - | | | 12.413 | - | |
| | Μεγ. | - | 29.294 | 51.511 a | 45.005 b | - | - | 77.240 | - | | | 19.190 | - | |
| Πρωτοβάθμια | Ελαχ. | 33.943 | 22.682 | 38.947 a | 32.441 b | - | 45.829 | 54.369 | 12.411 a | 13.765 b | 15.221 c | 19.985 | - | |
| | Μεγ. | 91.554 | 31.576 | 51.511 a | 45.005 b | - | 45.829 | 77.240 | : | : | : | 24.307 | - | |
| Κατώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 33.943 | 22.682 | 44.731 a | 41.689 b | 32.796 | 45.829 | 64.378 | 12.411 a | 13.765 b | 15.221 c | 19.985 | 81.994 | |
| | Μεγ. | 93.102 | 31.576 | 60.998 a | 57.957 b | 56.215 | 45.829 | 79.627 | : | : | : | 24.307 | 121.127 | |
| Ανώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 33.943 | 23.334 | 44.731 a | 41.689 c | 36.561 a | 32.796 b | 45.829 | 64.378 | 12.411 a | 13.765 b | 15.221 c | 19.985 | 81.994 |
| | Μεγ. | 93.102 | 32.228 | 60.998 a | 57.957 c | 58.017 a | 56.215 b | 45.829 | 79.627 | : | : | : | 24.307 | 121.127 |

| | | HU | MT | NL | AT | AT | PL | PT | PT | RO | SI | SK | FI | SE |
|------------------------|-------|--------|--------|----|----------|----------|--------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Προσχολική | Ελαχ. | 8.598 | 28.350 | : | : | : | 11.436 | 28.666 a | 36.662 b | 5.777 | 33.185 | 10.629 | 22.808 | 24.703 |
| | Μεγ. | 14.722 | 33.261 | : | : | : | 14.992 | 55.348 a | 63.344 b | 17.756 | 47.183 | 15.176 | 24.634 | 46.730 |
| Πρωτοβάθμια | Ελαχ. | 8.598 | 28.350 | : | 36.019 a | 31.708 b | 11.436 | 28.666 a | 36.662 b | 5.777 | 34.387 | 13.007 | 36.045 | 24.703 |
| | Μεγ. | 14.722 | 33.261 | : | 58.651 a | 53.763 b | 14.992 | 55.348 a | 63.344 b | 17.756 | 53.059 | 18.556 | 46.946 | 46.730 |
| Κατώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 9.126 | 28.350 | : | 36.019 c | 31.708 d | 12.969 | 28.666 a | 36.662 b | 6.681 | 34.387 | 13.007 | 37.234 | 24.703 |
| | Μεγ. | 18.485 | 33.261 | : | 58.651 c | 53.763 d | 17.092 | 55.348 a | 63.344 b | 19.176 | 53.059 | 18.556 | 45.155 | 46.730 |
| Ανώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 9.126 | 28.350 | : | 47.200 e | 43.398 f | 14.816 | 28.666 a | 36.662 b | 6.681 | 37.314 | 13.007 | 42.594 | 24.703 |
| | Μεγ. | 18.485 | 33.261 | : | 71.972 e | 67.654 f | 19.562 | 55.348 a | 63.344 b | 19.176 | 55.176 | 19.088 | 51.656 | 46.730 |

| | | UK-ENG/WLS | UK-NIR | UK-SCT | HR | | IS | TR | LI | | | NO | |
|------------------------|-------|------------|---------|--------|----------|----------|--------|--------|----|--|--|----------|----------|
| Προσχολική | Ελαχ. | 47.957 | 47.957 | 47.854 | : | : | 25.060 | 26.451 | - | | | - | |
| | Μεγ. | 118.931 | 118.931 | 93.407 | : | : | 39.498 | 29.281 | - | | | - | |
| Πρωτοβάθμια | Ελαχ. | 47.957 | 47.957 | 47.854 | 26.537 a | 22.642 b | 27.413 | 24.752 | - | | | 34.772 | |
| | Μεγ. | 118.931 | 118.931 | 93.407 | 26.537 a | 22.642 b | 44.940 | 27.582 | - | | | - | |
| Κατώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 47.957 | 47.957 | 47.854 | 26.537 a | 22.642 b | 27.413 | 24.752 | - | | | 41.090 a | 34.772 b |
| | Μεγ. | 118.931 | 118.931 | 93.407 | 26.537 a | 22.642 b | 44.940 | 27.582 | - | | | - a | - b |
| Ανώτερη δευτεροβάθμια | Ελαχ. | 47.957 | 47.957 | 47.854 | 26.537 a | 22.642 b | 49.606 | 24.752 | - | | | 44.979 c | 40.416 d |
| | Μεγ. | 118.931 | 118.931 | 93.407 | 26.537 a | 22.642 b | 59.197 | 27.582 | - | | | - c | - d |

(x 1 000 ΜΑΔ EUR)

Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο **βασικός μεικτός ετήσιος νόμιμος μισθός** είναι το ποσόν το οποίο καταβάλλεται από τον εργοδότη σε ένα έτος, όπου συμπεριλαμβάνονται οι γενικές αυξήσεις μισθολογικής κλίμακας, ο 13^{ος} μισθός και το επίδομα αδείας (όπου ισχύει), με εξαίρεση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης. Ο εν λόγω μισθός δεν περιλαμβάνει άλλα μισθολογικά επιδόματα ή οικονομικές παροχές (σχετικά, για παράδειγμα, με περαιτέρω προσόντα, αξία, υπερωριακή απασχόληση, επιπλέον ευθύνες, γεωγραφική τοποθεσία εργασίας, υποχρέωση διδασκαλίας σε τάξεις υπό δυσχερείς συνθήκες, κατάλυμα, κόστος υγειονομικές περιθαλψης ή ταξιδίων, κλπ). Ο αναφερόμενος ελάχιστος μισθός είναι ο βασικός μεικτός μισθός διευθυντών σχολείων υπό τις ανωτέρω αναφερόμενες συνθήκες και κατά την αρχή της σταδιοδρομίας τους. Ο μέγιστος μισθός είναι ο βασικός μεικτός μισθός των διευθυντών

σχολείων υπό τις ανωτέρω αναφερόμενες συνθήκες και κατά τη συνταξιοδότησή τους ή μετά από κάποια χρόνια υπηρεσίας στη θέση. Ο μέγιστος μισθός εμπεριέχει μόνο τις αυξήσεις τις σχετικές με τα έτη υπηρεσίας και/ή την ηλικία.

Δ είναι η τεχνητή κοινή νομισματική μονάδα αναφοράς που χρησιμοποιείται στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την έκφραση του όγκου οικονομικών μεγεθών για τον σκοπό των χωρικών συγκρίσεων, με τρόπο ώστε να εξαλείφονται οι διαφορές των τιμών μεταξύ των χωρών. Τα οικονομικά μεγέθη σε ΜΑΔ λαμβάνονται διαιρώντας την αρχική τους αξία σε μονάδες εθνικού νομίσματος με την αντίστοιχη ΙΑΔ (Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης). Οι ΜΑΔ, με τον τρόπο αυτό αγοράζουν την ίδια ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών σε όλες τις χώρες, ενώ είναι διαφορετικά τα ποσά των εθνικών νομισματικών μονάδων που χρειάζονται για την αγορά των εν λόγω ιδίων αγαθών και υπηρεσιών στις μεμονωμένες χώρες και σε συνάρτηση με το επίπεδο των τιμών.

Συμβουλευτείτε τα δεδομένα σε εθνικά νομίσματα και σε EURO όπως και τα εθνικά έτη αναφοράς και τις λεπτομέρειες για τα επίπεδα εκπαίδευσης στα Δελτία Εθνικών Δεδομένων της έκδοσης *Μισθοί Εκπαιδευτικών και Διευθυντών Σχολείων στην Ευρώπη, 2011/12*, η οποία διατίθεται στο <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/tools/salaries.pdf>

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE fr): α) Σχολεία με λιγότερους από 71 μαθητές **β)** σχολεία με περισσότερους από 210 μαθητές.

Βέλγιο (BE nl): α) Σχολεία με λιγότερα από 180 μαθητές (λιγότερους από 100 μαθητές στις Βρυξέλλες) **β)** σχολεία με περισσότερους από 350 μαθητές. Στα επίπεδα ISCED 2 και 3, υπάρχουν διάφορες κλίμακες ανάλογα με το κατά πόσον ο διευθυντής έχει αναλάβει και καθήκοντα διδασκαλίας.

Βουλγαρία: α) Γενική πρόβλεψη **β)** μεγάλα σχολεία **γ)** μικρά σχολεία.

Δανία: α) Σχολεία με περισσότερους από 700 μαθητές πλήρους φοίτησης **β)** σχολεία με λιγότερους από 700 μαθητές πλήρους φοίτησης.

Ισπανία: Τα σχολεία 'τύπου Α' είναι τα μεγαλύτερα στα οποία οι διευθυντές εισπράττουν μεγαλύτερα ατομικά επιδόματα, τα οποία βαίνουν φθίνοντα προχωρώντας προς την ταξινόμηση σχολείων 'τύπου F' (τα μικρότερα σχολεία) για τα ISCED 0 και 1 και του 'τύπου D' για τα ISCED 2 και 3. **α)** Μεγάλα σχολεία **β)** μικρά/πολύ μικρά σχολεία.

Γαλλία: α) Διευθυντές σχολείων στα *Lycées*, **β)** Διευθυντές σχολείων στα *Lycées professionnels*.

Λετονία: α) Σχολεία με 251-400 μαθητές **β)** σχολεία με 601-800 μαθητές **γ)** σχολεία με 1001-1200 μαθητές.

Λιθουανία: Οι μισθοί των διευθυντών σχολείων εξαρτώνται από τον αριθμό ομάδων προσχολικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και το μέγεθος του σχολείου στα δευτεροβάθμια ιδρύματα, όπως επίσης και από την κατηγορία επαγγελματικών προσόντων του διευθυντή και τα έτη παιδαγωγικής πρακτικής (σε όλα τα επίπεδα).

Αυστρία: Επίπεδα ISCED 1 και 2 (Hauptschulen): α) Σχολεία με περισσότερες από 4 τάξεις **β)** μικρά σχολεία. ISCED 3: γ) σχολεία με περισσότερες από 12 τάξεις **δ)** μικρά σχολεία.

Πορτογαλία: Ο μισθός ποικίλει ανάλογα με το μέγεθος του σχολείου (δηλαδή με τον αριθμό των φοιτούντων μαθητών) και τη μισθολογική κλίμακα κάθε εκπαιδευτικού/διευθυντή σχολείου. Το σχήμα περιέχει αποκλειστικά **α)** τα μικρότερα σχολεία, με λιγότερους από 300 μαθητές και **β)** τα μεγαλύτερα σχολεία, με περισσότερους από 1500 μαθητές.

Κροατία: α) Μεγάλα σχολεία **β)** μικρά σχολεία.

Νορβηγία: α) Μεγάλα σχολεία **β)** μικρά σχολεία **γ)** σχολεία με λιγότερους από 10 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης ανά έτος **δ)** σχολεία με περισσότερους από 10 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης ανά έτος.

Η ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη (CPD) θεωρείται επαγγελματική υποχρέωση σε 23 χώρες ή περιφέρειες. Στο Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Ουαλία και Βόρεια Ιρλανδία) για παράδειγμα, το Εθνικό Κολλέγιο Διευθυντών Σχολείων παρέχει ένα φάσμα ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης στους υπηρετούντες ως διευθυντές σχολικών μονάδων. Σε αυτές περιλαμβάνεται το πρόγραμμα 'Head Start', το οποίο απευθύνεται στους προσφάτως αποφοιτήσαντες από τον οργανισμό Εθνικών Επαγγελματικών Προσόντων για Διευθυντές Σχολείων οι οποίοι διανύουν τα πρώτα δυο χρόνια υπηρεσίας τους ως διευθυντές σχολείων. Το πρόγραμμα 'Local Leaders of Education' (Τοπικοί Εκπαιδευτικοί Ηγέτες) έχει ως στόχο τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των μαθητών, μέσω της εταιρικής σχέσης με τους διευθυντές των σχολικών μονάδων. Επίσης, υπάρχει το, 'national leaders of education' (εθνικοί εκπαιδευτικοί ηγέτες), το οποίο αφορά σε εξαιρετικούς διευθυντές οι οποίοι, μαζί με το προσωπικό των σχολείων τους, χρησιμοποιούν την εμπειρία και τις δεξιότητές τους για την υποστήριξη σχολείων που λειτουργούν υπό δυσχερείς συνθήκες. Στη Βουλγαρία, όλοι οι διευθυντές σχολείων πρέπει να παρακολουθούν τμήματα επιμόρφωσης καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, τα οποία αφορούν σε ποικίλα εκπαιδευτικά θέματα και οργανώνονται από το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικών Προσόντων και Επιμόρφωσης του Υπουργείου Παιδείας, Νεότητας και Επιστημών. Στη Μάλτα, από τους νεοδιοριζόμενους διευθυντές σχολείων ζητείται να παρακολουθήσουν ένα τμήμα εισαγωγικής επιμόρφωσης διάρκειας 6 ημερών, το οποίο οργανώνεται από τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης κατά το πρώτο έτος υπηρεσίας τους. Κατόπιν αυτού, προσκαλούνται τακτικά από την κεντρική εκπαιδευτική αρχή να συμμετάσχουν σε σεμινάρια εκπαιδευτικής επιμόρφωσης και σε νέες εθνικές πρωτοβουλίες. Επιπλέον, οι συνεδριάσεις του Συμβουλίου

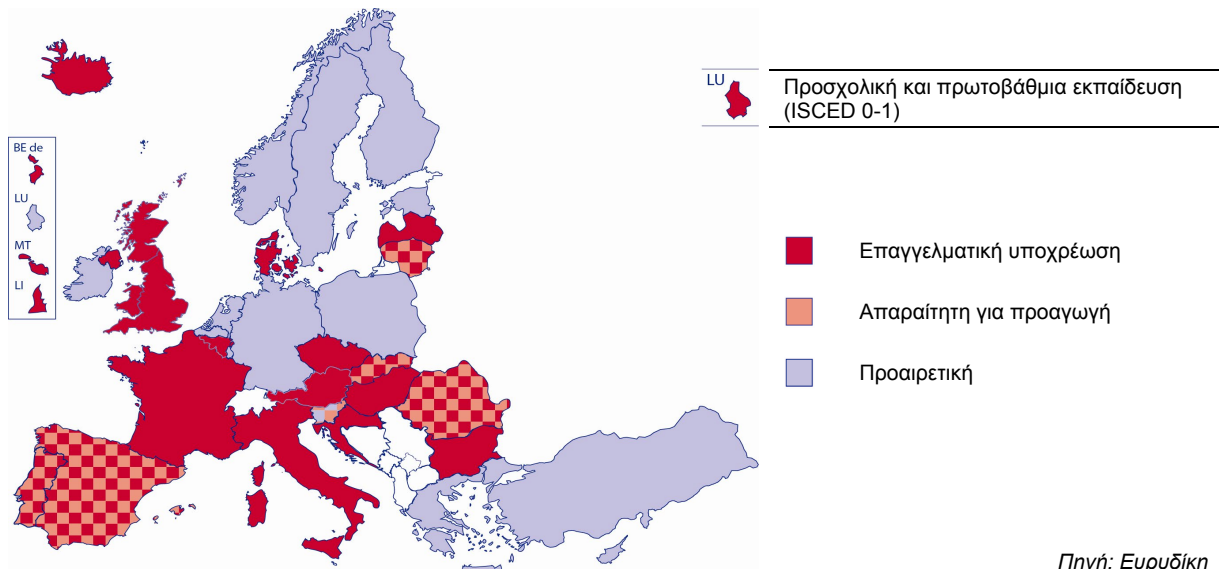
Διευθυντών παρέχουν ανεπίσημη επιμόρφωση στους διευθυντές σχολικών μονάδων, μέσω της κοινοποίησης καλών πρακτικών και άλλων πρωτοβουλιών δικτύωσης.

Ορισμένες χώρες καθορίζουν τον ελάχιστο χρόνο ο οποίος θα αφιερώνεται σε διαδικασίες CPD. Στη Γαλλόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, για παράδειγμα, οι διευθυντές σχολικών μονάδων καλούνται να συμμετάσχουν σε εξαήμερης (μισής ημέρας) δραστηριότητες CPD ανά έτος. Στη Λετονία, η CPD για μέλη σχολικών διοικήσεων διαρκεί συνολικά για 36 ώρες μέσα σε χρονικό διάστημα τριών ετών.

Όπως συμβαίνει και με τους εκπαιδευτικούς (Σχήμα Γ1), στην Ισπανία, στη Λιθουανία, στην Πορτογαλία, στη Ρουμανία και στη Σλοβακία, η συμμετοχή των διευθυντών σχολείων σε δραστηριότητες CPD δεν αποτελεί απλά επαγγελματική υποχρέωση, αλλά και προϋπόθεση προώθησης της σταδιοδρομίας και μισθολογικών αυξήσεων. Στη Σλοβενία, η CPD είναι προαιρετική, αλλά απαραίτητη για την προαγωγή.

Σε 14 χώρες, η CPD είναι προαιρετική για τους διευθυντές σχολείων. Εν τούτοις, η συμμετοχή τους σε αυτές τις δραστηριότητες υποστηρίζεται και ενθαρρύνεται. Στη Φλαμανδική Κοινότητα του Βελγίου, για παράδειγμα, τα σχολεία διαθέτουν ένα ειδικό κονδύλι προοριζόμενο για δραστηριότητες CPD των διευθυντών σχολικών μονάδων (EUR 1 500 για όλη τη σταδιοδρομία τους). Χρησιμοποιείται κατά προτεραιότητα για την επιμόρφωση των νεοδιοριζόμενων διευθυντών σχολείων. Στην Ιρλανδία, ο οργανισμός 'Ανάπτυξη Ηγετικών Προσόντων στην Υπηρεσία του Σχολείου' παρέχει προγράμματα για νεοδιοριζόμενους και για πιο έμπειρους διευθυντές σχολείων, οι οποίοι συνεργάζονται στο πλαίσιο σχολικών ομάδων. Εξάλλου, τα όργανα διοίκησης των σχολείων παρέχουν μικρής σχετικά χρονικής διάρκειας τμήματα επιμόρφωσης (τριών έως πέντε ημερών) επί θεμάτων οικονομίας, ανάπτυξης πολιτικών, απασχόλησης και προστασίας του παιδιού με σκοπό την πιο ομαλή και ευχερή ανάληψη των νέων καθηκόντων των νεοδιοριζόμενων διευθυντών σχολείων.

- **Σχήμα ΣΤ10: Καθεστώς συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης για διευθυντές σχολείων από την προσχολική στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 0, 1, 2 και 3), 2011/12**



Πηγή: Ευρυδίκη

Επεξηγηματικό σημείωμα

Ο όρος **συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη** αναφέρεται σε επίσημες και σε άτυπες δραστηριότητες επιμόρφωσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι δραστηριότητες αυτές είναι πιθανόν να καταλήγουν σε συμπληρωματικά επαγγελματικά προσόντα.

Επαγγελματική υποχρέωση είναι ένα καθήκον το οποίο περιγράφεται ως τέτοιο σε εργασιακούς κανονισμούς/συμβάσεις/νομοθεσία ή σε άλλους κανονισμούς περί του επαγγέλματος διευθυντή σχολικής μονάδας.

Ειδικές σημειώσεις χωρών

Βέλγιο (BE de), Γερμανία και Μάλτα: Δεν υπάρχουν διευθυντές σχολείων στο ISCED 0.

Ιρλανδία: Πληροφορίες χωρίς επαλήθευση σε εθνικό επίπεδο.

Αυστρία: Για διευθυντές σχολείων προσχολικής εκπαίδευσης, οι κανονισμοί διαφέρουν μεταξύ των Ομόσπονδων Κρατιδίων (*Länder*).

I. Ταξινομήσεις

Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED 1997)

Η Διεθνής Πρότυπη Ταξινόμηση της Εκπαίδευσης (ISCED) αποτελεί διεθνούς επιπέδου εργαλείο συλλογής στατιστικών στον τομέα της εκπαίδευσης. Καλύπτει δυο μεταβλητές διασυσχέτισης της ταξινόμησης: τα επίπεδα και τα πεδία εκπαίδευσης με τις συμπληρωματικές διαστάσεις γενικού/επαγγελματικού/προ-επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπαιδευτικού προορισμού ή προορισμού αγοράς εργασίας. Η τρέχουσα έκδοση, ISCED 97 ⁽¹⁰⁾, διακρίνει επτά επίπεδα εκπαίδευσης. Εμπειρικώς, η ISCED θεωρεί ότι υπάρχουν πολλά κριτήρια, τα οποία μπορούν να συνδράμουν στην κατανομή εκπαιδευτικών προγραμμάτων στα επίπεδα εκπαίδευσης. Ανάλογα με το εκάστοτε επίπεδο και είδος εκπαίδευσης, χρειάζεται η αποκατάσταση ενός ιεραρχικού συστήματος βαθμονόμησης μεταξύ βασικών και δευτερευόντων κριτηρίων (τυπικά προσόντα πρόσβασης, ελάχιστες προϋποθέσεις πρόσβασης, ελάχιστη ηλικία, προσόντα προσωπικού, κλπ).

➤ **ISCED 0: Προσχολική εκπαίδευση**

Η προσχολική εκπαίδευση θεωρείται το πρώτο στάδιο της οργανωμένης διδασκαλίας. Έχει ως βάση το σχολείο ή το κέντρο εκπαίδευσης και προορίζεται για παιδιά ηλικίας τουλάχιστον 3 ετών.

➤ **ISCED 1: Πρωτοβάθμια εκπαίδευση**

Το επίπεδο αυτό ξεκινά μεταξύ της ηλικίας 5 και 7 ετών, είναι υποχρεωτική σε όλες τις χώρες και διαρκεί κατά κανόνα από τέσσερα έως έξι χρόνια.

➤ **ISCED 2: Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση**

Αποτελεί συνέχεια των βασικών προγραμμάτων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αν και συνήθως η διδασκαλία εξειδικεύεται περισσότερο στα διδασκόμενα μαθήματα. Συνήθως, το τέλος του συγκεκριμένου επιπέδου συμπίπτει με το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

➤ **ISCED 3: Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση**

Το επίπεδο αυτό γενικά αρχίζει με την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η εισαγωγή σε αυτό το επίπεδο εκπαίδευσης γίνεται συνήθως στην ηλικία των 15 ή 16 ετών. Κατά κανόνα, χρειάζεται να πληρούνται τα προσόντα εισαγωγής (ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης), καθώς και κάποιες άλλες ελάχιστες προϋποθέσεις εισαγωγής. Η διδασκαλία συχνά είναι πιο εξειδικευμένη συγκριτικά με το επίπεδο ISCED 2. Η διάρκεια του επιπέδου ISCED 3 κυμαίνεται μεταξύ δύο και πέντε ετών.

➤ **ISCED 4: Μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση**

Τα συγκεκριμένα προγράμματα γεφυρώνουν το χάσμα μεταξύ ανώτερης δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αποσκοπούν στη διεύρυνση των γνώσεων των αποφοίτων του επιπέδου ISCED 3. Χαρακτηριστικά παραδείγματα προγραμμάτων αυτού του επιπέδου συνιστούν τα προγράμματα προετοιμασίας των μαθητών για σπουδές επιπέδου 5 καθώς και τα προγράμματα προετοιμασίας των μαθητών για την άμεση είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

➤ **ISCED 5: Τριτοβάθμια εκπαίδευση (πρώτο στάδιο)**

Η εισαγωγή σε αυτά τα προγράμματα κατά κανόνα προϋποθέτει την επιτυχή ολοκλήρωση των επιπέδων ISCED 3 ή 4. Το επίπεδο αυτό συμπεριλαμβάνει προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ακαδημαϊκού προσανατολισμού (τύπου Α), τα οποία έχουν σε μεγάλο βαθμό θεωρητική βάση, καθώς και προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επαγγελματικού προσανατολισμού (τύπου Β), συνήθως μικρότερης διάρκειας σε σύγκριση με εκείνα του τύπου Α, με στόχο την εισαγωγή των αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

➤ **ISCED 6: Τριτοβάθμια εκπαίδευση (δεύτερο στάδιο)**

Το επίπεδο αυτό προορίζεται για προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που οδηγούν στην απόκτηση τίτλου προχωρημένης έρευνας (πχ διδακτορικού).

⁽¹⁰⁾ http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=3813_201&ID2=DO_TOPIC

II. Ορισμοί

Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (GDP): Τελικό αποτέλεσμα της παραγωγικής δραστηριότητας των εσωτερικών παραγωγικών μονάδων.

Αναπτυξιακές ανάγκες/πρόγραμμα επιμόρφωσης: Η ανάλυση αναπτυξιακών αναγκών αποτελεί επισκόπηση των απαιτήσεων μάθησης και ανάπτυξης. Συνήθως σε αυτή παρατίθενται οι βασικές ικανότητες ή το απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων, αξιολογείται το τρέχον επίπεδο ικανοτήτων και επισημαίνονται κατόπιν αυτού οι τομείς οι οποίοι χρήζουν περαιτέρω ανάπτυξης. Το πρόγραμμα επιμόρφωσης καθορίζει τις στρατηγικές, τα καθήκοντα και τις μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν ώστε να υπάρξει ανταπόκριση στις αναπτυξιακές ανάγκες.

Ανοικτή πρόσληψη: Αναφέρεται στη μέθοδο πρόσληψης κατά την οποία η ευθύνη προκήρυξης των θέσεων εργασίας, υποβολής υποψηφιοτήτων και επιλογής υποψηφίων είναι αποκεντρωμένη. Η πρόσληψη αποτελεί συνήθως αρμοδιότητα των σχολείων, πολλές φορές και σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές.

Ανώτατη αρχή: Στις περισσότερες χώρες, αυτή είναι η κεντρική κυβέρνηση. Σε τέσσερις περιπτώσεις όμως, οι σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται σε διαφορετικό επίπεδο: στις τοπικές κυβερνήσεις των Κοινοτήτων στο Βέλγιο, στα Ομόσπονδα Κρατίδια (*Länder*) στη Γερμανία, στις κυβερνήσεις των Αυτόνομων Κοινοτήτων μαζί με την κεντρική κυβέρνηση στην Ισπανία και στα υπουργεία Παιδείας της Αγγλίας, της Ουαλίας, της Βόρειας Ιρλανδίας και της Σκωτίας στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών σε ατομική βάση: Σε αυτήν περιλαμβάνεται η διαμόρφωση άποψης για την εργασία τους ώστε να τους παρέχονται οδηγίες και υποστήριξη με σκοπό την ατομική τους βελτίωση. Ο αξιολογούμενος εκπαιδευτικός ενημερώνεται γραπτώς ή προφορικώς σχετικά με την αξιολόγησή του, η οποία μπορεί να λαμβάνει χώρα και κατά τη διάρκεια της γενικότερης αξιολόγησης των σχολικών μονάδων (στην περίπτωση αυτή η περί της αξιολόγησης ενημέρωσή του θα είναι προφορική), ή να διεξάγεται ανεξάρτητα από αυτή (καταλήγοντας ενδεχομένως σε επίσημη και τυπική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού).

Αριθμός ωρών διαθεσιμότητας στο σχολείο: Αναφέρεται στο χρόνο ο οποίος αφιερώνεται (όπως περιγράφεται στις συμβάσεις) στην εκτέλεση καθηκόντων στο σχολείο ή σε άλλο χώρο όπως προβλέπει σχετικά ο διευθυντής του σχολείου. Σε ορισμένες περιπτώσεις, αναφέρεται επίσης σε καθορισμένο χρόνο εκτός ωρών διδασκαλίας και, σε άλλες, σε ένα συνολικό χρόνο διαθεσιμότητας όπου περιλαμβάνονται και οι ώρες διδασκαλίας. Μπορεί να καθορίζεται σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση.

Αριθμός ωρών διδασκαλίας: Αναφέρεται στον χρόνο τον οποίο αφιερώνουν οι εκπαιδευτικοί σε ομάδες-τάξεις μαθητών, όπως προβλέπεται στις σχετικές συμβάσεις εργασίας. Σε ορισμένες χώρες, πρόκειται για το μόνο βάσει συμβάσεων καθορισμένο χρόνο εργασίας. Μπορεί να καθορίζεται σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση.

Βασικός ετήσιος μεικτός μισθός: Το ποσόν το οποίο καταβάλλεται από ένα εργοδότη σε ένα έτος, στο οποίο περιλαμβάνονται τα μπόνους, οι αυξήσεις και τα επιδόματα, όπως εκείνα που αφορούν στο κόστος διαβίωσης, ο 13^{ος} μισθός (όπου προβλέπεται), το επίδομα αδείας, κλπ και από το οποίο εξαιρούνται οι εργοδοτικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και συνταξιοδότησης. Ο εν λόγω μισθός δεν περιέχει οποιαδήποτε φορολόγηση στην πηγή ή άλλες μισθολογικές διορθώσεις ή οικονομικές παροχές (συναφείς για παράδειγμα με περαιτέρω επαγγελματικά προσόντα, διάκριση, υπερωρίες ή επιπρόσθετες ευθύνες, γεωγραφική τοποθεσία ή με την υποχρέωση διδασκαλίας σε μεικτής σύνθεσης ή προβληματικές σχολικές τάξεις, κόστος διαμονής, υγειονομικής περίθαλψης ή ταξιδίων).

Γενικές μαθησιακές δυσκολίες: Αφορά σε μαθητές των οποίων τα σχολικά μαθησιακά προβλήματα δεν οφείλονται άμεσα σε οποιοδήποτε φυσικό, αισθητήριο ή πνευματικό μειονέκτημα, αλλά αφορούν αντίθετα σε μαθησιακές δυσκολίες οφειλόμενες σε εξωτερικούς παράγοντες όπως κοινωνικά ή πολιτιστικά προβλήματα, περιορισμένες ευκαιρίες μάθησης, έλλειψη υποστήριξης από το σπίτι, ακατάλληλο αναλυτικό πρόγραμμα, ή σε ανεπαρκή διδασκαλία κατά τα πρώτα χρόνια φοίτησης στο σχολείο. Πηγή: Westwood, P. (2008): *What teachers need to know about learning difficulties*, Victoria, ACER Press.

Γενική εκπαίδευση: Κατά το ταυτόχρονο μοντέλο, ο όρος αναφέρεται σε γενικά εκπαιδευτικά τμήματα εκμάθησης επί γνωστικού ή γνωστικών κλάδων τους οποίους οι εκπαιδευόμενοι θα κληθούν να διδάξουν μετά την απόκτηση των σχετικών προσόντων. Έτσι λοιπόν, σκοπός των μαθημάτων αυτών είναι η παροχή ενδεδειγμένης γνώσης σε ένα ή περισσότερους γνωστικούς κλάδους και μιας ευρείας γενικότερης

εκπαίδευσης. Στην περίπτωση του διαδοχικού μοντέλου, ο όρος αναφέρεται στο πτυχίο το οποίο αποκτάται σε συγκεκριμένο γνωστικό κλάδο.

Δημόσιο σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα: Σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα το οποίο διαχειρίζεται, άμεσα ή έμμεσα μια δημόσια εκπαιδευτική αρχή. Ένα ίδρυμα θεωρείται ως δημόσιο εφόσον ελέγχεται και διοικείται: 1) άμεσα από δημόσια εκπαιδευτική αρχή ή φορέα, ή 2) είτε άμεσα από κυβερνητικό φορέα είτε μέσω οργάνου διοίκησης (Συμβουλίου, Επιτροπής, κλπ), του οποίου τα περισσότερα εκ των μελών έχουν οριστεί από δημόσια αρχή ή εκλέγονται από το δημόσιο τομέα.

Δημόσιος Υπάλληλος: Εκπαιδευτικός απασχολούμενος από τις δημόσιες αρχές (σε κεντρικό ή περιφερειακό επίπεδο), σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία η οποία είναι διακριτή σε σχέση με εκείνη η οποία διέπει τις συμβατικές σχέσεις στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Σε ορισμένες χώρες, οι εκπαιδευτικοί ορίζονται στη θέση τους δια βίου ως **δημόσιοι υπάλληλοι σταδιοδρομίας** από τις αρμόδιες κεντρικές ή περιφερειακές αρχές, εκεί όπου οι τελευταίες είναι η ανώτατη αρχή για την εκπαίδευση.

Διαδικασία διαγωνισμού: Δημόσιοι, κεντρικά διοργανωμένοι διαγωνισμοί οι οποίοι προκηρύσσονται για την επιλογή υποψηφίων εκπαιδευτικών/διευθυντών σχολείων.

Διαδοχικό μοντέλο: Η θεωρητική και η πρακτική επαγγελματική επιμόρφωση ακολουθούν τη γενική εκπαίδευση. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, σπουδαστές που ακολουθούν ανώτατες σπουδές σε κάποιο συγκεκριμένο πεδίο, περνούν στο στάδιο της επαγγελματικής επιμόρφωσης σε ξεχωριστή χρονική στιγμή.

Διακρατική μαθησιακή κινητικότητα: Βραχυπρόθεσμη κινητικότητα εκπαιδευτικών για λόγους επαγγελματικής ανάπτυξης (τμήμα κατάρτισης, ένα συνέδριο, ένα σεμινάριο ή παρακολούθηση αλλότριας εργασίας για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας), η οποία δεν είναι διαρκής ή μόνιμη (προβλέπεται επιστροφή του εκπαιδευτικού στο ίδρυμα από το οποίο προέρχεται) και εμπεριέχει διέλευση των εθνικών συνόρων. Ως τέτοια λογίζεται μόνο η φυσική, πραγματική κινητικότητα και όχι η εικονική κινητικότητα.

Διευθυντής σχολείου: Οποιοδήποτε άτομο διευθύνει ένα σχολείο το οποίο, μόνο του ή στο πλαίσιο ενός οργάνου διοίκησης, όπως διοικητικού συμβουλίου ή άλλου οργάνου, είναι υπεύθυνο για τη διοίκηση/διαχείριση του σχολείου. Ανάλογα με τις εκάστοτε διαμορφωμένες συνθήκες, το εν λόγω άτομο μπορεί επίσης να αναλαμβάνει εκπαιδευτικές αρμοδιότητες (στις οποίες μπορεί να περιλαμβάνονται καθήκοντα διδασκαλίας, αλλά και ευθύνες ως προς τη γενική λειτουργία του εκπαιδευτικού ιδρύματος σε τομείς όπως το ωρολόγιο πρόγραμμα, η εφαρμογή του αναλυτικού προγράμματος, αποφάσεις περί διδακτέας ύλης, υλικών και μεθόδων διδασκαλίας, αξιολόγηση επιδόσεων των εκπαιδευτικών, κλπ) και/ή οικονομικές αρμοδιότητες (περιοριζόμενες συνήθως στη διαχείριση των κονδυλίων τα οποία κατανέμονται στο σχολείο).

Δοκιμαστική περίοδος: Προσωρινός διορισμός υπό τη μορφή περιόδου δοκιμής. Οι σχετικοί όροι μπορεί να ποικίλουν σε συνάρτηση με τους εργασιακούς κανονισμούς. Συνήθως, είναι διάρκειας από μερικούς μήνες έως κάποια χρόνια. Η εν λόγω χρονική περίοδος μπορεί να υπόκειται σε τελική αξιολόγηση την οποία ακολουθεί η μόνιμη τοποθέτηση στη θέση εργασίας.

Εθνικές εξετάσεις: Αναφέρεται στη διεξαγωγή, σε εθνικό επίπεδο, τυποποιημένων και κεντρικά οργανωμένων διαδικασιών εξετάσεων. Οι εν λόγω εξετάσεις εμπεριέχουν κεντρικά διοργανωμένες διαδικασίες για την προετοιμασία του περιεχομένου τους, τη διαχείριση και βαθμολόγηση και την ερμηνεία και χρήση των αποτελεσμάτων. Οι εξετάσεις αυτές είναι τυποποιημένες από τις κεντρικές (ή ανώτατες) εκπαιδευτικές αρχές.

Μπορεί να προβλέπονται 3 είδη εθνικών εξετάσεων:

- **Εθνικές εξετάσεις διαμόρφωσης αποφάσεων για τη σχολική σταδιοδρομία των μαθητών:** Είναι εθνικές εξετάσεις κατά τις οποίες συνοψίζονται τα ατομικά επιτεύγματα των μαθητών στο πέρας του σχολικού έτους ή με την ολοκλήρωση συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σταδίου και οι οποίες έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην εκπαιδευτική σταδιοδρομία των μαθητών. Στη βιβλιογραφία, οι εξετάσεις αυτές περιγράφονται και ως γενικές εξετάσεις ή ως εξετάσεις 'μαθησιακής αξιολόγησης'. Τα αποτελέσματα τους χρησιμοποιούνται για τη χορήγηση πιστοποιητικών ή για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων σχετικών με τη σχολική διαφοροποίηση, τη σχολική επιλογή ή την προαγωγή από το ένα σχολικό έτος στο επόμενο, κλπ).

- **Εθνικές εξετάσεις παρακολούθησης των σχολείων και/ή του εκπαιδευτικού συστήματος:** Εθνικές εξετάσεις των οποίων πρωταρχικός σκοπός είναι η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των σχολείων και/ή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του. Ο όρος 'παρακολούθηση και αξιολόγηση' αφορά εδώ στη διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών για τον έλεγχο των επιδόσεων ως προς τους στόχους οι οποίοι έχουν τεθεί και την ανάληψη διορθωτικών δράσεων εκεί όπου χρειάζεται. Τα αποτελέσματα των εθνικών αυτών εξετάσεων χρησιμοποιούνται ως δείκτης ποιότητας της διδασκαλίας και των επιδόσεων των εκπαιδευτικών, αλλά και επίσης για την εκτίμηση της γενικότερης αποδοτικότητας των ασκούμενων εκπαιδευτικών πολιτικών και πρακτικών.
- **Εθνικές εξετάσεις επίσημης μεμονωμένων μαθησιακών αναγκών:** Ένα τρίτο είδος εθνικών εξετάσεων αποβλέπει κυρίως στην παρακολούθηση της μαθησιακής διαδικασίας μεμονωμένων μαθητών, επισημαίνοντας τις ειδικές τους μαθησιακές ανάγκες και προσαρμόζοντας αναλόγως τη διδασκαλία. Οι εξετάσεις αυτές επικεντρώνονται γύρω από την ιδέα της 'αξιολόγησης για τη μάθηση' και περιγράφονται ευρύτερα ως 'διαμορφωτικές αξιολογήσεις'.

Εισαγωγική επιμόρφωση: Μια οργανωμένη διαδικασία υποστήριξης παρεχόμενη στους νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς μετά την ολοκλήρωση των επίσημων σπουδών αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών και κατά την έναρξη ισχύος της πρώτης σύμβασης εργασίας τους ως εκπαιδευτικών στο σχολείο. Κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής επιμόρφωσης, οι νεοδιοριζόμενοι φέρουν σε πέρας ορισμένες ή και όλες τις επαγγελματικές υποχρεώσεις έμπειρου εκπαιδευτικού προσωπικού και αμείβονται για την εργασία τους. Για την υποστήριξή τους ορίζεται μέντορας ο οποίος παρέχει προσωπική, κοινωνική και αυτό περιλαμβάνει και θεωρητική επιμόρφωση, παρεχόμενη συμπληρωματικά σε σχέση με την υποχρεωτική επαγγελματική κατάρτιση για την απόκτηση του πτυχίου εκπαιδευτικού και διαρκεί τουλάχιστον αρκετούς μήνες.

Εκπαιδευτής εκπαιδευτικών: Άτομο το οποίο διευκολύνει ενεργά την (τυπική) εκπαίδευση των σπουδαστών εκπαιδευτικών. Σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μπορεί να είναι ένας λέκτορας μαθήματος, το οποίο παρακολουθούν υποψήφιοι εκπαιδευτικοί του συγκεκριμένου γνωστικού κλάδου ή ένας λέκτορας ειδικών μαθημάτων όπως ψυχολογία, φιλοσοφία ή παιδαγωγική. Μπορεί επίσης να είναι προσωπικό σε εξειδικευμένα ιδρύματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιβλέπον τις εσωτερικές τοποθετήσεις σε σχολεία ή τα στάδια εισαγωγικής επιμόρφωσης, ή ακόμα σχολικοί μέντορες ή εκπαιδευτές οι οποίοι υποστηρίζουν νεοπροσλαμβανόμενους εκπαιδευτικούς.

Ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης με κατοχύρωση δικαιώματος πλήρους σύνταξης: Παρέχει στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα συνταξιοδότησης πριν την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης. Τα δικαιώματα πλήρους σύνταξης υπόκεινται στην προϋπόθεση συμπλήρωσης των απαιτούμενων ετών υπηρεσίας.

Ελάχιστος αριθμός ετών υπηρεσίας: Περιγράφει τον ελάχιστο αριθμό ετών εργασίας των εκπαιδευτικών πριν την κατοχύρωση ολοκληρωμένων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, εκτός από την εκπλήρωση των τυπικών προϋποθέσεων περί ελάχιστης ηλικίας συνταξιοδότησης.

Εμπειρία διοίκησης (διοικητική εμπειρία): Εμπειρία σε διαχείριση/διοίκηση σχολείου αποκτηθείσα, για παράδειγμα, στη θέση του υποδιευθυντή σχολείου.

Εναλλακτικές διαδρομές: Ευέλικτα, ως επί το πλείστον με βάση την εργασιακή απασχόληση, προγράμματα επιμόρφωσης καταλήγοντα σε προσόντα διδασκαλίας. Είναι συνήθως μικρότερης διάρκειας σε σύγκριση με τα παραδοσιακά προγράμματα και υλοποιούνται συχνά για την αναπλήρωση της έλλειψης εκπαιδευτικών και την προσέλκυση πτυχιούχων από άλλους επαγγελματικούς τομείς.

Ενεργός πληθυσμός (οικονομικά ενεργός πληθυσμός/εργατικό δυναμικό): Σύμφωνα με τον ορισμό της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, ο συνολικός αριθμός των εργασιακά απασχολούμενων και των ανέργων.

Επαγγελματική εμπειρία διδασκαλίας: Πρόκειται για ορισμένα χρόνια επαγγελματικής εργασίας με την ιδιότητα του εκπαιδευτικού, τα περισσότερα από τα οποία σε εκπαιδευτικό επίπεδο στο οποίο το ενδιαφερόμενο άτομο αναζητά θέση διευθυντή σχολείου.

Επαγγελματική κατάρτιση: Παρέχει στους υποψήφιους εκπαιδευτικούς τις θεωρητικές και πρακτικές δεξιότητες τις απαραίτητες για να αποκτήσουν την ιδιότητα του επαγγελματία εκπαιδευτικού. Εκτός από μαθήματα ψυχολογίας και μεθόδων διδασκαλίας, προβλέπονται και οι εσωτερικές τοποθετήσεις σε σχολική αίθουσα.

Επιμόρφωση για τη θέση διευθυντή: Ειδική επιμόρφωση για τη θέση διευθυντή σχολείου, η οποία παρέχεται μετά την αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών και την κτήση προσόντων εκπαιδευτικού. Ανάλογα με την περίπτωση, η επιμόρφωση αυτή μπορεί να παρέχεται είτε πριν την υποβολή αίτησης πρόσληψης σε θέση διευθυντή ή τη συμμετοχή σε διαδικασία ανάλογης πρόσληψης, είτε κατά το πρώτο έτος ή τα πρώτα έτη ανάληψης σχετικών καθηκόντων. Σκοπός είναι παροχή στους μελλοντικούς διευθυντές σχολικών μονάδων των κατάλληλων δεξιοτήτων, ώστε να εκτελούν απρόσκοπτα τα καθήκοντά τους. Δεν πρέπει να συγχέεται με τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των διευθυντών σχολείων.

Επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης: Θέτει το χρονικό όριο παύσης της εργασίας των εκπαιδευτικών. Σε ορισμένες χώρες και σε ειδικές περιπτώσεις μπορούν να συνεχίσουν εργαζόμενοι και πέρα από το εν λόγω όριο ηλικίας.

Εσωτερική τοποθέτηση σε σχολείο: Τοποθέτηση (αμειβόμενη ή όχι) σε περιβάλλον πραγματικής εργασίας, η οποία συνήθως δεν διαρκεί περισσότερο από μερικές εβδομάδες. Προβλέπεται επίβλεψη από εκπαιδευτικό, με περιοδική αξιολόγηση από εκπαιδευτικούς του ιδρύματος επιμόρφωσης. Οι εν λόγω τοποθετήσεις αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ *stage pédagogique* στο Βέλγιο (Γαλλόφωνη Κοινότητα) και *Schulpraktikum* στην Αυστρία).

Ιδιωτικά επιδοτούμενα (από την κυβέρνηση) σχολεία/ιδρύματα: Σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα το οποίο είτε λαμβάνει ποσοστό 50% ή και μεγαλύτερο της βασικής του χρηματοδότησης από κυβερνητικούς φορείς, ή το διδακτικό προσωπικό του οποίου μισθοδοτείται από κυβερνητικό φορέα – άμεσα ή μέσω κυβέρνησης.

Ιδιωτικό ανεξάρτητο σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα: Σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα το οποίο λαμβάνει από κυβερνητικούς φορείς ποσοστό μικρότερο του 50% της βασικής του χρηματοδότησης ή του οποίου το διδακτικό προσωπικό δεν μισθοδοτείται από κυβερνητικό φορέα.

Ιδιωτικό σχολείο/εκπαιδευτικό ίδρυμα: Ένα ίδρυμα ταξινομείται ως ιδιωτικό εφόσον 1) ελέγχεται και διοικείται από μη κυβερνητικό φορέα (π.χ εκκλησία, συνδικαλιστικό όργανο ή επιχείρηση), ή 2) το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελείται κατά πλειονότητα από μέλη μη επιλεγέντα από κυβερνητικό φορέα.

Ισοτιμία Αγοραστικής Δύναμης (ΙΑΔ): Μέθοδος νομισματικής μετατροπής, η οποία μετατρέπει οικονομικούς δείκτες εκφραζόμενους σε εθνικό νόμισμα σε ένα τεχνητό κοινό νόμισμα, το οποίο εξισώνει την αγοραστική δύναμη διάφορων εθνικών νομισμάτων. Με άλλα λόγια, η ΙΑΔ εξαλείφει τις διαφορές στα επίπεδα τιμών μεταξύ χωρών, στο πλαίσιο της διαδικασίας μετατροπής σε ένα τεχνητό κοινό νόμισμα αποκαλούμενο Μονάδα Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ).

Κατάλογος υποψηφίων: Πρόκειται για σύστημα σύμφωνα με το οποίο οι αιτήσεις πρόσληψης σε θέση απασχόλησης εκπαιδευτικού/διευθυντή σχολείου υποβάλλονται με δήλωση του ονοματεπωνύμου και των επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων σε αρμόδια αρχή ανωτάτου ή μέσου επιπέδου.

Κατανομημένη σχολική ηγεσία: Αναφέρεται σε μια ομαδική προσέγγιση διεύθυνσης του σχολείου, κατά την οποία η εξουσία διοίκησης δεν είναι αρμοδιότητα ενός και μόνο ατόμου, αλλά μπορεί να είναι κατανομημένη μεταξύ διάφορων ατόμων εντός και εκτός σχολείου. Στη διεύθυνση του σχολείου μπορεί να περιλαμβάνονται διάφορες λειτουργίες και αρμοδιότητες, όπως εκείνες των διευθυντών σχολείων, υποδιευθυντών και αναπληρωτών διευθυντών, ομάδων διοίκησης, διοικητικών σχολικών συμβουλίων και προσωπικού σχολικών μονάδων συμμετέχοντος σε καθήκοντα διοίκησης.

Κεντρικοί Κανονισμοί/Συστάσεις: Διάφορα είδη επισήμων εγγράφων, τα οποία περιέχουν κατευθυντήριες γραμμές, υποχρεώσεις και/ή συστάσεις για τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι **Κανονισμοί** είναι νόμοι, κανόνες ή άλλες εντολές μιας αρχής του δημοσίου για τη ρύθμιση θεμάτων αρμοδιότητάς της. Οι **Συστάσεις** αποτελούν επίσημα έγγραφα τα οποία προτείνουν τη χρήση ειδικών εργαλείων, μεθόδων και/ή στρατηγικών διδασκαλίας και μάθησης. Δεν είναι υποχρεωτική η εφαρμογή τους.

Μονάδα Αγοραστικής Δύναμης (ΜΑΔ): Η τεχνητή κοινή νομισματική μονάδα αναφοράς η χρησιμοποιούμενη στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την έκφραση του όγκου οικονομικών μεγεθών με σκοπό τις

χωρικές συγκρίσεις, με τρόπον ώστε να εκμηδενίζονται οι διαφορές στα επίπεδα τιμών μεταξύ των χωρών. Η έκφραση των οικονομικών μεγεθών σε ΜΑΔ λαμβάνεται διαιρώντας την αρχική τους αξία σε εθνικές νομισματικές μονάδες με την αντίστοιχη ΙΑΔ. Έτσι λοιπόν η ΜΑΔ, αγοράζει την ίδια ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών σε όλες τις χώρες, ενώ χρειάζονται διαφορετικές ποσότητες νομισματικών μονάδων για την αγορά της εν λόγω ίδιας ποσότητας αγαθών και υπηρεσιών στις μεμονωμένες χώρες, σε συνάρτηση με το εκάστοτε επίπεδο τιμών.

Όργανο διοίκησης του σχολείου: Φορέας διοίκησης ο οποίος μπορεί να αποτελείται από γονείς, εκπαιδευτικούς, τον διευθυντή και μέλη της κοινωνίας του οποίου τα μέλη είναι συνδεδεμένα με ένα συγκεκριμένο σχολείο και έχουν αναλάβει την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ή τη λήψη αποφάσεων ως προς το αναλυτικό πρόγραμμα, τη διδασκαλία, τον προϋπολογισμό, την επιλογή του διευθυντή και άλλους τομείς της διοίκησης του σχολείου.

Παρακολούθηση της αγοράς εργασίας: Η παρακολούθηση των τάσεων στην αγορά εργασίας, η οποία αρχικά δεν σχετίζεται με επίσημα κυβερνητικά προγράμματα, μπορεί να παρέχει στα κέντρα λήψης αποφάσεων ενδελεχή γνώση για μεταβολές στην προσφορά και ζήτηση εκπαιδευτικών, αλλά δεν μπορεί να θεωρείται και ως επίσημος μακροπρόθεσμος προγραμματισμός.

Πλαίσιο ικανοτήτων εκπαιδευτικών: Το πλαίσιο αυτό αναφέρει το τι θα πρέπει να γνωρίζει και τι να πράττει ένας εκπαιδευτικός. Πρόκειται για κατά το μάλλον ή ήττον λεπτομερή περιγραφή των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών.

Πολιτικές μακροπρόθεσμου προγραμματισμού: Υλοποιούνται με βάση την παρακολούθηση των τάσεων και των πιθανότερων σεναρίων περί μελλοντικής προσφοράς και ζήτησης εκπαιδευτικών. Τα εξεταζόμενα δεδομένα περιλαμβάνουν δημογραφικές προβολές, όπως η γεννητικότητα και η μετανάστευση, όπως επίσης και τις εξελίξεις ως προς τον αριθμό των καταρτιζόμενων εκπαιδευτικών και τις μεταβολές τις επισυμβαίνουσες στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού (αριθμός συνταξιοδοτούμενων, μετακίνηση σε θέσεις μη διδασκόντων, κλπ). Ο μακροπρόθεσμος προγραμματισμός των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό μπορεί να οργανώνεται σε βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη βάση. Η εν λόγω πολιτική προγραμματισμού αναπτύσσεται σε εθνικό ή σε περιφερειακό επίπεδο, ανάλογα με το κεντρικό/αποκεντρωμένο χαρακτήρα του εκάστοτε εκπαιδευτικού συστήματος.

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή μικρής διάρκειας: Συμβάσεις οι οποίες προβλέπουν συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης ή λήγουν με την έλευση συμβάντος του οποίου η ημερομηνία είναι ασφαλώς καθορισμένη. Οι συμβάσεις μικρής διάρκειας είναι επίσης χρονικά περιορισμένες και καλύπτουν συνήθως μικρό χρονικό διάστημα, συνήθως ενός έτους ή και μικρότερου.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη: Επίσημες και άτυπες μορφές δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης, οι οποίες μπορεί, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν επιμόρφωση σε συγκεκριμένο γνωστικό κλάδο και παιδαγωγική επιμόρφωση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εν λόγω δραστηριότητες μπορεί να καταλήγουν σε περαιτέρω επαγγελματικά προσόντα.

Συνολικός αριθμός ωρών εργασίας: Ο αριθμός ωρών διδασκαλίας ή ωρών διαθεσιμότητας των εκπαιδευτικών στα σχολεία, και χρόνος εργασίας αναλισκόμενος σε δραστηριότητες προετοιμασίας και βαθμολόγησης (κατά τα προβλεπόμενα στις συμβάσεις), οι οποίες μπορεί να είναι και εκτός σχολείου. Ο αριθμός ωρών μπορεί να αφορά σε συγκεκριμένες εκάστοτε δραστηριότητες ή να ορίζεται συνολικά. Μπορεί να καθορίζεται σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση.

Ταυτόχρονο μοντέλο: Η θεωρητική και πρακτική επαγγελματική επιμόρφωση παρέχεται ταυτόχρονα ως γενική εκπαίδευση. Το απολυτήριο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι το προσόν το οποίο απαιτείται για την έναρξη της επιμόρφωσης σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, όπως επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις, ένα πιστοποιητικό επάρκειας για την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μπορεί επίσης να ισχύουν και άλλες διαδικασίες επιλογής για την πρόσβαση.

Υπάλληλος επί συμβάσει: Αφορά σε εκπαιδευτικούς οι οποίοι απασχολούνται από τοπικές ή σχολικές αρχές με σύμβαση εργασίας κατά τα προβλεπόμενα στο γενικό εργατικό δίκαιο και μετά ή άνευ κεντρικών συμφωνιών για την αμοιβή ή για τους όρους εργασίας.

III. Βάσεις δεδομένων

Διεθνής βάση δεδομένων PISA 2009

Το πρόγραμμα PISA (Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών) αποτελεί διεθνή έρευνα διεξαγόμενη υπό την αιγίδα του ΟΟΣΑ για την μέτρηση των επιπέδων επιδόσεων μαθητών ηλικίας 15 ετών στον αναγνωστικό γραμματισμό, στον μαθηματικό γραμματισμό και στον γραμματισμό των επιστημών. Η έρευνα βασίζεται σε αντιπροσωπευτικά δείγματα 15χρονων μαθητών, οι οποίοι μπορεί να φοιτούν είτε στην κατώτερη είτε στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ανάλογα με τη δομή του εκάστοτε εκπαιδευτικού συστήματος. Πέρα από τη μέτρηση των επιδόσεων, η διεθνής έρευνα PISA 2009 περιλαμβάνει ερωτηματολόγια επισήμανσης μεταβλητών στο σχολικό και στο οικογενειακό περιβάλλον για μια καλύτερη αναγνωσιμότητα των ευρημάτων. Τα ερωτηματολόγια έχουν αποσταλεί στους διευθυντές σχολικών μονάδων και σε μαθητές για τη διεξαγωγή της έρευνας. Οι δείκτες οι οποίοι περιέχονται στην παρούσα δημοσίευση έχουν καταρτιστεί χρησιμοποιώντας και συνδυάζοντας τις απαντήσεις των εν λόγω ερωτηματολογίων. Οι δείκτες καλύπτουν τα δημόσια και τα ιδιωτικά σχολεία, είτε πρόκειται για δημόσια επιδοτούμενα ιδιωτικά σχολεία είτε όχι.

Διεθνής έρευνα TALIS 2008

Η έρευνα TALIS (Διεθνής Έρευνα Διδασκαλίας και Μάθησης) ερευνά τους εκπαιδευτικούς κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τους διευθυντές των σχολικών ομάδων όπου αυτοί εργάζονται. Το 2008, 24 χώρες συμμετείχαν στην έρευνα, από τις οποίες 19 ήταν Ευρωπαϊκές. Το ποσοστό απαντήσεων από την Ολλανδία υπολείπεται του ελάχιστου προβλεπόμενου (75%) και η συγκεκριμένη χώρα δεν εμφανίζεται στη διεθνή έκθεση. Δημιουργήθηκαν ξεχωριστά ερωτηματολόγια για τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές σχολικών μονάδων. Στις συμμετέχουσες χώρες, τα σχολεία και οι εκπαιδευτικοί των σχολείων επελέγησαν τυχαία για τη συμμετοχή τους στην έρευνα TALIS. Για κάθε χώρα – εκτός των μικρών χωρών – το δείγμα περιελάμβανε περίπου 200 σχολεία και 20 εκπαιδευτικούς καθενός εξ' αυτών. Η TALIS 2008 εστίασε στις κατωτέρω βασικές πτυχές του μαθησιακού περιβάλλοντος, οι οποίες επηρεάζουν την ποιότητα διδασκαλίας και μάθησης στα σχολεία:

- Ο διευθυντής και η διοίκηση του σχολείου – ο ρόλος τον οποίο αναλαμβάνουν οι διευθυντές σχολείων, με αυξημένη λογοδοσία και μεταβίβαση αρμοδιοτήτων από τις εκπαιδευτικές αρχές.
- Αξιολόγηση της εργασίας των εκπαιδευτικών στα σχολεία, μορφή και είδος ενημέρωσης την οποία λαμβάνουν, χρήση των αποτελεσμάτων των εν λόγω διεργασιών για την ανταμοιβή και την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.
- Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και η συσχέτισή της με τα συστήματα αξιολόγησης, υποστήριξης από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων και σχετικές επιπτώσεις στις πρακτικές της αίθουσας διδασκαλίας.
- Τα προφίλ των χωρών ως προς τις πρακτικές διδασκαλίας, τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες, τις πεποιθήσεις και την αντιμετώπιση των θεμάτων και ο τρόπος με τον οποίο τα ανωτέρω χαρακτηριστικά στοιχεία ποικίλουν, ανάλογα με το ιστορικό και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού.

Διεθνής έρευνα TIMSS 2011

Η έρευνα TIMSS (Τάσεις στα Διεθνή Μαθηματικά και στις σπουδές των Επιστημών) 2011 αποτελεί την πέμπτη σειρά των διεθνών αξιολογήσεων των επιτευγμάτων των μαθητών της IEA (Διεθνούς Ένωσης για την Αξιολόγηση των Μαθητικών Επιδόσεων) η οποία αφορά στη βελτίωση των διαδικασιών διδασκαλίας και μάθησης των μαθηματικών και των επιστημών. Οι εκθέσεις TIMSS, η πρώτη από τις οποίες διεξήχθη το 1995, εκδίδονται ανά τετραετία και περιέχουν τα επιτεύγματα μαθητών Δ' δημοτικού και Β' γυμνασίου. Όπως και οι προγενέστερες εκθέσεις, η TIMSS 2011 περιέχει πληροφορίες σχετικά με το πλαίσιο εκμάθησης των μαθηματικών και των επιστημών οι οποίες έχουν συλλεχθεί από συμμετέχοντες μαθητές, τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές των σχολείων τους, όπως επίσης και δεδομένα για τα αναλυτικά προγράμματα μαθηματικών και επιστημών σε κάθε χώρα. 21 Ευρωπαϊκές χώρες συμμετείχαν στη συλλογή των δεδομένων για τη Δ' δημοτικού, ενώ 9 χώρες σε εκείνη για τη Β' γυμνασίου.

IV. Βιβλιογραφία

- EACEA/Eurydice, 2011a. *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe, 2011/12*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2011b. *Grade Retention during Compulsory Education in Europe: Regulations and Statistics*. Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2012a. *Citizenship Education in Europe* Brussels: Eurydice.
- EACEA/Eurydice, 2012b. *Αριθμοί Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρώπη*. Βρυξέλλες: Ευρυδική.
- EACEA/Eurydice, 2013. *Funding of Education in Europe 2000-2012: The Impact of the Economic Crisis*. Brussels: Eurydice.
- ETUCE/EFEE (forthcoming). *Recruitment and Retention in the Education Sector*.
- European Commission, 2007. Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. *Improving the Quality of Teacher Education*. COM(2007) 392 final.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2008. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. *Βελτίωση των ικανοτήτων για τον 21ο αιώνα: ατζέντα για την ευρωπαϊκή συνεργασία στο σχολικό τομέα*. COM(2008) 425 τελικό. [pdf] Διαθέσιμο στο: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0425:FIN:EN:PDF> [Πρόσβαση 05 Ιανουαρίου 2013]
- European Commission, 2010. *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers*. European Commission Staff Working Document SEC (2010) 538 final. [pdf] Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/handbook0410_en.pdf [Πρόσβαση 05 Ιανουαρίου 2013]
- European Commission, 2012. Commission Staff Working Document. *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*. Accompanying the document. Communication from the Commission. Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes. SWD(2012) 374 final. [pdf] Διαθέσιμο στο: http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/sw374_en.pdf [Πρόσβαση 05 Ιανουαρίου 2013]
- European Commission, 2012. *Conclusions of the Peer Learning Conference 'Education2 Policy support for Teacher Educators'*
- Eurydice, 2008. *Επίπεδα Αυτονομίας και Ευθύνες των Εκπαιδευτικών στην Ευρώπη*. Βρυξέλλες: Ευρυδική.
- Eurydice, 2009. *National Testing of Pupils in Europe: Objectives, Organisation and Use of Results*. Brussels: Eurydice.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2012. *The Experience of New Teachers. Results from TALIS 2008*. Paris: OECD Publishing.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΕΥΡΥΔΙΚΗ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Avenue du Bourget 1 (BOU2)
B-1140 Brussels
(<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>)

Συντονισμός Έκδοσης

Arlette Delhaxhe

Συντάκτες

Bernadette Forsthuber (Συντονισμός), Nathalie Baïdak, Ania Bourgeois
Με τη συνεισφορά των Akvile Motiejunaite, Sogol Noorani and Katerina Ticha

Εξωτερικός εμπειρογνώμων

Christian Monseur (υποστήριξη στη δευτερεύουσα ανάλυση βάσης δεδομένων
TIMSS)

Μορφοποίηση και γραφικά

Patrice Brel

Συντονισμός παραγωγής

Gisèle De Lel

EUROSTAT (EDUCATION, SCIENCE AND CULTURE)

Πάροχοι δεικτών από τις βάσεις δεδομένων της

Eric Gere, Paolo Turchetti, Ana Maria Martinez Palou

ΕΘΝΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΕΥΡΥΔΙΚΗ

ΑΥΣΤΡΙΑ

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Abt. IA/1b
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΒΕΛΓΙΟ

Unité Eurydice de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction des relations internationales
Boulevard Léopold II, 44 – Bureau 6A/012
1080 Bruxelles
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming/
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Autonome Hochschule in der DG
Monschauer Strasse 57
4700 Eupen
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Eurydice Unit
Human Resource Development Centre
Education Research and Planning Unit
15, Graf Ignatiev Str.
1000 Sofia
Συνεισφορά Μονάδας: Irina Vaseva (εμπειρογνώμων)

ΓΑΛΛΙΑ

Unité française d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la
performance
Mission aux relations européennes et internationales
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Συνεισφορά Μονάδας: Thierry Damour;
Εμπειρογνώμων: Luisa Lombardi

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Project Management Agency
Part of the German Aerospace Center (DLR)
EU-Bureau of the BMBF/German Ministry for Education and
Research
Heinrich-Konen-Str. 1
53227 Bonn

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Project Management Agency
Part of the German Aerospace Center
EU-Bureau of the German Ministry for Education and
Research
Rosa-Luxemburg-Straße 2
10178 Berlin

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der
Kultusministerkonferenz
Graurheindorfer Straße 157
53117 Bonn
Συνεισφορά Μονάδας: Brigitte Lohmar

ΔΑΝΙΑ

Eurydice Unit
Danish Agency for Universities and Internationalisation
Bredgade 43
1260 København K
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΕΛΒΕΤΙΑ

Foundation for Confederal Collaboration
Dornacherstrasse 28A
Postfach 246
4501 Solothurn

ΕΛΛΑΔΑ

Μονάδα Ευρυδική
Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και
Αθλητισμού
Διεύθυνση Ευρωπαϊκής Ένωσης
Ανδρέα Παπανδρέου 37 (Γραφείο 2172)
15180 Μαρούσι (Αττική)
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΕΣΘΟΝΙΑ

Eurydice Unit
SA Archimedes
Koidula 13A
10125 Tallinn
Συνεισφορά Μονάδας: Vilja Saluveer (Επικεφαλής
εμπειρογνώμων, Διεύθυνση Ανώτατης Εκπαίδευσης,
Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας)

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland
Centre for Information and Reviews
National Foundation for Educational Research (NFER)
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire, SL1 2DQ
Συνεισφορά Μονάδας: Sigrid Boyd, Hilary Grayson

Eurydice Unit Scotland
c/o Intelligence Unit
Education Analytical Services
Scottish Government
Area 2D South, Mail point 28
Victoria Quay
Edinburgh EH6 6QQ
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Eurydice Unit
Department of Education and Skills
International Section
Marlborough Street
Dublin 1
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΙΣΛΑΝΔΙΑ

Eurydice Unit
Education Testing Institute
Borgartúni 7a
105 Reykjavík
Συνεισφορά Μονάδας: Rósa Gunnarsdóttir (εμπειρογνώμων)

ΙΣΠΑΝΙΑ

Eurydice España-REDIE
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa
(CNIIE)
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
c/General Oraa 55
28006 Madrid
Συνεισφορά Μονάδας: Montserrat Grañeras Pastrana,
Ana Isabel Martín Ramos (συντονισμός), Flora Gil Traver,
Mercedes Lucio Villegas de la Cuadra

ΙΤΑΛΙΑ

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca
Educativa (INDIRE)
Agenzia LLP
Via Buonarroti 10
50122 Firenze
Συνεισφορά Μονάδας: Simona Baggiani,
Εμπειρογνώμονες: Gianna Barbieri (*Υπηρεσία Στατιστικής,
τμήμα παιδείας, Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και
Έρευνας – MIUR*); Francesca Brotto (*Γενική Διεύθυνση
Διεθνών Υποθέσεων, Υπουργείο Παιδείας, Πανεπιστημίων και
Έρευνας – MIUR*)

ΚΡΟΑΤΙΑ

Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
Donje Svetice 38
10000 Zagreb
Συνεισφορά Μονάδας: Dujie Bonacci

ΚΥΠΡΟΣ

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΛΕΤΟΝΙΑ

Eurydice Unit
Valsts izglītības attīstības aģentūra
State Education Development Agency
Valņu street 3
1050 Riga
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη της Μονάδας σε
συνεργασία με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες: Svetlana
Batare (Υπουργείο Παιδείας και Επιστημών) και Baiba
Bažkure (Συνδικαλιστική Ένωση Εργαζομένων Τομέα
Παιδείας και Επιστημών)

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

Eurydice Unit
National Agency for School Evaluation
Didlaukio 82
08303 Vilnius
Συνεισφορά Μονάδας: Audronė Razmantienė
(εμπειρογνώμων)

ΛΙΧΤΕΝΣΤΑΙΝ

Informationsstelle Eurydice
Schulamts des Fürstentums Liechtenstein
Austrasse 79
9490 Vaduz
Συνεισφορά Μονάδας: Εθνικό Γραφείο Ευρυδική

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Unité d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation
professionnelle (MENFP)
29, rue Aldringen
2926 Luxembourg
Συνεισφορά Μονάδας: Jeannot Hansen και Mike Engel

ΜΑΛΤΑ

Eurydice Unit
Research and Development Department
Directorate for Quality and Standards in Education
Great Siege Rd.
Floriana VLT 2000

Συνεισφορά Μονάδας: εμπειρογνώμονες: Gaetano Bugeja,
Desiree Scicluna Bugeja και Rose Marie Privitelli (όλοι από
Διεύθυνση Αναλυτικού προγράμματος και eLearning)

ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Eurydice Unit
Ministry of Education and Research
AIK-avd., Kunnskapsdepartementet
Kirkegata 18
0032 Oslo
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Eurydice Nederland
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Internationaal Beleid
Etage 4
Rijnstraat 50
2500 BJ Den Haag
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΟΥΓΓΑΡΙΑ

Eurydice National Unit
Hungarian Institute for Educational Research and
Development
Szalay u. 10-14
1055 Budapest
Συνεισφορά Μονάδας: εμπειρογνώμων: Csilla Stéger
(Επικεφαλής Διεύθυνσης, Εκπαιδευτική Αρχή)

ΠΟΛΩΝΙΑ

Eurydice Unit
Foundation for the Development of the Education System
Mokotowska 43
00-551 Warsaw
Συνεισφορά Μονάδας: Anna Smoczyńska σε συνεργασία με
την Anna Dakowicz (εμπειρογνώμων του Υπουργείου
Εθνικής Παιδείας)

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Unidade Portuguesa da Rede Eurydice (UPRE)
Ministério da Educação e Ciência
Direcção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
(DGEEC)
Av. 24 de Julho, 134
1399-54 Lisboa
Συνεισφορά Μονάδας: Isabel Almeida and Carina Pinto. Από
άλλα τμήματα του Υπουργείου: Alcina Cardoso, Aida
Castilho, João Matos και Joaquim Santos

ΡΟΥΜΑΝΙΑ

Eurydice Unit
National Agency for Community Programmes in the Field of
Education and Vocational Training
Calea Serban Voda, no. 133, 3rd floor
Sector 4
040205 Bucharest
Συνεισφορά Μονάδας: Veronica - Gabriela Chirea σε
συνεργασία με εμπειρογνώμονες: Eugenia Popescu, Marius
Bălăsa και Corina Marin (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας)

ΣΛΟΒΑΚΙΑ

Eurydice Unit
Slovak Academic Association for International Cooperation
Svoradova 1
811 03 Bratislava
Συνεισφορά Μονάδας: Marta Ivanova, Martina Rackova σε συνεργασία με τις Gabriela Aichova και Maria Lipska από UIPS

ΣΛΟΒΕΝΙΑ

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science, Culture and Sport
Education Development Office
Maistrova 10
1000 Ljubljana
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη
Εμπειρογνώμων: Darinka Cankar Υπουργείο Παιδείας,
Επιστημών και Αθλητισμού)

ΣΟΥΗΔΙΑ

Eurydice Unit
Department for the Promotion of Internationalisation
International Programme Office for Education and Training
Kungsbroplan 3A
Box 22007
104 22 Stockholm
Συνεισφορά Μονάδας: Κοινή ευθύνη

ΤΟΥΡΚΙΑ

Eurydice Unit Türkiye
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)
Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina 4. Kat
B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Συνεισφορά Μονάδας: Osman Yıldırım Ugur, Bilal Aday, Dilek Güleçyüz

ΤΣΕΧΙΑ

Eurydice Unit
Centre for International Services
National Agency for European Educational Programmes
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praha 1
Συνεισφορά Μονάδας: Jana Halamová, Radka Topinková,
Pavel Šimáček (εμπειρογνώμων Υπουργείου Παιδείας,
Νεότητας και Αθλητισμού)

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Eurydice Finland
Finnish National Board of Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Συνεισφορά Μονάδας: Kristiina Volmari

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EACEA, Eurydice

Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη. Έκδοση 2013

Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2013 – 146 σελ.

(Αριθμοί Κλειδιά)

ISBN 978-92-9201-468-1

doi:10.2797/15178

Περιγραφείς: εκπαιδευτικός, διευθυντής σχολείου, αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών, προϋποθέσεις εισαγωγής, συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη, συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring), μισθός εκπαιδευτικών, καθεστώς εργασίας εκπαιδευτικών, χρόνος εργασίας, ηλικία, φύλο, μέθοδος διδασκαλίας, αξιολόγηση εκπαιδευτικών, προσχολική εκπαίδευση, πρωτοβάθμια εκπαίδευση, γενική εκπαίδευση, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, συγκριτική ανάλυση, Κροατία, Τουρκία, ΕΖΕΣ, Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η έκδοση Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη περιέχει 62 δείκτες για τους εκπαιδευτικούς και διευθυντές σχολείων από την προσχολική ως την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε 32 χώρες (Κράτη Μέλη ΕΕ, Κροατία, Ισλανδία, Λιχτενστάιν, Νορβηγία και Τουρκία). Καλύπτονται έξι θεματολογικές ενότητες: Αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών και υποστήριξη νεοπροσλαμβανόμενων εκπαιδευτικών, πρόσληψη, εργοδότες και συμβάσεις, συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη και κινητικότητα, συνθήκες εργασίας και αμοιβές, όπως επίσης και επίπεδα αυτονομίας και ευθύνες εκπαιδευτικών και διευθυντών σχολείων. Η έκθεση συνδυάζει στατιστικά δεδομένα και ποιοτικές πληροφορίες προερχόμενες από πρωτογενή δεδομένα παρασχεθέντα από το Δίκτυο Ευρυδίκη, από δεδομένα Eurostat, όπως επίσης και από στοιχεία των διεθνών ερευνών TALIS 2008, PISA 2009 και TIMSS 2011.

Το δίκτυο Ευρυδίκη αποτελείται από 40 εθνικές μονάδες σε 36 χώρες (Κράτη Μέλη της ΕΕ, Ισλανδία, Λιχτενστάιν, Νορβηγία, Ελβετία, Κροατία, πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Μαυροβούνιο, Σερβία και Τουρκία). Οι δραστηριότητες του δικτύου Ευρυδίκη συντονίζονται από τον Εκτελεστικό Οργανισμό Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού της ΕΕ

Το δίκτυο Ευρυδίκη εξυπηρετεί κυρίως τους εμπλεκόμενους στην κατάρτιση εκπαιδευτικών πολιτικών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και στα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα. Εστιάζει την προσοχή του στη διάρθρωση και στην οργάνωση της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα. Οι δημοσιεύσεις του δικτύου αφορούν σε γενικές γραμμές περιγραφές εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων, συγκριτικές μελέτες επιμέρους θεματολογιών, εκπαιδευτικούς δείκτες και στατιστικές. Διατίθενται δωρεάν στον δικτυακό τόπο Ευρυδίκη ή και παραδίδονται σε έντυπη μορφή κατόπιν σχετικού αιτήματος.

Το Δίκτυο ΕΥΡΥΔΙΚΗ στο Internet –

<http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>



Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-9201-468-1



9 789292 014681