

Αθανάσιος Λαΐνας

*"Η Επιλογή των Καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης:
Προβλήματα και Προοπτικές"*

Νέα Παιδεία,
τευχ. 56 (Φθινόπωρο 1990), σσ. 110-125

ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ

ΤΡΙΜΗΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΕΚΔΟΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ «ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ»

ΓΡΑΦΕΙΑ: ΣΟΛΩΝΟΣ 77, ΑΘΗΝΑ Τ.Τ. 10679, ΤΗΛ. 3636007

ΣΥΝΔΡΟΜΗ: Εσωτερικού δρχ. 1600 — Κύπρος: 1800

Τραπεζών, Νομικών προσώπων κλπ. δρχ. 2500

Ευρώπης δρχ. 2000

Αμερικής δρχ. 2500

Αποστολή συνδρομών: περιοδικό «ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ».

Τα κείμενα που έχουν υπογραφή εκφράζουν τις απόψεις του συγγραφέα.
Επιτρέπεται η αναδημοσίευση των κειμένων ύστερα από έγγραφη άδεια της
«ΝΕΑΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ»

Η επιλογή της ύλης γίνεται από επιτροπή.

Αντιπρόσωποι για την Κύπρο: Ανδρέας Καραγιώργης, Τηλ.: σπιτ. 77244

Γραφ. 403361.

Θ. Π. Στυλιανού, Τηλ. σπιτ. 472742, Γραφ. 0434-2421

*Η «ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ» (ως επιστημονική ένωση και ως περιοδικό)
δεν είναι κερδοσκοπική.*

Υπεύθυνος σύμφωνα με το νόμο: Κ. Ν. Παπανικολάου, Πατησίων 339Ε, Αθήνα

Για πληροφορίες: ΤΗΛ. 3636007, 10-12 Τρίτη, Τετάρτη, Πέμπτη και Παρασκευή
και 5.30-8.30 κάθε μέρα εκτός Σαββάτου.

Ώρες Γραφείου: Κάθε μέρα εκτός Σαββάτου 5.30-8.30 μ.μ.

NEA PAIDEIA

Quarterly review on educational research.

Address: Solonos 77, 10679 Athens, Greece

Annual subscription \$ 30.

ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ

Τρίμηνη έκδοση παιδευτικού προβληματισμού

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εκπαιδευτική αλλαγή	σελ. 3
Σχολιογραφία	» 6
Απόψεις συναδέλφων.....	» 23
Χρ. Τανού, Οι γονείς απέναντι στο παιδί που βρίσκεται στο κατώφλι του δημοτικού σχολείου	» 28
Χρ. Σαϊτή, Η συμβολή του management στο χώρο της πρωτο- βάθμιας εκπαίδευσης	» 39
Ευγ. Κουτσουβάνου, Τα πεδία μάθησης κατά τον R. Gagne	» 53
Δ. Σ. Αλεξόπουλου, Ο μεταβαλλόμενος ρόλος του καθηγητή: πηγές άγχους, άγχος από την εργασία και ικανοποίηση απ' αυτήν	» 58
Ν. Α. Βολιώτη, Η εκπαίδευση στην Ιρλανδία	» 86
Κυρ. Άχλη, Τα εκπαιδευτικά νομοσχέδια του 1913, 1964, 1976: ιστορική, κριτική και συγκριτική παρουσίαση	» 96
Θαν. Λαϊνα, Η επιλογή των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκ- παίδευσης: προβλήματα και προοπτικές	» 110
Ηρ. Καλλέργη, Λευτ. Πούλιος και Κωστής Παλαμάς	» 126
Ευσεβ. Χασάπη, Η Νεοελληνική δραματουργία στα Κ.Ν.Λ.	» 138
G. Mialaret, Ψυχοπαιδαγωγικές όψεις της αξιολόγησης	» 146
Παν. Α. Γεωργούση, Σχέσεις διατροφής και μάθησης	» 155
Βιβλιογραφική ενημέρωση.....	» 170
Βιβλιοκριτική	» 175
Εκπαιδευτικές ειδήσεις	» 180



Θαν. Λαίνα

Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ: ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Ένα από τα σημαντικότερα αιτήματα που προβάλλονται στην εποχή μας σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες σε σχέση με την εκπαίδευση είναι η ανύψωση του ποιοτικού της επιπέδου¹.

Μετά την υπέρβαση των δυσκολιών που σχετίζονται με την επέκταση και τη διάδοση της σχολικής εκπαίδευσης και μετά τα σημαντικά βήματα που έγιναν προς την κατεύθυνση του εκδημοκρατισμού των εκπαιδευτικών συστημάτων, το θέμα της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και το θέμα της σύνδεσης της σχολικής εκπαίδευσης με τον κόσμο της καθημερινής ζωής και της αγοράς εργασίας αναδεικνύονται σε δύο από τα περισσότερα συζητημένα εκπαιδευτικά θέματα της εποχής μας. Το αίτημα για ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης παραπέμπει αυτόματα στο πρόβλημα της ποιότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού. Και τούτο διότι η εκπαίδευση είναι μια δραστηριότητα, η ποιότητα της οποίας εξαρτάται και προσδιορίζεται κατά κύριο λόγο από το ανθρώπινο δυναμικό που εμπλέκεται σ' αυτή και όχι από τα διαθέσιμα υλικά μέσα και την τεχνολογία αφού, για να χρησιμοποιήσουμε οικονομικούς όρους, η εκπαίδευση είναι μια επιχείρηση έντασης εργασίας (Labour intensive) και όχι έντασης κεφαλαίου (Capital intensive). Καθοριστικός όμως παράγοντας για την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στην εκπαίδευση είναι η διαδικασία επιλογής του, μιας και μέσα στα πλαίσια ενός εθνικού εκπαιδευτικού συστήματος όπως του ελληνικού, η επιλογή του προσωπικού σε μια δεδομένη στιγμή προσδιορίζει το ποιοι θα αναδειχθούν σε ανώτερα διοικητικά και καθοδηγητικά στελέχη μετά από μια-δυο δεκαετίες. Η διαδικασία επιλογής του προσωπικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα αποτελεί το αντικείμενο του άρθρου αυτού, το οποίο προσπαθεί να επισημάνει τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί και τις επιπτώσεις τους στην ποιότητα της εκπαίδευσης και κάνει συγκεκριμένες προτάσεις για την αντιμετώπισή τους.

Το σύστημα με βάση το οποίο γίνονται οι διορισμοί των εκπαιδευτικών στη

δευτεροβάθμια εκπαίδευση (με εξαίρεση τους καθηγητές μουσικής) είναι ευρύτερα γνωστό ως επετηρίδα διοριστέων. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό (2) στο τέλος κάθε χρόνου συντάσσονται από το Υπουργείο Παιδείας ετήσιοι πίνακες διοριστέων κατά κλάδο, που περιλαμβάνουν όλους όσοι υπέβαλαν αιτήσεις διορισμού μέσα στο ίδιο έτος και με σειρά που καθορίζεται από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για διορισμό. Με βάση τη σειρά στους πίνακες γίνονται κάθε χρόνο τόσο διορισμοί όσοι είναι απαραίτητοι για την κάλυψη των αναγκών της εκπαίδευσης σε καθηγητές. Το σύστημα αυτό λειτούργησε αρκετά ικανοποιητικά μέχρι πριν μερικά χρόνια όταν, με λίγες εξαιρέσεις, υπήρχε μια σχετική ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης πτυχιούχων των λεγομένων καθηγητικών σχολών των πανεπιστημίων (Θεολογικές, Φιλοσοφικές, Φυσικομαθηματικές). Η κατάσταση όμως έχει αλλάξει ριζικά τα τελευταία χρόνια που η περίοδος αναμονής για διορισμό των πτυχιούχων των παραπάνω σχολών έχει επιμηκυνθεί πολύ και σε ορισμένους κλάδους προσεγγίζει τη δεκαετία όπως φαίνεται από τον πίνακα 1.

Πίνακας 1: Καταληκτικές ημερομηνίες διορισμών Αυγούστου 1989

Κλάδος		
ΠΕ ₁	(Θεολόγοι)	1-11-85
ΠΕ ₂	(Φιλολόγοι)	25- 8-86
ΠΕ ₃	(Μαθηματικοί)	8- 4-81
ΠΕ ₄	(Φυσικοί)	28- 6-82
ΠΕ ₅	(Γαλλικών)	5- 8-81
ΠΕ ₆	(Αγγλικών)	28- 2-85

Πηγή: ΥΠΕΠΘ / Τμήμα Διορισμών Δ.Ε.

Θα πρέπει να παρατηρηθεί, ότι λόγω της πρόσφατης αλλαγής του συστήματος διορισμών³ υπάρχουν πτυχιούχοι που αν και έχουν υποβάλει αίτηση για διορισμό πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες παραμένουν αδιόριστοι. Η κατάσταση προβλέπεται να επιδεινωθεί ακόμα περισσότερο στο άμεσο μέλλον λόγω της μεγάλης αύξησης του αριθμού των εισαγομένων στα πανεπιστήμια μέσα στη δεκαετία του 1980 και του γενικότερου προβλήματος της ανεργίας των νέων επιστημόνων που έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των επαγγελματικών διεξόδων που είναι διαθέσιμες για τους αποφοίτους των παραπάνω σχολών. Το πρόβλημα που συζητιέται στο παρόν άρθρο εντοπίζεται μόνο στους παραδοσιακούς κλάδους καθηγητών της γενικής εκπαίδευσης, δεδομένου ότι η ροή των εκπαιδευτικών που δεν έχουν αποφοιτήσει από καθηγητικές σχολές (μηχανικοί, γιατροί, νομικοί, γεωπόνοι, οικονομολόγοι) είναι ελεγχόμενη, αφού ανάμεσα στη λήψη του πτυχίου και στο διορισμό στην εκπαίδευση παρεμβάλλεται η διαδικασία επιλογής για φοίτηση στην Παιδαγωγική Τεχνική Σχολή (ΠΑΤΕΣ) της ΣΕΛΕΤΕ.

Ο θεσμός της επετηρίδας στο διορισμό των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχει ένα αδιαμφισβήτητο πλεονέκτημα. Εγγυάται αδιάβλητους και αμερόληπτους διορισμούς, κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν ληφθούν υπόψη οι παρεμβάσεις που γίνονταν και γίνονται στους διορισμούς σε άλλες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα. Εν τούτοις, το σύστημα αυτό έχει φθάσει σήμερα σε αδιέξοδο εξαιτίας της υπερπροσφοράς πτυχιούχων και του μεγάλου διαστήματος που μεσολαβεί μέχρι το διορισμό τους, διάστημα το οποίο διαρκώς επιμηκύνεται. Το αδιέξοδο αυτό καθιστά επιβεβλημένη την άμεση επέμβαση και ριζική αναμόρφωση του συστήματος.

Τα κυριότερα από τα προβλήματα που προκαλεί η παρατεταμένη αδιοριστία των καθηγητών είναι τα ακόλουθα:

1) Η μέση ηλικία των νεοδιοριζόμενων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αυξάνει χρόνο με το χρόνο και ο ρυθμός αύξησης εντείνεται διαρκώς σε συνάρτηση με το ρυθμό αύξησης της περιόδου αναμονής για διορισμό. Μεσοπρόθεσμα, πολλοί υποψήφιοι για διορισμό δε θα μπορούν να διοριστούν στη δημόσια εκπαίδευση, γιατί όταν θα έλθει η σειρά του διορισμού τους, θα έχουν ήδη υπερβεί το προβλεπόμενο από τη νομοθεσία όριο ηλικίας. Αυτό θα συνέβαινε στο άμεσο μέλλον εάν για τους εκπαιδευτικούς δεν ίσχυε ειδικό καθεστώς σχετικά με το ανώτατο όριο ηλικία για διορισμό, δηλαδή το τεσσαρακοστό πέμπτο έναντι του τριακοστού πέμπτου που ισχύει για τους λοιπούς δημοσίου υπαλλήλους. Αλλά και εάν κάποιος ήθελε παραβλέψει προς το παρόν τις οριακές αυτές καταστάσεις που θα εμφανιστούν στο μέλλον τα ουσιαστικά προβλήματα για μεμονωμένους υποψήφιους που δημιουργούνται για την εκπαίδευση από την αύξηση της μέσης ηλικίας των νεοδιοριζόμενων καθηγητών δεν μπορούν να αγνοηθούν. Όταν κάποιος διορίζεται μετά το τριακοστό έτος είναι δύσκολο να ενταχθεί, να κοινωνικοποιηθεί και να αποδώσει μέσα στην εκπαίδευση. Στην ηλικία αυτή οι περισσότεροι νεοδιοριζόμενοι έχουν ήδη δημιουργήσει οικογένεια, ενώ τις περισσότερες φορές ο διορισμός τους συνεπάγεται την υποχρεωτική τους μετακίνηση από αστικά κέντρα στην επαρχία με ταυτόχρονη απομάκρυνση από την οικογένειά τους. Μια τέτοια αναστάτωση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής τους έχει προφανείς αρνητικές επιπτώσεις στο ηθικό τους, στο ενδιαφέρον τους για την εκπαίδευση και τελικά στην απόδοσή τους μέσα στο σχολείο. Πέρα όμως από αυτό, η παρατεταμένη αδιοριστία έχει ως συνέπεια την υποαπασχόληση ή ετεροαπασχόληση πολλών πτυχιούχων καθηγητικών σχολών σε εργασίες που τις περισσότερες φορές δεν έχουν καμμία σχέση με την επιστήμη τους ή την εκπαίδευση. Είναι φυσικό λοιπόν η αποξένωση, η ψυχολογική κούραση και η ανασφάλεια πολλών ετών να κάνει πολλούς αδιόριστους καθηγητές να προσβλέπουν στο διορισμό τους στη δημόσια εκπαίδευση σαν μια ευκαιρία για ξεκούραση και επαγγελματική σιγουριά και όχι σαν ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας αφού σε μεγάλο βαθμό, έχουν ήδη σπαταλήσει το δυναμισμό τους και τη ζωτικότητά τους. Η πιο ολέθρια όμως συνέπεια της

παρατεταμένης αδιοριστίας των καθηγητών είναι το ότι με μαθηματική ακρίβεια οδηγούμεθα, σε καθολική γήρανση του κλάδου των εκπαιδευτικών, δεδομένου ότι μετά από λίγα χρόνια ελάχιστοι θα διορίζονται πριν από το τεσσαρακοστό έτος.

2) Η παρατεταμένη αδιοριστία των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναγκάζει ένα μεγάλο αριθμό ικανών και δραστήριων πτυχιούχων καθηγητικών σχολών να αναζητήσουν επαγγελματική αποκατάσταση σε άλλους τομείς, παρά το γεγονός ότι θα έβλεπαν με συμπάθεια την εκπαίδευση και ίσως κάποτε να ξεκίνησαν τις σπουδές τους με το όνειρο να γίνουν εκπαιδευτικοί. Ορισμένοι πτυχιούχοι αποφασίζουν να κάνουν μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό και όταν επιστρέψουν στρέφονται σε άλλους τομείς (π.χ. μαθηματικοί με ειδίκευση στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές), ενώ μερικοί δεν επιστρέφουν ποτέ στην Ελλάδα, μιας και οι συνθήκες εργασίας και οι προοπτικές εξέλιξής τους είναι σαφώς καλύτερες εκεί. Υπάρχουν ακόμα περιπτώσεις αποφοίτων φυσικομαθηματικών σχολών Ελληνικών Πανεπιστημίων, που μετά την απαραίτητη παιδαγωγική τους εισαγωγική επιμόρφωση διδάσκουν σε δημόσια σχολεία ξένων χωρών.

Εκτός όμως από αυτούς που φεύγουν στο εξωτερικό, πολλοί ικανοί και δραστήριοι πτυχιούχοι καθηγητικών σχολών στρέφονται προς τον ιδιωτικό τομέα ή αναπτύσσουν επιχειρηματικές δραστηριότητες τις οποίες δεν εγκαταλείπουν χάριν της εκπαίδευσης όταν, μετά από πολλά χρόνια, διοριστούν ως καθηγητές. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό αυτών που δεν αποδέχονταν τον διορισμό τους ως καθηγητές αύξανε σταθερά κάθε χρόνο και το 1988, τελευταία χρονιά πριν δοθεί η δυνατότητα στους υποψήφιους για διορισμό να ζητήσουν την εξαίρεσή τους από τους διορισμούς, είχε φθάσει το 30% (3). Έτσι, η παρατεταμένη αδιοριστία πέρα από την ποιοτική υποβάθμιση που προκαλεί σε όσους τελικά διορίζονται ως καθηγητές σε μεγάλη ηλικία, στερεί την εκπαίδευση από τις υπηρεσίες ικανών και δραστήριων πτυχιούχων καθηγητικών σχολών που στρέφονται σε άλλους τομείς.

3) Η αδιοριστία των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έχει αρνητικές επιπτώσεις και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ειδικότερα στα τμήματα εκείνα που τροφοδοτούν τα Γυμνάσια και Λύκεια με διδακτικό προσωπικό. Η κατάσταση γι' αυτούς που τώρα εισέρχονται στα τμήματα αυτά είναι πραγματικά ασφυκτική, μιας και δεν υπάρχει προοπτική για επαγγελματική αποκατάστασή τους στην εκπαίδευση. Όπως φαίνεται από τον πίνακα 2, σε πολλούς κλάδους ο αριθμός των αδιορίστων υπερβαίνει τον αριθμό αυτών που ήδη υπηρετούν στην εκπαίδευση. Στην περίπτωση μάλιστα των καθηγητών των Γαλλικών ο αριθμός των αδιορίστων είναι υπερδιπλάσιος του αριθμού των υπηρετούντων. Η αναλογία αυτή σημαίνει ότι για να διοριστούν αυτοί που σήμερα φοιτούν στα πανεπιστήμια, εάν δεν επέλθει καμμιά αλλαγή στο σύστη-

μα διορισμού και εάν δεν υπήρχε ανώτατο όριο ηλικίας, θα έπρεπε να περιμένουν τρεις με τέσσερις δεκαετίες τουλάχιστον.

Πίνακας 2: Σύνολα αδιορίστων και υπηρετούντων Καθηγητών Δ.Ε.
(στο τέλος 1988 και 1989 αντίστοιχα)

		Αδιορίστοι	Υπηρετούντες
ΠΕ ₁	(Θεολόγοι)	2709	2961
ΠΕ ₂	(Φιλολόγοι)	7030	17865
ΠΕ ₃	(Μαθηματικοί)	9775	7515
ΠΕ ₄	(Φυσικοί)	12715	7285
ΠΕ ₅	(Γαλλικών)	3447	1523
ΠΕ ₆	(Αγγλικών)	4115	2846

Πηγή: ΥΠΕΠΘ / Τμήμα Διορισμών Δ.Ε. και
Δ/ση Μηχανογράφησης

Θα πρέπει δε να τονιστεί ότι καμμιά δραστική μείωση του αριθμού των εισαγομένων στα πανεπιστήμια, πράγμα απίθανο άλλωστε για την ελληνική πραγματικότητα, δε θα μπορούσε να έχει άμεσα αποτελέσματα. Η έλλειψη κάθε προοπτικής για επαγγελματική αποκατάσταση αυτών που σήμερα σπουδάζουν στις λεγόμενες καθηγητικές σχολές έχει προφανείς αρνητικές επιπτώσεις. Το ενδιαφέρον τους για τις σπουδές τους εξανεμίζεται αφού είτε είναι επιμελείς είτε όχι, τελικά θα καταλήξουν στην επετηρίδα όχι των διοριστέων αλλά των αδιορίστων καθηγητών και θα υποχρεωθούν να αναζητήσουν επαγγελματικές διεξόδους, που δε θα έχουν καμμιά σχέση με τα αρχικά τους όνειρα και τις σπουδές τους. Η αναβάθμιση των πανεπιστημιακών σπουδών εξαρτάται και από τις ευκαιρίες για μελλοντική επαγγελματική αποκατάσταση των φοιτητών και αξιοποίηση των σπουδών τους μέσα από την άσκηση αντίστοιχου επαγγέλματος.

Η μέχρι τώρα ανάλυση και επισήμανση των προβλημάτων τα οποία δημιουργούνται εξαιτίας της υπερπροσφοράς πτυχιούχων καθηγητικών σχολών και του συστήματος διορισμών που ισχύει δεν είναι καθόλου ενθαρρυντική, είναι όμως μια ρεαλιστική απεικόνιση του αδιεξόδου στο οποίο έχουν οδηγηθεί. Το επιτακτικό λοιπόν ερώτημα που τίθεται είναι τι πρέπει να γίνει άμεσα, δεδομένου ότι η κατάσταση επιδεινώνεται συνεχώς. Μια συνήθως απάντηση είναι να αυξηθεί ο αριθμός των διοριζομένων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η πρόταση αυτή όμως, όταν εξετασθεί με προσοχή, αποδεικνύεται επιφανειακή και εξωπραγματική, γιατί παραβλέπει το γεγονός ότι έχουν εξαντληθεί τα περιθώρια για καθαρή αύξηση του αριθμού των διοριζομένων στην εκπαίδευση, δηλαδή για διορισμούς πέρα από αυτούς που είναι αναγκαίοι για την αντικατάσταση των αποχωρούντων από την υπηρεσία καθηγητών. Υπάρχει μια σειρά από παράγοντες (5) που προσδιορίζουν τη ζήτηση των εκπαιδευτικών μέσα στα πλαίσια ενός εκπαιδευτικού συστήματος και η εξέτασή τους σε αναφορά με

την ελληνική πραγματικότητα δεν αφήνει πολλά περιθώρια αισιοδοξίας. Ειδικότερα, οι παράγοντες αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

(1) *Οι δημογραφικές τάσεις που κυριαρχούν στην κοινωνία και ειδικότερα ο ρυθμός των γεννήσεων.* Μια αυξητική τάση στο ρυθμό των γεννήσεων συνεπάγεται αύξηση της ζήτησης των εκπαιδευτικών και μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ελλείψεις σε εκπαιδευτικό προσωπικό. Αντίστροφα, η υπογεννητικότητα μειώνει τη ζήτηση εκπαιδευτικών και μπορεί να οδηγήσει σε ανεργία ακόμα και υπηρετούντες καθηγητές. Το πρώτο συμβαίνει σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες, ενώ το δεύτερο παρατηρείται σε πολλές αναπτυγμένες χώρες. Όσον αφορά στην Ελλάδα, οι τάσεις που κυριαρχούν στον τομέα αυτό τις τελευταίες δεκαετίες δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικές. Υπάρχει, σταθερή μείωση του ποσοστού καθαρής αύξησης των γεννήσεων το οποίο τείνει να μηδενισθεί, πράγμα το οποίο συνεπάγεται αντίστοιχη μείωση στη ζήτηση εκπαιδευτικών στο μέλλον.

(2) *Ο δείκτης παρακολούθησης στα σχολεία.* Ένα ποσοστό μαθητών δεν ολοκληρώνει τον προβλεπόμενο κύκλο υποχρεωτικής ή μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αλλά σε κάποιο ενδιάμεσο στάδιο εγκαταλείπει οριστικά το σχολείο. Όσο υψηλότερος είναι ο δείκτης παρακολούθησης στα σχολεία μιας χώρας, τόσο περισσότερο περιορισμένα είναι τα περιθώρια για αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών και αντίστροφα. Στην Ελλάδα, το ποσοστό διαρροής είναι σχετικά χαμηλό στο χρόνο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, ενώ μεγαλύτερο εμφανίζεται στα χρόνια της μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Και στις δυο περιπτώσεις όμως δεν είναι δυνατό να αναμένονται θεαματικές μεταβολές του δείκτη παρακολούθησης και συνακόλουθα στη ζήτηση εκπαιδευτικών, επειδή οι μεταβολές αυτές συνδέονται με την αλλαγή της στάσης έναντι του σχολείου και τη βελτίωση της οικονομικής θέσης των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων, όπου παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό διαρροής, καθώς επίσης με την ύπαρξη πολλών μικρών απομακρυσμένων οικισμών, όπου δεν είναι δυνατή η ίδρυση βιώσιμων σχολικών μονάδων, και μάλιστα Λυκείων.

(3) *Η διάρκεια της υποχρεωτικής και μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης.* Η προσθήκη εβδόμου έτους στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση θα προκαλούσε άμεσα αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών κατά 17% περίπου. Μια τέτοια επιμήκυνση της διάρκειας της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης όμως δε φαίνεται ούτε πιθανή ούτε σκόπιμη. Αύξηση της ζήτησης των καθηγητών θα προκαλούσε και η αύξηση των ετών της υποχρεωτικής εκπαίδευσης κατά ένα, ήτοι με την καθιέρωση της δεκάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης, όπως προτείνεται από ορισμένες πλευρές. Μεσοπρόθεσμα, η καθιέρωση της δεκάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης δεν μπορεί να αποκλεισθεί, αν και κανένα από τα δύο μεγάλα κόμματα δεν έχει αναλάβει προγραμματικές δεσμεύσεις γι' αυτό, η αύξηση όμως στη ζήτηση καθηγητών που θα προκληθεί θα είναι ελάχιστη.

(4) *Ο αριθμός των μαθητών κατά τμήμα.* Η μείωση του αριθμού των μαθη-

τών κατά τμήμα συνεπάγεται αύξηση της ζήτησης για καθηγητές και αντίστροφα. Προοπτική όμως για παραπέρα μείωση του αριθμού των μαθητών κατά τμήμα δε διαφαίνεται στον ορίζοντα. Τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία (6) ανώτατα όρια μαθητών κατά τμήμα ευρίσκονται στα επίπεδα που είναι ευρύτερα αποδεκτά στις ευρωπαϊκές χώρες. Επιπλέον, στις περισσότερες περιπτώσεις ο πραγματικός αριθμός των μαθητών κατά τμήματα είναι μικρότερος του προβλεπομένου. Ένας περιορισμένος αριθμός πληθωρικών τμημάτων απαντάται σε σχολικές μονάδες ορισμένων μεγάλων αστικών κέντρων, αλλά η ύπαρξή τους οφείλεται στην έλλειψη αιθουσών, ένα πρόβλημα που δεν πρόκειται να επιλυθεί στο άμεσο μέλλον και, εν πάση περιπτώσει, η επίλυσή του θα προκαλέσει οριακή μόνο αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών.

(5) Η οργάνωση των σπουδών στα σχολεία και ειδικότερα η ύπαρξη επιλεγόμενων μαθημάτων και κατευθύνσεων (δεσμών, τομέων, κύκλων κλπ.). Με τα σημερινά προγράμματα σπουδών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δυνατότητα επιλογής υπάρχει στην τρίτη τάξη των Γενικών Λυκείων, στα Πολυκλαδικά Λύκεια και στις σχολικές μονάδες της Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Σε πολλές περιπτώσεις η δυνατότητα επιλογής έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ολιγομελών τμημάτων που, όπως σημειώθηκε στην προηγούμενη παράγραφο, συνεπάγεται αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών. Παρ' όλα αυτά, ο παράγοντας αυτός είναι από τους περισσότερο αστάθμητους, όχι μόνο γιατί είναι αδύνατο να προβλεφθεί ποια πολιτική θα ακολουθηθεί στο μέλλον σε σχέση με τους τύπους σχολείων και τα προγράμματα σπουδών που θα προωθηθούν, αλλά και επειδή εξαρτάται από την ανταπόκριση και τις προτιμήσεις των μαθητών που δεν είναι δυνατό να προκαθοριστούν. Πάντως, εντύπωση αλλαγές δεν πρέπει να αναμένονται βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα, και οποιαδήποτε αύξηση στη ζήτηση εκπαιδευτικών θα αφορά κυρίως τους κλάδους εκείνους που διδάσκουν μαθήματα τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης και μαθήματα κοινωνικών επιστημών.

(6) Το εβδομαδιαίο πρόγραμμα παρακολούθησης από τους μαθητές. Αύξηση του αριθμού των ωρών διδασκαλίας την εβδομάδα συνεπάγεται αύξηση στη ζήτηση εκπαιδευτικού προσωπικού. Αντίθετα, περικοπή των ωρών διδασκαλίας, όπως έγινε το 1980 με την καθιέρωση της πενθήμερης εργασίας, συνεπάγεται μείωση. Αύξηση των ωρών του εβδομαδιαίου προγράμματος με την καθιέρωση και πάλι εβδομάδας έξι εργάσιμων ημερών αποκλείεται, ενώ αύξηση με την προσθήκη και άλλων ωρών στο ημερήσιο πρόγραμμα (όπως σε ορισμένα σχολεία εφαρμόζεται επτάωρο) δεν είναι εύκολη, γιατί δεν υπάρχει η απαραίτητη υποδομή σε εγκαταστάσεις.

(7) Το εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας των καθηγητών. Μια μείωση του υποχρεωτικού ωραρίου διδασκαλίας των καθηγητών θα προκαλούσε αύξηση της ζήτησης για καθηγητές. Ωστόσο, παραπέρα μείωση του υποχρεωτικού

ωραρίου διδασκαλίας των καθηγητών δεν είναι πιθανή αφού αυτό (7) ευρίσκεται μέσα στα ευρύτερα αποδεκτά πλαίσια στην Ευρώπη και είναι σαφώς ευνοϊκότερο από το ωράριο που ισχύει για τους καθηγητές άλλων αναπτυγμένων χωρών (Γερμανία). Γι' αυτό άλλωστε θέμα ωραρίου δεν τίθεται από την πλευρά των οργανώσεων των εκπαιδευτικών.

Η παρουσίαση και ο σχολιασμός των παραγόντων που επηρεάζουν τη ζήτηση για εκπαιδευτικούς έγινε σε επίπεδο γενικών παρατηρήσεων. Τούτο ήταν αναπόφευκτο για τρεις λόγους: Πρώτα, μέσα στα περιορισμένα πλαίσια ενός άρθρου δεν είναι δυνατή η σε βάθος ανάλυση και εκτεταμένη παρουσίαση καθενός από τους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση για καθηγητές. Δεύτερο, δεδομένης της χαώδους κατάστασης που επικρατεί στον τομέα της συγκέντρωσης, επεξεργασίας και δημοσίευσης των στατιστικών πληροφοριών για την εκπαίδευση, στην Ελλάδα δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για αρκετές από τις μεταβλητές που προαναφέρθηκαν. Τρίτο, είναι αδύνατο να προβλέψει κάποιος με ακρίβεια τη μελλοντική εξέλιξη των μεταβλητών εκείνων που η διαμόρφωσή τους είναι αποτέλεσμα πολιτικών αποφάσεων.

Παρ' όλα αυτά, με σημαντικό βαθμό βεβαιότητας, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα οι μεταβολές που θα υπάρξουν στη ζήτηση για καθηγητές θα είναι οριακές και η πραγματική καθαρή αύξηση της ζήτησης θα είναι περιορισμένη. Με τα δεδομένα αυτά η πρόταση για σημαντική αύξηση του αριθμού των διοριζομένων είναι ανέφικτη. Ακόμα και εάν υπήρχε η πρόθεση για άμβλυση του προβλήματος και αύξηση των θέσεων των καθηγητών με τη βελτίωση ορισμένων παραμέτρων (λ.χ. μείωση του ωραρίου διδασκαλίας, μείωση του αριθμού των μαθητών κατά τμήμα) η υλοποίησή της θα ήταν σχεδόν απίθανη με δεδομένα τη γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας, τους περιορισμένους πόρους που διαθέτονται για την εκπαίδευση και τα πολλά προβλήματα που με υψηλότερη προτεραιότητα απαιτούν τη διάθεση πόρων (λ.χ. το κτιριακό). Κατά συνέπεια θα πρέπει να αναζητηθούν άλλες λύσεις που θα συμβάλουν στην υπέρβαση του αδιεξόδου, θα αναστρέψουν την επιταχυνόμενη κατηφορική πορεία προς την καθολική γήρανση του διδακτικού προσωπικού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και θα αποτρέψουν τις ολέθριες συνέπειες που ένα τέτοιο φαινόμενο έχει για την εκπαίδευση.

Έχοντας τεκμηριώσει την ανάγκη αναζήτησης και καθιέρωσης ενός άλλου συστήματος επιλογής το οποίο δε θα βασίζεται στην ημερομηνία υποβολής της αίτησης για διορισμό, στη συνέχεια θα εξετασθούν τέσσερις εναλλακτικές προτάσεις και θα προβληθεί εκείνη που θεωρείται ως η πλέον ενδεδειγμένη.

(1) Το σύστημα των κοινωνικών κριτηρίων. Το σύστημα αυτό καθιερώθηκε για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα το 1983 (8) και λαμβάνει υπόψη την οικογενειακή κατάσταση και τον αριθμό των τέκνων του υποψηφίου για διορισμό σε συνδυασμό με την ηλικία του. Το σύστημα αυτό, ενώ θα εξασφάλιζε το αδιάβλητο στη διαδικασία επιλογής, είναι απαράδεκτο για πολλούς και ουσια-

στικούς λόγους. Ειδικότερα, το σύστημα αυτό θα αγνοούσε και θα περιφρονούσε τις ποιοτικές διαφοροποιήσεις και τις ικανότητες των υποψηφίων για διορισμό στην εκπαίδευση. Η μεγάλη ηλικία και η δημιουργία πολυμελούς οικογένειας δε σημαίνουν και καταλληλότητα του ενδιαφερομένου για διορισμό ως καθηγητή ή ποιοτική ανωτερότητά του σε σχέση με τους συνυποψηφίους του. Δεύτερο, το επιχείρημα των υποστηρικτών του συστήματος αυτού ότι μ' αυτό υλοποιείται η αρχή της κοινωνικής δικαιοσύνης και ενισχύεται ο κοινωνικός χαρακτήρας του κράτους προδίδει σύγχυση. Η υποχρέωση της πολιτείας για στήριξη του θεσμού της οικογένειας και προστασία της μητρότητας εκπληρώνεται με τη λήψη θετικών μέτρων, όπως με οικονομικές ενισχύσεις και με τη δημιουργία της υποδομής εκείνης (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί για παράδειγμα) που πραγματικά ενθαρρύνουν και διευκολύνουν τη δημιουργία πολυμελών οικογενειών και όχι με την υπόσχεση για ενδεχόμενο διορισμό στο δημόσιο τομέα και στην εκπαίδευση στην προκειμένη περίπτωση. Άλλωστε, η ανεξέλεγκτη και χωρίς αξιοκρατική διαδικασία επιλογής στελέχωση της εκπαίδευσης μακροπρόθεσμα θα επέφερε την πτώση του επιπέδου των παρεχομένων υπηρεσιών εκπαίδευσης, πράγμα που θα απέβαινε σε βάρος όλου του κοινωνικού συνόλου και μάλιστα των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων, που δεν είναι σε θέση να προσφύγουν στον ιδιωτικό τομέα για τις υπηρεσίες αυτές.

Ένας τρίτος λόγος για τον οποίο το σύστημα των κοινωνικών κριτηρίων είναι απαράδεκτο είναι το γεγονός ότι ουσιαστικά καθιερώνει απαράδεκτες διακρίσεις σε βάρος των αγάμων, αφού στην πράξη θα τους στερούσε κάθε ευκαιρία για διορισμό τους στην εκπαίδευση. Ο κοινωνικά άδικος χαρακτήρας του συστήματος αυτού γίνεται σαφέστερος αν ληφθεί υπόψη ότι για τους περισσότερους ανθρώπους η λήψη της απόφασης και η δυνατότητα για να δημιουργήσουν οικογένεια προϋποθέτουν την επίλυση του οικονομικού προβλήματος δια μέσου της επαγγελματικής τους αποκατάστασης. Με το σύστημα όμως των κοινωνικών κριτηρίων δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για τους άγαμους υποψήφιους εκπαιδευτικούς, αφού εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι άγαμοι θα καταδικάζονται σε ανεργία και με δεδομένη την αδυναμία επαγγελματικής αποκατάστασης. Με το σύστημα όμως των κοινωνικών κριτηρίων δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος για τους άγαμους υποψήφιους εκπαιδευτικούς, αφού εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι άγαμοι θα καταδικάζονται σε ανεργία και με δεδομένη την αδυναμία επαγγελματικής αποκατάστασης θα είναι δύσκολο να δημιουργήσουν οικογένεια. Τέλος, το σύστημα αυτό θα επιβράβευε εκείνους που από τα πρώτα τους φοιτητικά χρόνια θα έριχναν όλο το βάρος στην τακτοποίηση της προσωπικής τους ζωής και θα τιμωρούσε αυτούς που θα αφοσιώνονταν στις σπουδές τους σε βάρος ίσως της προσωπικής τους ζωής.

(2) *Επιλογή με βάση το βαθμό πτυχίου.* Το σύστημα αυτό δε θα παρουσίαζε τα μειονεκτήματα που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη περίπτωση, δεδομένου ότι θα εισήγαγε ένα ποιοτικό κριτήριο στην επιλογή των υποψηφίων για

διορισμό στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ταυτόχρονα θα συνέβαλε στην αναβάθμιση των σπουδών στις αντίστοιχες πανεπιστημιακές σχολές. Παρά ταύτα, έντονες επιφυλάξεις μπορούν να εκφραστούν για την καθιέρωση του βαθμού πτυχίου ως αποκλειστικού κριτηρίου για το διορισμό στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα, ο βαθμός πτυχίου δεν αντανακλά μόνο τις ικανότητες που έχει και την επιμέλεια που επέδειξε κάποιος ως φοιτητής, αλλά σε αρκετές περιπτώσεις είναι συνάρτηση και άλλων παραγόντων και καταστάσεων που βρίσκονται πέρα από τον έλεγχο των συγκεκριμένων ατόμων. Προσωπικά προβλήματα και περίοδοι συναισθηματικών εντάσεων, οικογενειακά προβλήματα, οικονομική δυσπραγία, προβλήματα υγείας, αναστατώσεις στα πανεπιστήμια και άλλα απρόβλεπτα περιστατικά είναι δυνατό να έχουν ως συνέπεια ένα μικρό βαθμό πτυχίου για ορισμένους φοιτητές ανεξάρτητα από τις προθέσεις και τις ικανότητές τους. Θα ήταν λοιπόν πολύ άδικο ένας μικρός βαθμός πτυχίου που θα οφειλόταν σε τέτοια ατυχή περιστατικά να προσδιορίζει εφ' όρου ζωής τις προοπτικές για επαγγελματική αποκατάσταση των φοιτητών αυτών.

Ένα δεύτερο πρόβλημα που παρουσιάζεται έχει περισσότερο τεχνικό χαρακτήρα και αφορά τις δυσκολίες που θα εμφανίζονταν και τις αδικίες που θα δημιουργούνταν εξαιτίας της έλλειψης ομοιομορφίας στον υπολογισμό του βαθμού πτυχίου. Μια τρίτη επιφύλαξη αφορά στο αντίκρουσμα που έχει ένας βαθμός πτυχίου. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα πανεπιστημιακά τμήματα σε λιγότερο ή περισσότερο εύκολα, διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους εξεταστές σε περισσότερο ή λιγότερο απαιτητικούς και συνακόλουθα φειδωλούς στη βαθμολογία, προβλήματα που σχετίζονται με το αδιάβλητο των εξετάσεων και δεν αποκλείονται περιπτώσεις όπου στη διαμόρφωση της βαθμολογίας υπεισέρχονται υποκειμενικοί παράγοντες και γνωριμίες. Έτσι, ο ίδιος βαθμός πτυχίου που αντιστοιχεί σε διαφορετικούς αποφοίτους μπορεί να έχει τελείως διαφορετικό αντίκρουσμα. Θα πρέπει δε να προστεθεί ότι η τυχόν απολυτοποίηση του βαθμού πτυχίου ως του μοναδικού κριτηρίου για το διορισμό στην εκπαίδευση θα ενίσχυε τις βαθμοθηρικές τάσεις από την πλευρά των φοιτητών, θα αύξανε τις πιέσεις στους διδάσκοντες για υψηλότερη βαθμολογία και θα πολλαπλασίαζε τις περιπτώσεις χαριστικής βαθμολόγησης.

(3) *Επιλογή μετά από συνέντευξη.* Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιείται ευρύτατα σε πολλές ξένες χώρες, ενώ χρησιμοποιείται και στην Ελλάδα από ιδιωτικές εταιρείες για την επιλογή και πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού. Το κύριο πλεονέκτημα του συστήματος αυτού είναι ότι παρέχει τη δυνατότητα για συνεκτίμηση της όλης προσωπικότητας του υποψηφίου. Εν τούτοις, η καθιέρωση του συστήματος αυτού, που στηρίζεται αποκλειστικά στην υποκειμενική κρίση των μελών της επιτροπής συνεντεύξεων, θα ήταν επικίνδυνη για την Ελλάδα δεδομένης της παλαιάς και έντονης παράδοσης κομματικών και άλλων παρεμβάσεων στη διαδικασία προσλήψεων στο θεσμό της επιλογής μετά από

συνέντευξη και με δεδομένα τα ήθη του δημοσίου βίου του τόπου είναι αμφίβολο εάν η εμπιστοσύνη αυτή μπορεί να εμπνευσθεί σ' αυτή τη φάση. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε το γεγονός ότι ενώ στο παρελθόν η αξιολόγηση μετά από συνέντευξη συμπεριλαμβανόταν και έπαιζε κάποιο ρόλο στη διαδικασία επιλογής υποψηφίων εκπαιδευτικών για την ΠΑΤΕΣ/ΣΕΛΕΤΕ, τα τελευταία χρόνια η συνέντευξη αφαιρέθηκε από τη διαδικασία επιλογής (9). Πάντως οι επιφυλάξεις αυτές δεν αναιρούν τη σημασία που έχει η συνεκτίμηση της όλης προσωπικότητας των υποψηφίων για διορισμό, πράγμα το οποίο δε γίνεται ούτε με το σημερινό σύστημα της επετηρίδας διοριστέων.

(4) *Επιλογή μετά από διαγωνισμό.* Η επιλογή εκπαιδευτικών για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση μετά από διαγωνισμό δεν είναι τελείως άγνωστη στην Ελλάδα όπου η διαδικασία αυτή εφαρμόζεται για την επιλογή των καθηγητών Μουσικής. Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι η επιλογή εκπαιδευτικών μετά από διαγωνισμό ισχύει και σε άλλες χώρες και, για παράδειγμα, θα μπορούσε να αναφερθεί η επιλογή των καθηγητών των Λυκείων στη Γαλλία (10). Η επιλογή του διδακτικού προσωπικού μετά από διαγωνισμό φαίνεται να είναι η καλύτερη λύση για την εκπαίδευση.

Το σημαντικότερο πλεονέκτημα του συστήματος αυτού είναι ότι εγγυάται καλύτερη ποιότητα εκπαιδευτικού προσωπικού, μιας και καθοριστικός παράγοντας για την επιλογή είναι οι γνώσεις και οι ικανότητες των διαγωνιζομένων, και με αυτό τον τρόπο θα παρεχόταν η δυνατότητα στην πολιτεία να επιλέξει και να προσλάβει τους πιο ικανούς. Παράλληλα, θα δημιουργούνταν θετικές προϋποθέσεις για την αναβάθμιση των σπουδών στις αντίστοιχες πανεπιστημιακές σχολές, δεδομένου ότι η απόκτηση του πτυχίου δε θα ήταν αρκετή για το διορισμό στην εκπαίδευση, αλλά θα ήταν απαραίτητη η απόκτηση ουσιαστικών γνώσεων κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

Το δεύτερο πλεονέκτημα της επιλογής μετά από διαγωνισμό είναι ότι εξασφαλίζει μεγαλύτερη ισότητα ευκαιριών για επαγγελματική αποκατάσταση ανάμεσα σε όλους τους πτυχιούχους που θα επιθυμούσαν να διεκδικήσουν μια θέση καθηγητή στην εκπαίδευση. Δεν αποκλείεται κανένας ούτε γιατί έτυχε να γεννηθεί μερικά χρόνια αργότερα από κάποιους άλλους, ούτε γιατί έτυχε ή επέλεξε να μη δημιουργήσει οικογένεια σε νεαρή ηλικία, ούτε γιατί συνέβη, για λόγους πέρα από τη θέλησή του, να μην πάρει υψηλό βαθμό πτυχίου. Ταυτόχρονα, η καθιέρωση διαγωνισμών θα έδινε τη δυνατότητα στους υποψηφίους να προσπαθήσουν όχι μια αλλά περισσότερες φορές εάν χρειαζόταν. Η ισότητα ευκαιριών είναι ένα στοιχείο που αφορά ιδιαίτερα αυτούς που σήμερα σπουδάζουν στις λεγόμενες καθηγητικές σχολές, διότι με το ισχύον σύστημα στην συντριπτική τους πλειοψηφία δεν έχουν καμμία ελπίδα για διορισμό στην εκπαίδευση.

Ένα τρίτο πλεονέκτημα της επιλογής μετά από διαγωνισμό είναι ότι θα συμβάλει στην ενίσχυση του κύρους του κλάδου των εκπαιδευτικών. Το κύρος

ενός επαγγελματικού κλάδου είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων, ανάμεσα στους οποίους συμπεριλαμβάνεται η διαδικασία και ευκολία εισόδου στον κλάδο. Θα ενισχύει το κύρος των εκπαιδευτικών μιας και δε θα είναι εύκολο για τον οποιοδήποτε να εισέλθει στον κλάδο. Επίσης μια τέτοια διαδικασία θα απέτρεπε πολλούς που δεν προσεκύνονται από το έργο του εκπαιδευτικού από το να αναζητήσουν επαγγελματική αποκατάσταση στην εκπαίδευση. Μ' αυτό τον τρόπο ο κλάδος των εκπαιδευτικών θα προφυλασσόταν από άτομα που τυχαία και λόγω του ισχύοντος συστήματος καταλήγουν στην εκπαίδευση.

Όσον αφορά στις επιφυλάξεις έναντι της καθιέρωσης διαγωνισμών για την επιλογή καθηγητών, ως πρώτη θα μπορούσε να αναφερθεί η γενικότερη επιφύλαξη που εκφράζεται πολλές φορές από τους κοινωνιολόγους της εκπαίδευσης¹¹ για τις εξετάσεις και τους διαγωνισμούς και το ρόλο τους στη διαδικασία κοινωνικής επιλογής. Θα μπορούσε όμως να αντιταχθεί ότι, παρά τις σχετικές μελέτες και αναλύσεις, μέχρι σήμερα δεν έχει προταθεί ένα εναλλακτικό σύστημα που θα μπορούσε να υποκαταστήσει τα παραδοσιακά συστήματα εξετάσεων και διαγωνισμών, η κατάργηση των οποίων θα αποτελούσε ουτοπία. Άλλωστε, διαδικασίες επιλογής μετά από διαγωνισμό εφαρμόζονται σε όλες τις χώρες, ανεξάρτητα από κοινωνικό σύστημα.

Μια δεύτερη επιφύλαξη θα μπορούσε να εκφραστεί από πολλούς πτυχιούχους με την έννοια ότι η καθιέρωση διαγωνισμών θα σήμαινε υποβάθμιση των πτυχίων. Η άποψη αυτή όμως δε φαίνεται πειστική. Δεν μπορεί κανένας να αμφισβητήσει ότι ανάμεσα στους πτυχιούχους των πανεπιστημίων υπάρχουν ποιοτικές διαφοροποιήσεις. Ταυτόχρονα είναι αδιαμφισβήτητο ότι η πολιτεία έχει όχι μόνο το δικαίωμα αλλά και την υποχρέωση να αναζητήσει και να προσλάβει τους πλέον κατάλληλους για να στελεχώσουν την εκπαίδευση, έτσι ώστε να επιτύχει το βέλτιστο δυνατό επίπεδο υπηρεσιών. Η ίδια αρχή ισχύει και κατά τη διαδικασία επιλογής των αποφοίτων Λυκείων που θα συνεχίσουν τις σπουδές τους στα πανεπιστήμια, ενώ παράλληλα οι διαγωνισμοί ως διαδικασία επιλογής ισχύουν για την είσοδο στο Δικαστικό Σώμα, στο Διπλωματικό Σώμα, στο Σώμα Ορκωτών Λογιστών, για διορισμό συμβολαιογράφων και δικηγόρων και αποτελούσαν τη γενικότερη εφαρμοζόμενη πρακτική για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα πριν από το 1983.

Μια τρίτη επιφύλαξη θα μπορούσε να εκφραστεί σε σχέση με το αδιάβλητο των διαγωνισμών που προτείνονται.

Είναι γεγονός ότι πολλές φορές στο παρελθόν εικονικοί διαγωνισμοί χρησιμοποιήθηκαν για να νομιμοποιήσουν παράνομες προσλήψεις. Οι καταχρήσεις αυτές όμως δεν επιτρέπεται να οδηγούν σε αιτήματα για κατάργηση κάθε διαδικασίας αξιοκρατικής επιλογής και εισαγωγής ή διατήρησης ισοπεδωτικών διαδικασιών. Είναι αποδεδειγμένο ότι εάν υπάρχει η βούληση και η επαγρυπνηση από όλες τις πλευρές είναι δυνατή και στην ελληνική πραγματικότητα η καθιέρωση και αδιάβλητη λειτουργία θεσμών και διαδικασιών επιλογής. Στο

πλαίσιο αυτό θα μπορούσε κάποιος να αναφέρει ως παραδείγματα τις εισιτήριες εξετάσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και το σύστημα μεταθέσεων των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Επιφυλάξεις είναι δυνατό να υπάρχουν ως προς τη φιλοσοφία και την οργάνωση των διαδικασιών αυτών ακόμα και ως προς την επιμέλεια αυτών που εμπλέκονται στην ενεργοποίησή τους (διορθωτές γραπτών, υπάλληλων που υπολογίζουν τις μονάδες μετάθεσης κλπ.), κανένας όμως δεν μπορεί να αμφισβητήσει το αδιάβλητο των διαδικασιών αυτών. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι το αδιάβλητο στην επιλογή με διαγωνισμό είναι πολύ πιο εύκολο να επιτευχθεί σε σύγκριση με την επιλογή μετά από συνέντευξη.

Μια τελευταία επιφύλαξη που θα μπορούσε να εκφραστεί είναι τό ότι η επιτυχία σ' ένα διαγωνισμό δε σημαίνει και καταλληλότητα για το έργο του εκπαιδευτικού. Η παρατήρηση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική και δεν είναι δυνατό να παρκαμφθεί σε μια συζήτηση που φιλοδοξεί να συμβάλει στην ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης. Εν τούτοις, θα πρέπει να τονιστεί ότι και το σύστημα που ισχύει σήμερα, καθώς επίσης τα συστήματα που θα μπορούσε να προταθούν ως εναλλακτικές λύσεις, εκτός από τη συνέντευξη σε κάποιο βαθμό, δε δίνουν απάντηση στο σημείο αυτό. Εδώ πράγματι υπάρχει ένα κενό το οποίο αφορά την παιδαγωγική κατάρτιση και την αξιολόγηση στη διδακτική πράξη των υποψηφίων εκπαιδευτικών, με εξαίρεση τους καθηγητές που διορίζονται στην Τεχνική-Επαγγελματική Εκπαίδευση. Η παιδαγωγική κατάρτιση και εξάσκηση που υποτίθεται ότι είναι ενσωματωμένη στο πρόγραμμα σπουδών των λεγομένων καθηγητικών σχολών είναι από επουσιώδης μέχρι ανύπαρκτη. Με βάση τα δεδομένα αυτά στην ολοκληρωμένη της μορφή η πρόταση που γίνεται μέσα από το παρόν άρθρο είναι ότι μετά την αρχική επιλογή με διαγωνισμό των υποψηφίων καθηγητών θα πρέπει να ακολουθεί ένα πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης και πρακτικής εξάσκησης μονοετούς τουλάχιστο διάρκειας¹², στο τέλος του οποίου θα γίνεται αξιολόγηση και αποκλεισμός των ακατάλληλων για το έργο του εκπαιδευτικού υποψηφίου. Τέλος, οι προκρινόμενοι θα πρέπει να αξιολογούνται και πάλι μετά από μια περίοδο πραγματικής δοκιμαστικής εργασίας στο σχολείο και πριν από τη μονιμοποίησή τους. Με την ολοκληρωμένη αυτή πρόταση ικανοποιείται το αίτημα για συνεκτίμηση της προσωπικότητας των υποψηφίων που αναφέρθηκε στη συζήτηση για τη συνέντευξη.

Ο προτεινόμενος συνδυασμός επιλογής με διαγωνισμό των υποψηφίων για διορισμό στην εκπαίδευση μετά την ολοκλήρωση των βασικών τους σπουδών και στη συνέχεια παρακολούθησης ενός προγράμματος παιδαγωγικής κατάρτισης και εξάσκησης έχει σαφή πλεονεκτήματα έναντι της πρότασης¹³ για ενσωμάτωση της παιδαγωγικής κατάρτισης και εξάσκησης σε ένα ενιαίο, επιμηκυτό ίσως, πρόγραμμα βασικών σπουδών. Ειδικότερα, εξασφαλίζει την ομοιόμορφη επιλογή και προετοιμασία των εκπαιδευτικών όλων των κλάδων. Κοινό

πρόγραμμα βασικών σπουδών και παιδαγωγικής κατάρτισης είναι πολύ δύσκολο να οργανωθεί για κλάδους στους οποίους ελάχιστοι διορισμοί γίνονται κάθε χρόνο (γιατροί, γεωπόνοι, νομικοί κλπ.). Δεύτερο, διευκολύνει τον προγραμματισμό των αναγκών σε εκπαιδευτικό προσωπικό, αφού ο χρόνος που παρεμβάλλεται από τη στιγμή που λαμβάνεται η απόφαση για τον αριθμό των εκπαιδευτικών που θα πρέπει να προετοιμαστούν μέχρι το διορισμό τους στην εκπαίδευση θα είναι δύο έως τρία χρόνια, ενώ στην περίπτωση του κοινού προγράμματος η αντίστοιχη περίοδος θα είναι επτά με οκτώ χρόνια. Αυτό δίνει μεγαλύτερη ευελιξία στην πολιτεία να προσαρμόζει τον αριθμό των εκπαιδευτικών που θα πρέπει να προετοιμαστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες ζήτησης. Τρίτο, με το προτεινόμενο σύστημα θα διευκολυνθεί η συγκέντρωση σε παιδαγωγικές σχολές του πανεπιστημιακού ανθρώπινου δυναμικού που ασχολείται με τις επιστήμες της αγωγής με όλες τις ευεργετικές συνέπειες που έχει η συγκέντρωση αυτή στην προώθηση και καλλιέργεια των επιστημών της αγωγής. Αντίθετα, η διαμόρφωση πολλών κοινών προγραμμάτων μέσα στα πλαίσια πολλών διαφορετικών πανεπιστημιακών σχολών θα συνέτεινε στην κατάρτιση και διασπορά του πανεπιστημιακού δυναμικού του ασχολουμένου με θέματα εκπαίδευσης και θα προκαλούσε την εμφάνιση προβλημάτων συντονισμού ανάμεσα στα προγράμματα. Ομοίως, με τη δημιουργία παιδαγωγικών σχολών θα διευκολυνόταν η συνεργασία των παιδαγωγικών σχολών με τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η οργάνωση της πρακτικής άσκησης των υποψηφίων καθηγητών στα σχολεία και η αξιοποίηση της διδακτικής εμπειρίας εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέσα στα πλαίσια των προγραμμάτων παιδαγωγικής κατάρτισης και εξάσκησης. Τέταρτο, η επιλογή των υποψηφίων εκπαιδευτικών μετά την ολοκλήρωση του κύκλου των βασικών σπουδών τους θα έδινε τη δυνατότητα για ωριμότερες αποφάσεις από την πλευρά των ενδιαφερομένων καθώς επίσης την ευκαιρία σ' αυτούς που σε κάποια μεταγενέστερη φάση θα εκδήλωναν ενδιαφέρον για την εκπαίδευση να διεκδικήσουν μια θέση σ' αυτή. Με αυτόν τον τρόπο θα περιορίζονταν το ποσοστό διαρροής προς άλλες επαγγελματικές κατευθύνσεις ανάμεσα σ' αυτούς που θα έχουν προετοιμαστεί για την Εκπαίδευση, και παράλληλα θα ελάττωνε τη σπατάλη πόρων για παιδαγωγική κατάρτιση ατόμων που ποτέ δε θα υπηρετήσουν την εκπαίδευση.

Μέσα στα περιορισμένα πλαίσια του άρθρου αυτού δεν είναι δυνατή η λεπτομερής εξειδίκευση της πρότασης που έγινε, κάτι τέτοιο θα πρέπει να γίνει μετά από εμπειριστατωμένη μελέτη από αντιπροσωπευτικές ομάδες εργασίας. Στην προσπάθεια αυτή ιδιαίτερα χρήσιμη θα μπορούσε να αποδειχθεί η εμπειρία άλλων χωρών όπου ισχύουν ανάλογα συστήματα επιλογής και ιδιαίτερα της Γαλλίας. Παρ' όλα αυτά, θα γίνουν μερικές προτάσεις και συγκεκριμένα:

(1) Το ανώτατο όριο ηλικίας για διορισμό στην εκπαίδευση θα πρέπει να είναι το τριακόστο πέμπτο. Οι ελλείψεις σε εκπαιδευτικό προσωπικό που επέβαλαν την αύξηση του ορίου ηλικία ανήκουν οριστικά στο παρελθόν.

(2) Παρά τις επιφυλάξεις που έχουν εκφραστεί και τις τεχνικές δυσκολίες που εμφανίζονται στην εφαρμογή, ο βαθμός πτυχίου θα πρέπει να υπολογίζεται για τη διαμόρφωση της τελικής βαθμολογίας των υποψηφίων.

(3) Η εξεταστέα ύλη για τους διαγωνισμούς θα πρέπει να βρίσκεται σε αντιστοιχία όχι μόνο με τα μαθήματα που οι υποψήφιοι έχουν διδαχτεί κατά τη διάρκεια των βασικών τους σπουδών, αλλά και σε αντιστοιχία με τα μαθήματα που θα κληθούν να διδάξουν στην εκπαίδευση. Και τούτο διότι σε ορισμένους κλάδους, όπως των Φιλολόγων και των Φυσικών, διορίζονται απόφοιτοι διαφόρων πανεπιστημιακών τμημάτων που τελικά καλούνται να διδάξουν όλα τα αντιστοιχούντα στον κλάδο τους μαθήματα.

(4) Θα πρέπει να υπάρξουν μεταβατικές ρυθμίσεις για κάποια ευνοϊκότερη μεταχείριση αυτών που ήδη βρίσκονται στην επετηρίδα διοριστέων. Η ευνοϊκή αυτή μεταχείριση θα πρέπει να είναι ανάλογη με τα χρόνια αδιοριστίας και οι μεταβατικές διατάξεις δε θα πρέπει να ισχύσουν για περισσότερο από μια πενταετία.

Κλείνοντας το άρθρο αυτό θα πρέπει να τονίσω ότι, για την υλοποίηση της προτάσεως που έγινε είναι απαραίτητες δύο προϋποθέσεις. Πρώτον, η αλλαγή της νοοτροπίας που κυριαρχεί σήμερα στην ελληνική κοινωνία και η οποία τείνει να απολυτοποιεί την αρχή της «ήσσονος προσπάθειας» και να αποκρούει ως έκφραση ελιτισμού κάθε αίτημα για ποιότητα και απαιτητικές αξιολογικές διαδικασίες. Στο σημείο αυτό, μεγάλη είναι η ευθύνη και σημαντική μπορεί να αποδειχθεί η συμβολή των πολιτικών κομμάτων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών και των φοιτητών. Δεύτερον, η διάθεση πόρων όχι μόνο για τη δημιουργία της υποδομής που είναι απαραίτητη για την υλοποίηση της πρότασης αλλά και για την προσέλκυση ικανών υποψηφίων που θα πάρουν μέρος στη διαδικασία επιλογής. Η στροφή πτυχιούχων προς την εκπαίδευση ως χώρο επαγγελματικής σταδιοδρομίας δεν πρέπει να είναι το αποτέλεσμα αρνητικής επιλογής με την έννοια ότι είναι η αναγκαστική λύση λόγω ελλείψεως καλύτερων, αλλά πρέπει να είναι έκφραση θετικής επιλογής με την έννοια ότι προτιμάται έναντι άλλων επαγγελματικών κατευθύνσεων. Αυτό όμως δεν είναι δυνατό να γίνει χωρίς ισχυρά κίνητρα οικονομικής μορφής και ουσιαστικές προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης των ικανοτέρων.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Σημίτη, Κ. (1989) «Μικροκαπιταλισμό — Κρατισμό παράγουν τα σχολεία μας: Σκέψεις και προβληματισμοί για την εκπαίδευση στην Ελλάδα», εφημ. ΒΗΜΑ 10 Δεκεμβρίου 1989.
2. Ν. 1566/85, άρθρ. 15, Κεφ. Β.
3. Π.Δ. 179/1989.
4. Πληροφορίες από το τμήμα Διορισμών Δ.Ε. του ΥΠΕΠΘ.
5. Williams, P. (1979). *Planning Teacher Demand and Supply* Paris: UNESCO /I.I.E.P.

Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

6. Ν. 1566/88, άρθ. 5, παρ. 10 και άρθ. 8, παρ. 8.
7. Ν. 1566/85, άρθ. 14, παρ. 13.
8. Ν. 1320/1983.
9. Υπουρ. Αποφάσεις Ε₃/955/23-7-82/ΥΠΕΠΘ και Ε₅/4521/25-7-88/ΥΠΕΠΘ.
10. Elvin, L. (Ed.) (1979). *The Educational Systems in the European Community: A Guide*. London: N.F.E.R. - Nelson.
11. Φραγκουδάκη, Α. (1985). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης: Θεωρίες για την Κοινωνική Ανισότητα στο Σχολείο*. Αθήνα: Παπαζήση.
12. Ο Ν. 1566/85 (αρθρ. 28, παρ. 2 εδαφ. α') προβλέπει εισαγωγική επιμόρφωση για τους εκπαιδευτικούς.
13. ΟΛΜΕ (1988) *Βασική Κατάρτιση - Επιμόρφωση - Μετεκπαίδευση Καθηγητών (Ε' Εκπαιδευτικό Συνέδριο)* Αθήνα: ΟΛΜΕ.