

**Φεβρουάριος
1998**

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ

ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚά

Πέρασαν 4 μήνες από το πρώτο φυλλάδιο της κίνησής μας για φέτος. Ελπίζουμε στο μέλλον να μην υπάρξει τόσο μεγάλο κενό, αλλά καλού κακού, ας στέλνουν και οι κινήσεις τον προβληματισμό τους, ή έστω τις ανακοινώσεις που βγάζουν...

Το προηγούμενο διάστημα είχαμε μια σειρά από σοβαρά προβλήματα να αντιμετωπίσουμε ως Κλάδος. Προβλήματα που επιδεινώθηκαν από την ψήφιση το φθινόπωρο του ν. 2525/97.

Ως Πρωτοβουλία συναντηθήκαμε αρκετές φορές και συζητήσαμε για μια σειρά θέματα που αφορούσαν την αξιολόγηση, την εξομοίωση, το Ινστιτούτο Μελετών της Δ.Ο.Ε., τις κινητοποιήσεις, ενώ έγινε και μια προσπάθεια για καλύτερη και μονιμότερη λειτουργία της Συντονιστικής Επιτροπής.

Στο επίπεδο του Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. είναι κατανοητό πως το κλίμα που υπάρχει δεν είναι το καλύτερο δυνατό.

Ήδη η συγκρότηση του Δ.Σ. με μονοπαραταξιακή λογική, δυναμιτίζει την όποια συλλογικότητα που πρέπει να υπάρχει.

Τα γραφεία των μελών του Δ.Σ. ουσιαστικά έχουν μετατραπεί σε μίνι γραφεία παρατάξεων δίνοντας μια εικόνα κομματικών Ομοσπονδιών μέσα στην Ομοσπονδία, ενώ σε περιόδους έντασης οι τόνοι ανεβαίνουν τεχνητά για να δικαιολογηθεί η παραταξιακή παρουσία.

Η δική μας προσπάθεια όλο αυτό το διάστημα στηριζόταν στην λογική του «σπασίματος» των παραταξιακών μπλοκ και στην ανάγκη συζήτησης των προβλημάτων στην ουσία τους και όχι σε επίπεδο συνθήματος. Προσπαθήσαμε να καταθέτουμε όσο γίνεται ολοκληρωμένες προτάσεις από τα πιο μικρά μέχρι τα πιο μεγάλα, ενώ μόνιμος στόχος μας, όχι πάντα με επιτυχία, ήταν να παίρνονται αποφάσεις με τη μέγιστη δυνατή πλειοψηφία και να εκτελούνται με συλλογικότητα μένοντας μακριά από τα παιχνίδια των τεχνητών εντάσεων και εντυπωσιασμών της στιγμής. Σε αντίστοιχο επίπεδο κινηθήκαμε και στο Δ.Σ. του Ινστιτούτου μελετών προσπαθώντας και εκεί με προτάσεις να δημιουργήσουμε την κατάλληλη υποδομή που είναι αναγκαία για την ουσιαστική λειτουργία του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Εισαγωγικά.
- Το νέο σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών.
- Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας.
- Η Ολομέλεια των Προέδρων.
- Σκέψεις για την αξιολόγηση.
- Το Ινστιτούτο Μελετών της Δ.Ο.Ε. (Ι.Π.Ε.Μ. – Δ.Ο.Ε.)
- Συνοδευτικά:
 - Το Ολοήμερο σχολείο
 - Το φυλλάδιο της Ξάνθης
 - Τοποθετήσεις στο Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε.
 - Ανακοινώσεις

ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

Καπράνας Ζήσης τηλ. 2659241
Διός 6 121 31 Περιστέρι
Σαπρικής Χρίστος τηλ. 3464932
Φιλοστράτου 32 118 51 ΑΘΗΝΑ
Τσάτσης Σπύρος τηλ. 5611476
Καλόγηρος Νίκος τηλ. 9846645

ΦΑΞ 01 -3464932
Internet e-mail
xsap@compulink.gr



Μια τέτοια προσπάθεια για να είναι βιώσιμη μακροπρόθεσμα είναι ανάγκη να στηριχτεί και με απόψεις και θέσεις, από προβληματισμούς των τοπικών κινήσεων, από ένα μόνιμο ρεύμα αλληλοτροφοδότησης κέντρου και επαρχίας, πράγματα που σήμερα πολλές φορές είναι ζητούμενα και όχι δεδομένα.



Το νέο σύστημα διορισμού των εκπαιδευτικών.

Στις 11/2/98 το Υπ. Παιδείας έδωσε στη δημοσιότητα την Υπουργική Απόφαση για την ύλη των εξετάσεων του διαγωνισμού που θα αντικαταστήσει την επετηρίδα διορισμού.

Δεν ανακοίνωσε τις ουσιαστικές λεπτομέρειες που έχουν να κάνουν με την διαδικασία του διαγωνισμού, λεπτομέρειες όμως που είχαν διαρρεύσει στις εφημερίδες, στοιχείο που αποτελεί μόνιμη τακτική του Υπουργείου το τελευταίο διάστημα.

Μέχρι σήμερα πολλές φορές έχει συζητηθεί το θέμα της επετηρίδας. Με την ανακοίνωση της Υπ. Απόφασης επιβεβαιώθηκαν απλώς κάποιες αρχικές εκτιμήσεις μας.

Συγκεκριμένα.:

Η Υπ. Απόφαση καθορίζει 2 θεματικές ενότητες που θα εξεταστούν οι υποψήφιοι.

Η πρώτη ενότητα (Γνωστικά αντικείμενα) έχει «σκοπό να διαγνώσει το βαθμό κατοχής των γνωστικών αντικειμένων που θα κληθεί να διδάξει ο υποψήφιος ως εκπαιδευτικός». Ουσιαστικά με αυτή την επιλογή ο κάθε υποψήφιος καλείται να επαναβεβαιώσει το πτυχίο του, δίνοντας για δεύτερη φορά εξετάσεις γι' αυτά που διδάχτηκε στις Ακαδημίες και τα Π.Τ.

Η δεύτερη ενότητα αφορά τη διδακτική μεθοδολογία και παιδαγωγικά θέματα για να διαπιστωθεί αν οι υποψήφιοι κατέχουν βασικές παιδαγωγικές γνώσεις και μπορούν να τις εφαρμόσουν στην πράξη. Παράλληλα στην Υπ. Απόφαση τονίζεται πως τα θέματα αυτά δεν απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις αλλά μια γενική παιδαγωγική αντίληψη που μπορεί κάποιος να τη διαβάσει σε αντίστοιχα ψυχοπαιδαγωγικά βιβλία(!!!). Αυτό κατά τα άλλα πιστοποιεί την ικανότητα του μέλλοντα εκπαιδευτικού να διδάξει..

Σε σχέση με τη διαδικασία του διαγωνισμού με βάση πάντα τις «διαρροές» στον τύπο θα σταθούμε σε 2 σημεία.

1.Οι υποψήφιοι μπορούν να δηλώσουν μόνο μια Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Πρόκειται για ένα μέτρο πρακτικά ανεφάρμοστο μια και οι

υποψήφιοι θα πρέπει να ξέρουν τις κενές θέσεις ΠΙΡΙΝ τον διαγωνισμό κάτι το οποίο δεν μπορεί να γίνει μια και τα κενά ουσιαστικά σταθεροποιούνται μετά και την διαδικασία των μεταθέσεων το Καλοκαίρι.

Ταυτόχρονα δημιουργούνται και τραγελαφικές καταστάσεις μια και με βάση τον νόμο 2525/97 για να διοριστεί κάποιος πρέπει να συγκεντρώσει το 70% την βαθμολογία με αποτέλεσμα να μείνουν Σχολεία Νομαρχιών χωρίς εκπαιδευτικό προσωπικό.

2. Οι βαθμολογητές είναι μέλη Δ.Ε.Π. Α.Ε.Ι., εκπαιδευτικών Τ.Ε.Ι. ή εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό. Σε μια προσπάθεια να αντιμετωπίσει το κάλεσμα της Δ.Ο.Ε. και της Ο.Λ.Μ.Ε. για τη μη στελέχωση του εξεταστικού μηχανισμού, βαθμολογητές μπορεί να ορίζονται και συνταξιούχοι(!!!) με απαιτούμενες γνώσει (όχι προσόντα), καθώς και ιδιώτες(!!!).

Η Κυβέρνηση παρουσιάζει το νέο σύστημα διορισμών ως αντικειμενικό και αξιοκρατικό. Ως προς το πρώτο σκέλος, την αντικειμενικότητα, (διαγωνισμός κατά τα πρότυπα των πανελληνίων, εποπτεία Α.Σ.Ε.Π.) δύσκολα μπορεί κανείς να αντιπαραθέσει επιχειρήματα για κομματικές παρεμβάσεις και ρουσφέτια. (Στοιχεία που έντονα προβλήθηκαν από το σ.κ. σε αντιδιαστολή με την επετηρίδα)

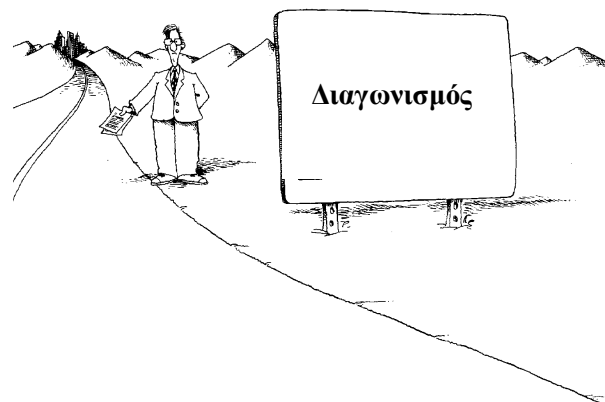
Έχουμε τη γνώμη πως η κριτική πρέπει να στραφεί:

στο ιδεολογικό – πολιτικό υπόβαθρο της ενέργειας της Κυβέρνησης (αμφισβήτηση των πτυχίων, ατομικός τρόπος λύσης προβλημάτων με τον ανταγωνισμό κλπ.),

την αντιφατικότητα του συστήματος (κάποιος που πέρασε στον διαγωνισμό κρίθηκε άξιος και δούλεψε για 2 χρόνια αναπληρωτής στον επόμενο διαγωνισμό μπορεί να κριθεί μη κατάλληλος),

στο μη ξεμπλοκάρισμα των αδιόριστων ούτε σίγουρη εισαγωγή μη γηρασμένων εκπαιδευτικών μια και οι διορισμοί δεν αυξάνονται.

Ταυτόχρονα θα πρέπει και εσωτερικά αλλά και ως κίνημα να ξεκαθαρίσουμε ορισμένα θέ-



ματα που και παλιότερα έχουν θιχθεί, αλλά προσπερνιόνταν πάντοτε στο όνομα των γενικών στόχων του κινήματος.

Θέματα που αν δεν οριοθετηθούν και απαντηθούν δημιουργούν κινδύνους καθώς οδηγούν σε αντιφατικές θέσεις και προσανατολισμούς, δημιουργούν ρήγματα και αντιθέσεις στο εσωτερικό του σ.κ.

Εμείς τα βάζουμε στο τραπέζι και όσοι πιστοί και τολμηροί ...

- Ανοιχτή πρόσβαση στα ΑΕΙ και επετηρίδα διορισμών.
- Νέοι διορισμοί και ορθολογική κατανομή του προσωπικού.
- Οργανικές θέσεις στο Δημόσιο και πλήρη εργασιακά δικαιώματα των αναπληρωτών.
- Ξεχωριστές παρεμβάσεις σήμερα για τον διορισμό των αναπληρωτών.

—.—

ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ

(Φάντασμα από το παρελθόν ή θέλει μια πιο ψύχραιμη αντιμετώπιση...)

Τον Φεβρουάριο πραγματοποιήθηκε ειδικό θεματικό Γενικό Συμβούλιο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. με σκοπό την συζήτηση του σχεδίου του νέου Δ/Υ Κώδικα.. Στη συζήτηση πήραν μέρος και εκπρόσωποι όλων των Ομοσπονδιών. Στο Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. είχε αποφασιστεί να γίνει μια συζήτηση πάνω στο σχέδιο. Η συζήτηση αυτή δεν έγινε ποτέ, απλά ζητήθηκε από τους εκπροσώπους των «παρατάξεων» να καταθέσουν για τα πρακτικά(!!!) τις απόψεις τους. Δημοσιεύουμε στο φυλλάδιό μας την παρέμβαση που είχαμε ετοιμάσει για το Δ.Σ. της Ομοσπονδίας μας σε μια προσπάθεια η συζήτηση για τον Κώδικα να «περάσει» στη βάση πέρα από μύθους και συνδικαλιστικά τερτίπια..

Α. ΓΕΝΙΚΑ

Μια «σωστή» συνδικαλιστική διαδικασία προϋποθέτει την ουσιαστική συζήτηση στο εσωτερικό του Κλάδου μας όλων των θεμάτων που μας απασχολούν.

Χρόνια όμως τώρα αυτή η διαδικασία δεν ακολουθείται με αποτέλεσμα κορυφαία ζητήματα να μην απαντώνται από την οργανωμένη βάση του Κλάδου, αλλά από τους παραταξιακούς μηχανισμούς. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και με τον νέο Κώδικα. Κανονικά στη θεματική συζή-

τηση του Γ.Σ. της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. θα έπρεπε κάθε Ομοσπονδία να καταθέσει την άποψή της. Αυτό που θα γίνει θα είναι πάλι οι παραταξιακές τοποθετήσεις στο όνομα Κλάδων που δεν έχουν ενημερωθεί, δεν έχουν συζητήσει.

Ο Δ.Υ. Κώδικας δεν είναι ένα τυχαίο νομοθέτημα, ούτε ισχύει για το «άλλο» Δημόσιο. Ανεξάρτητα από τις ιδιομορφίες που έχουμε ως Εκπαίδευση δεν παύουμε να είμαστε Δημόσιοι Υπάλληλοι, και θέλουμε να είμαστε. Άρα δεν μπορεί να αποτελούμε μια «όαση» δημοκρατίας σ' ένα αυταρχικό κράτος.

Για να κρίνουμε ένα κείμενο εργασίας, γιατί αυτό που έχουμε στα χέρια μας τέτοιο είναι και ΟΧΙ οι τελικές θέσεις της Κυβέρνησης, θα πρέπει να βάλουμε ορισμένες σταθερές. Σταθερές που θα μας βοηθήσουν και σωστά να σταθούμε απέναντί του, αλλά και προτάσεις συγκεκριμένες να μπορούμε να κάνουμε.

Ένα τρίπτυχο που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε είναι:

1. Το ισχύον καθεστώς. (Ο βασικός κορμός του Κώδικα είναι της εποχής του '52)

2. Οι «ανάγκες της εποχής»

3. Τα αιτήματα του Δ/Υ κινήματος.

Το σχέδιο που έχουμε στα χέρια μας ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕΝ είναι ΑΝΤΙΓΡΑΦΗ του κώδικα της 10ετίας του 50, ΟΥΤΕ μεταφορά του στη δημοτική. Πολλές διατάξεις του έχουν προσαρμοστεί στα σημερινά δεδομένα, δεδομένα που σε μεγάλο βαθμό διαμορφώθηκαν και από τους αγώνες όλων των Δ/Υ για μια διοίκηση λειτουργική και ανεξάρτητη- όχι φέουδο κάθε φορά της κυβερνητικής εξουσίας.

Πέρα από τέτοιες αλλαγές που υπάρχουν σε θετική κατεύθυνση και αφορούν τα δικαιώματα των Δ.Υ., του πολίτη που συναλλάσσεται με τις Δημ. Υπηρεσίες, συνυπάρχει και η λογική του ασφυκτικού ελέγχου της Κυβέρνησης στην Κρατική μηχανή. Η λογική αυτή εκδηλώνεται κυρίως στο κομμάτι του Κώδικα που αναφέρεται στο βαθμολόγιο των Δ.Υ.

Στο νέο βαθμολόγιο επαναφέρεται η πάγια ιεραρχία, η μονιμότητα των στελεχών από ένα επίπεδο και πάνω.

Ταυτόχρονα τα κριτήρια κρίσης και επιλογής είναι γενικόλογα, δεν υπάρχει μοριοποίηση, ενώ για την κατάταξη στους νέους βαθμούς αυτή γίνεται αυτοδίκαια γι' αυτούς που είναι σήμερα στελέχη, νομιμοποιώντας έτσι κάθε αδικία που έχει γίνει.

Αυτή η λογική ελέγχου εκδηλώνεται και στον χώρο μας με πολύ πρόσφατες ρυθμίσεις (Αξιολόγηση εκπαιδευτικών, Π.Δ. για την επιλογή στελεχών, κατάργηση του 3^{ου} εκπροσώπου στα Π.Υ.Σ.Π.Ε.) δείχνοντας ταυτόχρονα πως δεν μπορούμε να δούμε τον Κώδικα απομονωμένο

από τις άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις της Κυβέρνησης.

B. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.

1. Να φύγει το κομμάτι που αναφέρεται πως η «συμπεριφορά του Υπαλλήλου εκτός υπηρεσίας μπορεί να αποτελέσει πειθαρχικό παράπτωμα»
2. Να συσταθεί και στο χώρο της Εκπαίδευσης Δευτεροβάθμιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο για την εξέταση ενστάσεων που γίνονται στα Π.Υ.Σ.Π.Ε. Το σημερινό καθεστώς το ίδιο το συμβούλιο που κρίνει σε α' βαθμό να κρίνει και σε β' βαθμό είναι απαράδεκτο και έχει δημιουργήσει πολλά προβλήματα.
3. Τα δευτεροβάθμια Συμβούλια να κρίνουν το σύνολο των ενστάσεων και όχι μόνο την «παύση και τον υποβιβασμό» του υπαλλήλου.
4. Να προβλεφθεί η δυνατότητα διαπραγμάτευσης του σ.κ. όχι μόνο για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, αλλά για το σύνολο των θεμάτων (μεταθέσεις, αποσπάσεις, υπηρεσιακές μεταβολές κλπ)
5. Στο κομμάτι του βαθμολογίου να ισχύσει η θητεία, να υπάρξει μοριοποίηση των κριτηρίων επιλογής και συλλογικότητα στην αξιολόγηση της δουλειάς των στελεχών. Το βαθμολογικό σύστημα να διασφαλίζει την αντικειμενική και αξιοκρατική στελέχωση των Δημ. Υπηρεσιών, να μη συνδέεται με την μισθολογική εξέλιξη.

Γ. ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1. Η υπόθεση του Κώδικα δεν έχει κλείσει. Και να ψηφιστεί από την Βουλή, ως νόμος του κράτους, υπόκειται σε αλλαγές με άλλους νόμους και Π.Δ. Με αυτή την άποψη είναι απαραίτητη η επαγρύπνηση του σ.κ.
2. Τέτοια θεσμικά προβλήματα πολύ πιο έντονα θα πρέπει να είναι στον προσανατολισμό του σ.κ., μόνιμα και όχι ευκαιριακά με την διατύπωση συγκεκριμένων αιτημάτων σε όλη την διάρκεια της συζήτησης. Ο Κώδικας κουβεντιάζεται 5 χρόνια και σήμερα με το τέλος του αξιωθήκαμε να το συζητήσουμε (;) και εμείς.
3. Σε πολλές περιπτώσεις δεν φτάνει η διατύπωση κάποιων γενικών αρχών. Πρέπει και οι εκπρόσωποί μας σε θεσμούς διοίκησης (Υπ. Συμβούλια) με συνέπεια να υπηρετούν αυτές τις αρχές (αντικειμενικότητα, διαφάνεια,) και όχι να συναγωνίζονται και να ξεπερνούν τη διοίκηση

στην εξυπηρέτηση των κομματικών σκοπιμοτήτων. Δυστυχώς τέτοια παραδείγματα είναι πολλά που τινάζουν στον αέρα την εμπιστοσύνη του κόσμου.

— . —

Η Ολομέλεια των Προέδρων (Πίσω από τους αριθμούς)

Για δεύτερη χρονιά λειτουργεί ο θεσμός των Ολομελειών των προέδρων στην Ομοσπονδία μας. Ένας θεσμός που θεωρητικά «φιλοδοξεί» να μεταφέρει τη θέληση της βάσης για τις κινητοποιήσεις, και όχι μόνο, δίνοντας τη δυνατότητα στην Ομοσπονδία μας να είναι πιο «αποτελεσματική» στις κινήσεις της.

Όμως, τόσο οι εμπειρίες της περσινής απεργίας, αλλά και της τελευταίας Ολομέλεια που πραγματοποιήθηκε πολύ απέχουν απ' τον παραπάνω στόχο. Κι ο βασικός λόγος είναι ότι για να «λειτουργήσει» σωστά η Ολομέλεια πρέπει να λειτουργήσουν οι τοπικές Γ.Σ. Να υπάρχει δηλαδή η ικανή συμμετοχή των συναδέλφων ώστε πραγματικά η «βάση» να αποφασίζει.

Διαφορετικά είναι υπαρκτός ο κίνδυνος να χρησιμοποιηθεί η Ολομέλεια ως άλλοθι αγωνιστικότητας ή μη στα χέρια παρατάξεων και ομάδων. Κι αυτό έγινε σε ΟΛΕΣ τις Ολομέλειες μέχρι σήμερα.

Να σταθούμε στην τελευταία Ολομέλεια και τα αριθμητικά της στοιχεία.

Σήμερα η Δ.Ο.Ε. έχει 141 συλλόγους που δηλώνουν συνολικά περίπου 48000 μέλη.

Στην Ολομέλεια ήταν παρόντες 126 σύλλογοι που καλύπτουν 45000 μέλη, ενώ δικαίωμα ψήφου είχαν 85 σύλλογοι που καλύπτουν 29000 μέλη. Οι υπόλοιποι 41 δεν είχαν απαρτία, ή δεν είχαν καταλήξει σε συγκεκριμένη απόφαση.

Σε επίπεδο απόφασης την πρόταση της Δ.Ο.Ε. ψήφισαν 30 σύλλογοι (11.000 μέλη), τις 5ημερες 23 σύλλογοι (8.000 μέλη), 24ωρες, 48ωρες, 3ημερες 13 σύλλογοι (3.000 μέλη), ενώ άλλες μορφές 19 σύλλογοι (7.000 μέλη).

Ήδη από τα παραπάνω νούμερα είναι φανερό πως ΚΑΜΙΑ απόφαση σε επίπεδο συλλόγων δεν συγκέντρωσε την αποδοχή της πλειοψηφίας της βάσης.

Αν όμως προχωρήσουμε σε επίπεδο Γ.Σ. και συμμετοχής σ' αυτές τότε το σκηνικό αλλάζει προς το χειρότερο.

Στο ΣΥΝΟΛΟ των Γ.Σ. που έγιναν συμμετείχαν περίπου 13.000 συνάδελφοι (ποσοστό 26%). (Οι συμμετέχοντες είναι αυτοί που μετρήθηκαν στην αρχή ΚΑΙ ΟΧΙ στο τέλος στις ψηφοφορίες) και οι προτάσεις αντίστοιχα συγκέ-

ντρωσαν 2.000 – 3.000 ψήφους της Δ.Ο.Ε., άλλες τόσες περίπου οι διάφορες μορφές διάρκειας (από 24ωρη μέχρι και 5ημερη) ενώ 2.000 – 2.500 πήραν άλλες μορφές (μόνο 24ωρη, στάσεις, καταλήψεις κλπ.)

Η εικόνα της συμμετοχής είναι λίγο καλύτερη στην Αθήνα (4.000 από 12.000) και σε μικρούς επαρχιακούς συλλόγους. (Τα σχολεία είναι πιο συγκεντρωμένα, τα Δ.Σ. έχουν μια καλύτερη επαφή με τα μέλη, αρκετοί σύλλογοι πήραν 2ωρες άδειες για Γ.Σ.)

Από την ανάγνωση και μόνο των αριθμών γίνεται φανερό πως ένας πολύ μικρός αριθμός συναδέλφων έγινε κοινωνός και διαμορφωτής της απόφασης, που τελικά πάρθηκε.

Πριν από την 66^η Γ.Σ. είχαμε γράψει πως το πρόβλημα λειτουργίας της Ολομέλειας δεν είναι κυρίως θέμα Κανονισμού λειτουργίας και τεχνικών (Όριο για απαρτία και για απόφαση κάθε Γ.Σ., πως ψηφίζουν οι Πρόεδροι κλπ) αλλά έχει να κάνει με την συνολική λειτουργία του συνδικάτου μας, την ενεργή συμμετοχή των συναδέλφων σ' αυτό.

Η τελευταία Ολομέλεια επιβεβαίωσε αυτή την εκτίμηση. Ξεπερνώντας τα συνηθισμένα φαινόμενα λαϊκισμού και υπεράσπισης της κυβερνητικής πολιτικής που ακούστηκαν στις Γ.Σ. διαπιστώνουμε πως όλο και μικρότερο ποσοστό συναδέλφων παίρνει μέρος στην εσωτερική ζωή των συνδικάτων μας.

Το πρόβλημα δεν είναι να ξεκινήσουμε μια διαδικασία αυτομαστιγώματος, αλλά η κατανόηση πως η ανάπτυξη του κινήματος δεν μπορεί να στηρίζεται σε κινήσεις εντυπωσιασμού, ούτε μπορεί να προχωρήσει με τους συσχετισμούς που υπάρχουν ή δημιουργούνται σήμερα.

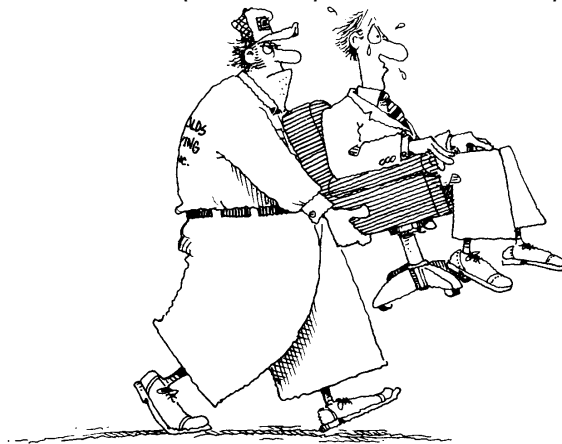
Κομβικά σημεία για το παραπέρα, είναι οι στόχοι που βάζουμε κάθε φορά, η συζήτηση πάνω σ' αυτούς, η κατανόησή τους και η συσπείρωση και το βασικό η συνεχής δράση σε επίπεδο πρωτοβάθμιων συλλόγων, συνδυασμένη με την «αξιοπιστία» των οργάνων.

Οι σύλλογοί μας, οι χώροι δουλειάς, τα σχολεία, είναι το προνομιακό πεδίο που μπορεί να ξεκινήσουν οι αλλαγές που απαιτούνται σήμερα. Διαφορετικά το παιχνίδι θα συνεχίσει να παίζεται σε επίπεδο παραταξιακών συσχετισμών με αποτελέσματα όχι καλά για τον Κλάδο μας.

Είναι μια υπόθεση που θα «τραβήξει» σε μάκρος, που τα αποτελέσματά της ξεπερνούν το ποιοτικού απόφαση πέρασε ή δεν πέρασε σε μια Γ.Σ.

Με την ψήφιση του ν. 2525/97 το φθινόπωρο η Κυβέρνηση προχώρησε στη θεσμοθέτηση ενός «νέου πλαισίου αξιολόγησης» των εκπαιδευτικών. Ο νόμος αυτός συμπληρώθηκε από το Π.Δ. και την Υπουργική απόφαση που έδωσε στη δημοσιότητα το Υ.Π.Ε.Π.Θ. μετά τις γιορτές, όπου αναλυτικά φάνηκε η συνολική λογική του για το πώς βλέπει την όλη διαδικασία.

Η τακτική αυτή, της ρύθμισης σημαντικών θεμάτων με Π.Δ. και Υπουργικές αποφάσεις, είναι ενδεικτική και των προθέσεων του Υπουρ-



γείου. Μια Υπουργική απόφαση αλλάζει και προσαρμόζεται γρήγορα, χωρίς να χρειαστεί η έγκριση της Βουλής και η αναγκαία συζήτηση σε επίπεδο κοινωνίας που αντικειμενικά λίγο ως πολύ γίνεται.

Για την ουσία των μέτρων τώρα, μερικές πρώτες σκέψεις είχαμε γράψει στο ενημερωτικό που στείλαμε τον Σεπτέμβριο. Συνοπτικά τις ανακεφαλαιώνουμε:

Η Κυβέρνηση δημιουργεί ένα πυραμιδωτό μοντέλο ελέγχου των εκπαιδευτικών.

Η κορυφή του, η 7μελής Ε.Α.Σ.Μ. διορίζονται κατευθείαν από τον Υπουργό και καθορίζει τα πάντα γύρω από την αξιολόγηση. Τα κριτήρια, το πώς γίνεται, τα συμπεράσματα και οι αποφάσεις.

Το μοντέλο συνεχίζεται με τους 13 αξιολογητές, υπεύθυνους σε κάθε περιφέρεια, τους 400 του Σώματος μονίμων αξιολογητών (Σ.Μ.Α.) τους προϊσταμένους διευθύνσεων και γραφείων, τους Σχολικούς συμβούλους και τους διευθυντές. Το όλο σύστημα είναι προσανατολισμένο, άμεσα και έμμεσα στην ατομική αξιολόγηση του κάθε εκπαιδευτικού.

Το μοντέλο της Κυβέρνησης στηρίζεται στη λογική της αξιολόγησης που εφαρμόστηκε και στη χώρα μας μέχρι και την 10ετία του '70. Βασικά του ιδεολογικά χαρακτηριστικά είναι:

1. Δημιουργία ενός γραφειοκρατικού μηχανισμού ξεκομμένου από την εκπαιδευτική διαδικασία (Ε.Α.Σ.Μ., Σ.Μ.Α.)
2. Έλεγχος και στενή εξάρτηση των παρακάτω οργάνων από τα παραπάνω.
3. Θεσμοί όπως ο Σχολικός Σύμβουλος που θεωρητικά στηρίζουν παιδαγωγικά και επιστημονικά τον εκπαιδευτικό, παίζουν πια ρόλο ελέγχου της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
4. Αριθμητική αποτίμηση στοιχείων της δουλειάς του εκπαιδευτικού που αντικειμενικά δεν σταθμίζονται. (συνεργασία με γονείς, συνέπεια, συνεργασία με μαθητές, κλπ)
5. Απουσία μέτρων για ενίσχυση, βελτίωση εκπαιδευτικών και σχολείου.
6. Χρήση των συμπερασμάτων της αξιολόγησης αποκλειστικά για την υπηρεσιακή εξέλιξη των εκπαιδευτικών.
7. Απουσία συλλογικών θεσμών, τόσο σε επίπεδο σχολικής μονάδας, (η μοναδική δυνατότητα που δίνει για γνώμη του συλλόγου διδασκόντων είναι προαιρετική) αλλά και σε όλα τα επίπεδα του μηχανισμού.

Το μοντέλο αξιολόγησης που προτείνεται έχει κατά τη γνώμη μας 3 στόχους.

Ο πρώτος αφορά την προσαρμογή της δημόσιας διοίκησης στα νέα πρότυπα σύνδεσης μισθού και απόδοσης. Σύνδεση που για να γίνει ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ την αριθμητική αποτίμηση της δουλειάς του κάθε υπαλλήλου. Να τονίσουμε εδώ πως φεύγουμε από το παλιό μοντέλο σύνδεσης βαθμού και μισθού. Με την ψήφιση του νέου μισθολογίου και την θεσμοθέτηση του λεγόμενου «κινήτρου απόδοσης» μπορεί να δούμε λογικές «ακάλυπτες» βαθμολογικής εξέλιξης, αλλά διαφορετικών μισθών μέσα στους ίδιους βαθμούς ανάλογα με την απόδοση του κάθε υπαλλήλου.

Ο δεύτερος αφορά την ίδια την εκπαιδευτική διαδικασία. Η αλλαγή του περιεχομένου του σχολείου, η προσαρμογή του σε μεγαλύτερο βαθμό στις «ανάγκες της αγοράς», δημιουργεί την ανάγκη ενός νέου εκπαιδευτικού που γρήγορα, χωρίς να πολυρωτάει και να συμμετέχει θα υλοποιεί κατευθύνσεις και προγράμματα

Και ο τρίτος έχει σχέση με το πολιτικό μάρκετινγκ. Η κυριαρχία της αντίληψης ότι για τα προβλήματα της εκπαίδευσης βασική αιτία είναι η μη «αξιολόγηση» των εκπαιδευτικών και όχι και οι γενικότερες κυβερνητικές πολιτικές, μπορεί να «περάσει» πιο εύκολα στην κοινωνία, να δημιουργήσει «εχθρούς», να μεταφέρει το πρόβλημα σε προσωπικές αντιπαραθέσεις στο χώρο του σχολείου. Ταυτόχρονα εμφανίζεται η πολι-

τική ηγεσία του Υπουργείου ως αποφασισμένη να βάλει «τάξη» στα σχολεία κερδίζοντας και πολιτικά.

Απέναντι σ' αυτή την κατάσταση το κίνημα των εκπαιδευτικών δεν βρίσκεται στην καλύτερη δυνατή θέση.

Τα προβλήματα ξεκινούν πρώτα και κύρια με την μη γνώση και ξεκάθαρη άποψη στην πλειοψηφία των συναδέλφων του τι ζητάμε και το πώς στεκόμαστε απέναντι στην αξιολόγηση του σχολείου. Και δεν αναφερόμαστε εδώ σε διαφορετικές φιλοσοφικές – παιδαγωγικές προσεγγίσεις που είναι θεμιτό να υπάρχουν για την αξιολόγηση. Μιλάμε για στάσεις που διαμορφώθηκαν όλα αυτά τα χρόνια ως αποτέλεσμα αντανάκλαστικών κινήσεων.

Υπάρχει σήμερα ένα κομμάτι συναδέλφων που δέχεται τη λογική του Υπ. Παιδείας ξεκινώντας είτε από προσωπικές φιλοδοξίες στελέγχωσης των διοικητικών μηχανισμών, είτε ως αντίδραση της άσχημης κατάστασης που υπάρχει και θεωρώντας πως κάποια σκληρά μέτρα θα βάλουν την επιθυμητή «τάξη».

Απ' την άλλη, η άρνηση οποιασδήποτε αξιολογικής διαδικασίας συνδέεται πολλές φορές με την κάλυψη προσωπικών αδυναμιών, και «βολέματος» σε μια κατάσταση όπου θεωρείται η δουλειά στην τάξη μια «προσωπική» υπόθεση που δεν πέφτει λόγος σε κανέναν για το πώς γίνεται.

Ταυτόχρονα σε μια εποχή που το ατομικό κυριαρχεί σε σχέση με το συλλογικό δεν είναι λίγοι αυτοί που βλέπουν τις διαδικασίες της αξιολόγησης σαν εφάλτήριο για να πάρουν το κάτι παραπάνω μια και δεν είμαστε όλοι το ίδιο.

Τέλος υπάρχει και το μεγαλύτερο κομμάτι των συναδέλφων μας που ασφυκτιά στο σημερινό σχολείο, θέλοντας να δώσει και να προσφέρει, αλλά μένοντας ουσιαστικά αβοήθητο από κάθε άποψη. Είναι το κομμάτι εκείνο που μπορούμε να πούμε πως «κρατάει» σήμερα αυτό που λέγεται δημόσιο σχολείο, με το φιλότιμό του και τις προσπάθειές του ενάντια στην αδιαφορία της Πολιτείας.

Η πρόταση της Δ.Ο.Ε., πρόταση που σε μεγάλο βαθμό στηρίχτηκε και σε δικές μας επεξεργασίες έρχεται να απαντήσει στη ζητούμενη σήμερα αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης. (Στο μέτρο βέβαια που μια αξιολογική διαδικασία μπορεί να το κάνει).

Η λογική της στηρίζεται στον αντίποδα της λογικής των συστημάτων αξιολόγησης που προβλήθηκαν τόσο από την κυβέρνηση της Ν.Δ. παλιότερα και του Π.Α.Σ.Ο.Κ. σήμερα..

Εισαγωγικά είναι ανάγκη να τονίσουμε πως η υλοποίησή αυτής της πρότασης φέρνει σημαντικές αλλαγές στον μικρόκοσμο του σχολείου. Ο

κάθε εκπαιδευτικός φεύγει από τη λογική της «τάξης μου», των «παιδιών μου», ανοίγει τη δουλειά του, τις εμπειρίες, τις αδυναμίες του στους άλλους συναδέλφους.

Η ευθύνη για την λειτουργία, την επισήμανση των προβλημάτων, και την λύση πολλών μικρών αλλά σημαντικών καθημερινών θεμάτων περνάει στην ίδια την σχολική μονάδα, πράγμα δύσκολο πολλές φορές.

Η λογική των προτάσεων στηρίζεται στη συλλογικότητα, ξεκινάει από τα κάτω προς τα πάνω, διευρύνει το πεδίο της αξιολόγησης στο σύνολο του εκπ/κού έργου, προϋποθέτει πρακτικά μέτρα χρηματοδότησης και ενίσχυσης από την πολιτεία. Κύριος στόχος τους είναι η ενίσχυση του έργου του σχολείου, του έργου των εκπαιδευτικών, για να βοηθηθούν καλύτερα τα παιδιά. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δεν «επιστρέφουν» στους υπηρεσιακούς φακέλους των εκπαιδευτικών, αλλά στην ίδια την σχολική μονάδα, στους ίδιους τους μαθητές.

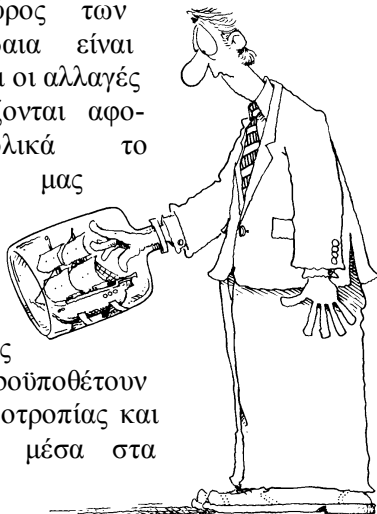
Κυρίαρχο όργανο αξιολόγησης είναι ο σύλλογος διδασκόντων, όπου σε συνεργασία με τον σχολικό σύμβουλο προγραμματίζει τη δουλειά του σχολείου, του κάθε εκπαιδευτικού, τις ανάγκες της υποδομής, τη συνεργασία με τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο.

Ο προγραμματισμός αυτός είναι διάφανος, ανοιχτός σε γονείς και μαθητές, σε γνώμες και παρατηρήσεις.

Το ίδιο όργανο τόσο στη διάρκεια της χρονιάς και στο τέλος της κάνει τον απολογισμό του σε επίπεδο τμήματος, τάξης, σχολείου, βγάζει τα συμπεράσματα ατομικά και συλλογικά προτείνει αλλαγές.

Αντίστοιχη διαδικασία πραγματοποιείται σε Νομαρχιακό και Εθνικό επίπεδο με διευρυμένα όργανα με τη συμμετοχή εκπροσώπων της πολιτείας, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των γονέων των εκπαιδευτικών, των Παιδαγωγικών Τμημάτων. Το εύρος των θεμάτων βέβαια είναι γενικότερο, και οι αλλαγές που αποφασίζονται αφορούν συνολικά το εκπαιδευτικό μας σύστημα.

Τονίσαμε και στην αρχή πως οι προτάσεις της Δ.Ο.Ε. προϋποθέτουν αλλαγή της νοοτροπίας και των στάσεων μέσα στα σχολεία. Προϋποθέτουν και μια διαφορετική αντιμετώπιση της εκπαί-



δευσης από μέρους της Πολιτείας. Το μοντέλο του Υπουργού παντογνώστη και κυρίαρχου που με τους διάφορους «συμβούλους» του χαράζει, ανάλογα με τις πολιτικές του φιλοδοξίες, εκπαιδευτικές πολιτικές μπαίνει στην άκρη. Οι συλλογικοί θεσμοί, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών, αλλά και όλων των κοινωνικών φορέων έρχεται στο προσκήνιο.

Η χρηματοδότηση, οι αλλαγές στα προγράμματα, στα βιβλία, στους τρόπους διδασκαλίας, τα σχολικά κτίρια, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, η βοήθεια στους μαθητές γίνονται υπόθεση και των ειδικών, αλλά και των «απλών» ανθρώπων, εκπαιδευτικών, γονέων, μαθητών. Στοιχεία από το μοντέλο αυτό υπάρχουν σήμερα σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, υπήρξαν και στη χώρα μας την περίοδο της Εθνικής Αντίστασης για το περιορισμένο διάστημα που λειτούργησε το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελεύθερη Ελλάδα.

Η εφαρμογή του σίγουρα είναι πιο «δύσκολη» από τα συστήματα ελέγχου που προτείνουν κατά καιρούς οι Κυβερνήσεις μας, είναι όμως πιο ουσιαστική ως προς τα μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα αποτελέσματά του.

§ >

ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ Ι. Π. Ε. Μ. - Δ. Ο. Ε.

Ξεκίνησε φέτος η λειτουργία του Ινστιτούτου Μελετών της Δ.Ο.Ε. Δημοσιεύουμε στο φυλλάδιό μας ορισμένες σκέψεις για τη δομή και τη λειτουργία του από τον συνάδελφο Κώστα Παπαχρήστου, Γραμματέα του Ινστιτούτου.

ΓΕΝΙΚΑ: Η ΝΕΑ ΣΥΓΚΥΡΙΑ.

Αποτελεί κοινοτοπία πια, να επαναλαμβάνουμε, πως το Συνδικαλιστικό Κίνημα βρίσκεται σε κρίση, σε άσχημη-αμυντική θέση. Τα αίτια βέβαια, είναι πολλά και δεν πρέπει να τα αναζητούμε μόνο στις εσωτερικές, οργανωτικές-λειτουργικές διαδικασίες, αφού και υπαρκτές είναι και δεδομένες, που δυσκολεύουν την ομαλή εξέλιξη και δράση του, αλλά τα σπουδαιότερα αφορούν παράγοντες έξω απ' αυτό.

Ζούμε σήμερα μεταλλαγές, που είναι αποτέλεσμα ενός πλέγματος μετασχηματισμών, που συντελέστηκαν ή συντελούνται σε τρία επίπεδα.:

- Τεχνολογικό τομέα: (πληροφορική αριθμοποίηση των πάντων, ανατροπή των τρόπων εργασίας εκπαίδευσης, ψυχαγωγίας...).
- Οικονομικό τομέα: ανάπτυξη χρηματιστικής σφαίρας, πλανητικές διαστάσεις, παγκο-

σμιοποίηση οικονομίας, την επίδραση της οποίας δε μπορεί ν' αποφύγει καμιά χώρα.

- Κοινωνιολογικό τομέα: Οι δύο παραπάνω ανατροπές ακυρώνουν τα προνόμια έθνους-κράτους και κατεδαφίζουν μια ορισμένη αντίληψη πολιτικής αναπαράστασης και εξουσίας.

Οι πυλώνες πάνω στους οποίους στηρίζονταν οι σύγχρονες δημοκρατίες (πρόοδος και κοινωνική συνοχή) αντικαταστάθηκαν από την επικοινωνία και την αγορά, που αλλάζουν τη φύση της δημοκρατίας.

Επικοινωνία και αγορά κατακλύζουν τις ανθρώπινες δραστηριότητες και προσφέρονται να ρυθμίζουν τα πάντα, από τις συγκρούσεις στην οικογένεια, το σχολείο, την επιχείρηση, το κράτος μέχρι τον έλεγχο τομέων (κουλτούρα, αθλητισμός, θρησκεία..., που βρίσκονταν έξω από την ακτίνα δράσης τους.

Οι κυβερνήσεις και οι πολιτικοί τις εμπιστεύονται όλο και περισσότερο (ιδιωτικοποιήσεις, εγκατάλειψη κρατικών τομέων). Κι όμως, η αγορά είναι ο κύριος αντίπαλος της κοινωνικής συνοχής (και της παγκόσμιας συνοχής), διότι, κατά τη λογική της η κάθε κοινωνία διαιρείται σε δύο ομάδες: τους φερέγγυους και τους αφερέγγυους. Οι τελευταίοι δεν την ενδιαφέρουν καθόλου, είναι έξω από το παιχνίδι. Έτσι η αγορά, από τη φύση της, είναι παραγωγός ανισοτήτων.(2)

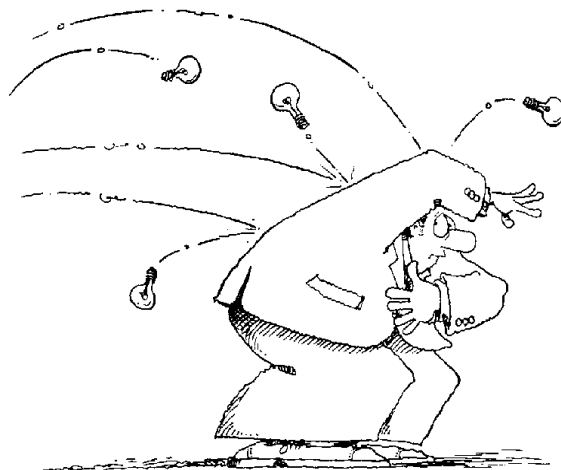
ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΥΤΟΝΟΜΗΣ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΤΟΥ Σ.Κ.

Συνακόλουθο των μεγάλων μεταλλαγών, που επήλθαν ταυτόχρονα - χωρίς να γίνονται εύκολα αντιληπτές από τις κοινωνίες και τους πολίτες- είναι ένα πλαίσιο ευρύτερων ανακατατάξεων που συνοδεύονται από εκτεταμένα φαινόμενα οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής αποδιάρθρωσης - αποσύνθεσης για ένα μεγάλο μέρος των Χωρών του πλανήτη, αλλά και ευρύτερα για το σύνολο των ανθρώπινων κοινωνιών και κοινωνικών σχέσεων. (3)

Η αντίδραση των πολιτών και του Συνδικαλιστικού Κινήματος καθίσταται σήμερα δυσκολότερη από χθες, αφού μεγάλα στρώματα των εργαζομένων οικειοποιήθηκαν τα καταναλωτικά - πολιτιστικά πρότυπα και εντάχθηκαν στη λειτουργία του συστήματος, προσχωρώντας σε μια μικροαστική ηθική, που οδηγεί στη συντηρικοποίηση (Α. Μητρόπουλος).

Η χαμηλή συνειδητότητα, η άμβλυση της ταξικής συνείδησης, η αποσύνδεση της συνδι-

καλιστικής δράσης από τις πολιτικές εξελίξεις, η ανυπαρξία ουσιαστικών και αποτελεσματικών αντιδράσεων στις πολιτικές λιτότητας που ακολουθούνται, η μεθοδική και ευέλικτη παρέμβαση κομματικών και κυβερνητικών μηχανισμών, ο κατακερματισμός και η πολυδιάσπαση του Σ.Κ., η χρησιμοποίηση των κομματικών παρατάξεων ως «ιμάντα μεταβίβασης» κομματικών εντολών της όποιας ηγεσίας κ.λ.π. είτε ως αιτίες



είτε ως συνέπειες αν εκληφθούν, έχουν επιφέρει κάτρια πλήγματα στην αξιοπιστία, την αντιπροσωπευτικότητα και τη νομιμότητά του στον κόσμο των εργαζομένων και των εκπαιδευτικών.

Οι παλιές διαιρέσεις και ανισότητες στο εσωτερικό των εργαζομένων, επανεργοποιούνται, βαθαινούν και πολλαπλασιάζονται, η αποτελεσματικότητα των παραδοσιακών τρόπων οργάνωσης και δράσης αμφισβητούνται, η μείωση της αποτελεσματικότητας των απεργιακών αγώνων, η ιδεολογική αναβάθμιση του ρόλου του απεργοσπάστη, η εξάρθρωση της ανάγκης για συλλογικότητα και αλληλεγγύη υποσκάπτουν τη βάση του Σ.Κ., ακυρώνουν το ρόλο του, εξασθενούν τη δράση και τις πρακτικές του.

Απέναντι στην όλη επιδείνωση των κοινωνικών πολιτικών και πολιτιστικών δεδομένων, ως εργαζόμενοι και ως εκπαιδευτικοί οφείλουμε να συνειδητοποιήσουμε τις νέες πολυσύνθετες κοινωνικές εξελίξεις, να αντιληφθούμε, ότι η εκπαίδευση και το σχολείο δρουν στα πλαίσια της υπάρχουσας πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας, αναπαράγοντας τις κυρίαρχες κοσμοθεωρίες και ιδεολογίες του κεφαλαιοκρατικού συστήματος, νομιμοποιώντας τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες και εκπαιδευτικές ιεραρχήσεις.

Όσο το σχολείο λειτουργεί και επιτείνει τον επιλεκτικό και κατανομητικό του χαρακτήρα, τόσο θα μειώνει το διαπαιδαγωγικό του ρόλο, θ' αποξηραίνει την πολιτισμική του δυναμική και θ' αλλοιώνει το δημοκρατικό του είδωλο.

Το συνδικαλιστικό Κίνημα και ιδιαίτερα αυτό των εκπαιδευτικών απαιτείται να ανασυγκρο-

τήσει τις δυνάμεις του, να ξεκαθαρίσει τους στόχους και τη στρατηγική του, να ιεραρχήσει τα βήματά του, να αναζητήσει τέλος μορφές ενός νέου συνδικαλιστικού κινήματος ή τη ριζική αναμόρφωση του υπάρχοντος, καλύπτοντας όλους τους εκπαιδευτικούς, διορισμένους και αδιόριστους Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας, ειδικοτήτων και μη, αυτόνομα από κυβερνητικές και κομματικές εξαρτήσεις, δημιουργώντας και διαπλάθοντας νέες συλλογικότητες, ενισχύοντας την αλληλεγγύη μεταξύ τους.

Το Σ.Κ. πρέπει ν' αναδείξει την παιδαγωγική και επιστημονική φυσιογνωμία του, σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, να συντονίσει τις κοινές διεκδικήσεις, να προβάλλει θετικά τις προτάσεις του

Το Σ. Κ. των εκπαιδευτικών και των εργαζομένων δεν πρέπει να συμμορφωθεί στις νέες καταστάσεις, που επιβάλλει το νεοφιλελεύθερο μοντέλο της παγκοσμιοποίησης, αλλά να διαμορφώσει τις συνθήκες μιας εναλλακτικής παγκοσμιοποίησης. Μια τέτοια προσπάθεια δε βαδίζει σε μοναχικούς δρόμους, χρειάζεται συνολητές συμμάχους αλλά και επιστημονικά τεκμηριωμένο συνδικαλιστικό λόγο, που να πείθει.

ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ- ΜΕΛΕΤΩΝ ΤΗΣ Δ.Ο.Ε. (Ι.Π.Ε.Μ. - Δ.Ο.Ε.)

Η δημιουργία του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. (ΙΝ.Ε. / Γ.Σ.Ε.Ε.), του Κέντρου Μελετών και Τεκμηρίωσης της Ο.Λ.Μ.Ε. (ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ. - Ο.Λ.Μ.Ε.), του Ινστιτούτου Παιδαγωγικών Ερευνών- Μελετών της Δ.Ο.Ε. (Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε.) και το Κέντρο Μελέτης Εκπαιδευτικών Θεμάτων της Ο.Ι.Ε.Λ.Ε. (Κ.Μ.Ε.Θ. - Ο.Ι.Ε.Λ.Ε.), έρχονται να καλύψουν υπαρκτές ανάγκες του Συνδικαλιστικού Κινήματος της εποχής μας.

Στόχος όλων η συμβολή τους στην επιστημονικά τεκμηριωμένη παρέμβαση του ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος που αφορά: την έρευνα, τη μελέτη και την τεκμηρίωση θεμάτων που ενδιαφέρουν τις οργανώσεις, τα μέλη τους και τους εργαζόμενους. Ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και ανάπτυξη προγραμμάτων καθώς και η συνδικαλιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση είναι μερικοί από τους στόχους.

ΣΥΝΤΟΜΟ ΙΣΤΟΡΙΚΟ του Ι.Π.Ε.Μ. -Δ.Ο.Ε.

Το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. ιδρύθηκε στις 22/10/1997. Το Δ.Σ. όρισε τα μέλη του Δ.Σ. του Ι.Π.Ε.Μ. – Δ.Ο.Ε. Το Ι.Π.Ε.Μ. - Δ.Ο.Ε. υπήρξε καρπός προσπάθειας του οργανωμένου Κλάδου, η σύστασή του αίτημα που εκκρεμούσε χρόνια

και αποτελεί μια ιστορική στιγμή, ένα σημαντικό σταθμό για τον Κλάδο μας.

α) Η αρχή της προσπάθειας ξεκίνησε με συζητήσεις στις αρχές της δεκαετίας που διανύουμε και το 1996 (Βλ. «Διδ. Βήμα» Αρ. Φύλλου 1082- Απρίλιος - Μάιος – Ιούνιος 1996) δημοσιεύεται η πρώτη πρόταση καταστατικού του Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε., εισηγητικά, στην 65η Γενική Συνέλευση του Κλάδου, προς έγκριση. Αποτελείται από 5 Κεφάλαια και 22 Άρθρα.

β) Η 65η Γ.Σ. εγκρίνει το Καταστατικό, αποφορσίζει την άμεση λειτουργία του Ινστιτούτου με ορισμό 7μελούς Δ.Σ. και αναλογική εκπροσώπηση των Παρατάξεων. (βλ. «Διδ. Βήμα», Αρ. Φύλλου 1.083- Ιούλιος- Αύγουστος 1996).

γ) 1996- Οκτώβρης 1997: Ορίζεται επιστημονικός υπεύθυνος, ως Πρόεδρος, χωρίς όμως ορισμό των υπολοίπων μελών. Έτσι, η συγκρότηση και λειτουργία του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε., είναι αδύνατη.

δ) 22/10/1997: Ορίζεται επιστημονικός υπεύθυνος και τα μέλη του Δ.Σ. Το Καταστατικό έχει τροποποιηθεί προς το λειτουργικότερο (βλ. «Διδ. Βήμα», Αρ. Φύλλου 1089- Οκτώβριος- Νοέμβριος 1997).

Είναι γεγονός, πως για να λειτουργήσει το Ινστιτούτο και ν' ανταποκριθεί στις ανάγκες που προκύπτουν για την επαρκή στήριξη του Κλάδου και των Οργάνων του και γενικά να υλοποιήσει τις αρχές και τους Καταστατικούς σκοπούς, πρέπει σε κάθε περίπτωση, να λειτουργήσει κάνοντας υπέρβαση του παραταξιακού ή κομματικού λόγου.

Βεβαίως, υπάρχει η απόφαση της 65ης Γ.Σ., που βλέπει το Ινστιτούτο με παραταξιακούς όρους και αποκλεισμούς απόψεων, ιδεών υπαρκτών, χρήσιμων και απαραίτητων για την αναγκαία διαπάλη των διαφορετικών αντιλήψεων.

Είναι, λοιπόν απαραίτητο η επόμενη Γενική Συνέλευση να επανεξετάσει ορισμένα ζητήματα, που αφορούν το Καταστατικό. Τέτοια, μπορεί να είναι:

- Αύξηση των μελών του Δ.Σ. του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. σε 9, ώστε να υπάρξει δυνατότητα συμμετοχής συναδέλφων, όλων των τάσεων και απόψεων, που υπάρχουν και δρουν οργανωμένα στον Κλάδο, ανεξάρτητα αν είναι ή όχι στο Δ.Σ. της Ομοσπονδίας.

- Να επανεξεταστεί η συμμετοχή ή όχι μελών του Δ.Σ. της Ομοσπονδίας.

- Τα οικονομικά του Ινστιτούτου.

Απόψεις και προτάσεις, που βοηθούν στη βελτίωση και καλύτερη λειτουργία του Ινστιτούτου, θα πρέπει να κατατεθούν μέχρι τη Γ.Σ. του Κλάδου, τον Ιούνιο του 1998.

ΣΚΟΠΟΣ - ΣΤΟΧΟΙ - ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ Ι.Π.Ε.Μ. - Δ.Ο.Ε.

Το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. ιδρύθηκε με απόφαση του Κλάδου και το Δ.Σ. του, ορίστηκε από το Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. (22.10.1997).

Οι δυσκολίες που είχε και έχει να αντιμετωπίσει, είναι πολλές.

Λείπει η οργανωτική υποδομή, η ύπαρξη γραφείων (τώρα διαμορφώνονται), ο εξοπλισμός, η στελέχωσή του κ.λ.π. Βρισκόμαστε στην αρχή και πρέπει να εξασφαλιστούν οι στοιχειώδεις προϋποθέσεις σε σύντομο διάστημα, ώστε ν' αρχίσει η λειτουργία του Ινστιτούτου.

Μέχρι τα τώρα (χωρίς γραφεία) ολοκληρώθηκε ο εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας, η σφραγίδα- σήμα του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε., προχωρούν οι εργασίες για την εξασφάλιση των γραφείων και του εξοπλισμού τους, γίνονται συζητήσεις για την καλή εσωτερική λειτουργία του, συζητήθηκαν ζητήματα του συνεδρίου (Δ.Ο.Ε.-Π.Ο.Ε.Δ.)

Προϋποθέσεις για την επιτυχία της όλης προσπάθειας, νομίζουμε πως θα πρέπει να είναι η ενεργοποίηση και αξιοποίηση με κάθε τρόπο και μέσο του δυναμικού του Κλάδου. Το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. αλλά και το Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. οφείλουν να συνειδητοποιήσουν, ότι υπάρχουν τεράστιες δυνατότητες στον Κλάδο και χιλιάδες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, που καθημερινά δημιουργούν, παίρνουν πρωτοβουλίες, συμμετέχουν και επεξεργάζονται θέσεις, έχουν ιδέες, όρεξη και ενδιαφέρονται, αλλά η Ομοσπονδία ή δε θέλει ή δεν μπορεί ή αποκλείει τη δημιουργική συμμετοχή τους στα του Κλάδου.

- Το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. έχοντας ως κύρια κατευθυντήρια αρχή την παραπάνω, πρέπει:

1. Να προχωρήσει στη δημιουργία ομάδων εργασίας με συγκεκριμένη θεματική από συναδέλφους της Πρωτοβάθμιας -με πρόσκληση για συμμετοχή - συζήτηση, επεξεργασία και διαμόρφωση θέσεων σε κάθε θέμα, που απασχολεί τον Κλάδο και οφείλει να έχει θέσεις.

2. Οργάνωση ημερίδων για ευρύτερη συζήτηση των θέσεων αυτών και εμπλουτισμό τους, ώστε να αποτελέσουν θέσεις του Κλάδου.

3. Καταγραφή και αξιοποίηση των ήδη υπαρχουσών ερευνών-μελετών- εργασιών, που αφορούν θέματα εκπαιδευτικού ενδιαφέροντος και βοηθούν στην αποτελεσματικότερη ενημέρωση και πληροφόρηση του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. και του Κλάδου γενικότερα. Αυτά θα είναι στη διάθεση κάθε συναδέλφου, που θέλει να ερευνησει και να εμβαθύνει σε θέματα επιστημονικού ενδιαφέροντος.



4. Η συνεργασία με τα Παιδαγωγικά Τμήματα Δημοτικής Εκπαίδευσης και η δημιουργία μόνιμων διαύλων επικοινωνίας και αλληλοενημέρωσης, είναι επιβεβλημένη. Σε συνεργασία μαζί τους, να γίνουν μελέτες και έρευνες, που να στοχεύουν π.χ. στην ερευνητική, πειραματική και μεθοδολογική προσέγγιση των Αναλυτικών Προγραμμάτων και διδακτικών βιβλίων, στην Εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, επιμόρφωση εκπαιδευτικών, στην Αξιολόγηση κ.λ.π.

5. Η ανάθεση από το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Πανεπιστημιακούς, ειδικούς επιστήμονες, τοπικούς συλλόγους- μέλη της Δ.Ο.Ε. Περιφερειακά Κέντρα του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. (όπου και όποτε δημιουργηθούν), μελετών και ερευνών σε πανελλαδική κλίμακα εκπαιδευτικών θεμάτων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, έτσι ώστε επεξεργασμένα να τίθενται στον Κλάδο προς λήψη αποφάσεων αλλά να προβάλλονται και στην κοινωνία.

Οι στόχοι και οι δραστηριότητες του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε. καταγράφονται στο Καταστατικό του Ινστιτούτου. Ιδιαίτερη έμφαση όμως, πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη των δημοσίων σχέσεων και τη συνεργασία με φορείς ή άτομα, αντίστοιχα κέντρα εσωτερικού ή εξωτερικού και ιδρύματα, Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., Πανεπιστημιακούς, ειδικούς ερευνητές και επιστήμονες, Δημοσίες υπηρεσίες και ιδιωτικούς φορείς, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Εκπαιδευτικούς, Φοιτητές των Π.Τ.Δ.Ε. και αδιόριστους εκπαιδευτικούς, Συλλόγους γονέων και Σχολές γονέων.

Η επιλογή των προς μελέτη και έρευνα θεμάτων, θα πρέπει να γίνεται σε συνεργασία (όποτε πρέπει) με το Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. ή προτείνονται απ' αυτό ανάλογα με τις ανάγκες του Κλάδου. (βραχυπρόθεσμες- μακροπρόθεσμες) και να έχουν στόχο:

- την κάλυψη και επαρκή στήριξη του Κλάδου στα εκπαιδευτικά, συνδικαλιστικά και γενικότερα κοινωνικά ζητήματα.

- Τις ανάγκες της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών (βασική κατάρτιση- επιμόρφωση, παιδαγωγικές μέθοδοι, εκπαιδευτικές πρακτικές,

συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου, οικονομική αναβάθμιση.

• Την Ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και τη λειτουργία του σχολείου στις πολυπολιτισμικές κοινωνίες που ζούμε καθώς και την εκπαίδευση των μειονοτήτων και παλιννοστούτων μαθητών.

Η Συνδικαλιστική Επιμόρφωση, η επαγγελματική κατάρτιση - εξειδίκευση, η τεκμηρίωση, οι μελέτες και οι έρευνες, οι εκδόσεις, τα συνέδρια, οι συνδιασκέψεις και οι ημερίδες, είναι, συνοπτικά, οι τομείς και το έργο, που έχει να επιτελέσει το Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε.

Η δημιουργία και η ίδρυση Παραρτημάτων (υπάρχει ήδη μεγάλο ενδιαφέρον) του Ινστιτούτου σε άλλες πόλεις, οι Εκδόσεις (Ενημερωτικό Δελτίο με τις δραστηριότητες του Ι.Π.Ε.Μ.- Δ.Ο.Ε., η επανέκδοση του «Επιστημονικού Βήματος», σε βάση τακτική και αναβαθμισμένο, πρέπει να είναι στις προτεραιότητες του Ινστιτούτου.

Σημαντικός τομέας τέλος που πρέπει να είναι στην οπτική του Ινστιτούτου, είναι και τα Κοινωνικά Προγράμματα, με την παρακολούθηση της πορείας του προγράμματος Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. (2^ο Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης) και τη δημιουργία ομάδας υποδομής, για τη συμμετοχή του Ι.Π.Ε.Μ. - Δ.Ο.Ε. και των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Κλείνοντας επιγραμματικά αναφέρουμε μια πρώτη καταγραφή και ιεράρχηση θεματικών ενότητων που μπορούν να αποτελέσουν πεδία για έρευνα και μελέτη του Ινστιτούτου:

- 1) Αξιολόγηση (εκπαίδευσης, βιβλίων, εκπαιδευτικού έργου)
- 2) Επιμόρφωση - είδη
- 3) Αναλυτικά Προγράμματα – Βιβλία - Μέθοδοι διδασκαλίας.
- 4) Πολυπολιτισμική διαπολιτισμική Εκπαίδευση. Εκπαίδευση μειονοτικών ομάδων (Μουσουλμάνοι – Πομάκοι - Τσιγγάνοι), παλιννοστούτων.
- 5) Εκπαίδευση Ελληνοπαίδων Εξωτερικού - φορείς, διγλωσσία - μητρική γλώσσα, διάδοση ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας.
- 6) Οργανώσεις Γονέων και Κηδεμόνων – Σχολές Γονέων.
- 7) Σχολείο- Οικογένεια (Συνεργασία- Ρόλο)
- 8) Ο ρόλος του Εκπαιδευτικού στο σημερινό Σχολείο - Κοινωνικός, επαγγελματικός.
- 9) Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Επαγγελματικά δικαιώματα, Συνταξιοδοτικά, Οικονομικά- Εργασιακά.)
- 10) Εκπαιδευτικές Μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα - προϋποθέσεις, προβλήματα.

11) Οργάνωση- Διοίκηση της Εκπαίδευσης, - αποκέντρωση, προϋποθέσεις, προβλήματα, Διοίκηση Σχολείου.

12) Η δια βίου εκπαίδευση - Εκπαίδευση ενηλίκων.

13) Ευρωπαϊκή Διάσταση της Εκπαίδευσης.

14) Ενισχυτική - Αντισταθμιστική Εκπαίδευση – εκροή από το εκπαιδευτικό σύστημα.

15) Προπτυχιακές - Μεταπτυχιακές σπουδές....

—•—

MMMMMM Επί του πιεστηρίου...

Δόθηκε στη Δ.Ο.Ε. ένα κείμενο από την επιτροπή του Υ.Π.Ε.Π.Θ. για το Ολοήμερο Σχολείο. Η πρόταση της επιτροπής μιλάει για ένα νέου τύπου σχολείο και όχι για τα σχολεία «Δημιουργικής απασχόλησης» που λειτουργούν μέχρι σήμερα. Από μέρους μας το στέλνουμε και περιμένουμε γνώμες, προτάσεις και παρατηρήσεις...

Μέσα στον Μάρτιο θα πρέπει να διαμορφωθούν οι εισηγήσεις του Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. για την 67^η Γ.Σ. του Κλάδου και να σταλούν στους συλλόγους. Η μέχρι τώρα εμπειρία έχει δείξει πως αυτές οι εισηγήσεις πολύ λίγο αλλάζουν μετά. Θα ήταν λοιπόν συνετό, αν υπάρχουν νέα θέματα, ή σκέψεις για αναθεώρηση παλιών θέσεων από κάποια κίνηση να σταλούν άμεσα ώστε να μπορέσουμε να διαμορφώσουμε τις δικές μας προτάσεις στο Δ.Σ. της Δ.Ο.Ε. και να «περαστούν», αν μπορέσουμε στις εισηγήσεις.

Μαζί με το φυλλάδιό μας στέλνουμε και το φυλλάδιο που βγάζει η κίνηση της Ξάνθης σε μια προσπάθεια οριζόντιας (J) ανταλλαγής εμπειριών. Αν κάποια άλλη κίνηση βγάζει και αυτή κάτι αντίστοιχο, ή ακόμα και ανακοινώσεις που κυκλοφορούμε ως τις στέλνει και εμείς θα τις στέλνουμε σε όλη την Ελλάδα.

Στο Ιντερνέτ μέχρι στιγμής είμαστε δικτυωμένοι μόνο 3. Αν υπάρχει και κάποιος άλλος ας στείλει τη διεύθυνσή του...

...Κάτι ετοιμάζουμε και στα γραφεία της Δ.Ο.Ε.

