



ΕΥΓΕΝΙΑ ΠΕΤΡΙΔΟΥ**Καθηγήτρια Μάνατζμεντ, Α.Π.Θ.****Συντονίστρια, ΣΕΠ, ΕΑΠ, ΕΚΠ62***E-mail: evpet@econ.auth.gr***Το θέμα της 2^{ης} εργασίας***

Τα εκπαιδευτικά συστήματα συχνά εισάγουν αλλαγές για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος, με τρόπο που η αλλαγή αποτελεί τη νέα σταθερά, όπως ακριβώς και για την κοινωνία. Γι' αυτό προτείνεται η αλλαγή στη σχολική μονάδα να αποτελεί *modus Vivendi* (Fullan, 2007). Όμως η αλλαγή είναι μία διαδικασία με οργανωτικές και διαχειριστικές παραμέτρους, η οποία πρέπει να υλοποιηθεί από ανθρώπους. Οι άνθρωποι είναι η κινητήρια δύναμη της αλλαγής και η επιτυχία της εξαρτάται από αυτό που οι άνθρωποι σκέφτονται, στοχεύουν και πράττουν (Evans, 2001).

Α. Ποιος, κατά τη γνώμη σας, ο ρόλος της διεύθυνσης σχολείου στη διαχείριση της αλλαγής;

Β. Πώς μπορεί να ενεργοποιήσει τους εκπαιδευτικούς της σχολικής του μονάδας στην κατεύθυνση εισαγωγής αλλαγών, με στόχο τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της σχολικής αποτελεσματικότητας;

Γ. Πως οι διάφοροι φορείς, όργανα, ομάδες πίεσης, επηρεάζουν το περιεχόμενο και τη διαδικασία των εκπαιδευτικών αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα;

Τα αντίστοιχα κεφάλαια στο διδακτικό υλικό του ΕΑΠ και όποια άλλη βιβλιογραφική πηγή νομίζετε ότι σας είναι χρήσιμη θα σας βοηθήσουν να προετοιμάσετε την εργασία σας, έκτασης μέχρι 2500 λέξεις, την οποία θα πρέπει να αποστείλετε μέχρι την 16/01/2012 στο μέλος ΣΕΠ που είναι υπεύθυνος/η του τμήματός σας.

Καλή δουλειά,

Ευγενία Πετρίδου

*Το θέμα επιμελήθηκε η επ. καθηγήτρια κα Π. Χατζηπαναγιώτου, ΣΕΠ ΕΑΠ.

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (ΕΚΠ62)

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Εύη Ζαμπέτα

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών

ΣΕΠ ΕΑΠ

Email: ezambeta@ecd.uoa.gr

ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΗΡΑΚΛΗΣ ΠΑΛΙΑΣ (2011)

Α.Μ. 76500

Κωδικός Τμήματος: 2011 ΕΚΠ62 ΑΘΗ3 12/1/2012

Ταχ. Διεύθυνση: Νεωσοίκων 56 ΤΚ18537 Πειραιάς

E-mail: irpalias@sch.grURL: <http://blogs.sch.gr/irpalias/>

<u>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</u>	σελ. 1
<u>ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u>	σελ. 2
<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	σελ. 2
<u>Α) Ο ρόλος της διεύθυνσης του σχολείου στη διαχείριση της αλλαγής</u>	σελ. 3
<u>Β) Πώς ο διευθυντής μπορεί να ενεργοποιήσει τους εκπαιδευτικούς της σχολικής του μονάδας στην κατεύθυνση εισαγωγής αλλαγών, με στόχο τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της σχολικής αποτελεσματικότητας;</u>	σελ. 4
<u>Γ) Πως οι διάφοροι φορείς, όργανα, ομάδες πίεσης, επηρεάζουν το περιεχόμενο και τη διαδικασία των εκπαιδευτικών αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα;</u>	σελ. 7
<u>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ</u>	σελ. 12
<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>	σελ.12
<u>ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗΣ – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ Γ.Ε</u>	σελ.14

ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Ο ρόλος του Διευθυντή στη διαχείριση της εκπαιδευτικής αλλαγής και της ενεργοποίησης των εκπαιδευτικών της σχολικής του μονάδας για την εφαρμογή της, καθώς και ο τρόπος που οι φορείς, τα όργανα και οι ομάδες πίεσης επηρεάζουν το περιεχόμενο και τη διαδικασία των αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα».

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την εργασία αυτή, στα πλαίσια της Θεματικής Ενότητας «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του ΕΑΠ, θα επιχειρήσουμε να προσεγγίσουμε την έννοια της εκπαιδευτικής αλλαγής, ως μέσον για τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού συστήματος, στις απαιτήσεις μιας κοινωνίας που συνεχώς αλλάζει.

Επίσης θα δούμε πώς ο διευθυντής της εκπαιδευτικής μονάδας συντελεί στην διαχείριση και υλοποίηση μιας θεσμοθετημένης αλλαγής, με δεδομένο ότι απευθύνεται σε ανθρώπους οι οποίοι είναι και η κινητήρια δύναμη της αλλαγής.

Ακόμη θα εξετάσουμε τον τρόπο που ο ίδιος προτείνει και εισάγει την εκπαιδευτική αλλαγή, ενεργοποιώντας για το σκοπό αυτό τους εκπαιδευτικούς της σχολικής του μονάδας, με στόχο τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και αποτελεσματικότητας.

Τέλος, επειδή στον παράγοντα 'άνθρωπο' συμπεριλαμβάνονται οι διάφοροι φορείς και τα συλλογικά όργανα, που έχουν σχέση με το σχολείο, αναζητούμε τον τρόπο που επηρεάζουν την εφαρμογή και τα αποτελέσματα των εκπαιδευτικών αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

A) Ο ρόλος της διεύθυνσης του σχολείου στη διαχείριση της αλλαγής

Όλα γύρω μας αλλάζουν με πολύ γρήγορους ρυθμούς και η αλλαγή αποτελεί τη νέα σταθερά, τη νέα γνώση και αλήθεια. Το σχολείο, ο θεσμικός ρόλος του οποίου είναι να εκπαιδεύει μαθητές δίνοντάς τους παράλληλα τις γνώσεις και τα εφόδια έτσι ώστε ως αυριανοί υπεύθυνοι πολίτες να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να πρωταγωνιστούν στις κοινωνίες που θα ζουν, οφείλει να προσαρμόζεται στις αλλαγές. Το μέσον για όλα αυτά είναι «η σχολική γνώση η οποία μπορεί ταυτόχρονα να χειραγωγεί αλλά και να απελευθερώνει τα κοινωνικά υποκείμενα». (Ζαμπέτα Ε. 2004, σελ. 572)

Εκπαιδευτική αλλαγή χαρακτηρίζουμε κάθε εκπαιδευτικό μετασχηματισμό που άλλοτε είναι θεσμοθετημένος, με ρυθμίσεις που αναφέρονται σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς μικρότερης εμβέλειας, όπως υπουργικές αποφάσεις και προεδρικά διατάγματα και άλλοτε πάλι επέρχεται απλά χωρίς απαραίτητα να έχει θεσμοθετηθεί. (Διακοπούλου Α. 2008)

Ο διευθυντής έχει αναμφίβολα το θεσμικό ρόλο να κινητοποιήσει το ανθρώπινο δυναμικό και να εφαρμόσει την αλλαγή μέσα στο σχολείο. Είναι αυτός που συντονίζει και διοικεί το ανθρώπινο δυναμικό, έτσι ώστε η εκπαιδευτική του μονάδα αξιοποιώντας όλα τα υπάρχοντα μέσα, να παρέχει εκπαίδευση στους μαθητές με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο και να επιτυγχάνει τα καλύτερα αποτελέσματα, (Κουτούζης Μ. 2008)

Επομένως ο διευθυντής, αφού πρώτα ο ίδιος έχει στόχο και οραματίζεται ένα ανοιχτό στις αλλαγές σχολείο, στη συνέχεια κινητοποιεί τους εκπαιδευτικούς με κατάλληλα κίνητρα έτσι ώστε να επαναπροσδιορίζουν το ρόλο τους, σε ένα σχολείο που θα στοχεύει στο αύριο λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές αλλαγές. Ένα σχολείο ανοιχτό στην κοινωνία από την οποία θα επηρεάζεται, αλλά και θα επηρεάζει. Θα προσαρμόζεται στις νέες απαιτήσεις και θα είναι ανοιχτό σε εκπαιδευτικές αλλαγές.

Ας μην παραβλέπουμε το γεγονός ότι το σχολείο είναι ένας συγκροτημένος συντηρητικός θεσμός και για το λόγο αυτό όλες οι αλλαγές συναντούν αντίδραση από τα άτομα και τους φορείς τους εμπλέκονται σε αυτές. Γι αυτό ο διευθυντής πρέπει να πετύχει την αποδοχή της αλλαγής από τους εμπλεκόμενους στο σχολείο,

έτσι ώστε με εμπιστοσύνη και ενθουσιασμό να συνεργαστούν ενεργά μαζί του για την υλοποίησή της. Ούτως ή άλλως αυτός έχει, ως στέλεχος της διοίκησης, την ευθύνη για την εφαρμογή της αλλαγής στη σχολική του μονάδα.

Πρέπει λοιπόν ο διευθυντής να τους πείσει για τα οφέλη από την εφαρμογή των αλλαγών και για το θετικό αντίκτυπο από τα αποτελέσματα στη σχολική τους μονάδα.

Εξάλλου «ο επιτυχημένος διευθυντής, ως αποτελεσματικός ηγέτης & μάνατζερ επιτυγχάνει το στόχο του, ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποίηση για την εξέλιξη αυτή (Κουτούζης Μ. 1999, σελ. 162)

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι ο ρόλος του διευθυντή στη διαχείριση της θεσμοθετημένης αλλαγής είναι καθοριστικός, αφού από αυτόν εξαρτάται αν μια θεσμοθετημένη αλλαγή, που επιβάλλεται, θα εφαρμοστεί στην εκπαιδευτική μονάδα απλά και τυπικά, ή αν η υλοποίησή της θα γίνει με ενθουσιασμό, συναίνεση και ενεργή συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία, επιτυγχάνοντας έτσι τα καλύτερα αποτελέσματα.

B) Πώς ο διευθυντής μπορεί να ενεργοποιήσει τους εκπαιδευτικούς της σχολικής του μονάδας στην κατεύθυνση εισαγωγής αλλαγών, με στόχο τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και της σχολικής αποτελεσματικότητας.

Η κοινωνία και το περιβάλλον, όπως αναφέραμε και στο πρώτο θέμα της εργασίας, διαρκώς μεταβάλλονται. Η αλλαγές, σε όλα όσα συμβαίνουν γύρω μας, είναι δεδομένες και συνεχείς. Για το λόγο αυτό το σχολείο, πέρα από τις θεσμικές αλλαγές που σχεδιάζονται και κατευθύνονται από την κεντρική εξουσία, πρέπει να είναι και φορέας εκπαιδευτικής αλλαγής, επηρεάζοντας το μικροεπίπεδο της ίδιας της σχολικής μονάδας και όλους τους φορείς που εμπλέκονται σε αυτή.

Θεωρούμε ότι και στην κατεύθυνση αυτή ο διευθυντής της εκπαιδευτικής μονάδας έχει καθοριστικό ρόλο να ενεργοποιήσει και να κινητοποιήσει τους εκπαιδευτικούς του σχολείου του έτσι ώστε να δεχθούν την εφαρμογή αλλαγών εκ των έσω και να λειτουργήσουν και οι ίδιοι ως φορείς της εκπαιδευτικής αλλαγής.

Μέσα από την αξιοποίηση της στρατηγικής και επαγγελματικής αυτονομίας οι υφιστάμενοι εκπαιδευτικοί, της πρώτης γραμμής, έχουν περισσότερη δύναμη να

προωθήσουν ή να αρνηθούν την αλλαγή αφού «η σχολική τάξη αποτελεί την τελική δοκιμασία επιτυχίας ή αποτυχίας μιας εκπαιδευτικής αλλαγής και ο εκπαιδευτικός αποτελεί, με αυτή την έννοια, τον τελικό και απόλυτο άρχοντα για τη διαχείριση και την επιτυχημένη εφαρμογή της αλλαγής» (Διακοπούλου Α. 2008, σελ. 183)

Ως παράδειγμα αναφέρουμε την «Αυτοξιολόγηση της σχολικής μονάδας», (αρ.37100/Γ1/31-03-2010 έγγραφο ΥΠΔΜ&Θ. Με αυτή γίνεται προσπάθεια να θεσμοθετηθεί η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου ως εσωτερική διαδικασία. Αυτό λειτούργησε στην πράξη σαν παράδειγμα σύγκρουσης μεταξύ κέντρου και βάσης και «ερμηνεύει την εκπαιδευτική αλλαγή ως μέρος μιας ανταγωνιστικής διαδικασίας ανάμεσα σε ομάδες πίεσης των οποίων τα συμφέροντα βρίσκονται σε σύγκρουση» (Ginsburg et al 1990: 497-498, όπ. αν. Διακοπούλου Α. 2008, σελ. 175)

Προϋπόθεση για τη συμμετοχή ενός σχολείου στην Αυτοαξιολόγηση, σύμφωνα με την εγκύκλιο του Υπουργείου, ήταν η κατά πλειοψηφία σύμφωνη γνώμη του Συλλόγου διδασκόντων. Τα συνδικαλιστικά όργανα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πήραν αρνητική θέση ως προς την εφαρμογή της στα σχολεία: «Κανένα σχολείο να μην εφαρμόσει το πιλοτικό πρόγραμμα για την αυτοαξιολόγηση της σχολικής μονάδας» (Α΄ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΚΠ/ΚΩΝ Π.Ε. ΑΘΗΝΩΝ, Απρίλιος 2010)

Όσο θετική και αν ήταν η στάση και η εισήγηση του Διευθυντή της σχολικής μονάδας, έβρισκε αντίθετους τους εκπαιδευτικούς, με αποτέλεσμα σε ελάχιστα σχολεία ο Σύλλογος να αποφασίσει τη συμμετοχή του σχολείου. Τελικά το Υπουργείο Παιδείας, κέντρο εξουσίας και εφαρμογής της εκπαιδευτικής πολιτικής, όρισε το ίδιο (απόφαση Φ. 12 /1002 / 128259 / Γ1 08 - 11 – 2011) τις σχολικές μονάδες που συμμετέχουν στην Αυτοαξιολόγηση Εκπαιδευτικού Έργου. Ήταν ο μόνος τρόπος να επιβάλει την πράξη προκειμένου να γίνει το έργο και να δοθεί η χρηματοδότηση από την Ε.Ε, η οποία ως κέντρο διεθνούς επιρροής παρεμβαίνει στην εθνική εκπαιδευτική πολιτική της χώρας μας.

Σ' αυτή την περίπτωση, που υπάρχει έλεγχος από τα κέντρα εξουσίας, ο διευθυντής είναι διοικητής – διαχειριστής και ο εκπαιδευτικός λειτουργεί ως επαγγελματίας, με μικρότερη αυτονομία.

Ας δούμε τώρα μία άλλη περίπτωση που ο διευθυντής αλλάζει πραγματικά τη λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Γίνεται «πολιτισμικός διαχειριστής», προχωρά σε αλλαγές και καινοτομίες εκ των έσω και ο εκπαιδευτικός λειτουργεί μαζί του συνεργατικά.. Με τον τρόπο αυτό η εκπαιδευτική αλλαγή εστιάζεται στην οργανωτική κουλτούρα. (Hoyle 1994, όπ. αν. Διακοπούλου Α. 2008 σελ.197)

Για την ανάληψη και εκπόνηση ενός Ευρωπαϊκού Προγράμματος Comenius, ο διευθυντής πρώτα ενημερώνει το Σύλλογο διδασκόντων. Με δεδομένο ότι οι αλλαγές εκ των έσω προϋποθέτουν διάχυση της πληροφορίας, σε αντίθεση με τις θεσμοθετημένες αλλαγές που εκεί η πληροφορία φθάνει τμηματικά, με λεπτομερή ενημέρωση και παρώθηση προτείνει την ανάληψη του Προγράμματος από το σχολείο.

Ο διευθυντής από τη θεσμική του θέση παρεμβαίνει και ο εκπαιδευτικός εμπλέκεται ενεργά στη διαδικασία, μέσα από την τάξη, έτσι ώστε να γίνει πράξη η εκπαιδευτική αλλαγή, αφού «η αλλαγή στην εσωτερική οργάνωση της εκπαιδευτικής μονάδας αποτελεί τη μέγιστη καινοτομία» (Hoyle 1975:332, όπ. αν. Διακοπούλου Α. 2008, σελ 196)

Εδώ «ο θεσμικός και ο παιδαγωγικός ρόλος του διευθυντή του σχολείου που συμμετέχει σε ένα Πρόγραμμα Comenius είναι καθοριστικός τόσο για την ανάληψη όσο για την εκπόνηση και την ολοκλήρωσή του». (Παληάς Η. – Χατζηπαναγιώτου Χρ. 2011, σελ. 101)

Σε αυτή την περίπτωση οι εκπαιδευτικοί ανταμείβονται με ηθική ικανοποίηση, από την προβολή της εργασίας τους, τη βελτίωση της ποιότητας της σχολικής εκπαίδευσης καθώς και την προώθηση της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης.

Έτσι ο διευθυντής, με αξιοποίηση της εξουσίας της διοίκησης (μάναντζμεντ), με την εκπαιδευτική αλλαγή που προωθείται με το πρόγραμμα Comenius, γίνεται ένας αποτελεσματικός ηγέτης που μπορεί να αλλάξει ένα σχολείο με μέσο εκπαιδευτικό προσωπικό, ενώ δεν είναι βέβαιο ότι το ίδιο αποτέλεσμα μπορεί να συμβεί με ένα ενθουσιώδες προσωπικό χωρίς ενεργητική διοίκηση (Galton 1983, όπ. αν. Διακοπούλου Α. 2008, σελ 181)

Μία άλλη περίπτωση αλλαγής, εκ των έσω σε ένα σχολείο, μπορεί να είναι η απόφαση του διευθυντή να επιλέξει να διδάσκεται, σαν δεύτερη γλώσσα εκείνη που μιλάνε ως μητρική παιδιά μεταναστών και είναι η πλειοψηφία στο σχολείο. Παρόλο που αυτό δεν προβλέπεται από τα ΑΠΣ, ο διευθυντής τελικά παίρνει το ρίσκο και με τη σύμφωνη γνώμη του Συλλόγου διδασκόντων εφαρμόζει αυτή την αλλαγή. Είναι ένα παράδειγμα εξισορρόπησης όπου «η εκπαιδευτική αλλαγή συμβαίνει επειδή οι ανάγκες της σύγχρονης κοινωνίας δεν μπορούν να ικανοποιηθούν από την υπάρχουσα οργάνωση, το περιεχόμενο και τις διαδικασίες της εκπαίδευσης» (Διακοπούλου Α. 2008, σελ. 174). Το ζητούμενο εδώ είναι κατά πόσο το σύστημα είναι ανοικτό σε τέτοιες αποφάσεις και αν το σχολείο ως θεσμός είναι έτοιμο να δεχθεί και να στηρίζει τις μη θεσμοθετημένες αλλαγές.

Σύμφωνα με όσα αναφέραμε, ο διευθυντής μπορεί να ενεργοποιήσει τους εκπαιδευτικούς για την εισαγωγή αλλαγών στη σχολική του μονάδα, όταν αυτοί λειτουργούν αυτόνομα μέσα στην τάξη και αυτός είναι ο οργανωτικός διοικητής διευκολύνοντάς τους να κάνουν πράξη τις καινοτομίες και τις αλλαγές. Με τον τρόπο αυτό θεωρούμε ότι το μοντέλο της αυτόνομης εκπαιδευτικής μονάδας μπορεί να λειτουργήσει καλύτερα και να βελτιώσει την σχολική αποτελεσματικότητα.

Γ. Πώς οι διάφοροι φορείς, όργανα, ομάδες πίεσης, επηρεάζουν το περιεχόμενο και τη διαδικασία των εκπαιδευτικών αλλαγών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα;

Με δεδομένο ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα συχνά εισάγουν αλλαγές για να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του περιβάλλοντος, ας δούμε ποια συλλογικά όργανα, φορείς και ομάδες πίεσης εμπλέκονται και πώς επηρεάζουν το περιεχόμενο και τη διαδικασία της εκπαιδευτικής αλλαγής.

Κάθε θεσμοθετημένη αλλαγή και «εκπαιδευτική αναδόμηση», σχεδιάζεται και εκπορεύεται κεντρικά και προβάλλεται από την πολιτική ηγεσία, ως καινοτομία που προωθεί ένα νέο ευέλικτο εκπαιδευτικό σύστημα. Υποστηρίζεται ότι αυτό

ικανοποιεί τις ανάγκες της ελεύθερης αγοράς και ότι δίνει ίσες ευκαιρίες για πρόσβαση στη γνώση και στην κατάρτιση. Προσπαθεί να πείσει ότι το νέο σύστημα είναι προσαρμοσμένο στις απαιτήσεις και προκλήσεις της κοινωνίας, έτσι όπως αυτή αλλάζει και αναπτύσσεται, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα της παγκοσμιοποίησης.

Στην πραγματικότητα όμως οι αποφάσεις του Υπουργείου επηρεάζονται από ισχυρά ευρωπαϊκά και διεθνή κέντρα συμφερόντων, όπως Ε. Ε., Ο.Ο.Α.Σ.Α., ΔΝΤ κ.ά.. Τα κέντρα αυτά με χρηματοδοτήσεις, κοινοτικά πλαίσια στήριξης, προγράμματα και εκθέσεις, παρεμβαίνουν, στα κράτη με αποτέλεσμα να επηρεάζουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τις βασικές κατευθύνσεις της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Εξάλλου, η χρηματοδότηση της εκπαίδευσης, σε εθνικό επίπεδο, από τα κοινοτικά ταμεία στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την πορεία των εκπαιδευτικών αλλαγών και καινοτομιών στον ελληνικό εκπαιδευτικό χώρο με αποτέλεσμα αυτές να εξαρτώνται πλέον από το σχεδιασμό που γίνεται σε επίπεδο ευρωπαϊκό. (Μαυρογιώργος 2004)

Ο ΟΟΑΣΑ σήμερα παρεμβαίνει στα κράτη μέλη επηρεάζοντας σημαντικά την παγκόσμια οικονομία. Για την Ελλάδα, στις σχετικές εκθέσεις του, διατυπώνει προτάσεις για την ανάπτυξη οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και ζητά αλλαγές στην εθνική εκπαιδευτική πολιτική.

«Ο καιρός είναι κατάλληλος για αλλαγή στην Ελλάδα» αναφέρει. (έκθεση 1995, ιστοσελίδα ΥΠΕΠΘ) και θεωρεί ότι το εκπαιδευτικό σύστημα προετοιμάζει "τους πελάτες" για εργασία σε μία συντεχνιακή οικονομία (craft economy)

Παρεμβαίνει στη διαχείριση πόρων, θέτει βαθύτερα κοινωνικά και ηθικά ερωτήματα, ζητάει βελτίωση της ποιότητας, αλλαγή του τρόπου χάραξης της εκπαιδευτικής πολιτικής, αποκέντρωση και αξιολόγηση.

Στην καταληκτική παράγραφο της έκθεσης αναφέρει ότι η ριζική αλλαγή είναι απαραίτητη καθώς υπάρχουν προβλήματα στη δομή και τη διάρθρωσή της ελληνικής εκπαίδευσης και κλείνει η έκθεση με την επισήμανση ότι τα ερωτήματα που τέθηκαν στην έκθεση αναμένουν απάντηση.

Είναι προφανές ότι η Κυβέρνηση δεν αποφασίζει ποτέ ανεξάρτητη για την εκπαιδευτική πολιτική και τις μεταρρυθμίσεις. Μέσα από συμφέροντα που φαίνονται στο λόγο πχ του υπουργού, ενσωματώνονται οι πολιτικές των διεθνών οργανισμών και συμφερόντων που αναφέραμε.

Όταν στη συνέχεια αποφασιστεί μία εκπαιδευτική αλλαγή το ζητούμενο, προκειμένου αυτή να γίνει πράξη, είναι η νομιμοποίησή της. Να πείσει δηλαδή η εξουσία τους κοινωνικούς εταίρους, τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς ότι οι αποφάσεις αυτές είναι προς το κοινό συμφέρον.

Βεβαίως η διαδικασία για την εφαρμογή μιας εκπαιδευτικής αλλαγής είναι ιδιαίτερα σύνθετη και πολλές φορές προσκρούει σε αντιστάσεις αφού σε όλες τις προσπάθειες για μεταρρυθμίσεις και αλλαγές που έγιναν «ο ρόλος του κράτους, των συνδικάτων των εκπαιδευτικών, αλλά και της κοινωνίας των πολιτών στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών στόχων ήταν αρκετά ισχυρός» (Ζαμπέτα Εύη 2004, σελ. 573)

Τα Συνδικάτα είναι μια συγκροτημένη ομάδα συμφερόντων, ένας καθοριστικός παράγοντας παρέμβασης, αφού από τη συναίνεση ή την αντίσταση τους στην εκπαιδευτική αλλαγή καθορίζεται και το αποτέλεσμα της. Το ζητούμενο για την

κυβέρνηση είναι πώς θα έχει με το μέρος της τους συνδικαλιστές. Ο μόνος τρόπος για να προωθήσει τις αλλαγές που θέλει είναι να υπάρχει εργασιακή ειρήνη. Για να το πετύχει αυτό διαπραγματεύεται μαζί τους, παραχωρώντας τους αυτά που απαιτούν και αδιαφορώντας για το κοινό συμφέρον των πολιτών.

Είναι προφανές ότι για την κυβέρνηση το ζητούμενο για την επιτυχία της αλλαγής είναι τη νομιμοποίησή της από τη μια και η ικανοποίηση συμφερόντων από την άλλη.

Με τον τρόπο αυτό οι εκπαιδευτικοί, ως τελικοί αποδέκτες είναι εκείνοι που θα κάνουν πράξη την εκπαιδευτική αλλαγή, εφόσον υπάρχει ο μηχανισμός επιβολής, ιεραρχικά από την κορυφή προς τη βάση. Αυτό θα γίνει με την πειθώ, τη συναίνεση και την πειθαρχία. Ας μην παραβλέπουμε ότι το παιδί από την πρώτη μέρα που θα φοιτήσει στο σχολείο ακολουθεί ένα αυστηρά δομημένο και προγραμματισμένο μοντέλο εκπαίδευσης. Το ίδιο ακολουθεί και μετά, ως εκπαιδευτικός. Εφαρμόζει τις δομές και τις λειτουργίες του συστήματος ως δεδομένες και αυτονόητες. Έχει πεισθεί με ένα εσωτερικό ρολόι ελέγχου και αυτοπειθαρχίας ότι υπάρχει ένας μηχανισμός που ελέγχει τα πάντα.

Ένας άλλος τρόπος μετά τη νομιμοποίηση στη συνείδηση των εμπλεκομένων της αλλαγής είναι η ικανοποίηση συμφερόντων. Τα συμφέροντα είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας για να μην προβάλλουν αντίσταση στις αλλαγές οι θεσμοί αλλά αντίθετα να τις στηρίζουν.

Μεταξύ των άλλων συμφερόντων, το κεφάλαιο και οι επιχειρηματίες εμπλέκονται στη διαμόρφωση της εκπαιδευτικής πολιτικής και ενδιαφέρονται για τα αποτελέσματα της. Έτσι παρεμβαίνουν με χρηματοδοτήσεις προκειμένου να ελέγχουν, τα υλικά τις προμήθειες και κυρίως την αγορά εργασίας. Σοβαρή σχέση- επαφή εκπαίδευσης και ισχυρών συμφερόντων έχουμε ειδικά στην Γ'βάθμια (πτυχία, διάρκεια σπουδών, ειδίκευση, ιδιωτική – δημόσια εκπαίδευση).

Οι Γονείς προβάλλονται ως χώρος συμφερόντων στην εκπαίδευση από τους νεοφιλελεύθερους. Μιλάνε για καταναλωτές αγοράς, εκπαιδευτικές υπηρεσίες που καταναλώνουν και επιλέγουν. Ο ρόλος των γονέων ενισχύεται και σε χώρες χωρίς φιλελεύθερη πολιτική (Μαυρογιώργος Γ. 2008)

Τελικά οι εκπαιδευτικές αλλαγές, το περιεχόμενο και η διαδικασία τους, εκπορεύονται από διάφορα κέντρα συμφερόντων. Επηρεάζονται από όλες τις ομάδες που αναφέραμε, αλλά πίσω από όλα αυτά είναι ο εκπαιδευτικός και κατ' επέκταση 'τα μάτια' που τον παρακολουθούν, δηλαδή οι γονείς που μπορούν να ελέγχουν τη γνώση και να παρεμβαίνουν σε επίπεδο σχολικής μονάδας.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ

ΑΠΣ.....	Αναλυτικά Προγράμματα Σπουδών
άρθ.....	άρθρο
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΑΠ.....	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
Ο.Ο.Α.Σ.Α	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας κα Ανάπτυξης
όπ αν	Όπως αναφέρεται
Παρ	Παράγραφος
Σελ.	Σελίδα
Υ.Π.Δ.Μ&Θ	Υπουργείο Εθν. Παιδείας δια Βίου Μάθησης & Θρησκευμάτων
ΥΠΕΠΘ	Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αθανασούλα - Ρέππα, Α., Διακοπούλου Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Χαλκιώτης, Δ. (2008). *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, Τομ. Α΄ Η εκπαιδευτική μονάδα ως οργανισμός* στο Κουτούζης Μ., *Σύνοψη* (σελ. 45) Πάτρα, Ε. Α. Π.

Αθανασούλα - Ρέππα, Α., Διακοπούλου Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Χαλκιώτης, Δ. (2008). *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, Τομ. Α΄ Εκπαιδευτική αλλαγή, μεταρρύθμιση - καινοτομία*, στο Διακοπούλου Α., *Εννοιολογικές οριοθετήσεις: οι έννοιες της μεταρρύθμισης, της αλλαγής και της καινοτομίας* (σελ. 169 – 171) Πάτρα, Ε. Α. Π.

Αθανασούλα - Ρέππα, Α., Διακοπούλου Α., Κουτούζης, Μ., Μαυρογιώργος, Γ., Χαλκιώτης, Δ. (2008). *Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων, Τομ. Α΄ Εκπαιδευτική διοίκηση και πολιτική*, στο Μαυρογιώργος Γ., *Η εκπαιδευτική μονάδα ως φορέας διαμόρφωσης και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής* (σελ. 128,129) Πάτρα, Ε. Α. Π.

Ζαμπέτα Ε. (2004). «*Ελληνική Εκπαίδευση 1980 -2000, από το αίτημα του εκδημοκρατισμού στην προώθηση της επιχειρηματικότητας*», εισήγηση στο 9^ο επιστημονικό συνέδριο 'Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα' Πάντειο Πανεπιστήμιο 9-12 Απριλίου 2003 σελ. 572,573).

Κουτούζης Μ. . (1999). *Γενικές αρχές μάναντζμεντ, τουριστική νομοθεσία & οργάνωση εργοδοτικών και συλλογικών φορέων*, τόμος Α' Γενικές αρχές μάναντζμεντ Πάτρα, Ε.Α.Π.

Μαυρογιώργος Γ. (2004), Σχολείο: Διδασκαλία και Αξιολόγηση, (Βα τόμος), Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Τομέας Παιδαγωγικής, Γιάννενα

Παλιός Ηρ. – Χατζηπαναγιώτου Χρ., *Η συμβολή του Διευθυντή στην ανάληψη, εκπόνηση και ολοκλήρωση ενός Ευρωπαϊκού Προγράμματος*, στο Γουρναρόπουλος Γ, Ταγκάλου Αγγ, (επιμ.) (2011), *Εκπαιδευτική Ηγεσία, τόμος Β'.*. Αθήνα, έκδ. Ένωση Ελλήνων Φυσικών

Πηγές

Ιστοσελίδα Πανεπιστημίου Κρήτης, Έκθεση του ΟΟΣΑ για την Εκπαιδευτική Πολιτική στην Ελλάδα, κείμενο του 1995 που προέρχεται από τον Web Server του ΥΠΕΠΘ. Ανάκτηση 10/1/2012 από World Wide Web <http://www.edu.uoc.gr/~poreia/docs/oosa.htm>

Ιστοσελίδα Υ.Π.Ε.Π.Θ. Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα. Ανάκτηση 10/1/2012 από World Wide Web: http://archive.minedu.gov.gr/el_ec_page969.htm

Ιστοσελίδα Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΟΟΣΑ). Ανάκτηση 9/1/2012 από World Wide Web http://www.minagric.gr/greek/agro_pol/oecd.htm

Σημείωση: όλοι οι Νόμοι, οι Εγκύκλιοι και οι αποφάσεις, που αναφέρονται στην παρούσα εργασία, είναι διαθέσιμοι σε Ηλεκτρονική μορφή στο δικτυακό τόπο: <http://www.alfavita.gr/index.php> (3/1/2012)

Έντυπο Υποβολής – Αξιολόγησης ΓΕ

Ο φοιτητής συμπληρώνει την ενότητα «Υποβολή Εργασίας» και αποστέλλει το έντυπο σε δύο μη συρραμμένα αντίγραφα (ή ηλεκτρονικά) στον Καθηγητή-Σύμβουλο. Ο Καθηγητής-Σύμβουλος συμπληρώνει την ενότητα «Αξιολόγηση Εργασίας» και στα δύο αντίγραφα και επιστρέφει το ένα στο φοιτητή μαζί με τα σχόλια επί της ΓΕ, ενώ κρατά το άλλο για το αρχείο του μαζί με το γραπτό σημείωμα του Συντονιστή, εάν έχει δοθεί παράταση.

Σε περίπτωση ηλεκτρονικής υποβολής του παρόντος εντύπου, το όνομα του ηλεκτρονικού αρχείου θα πρέπει να γράφεται υποχρεωτικά με λατινικούς χαρακτήρες και να ακολουθεί την κωδικοποίηση του παραδείγματος: Π.χ., το όνομα του αρχείου για τη 2η ΓΕ του φοιτητή ΙΩΑΝΝΟΥ στη ΔΕΟ13 θα πρέπει να γραφεί: «*ioannou_ge2_deo13.doc*».

ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο φοιτητή	Ηρακλής Παλιός
-----------------------	----------------

Κωδικός ΣΘΕ	ΕΚΠ62	Όνοματεπώνυμο Καθηγητή - Σύμβουλου	Εύη Ζαμπέτα
Κωδικός Τμήματος	ΑΘΗ-3	Καταληκτική ημερομηνία παραλαβής σύμφωνα με το ακ. ημερολόγιο (ημέρα Τρίτη)	17/1/2012
Ακ. Έτος	2011-2012	Ημερομηνία αποστολής ΓΕ από το φοιτητή	12/11/2012
α/α ΓΕ	2 ^η	Επισυνάπτεται (σε περίπτωση που έχει ζητηθεί) η άδεια παράτασης από το Συντονιστή;	OXI

Υπεύθυνη Δήλωση Φοιτητή: Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη Θεματική Ενότητα..

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ημερομηνία παραλαβής ΓΕ από το φοιτητή	
Ημερομηνία αποστολής σχολίων στο φοιτητή	
Βαθμολογία (αριθμητικά, ολογράφως)	

**Υπογραφή
Φοιτητή**

Ηρακλής Παλιός

**Υπογραφή
Καθηγητή-Συμβούλου**

Εύη Ζαμπέτα