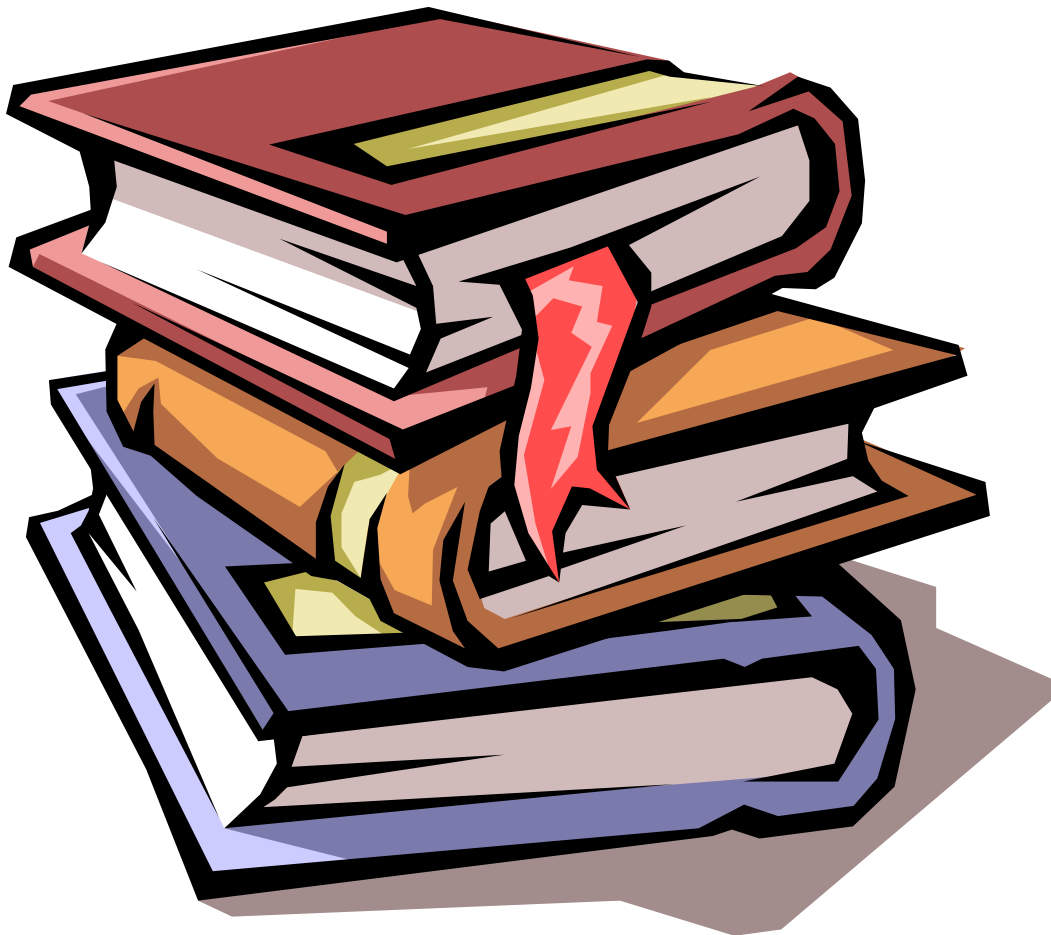


ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΣΤΟ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟ
ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ



Η εργασία υποβάλλεται για την μερική κάλυψη των απαιτήσεων με στόχο την απόκτηση του διπλώματος

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ

από
ΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ ΓΑΛΑΤΕΙΑ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ 2009

ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνεται υπεύθυνα πως η παρούσα εργασία σχετικά με την Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου είναι πρωτότυπη και εκπονήθηκε αποκλειστικά και μόνο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ. Επίσης δηλώνεται πως το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου δεν αντιστοιχεί σε κάποιο πραγματικό εκπαιδευτήριο.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ενός υποθετικού εκπαιδευτηρίου, του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου. Η εργασία ξεκινά από την εισαγωγή, στην οποία δίνονται τα γενικά χαρακτηριστικά του σχολείου, όπως τοποθεσία, έτος ίδρυσης κλπ. Στην συνέχεια γίνεται μια αναφορά στην αγορά της ιδιωτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα και έπειτα αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο είναι δομημένο το εκπαιδευτήριο καθώς και το όραμα και οι στόχοι του. Στο επόμενο κεφάλαιο εισάγεται η έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και παρουσιάζεται η λειτουργία της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στο συγκεκριμένο σχολείο. Ακολουθεί μια ανάλυση των μεθόδων προσέλκυσης και επιλογής του προσωπικού, της αξιολόγησης των εργαζομένων και των μεθόδων ανταμοιβής που χρησιμοποιούνται. Στον επίλογο αναφέρονται τα μελλοντικά σχέδια της επιχείρησης σε μια προσπάθεια δημιουργίας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΑΓΟΡΑ.....	3
2.1 ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ.....	3
2.2 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ.....	3
2.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ.....	8
2.4 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΟΜΗ-ΟΡΓΑΝΩΣΗ.....	15
3.1 ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ.....	15
3.2 ΔΗΜΟΤΙΚΟ.....	16
3.3 ΓΥΜΝΑΣΙΟ.....	18
3.4 ΛΥΚΕΙΟ.....	20
3.5 ΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΟΡΑΜΑ-ΣΤΟΧΟΙ.....	24
4.1 ΟΡΑΜΑ.....	24
4.2 ΣΤΟΧΟΙ.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....	26
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	26
5.2 Δ.Α.Π. ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟ ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ.....	29

5.2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	29
5.2.2 ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	30
5.3 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ.....	33
5.3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	33
5.3.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	35
5.3.3 ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	36
5.3.4 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ.....	37
5.3.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ.....	59
5.4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	62
5.4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	62
5.4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	64
5.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	73
5.5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	73
5.5.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ	74
5.6 ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	81
5.6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ.....	81
5.6.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	
ΑΜΟΙΒΕΣ.....	89
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μελέτη αυτή παρουσιάζει τον απαραίτητο μηχανισμό δημιουργίας ενός εκπαιδευτηρίου όσον αφορά στην διοίκηση και στην αξιολόγηση του εκπαιδευτικού δυναμικού και πως τελικά αυτό μπορεί να εξελιχθεί στο συγκριτικό πλεονέκτημα του εκπαιδευτηρίου. Το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου ιδρύθηκε το έτος 1990 στο Κρυονέρι Αττικής σε μία έκταση δέκα στρεμμάτων δίπλα στα Βασιλικά κτήματα. Στεγάζεται σε 4 διδακτήρια (νηπιαγωγείο, δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο) και ο αύλειος χώρος της είναι πέντε στρέμματα. Διαθέτει τριάντα έξι αίθουσες εκτός του νηπιαγωγείου, ένα αμφιθέατρο, δύο κλειστά γυμναστήρια, γήπεδα (μπάσκετ, ποδοσφαίρου, τένις και βόλει), δύο βιβλιοθήκες, δύο αίθουσες πληροφορικής, εργαστήρια (Φυσικής, Χημείας, Βιολογίας, πληροφορικής), κλειστό θερμαινόμενο κολυμβητήριο καθώς και αίθουσα εκδηλώσεων και ψυχαγωγίας.

Το 1990 τέσσερις εκπαιδευτικοί από αγάπη για τα παιδιά και με στόχο την όσο το δυνατόν καλύτερη ανάπτυξη των γνώσεων, αλλά και της προσωπικότητάς τους, αποφάσισαν να ιδρύσουν το σχολείο αυτό. Μετά από δεκαεννέα χρόνια οι επιτυχίες συνεχίζονται με 90% επιτυχία στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, αλλά και με πολλές επιτυχίες σε σχολικούς διαγωνισμούς για παιδιά όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης. Περίπου είκοσι χρόνια τώρα βασικό συστατικό της επιτυχίας είναι το διδακτικό προσωπικό, αλλά και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι πάντα άριστα καταρτισμένοι και έμπειροι. Για αυτό τον λόγο ιδιαίτερη έμφαση δίνεται πάντα στη σωστή επιλογή του εκπαιδευτικού προγράμματος και των διδασκόντων, αλλά και στις μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις.

Το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου σεβόμενο πάντα τις ολοένα αυξανόμενες εκπαιδευτικές ανάγκες της εποχής, έρχεται να καλύψει την έλλειψη ενός σωστά οργανωμένου ιδιωτικού εκπαιδευτηρίου. Μια παράδοση που ξεκίνησε με συνέπεια, υπευθυνότητα, υψηλά παιδαγωγικά στάνταρ και αγάπη για τα παιδιά, από το 1990, τόσα χρόνια, βήμα το βήμα, από την προσχολική ακόμη ηλικία, μέχρι και το λύκειο, το σχολείο αυτό διαμορφώνει άριστους μαθητές, με ορθές βάσεις και εφόδια. Συνεχίζεται λοιπόν η επιτυχημένη εκπαιδευτική πορεία, εξασφαλίζοντας τις καλύτερες δυνατές παροχές στο επίπεδο αυτό, μέσα από ιδιαίτερα μελετημένα εκπαιδευτικά προγράμματα και ισχυρό ανθρώπινο δυναμικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΑΓΟΡΑ

2.1 ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

Η αγορά της Ιδιωτικής Εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται από μονοπωλιακό ανταγωνισμό και χαμηλά περιθώρια κέρδους. Οι προοπτικές του κλάδου είναι θετικές και βρίσκεται σε στάση αναμονής για τις εξελίξεις σε θεσμικό επίπεδο. Πράγματι, η αγορά των ιδιωτικών οργανισμών προσφοράς υπηρεσιών εκπαίδευσης βρίσκεται συνεχώς στο φως της δημοσιότητας τα τελευταία δύο χρόνια εν μέσω καταλήψεων των δημοσίων τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και συνεχών κινητοποιήσεων σαν αντίδραση στην πρόθεση της κυβέρνησης για αναθεώρηση του άρθρου 16 του συντάγματος, κάτι που αν υλοποιηθεί θα ανοίξει τον δρόμο για την ίδρυση μη κρατικών πανεπιστημίων. Από την άλλη αν επικεντρωθούμε αποκλειστικά στην αγορά ιδιωτικών υπηρεσιών εκπαίδευσης, βλέπουμε ότι οι προοπτικές για τους παρόχους τέτοιων υπηρεσιών δεν ήταν ποτέ ευνοϊκότερες, καθώς οι επικρατούσες συνθήκες και η συνεχής αύξηση της ζήτησης για επιπλέον και πιο εξειδικευμένη κατάρτιση ευνοούν την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους.

2.2 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

Κάτω από την ομπρέλα της ιδιωτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα βρίσκεται ένα πλήθος υπό - κλάδων, όπου η ύπαρξη και μόνο ορισμένων αντανακλά τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς.

Πιο συγκεκριμένα μπορούμε να διακρίνουμε :

- τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- τα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης.

- τα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και πληροφορικής.
- τα εργαστήρια ελευθέρων σπουδών.
- τα ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης.
- τα φροντιστήρια προετοιμασίας για διαγωνισμούς του δημοσίου.

Ορισμένες από αυτές τις υποκατηγορίες, όπως τα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης και τα φροντιστήρια προετοιμασίας για τους διαγωνισμούς του δημοσίου, είναι αποτελέσματα της μικροδομής της ελληνικής κοινωνίας, αλλά και των ιδιαιτεροτήτων του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος. Ένα σημαντικό μέρος του οικογενειακού προϋπολογισμού για πολλές χιλιάδες οικογένειες, κατευθύνεται στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης καθώς και στα φροντιστήρια ξένων γλωσσών και πληροφορικής. Ιδίως για τους μαθητές που βρίσκονται στις τάξεις του λυκείου, οι δαπάνες για φροντιστηριακά μαθήματα πολλαπλασιάζονται εξαιτίας της προσπάθειας εισαγωγής στα ΑΕΙ και ΤΕΙ της χώρας. Γίνεται φανερό λοιπόν πως πρόκειται για μια αγορά με διόλου ευκαταφρόνητο μέγεθος, το οποίο μάλιστα εκτιμάται πως είναι πολύ μεγαλύτερο και ίσως πολλαπλάσιο από εκείνο που καταγράφεται επίσημα.

Ας ρίξουμε μια ματιά στα στατιστικά στοιχεία που αφορούν στην αγορά τριτοβάθμιας ιδιωτικής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με μελέτη της ICAP¹, ο αριθμός των φοιτητών στις ιδιωτικές τριτοβάθμιες σχολές υπολογίζεται σε 18.000 κατά το ακαδημαϊκό έτος 2004 - 2005. Από αυτό τον αριθμό, το 75% αφορά προπτυχιακούς φοιτητές και το 25% μεταπτυχιακούς φοιτητές. Ο αριθμός των ιδρυμάτων και οργανισμών που παρέχουν εκπαιδευτικές υπηρεσίες που εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία το 2004 - 2005 υπολογιζόταν σε 45. Τα περισσότερα εξ αυτών βρίσκονται στην Αθήνα, υπάρχουν όμως περιπτώσεις ανάλογων ιδρυμάτων με παραρτήματα που

¹ ICAP, (ΜΑΪΟΣ 2008), "Η Ιδιωτική Τριτοβάθμια Εκπαίδευση Ενώπιον Ευκαιριών και Απειλών"

βρίσκονται στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, όπως η Θεσσαλονίκη, η Πάτρα, το Ηράκλειο και η Λάρισα. Σε μεγάλους αστικούς πυρήνες που ταυτόχρονα αποτελούν και περιφερειακά κέντρα, όπου η ζήτηση για ιδιωτικές εκπαιδευτικές υπηρεσίες δικαιολογεί την εγκατάστασή τους εκεί. Οι συνολικές δαπάνες για την ιδιωτική τριτοβάθμια εκπαίδευση, σύμφωνα με Έρευνα των Οικογενειακών Προϋπολογισμών (ΕΟΠ), η οποία τελέστηκε από την Ε.Σ.Υ.Ε.² (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος), υπολογίζονται σε 174,3 εκατ. Ευρώ το 2004. Ηγετική θέση στην συγκεκριμένη υπόαγορά κατέχει το Deree College με μερίδιο αγοράς που αγγίζει το 28%, με το μερίδιο αγοράς να μετράται σε όρους μεριδίου στις συνολικές δαπάνες για δίδακτρα. Ιδιαίτερα υψηλά μερίδια αγοράς διαθέτουν και ο εκπαιδευτικός οργανισμός ΑΚΤΟ με μερίδιο της τάξης του 10,0% - 10,5% και τον New York College με μερίδιο που ανέρχεται στο 7,5%-8%.

Από την Έρευνα των Οικογενειακών Προϋπολογισμών για τα έτη 2004 - 2005 από την Ε.Σ.Υ.Ε.², όσον αφορά στις δαπάνες για την εκπαίδευση και την ιδιωτική εκπαίδευση, προκύπτουν ορισμένα πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Οι βαθμίδες εκπαίδευσης όπου η ιδιωτική εκπαίδευση κατέχει ιδιαίτερα σημαντικά μερίδια είναι η προσχολική εκπαίδευση και η ανώτερη εκπαίδευση. Στην προσχολική εκπαίδευση το μερίδιο των ιδιωτικών ιδρυμάτων ανέρχεται στο 15,2%, ενώ στην ανώτερη εκπαίδευση αυτό ανέρχεται στο 42,9%. Το υψηλότερο μερίδιο των ιδιωτικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην προσχολική εκπαίδευση δικαιολογείται εν μέρει και από το γεγονός ότι τα δίδακτρα είναι χαμηλότερα σε αυτή την βαθμίδα εκπαίδευσης και έτσι μεγαλύτερο μέρος του ελληνικού πληθυσμού έχει την οικονομική άνεση που επιτρέπει στα παιδιά του να φοιτήσουν σε ένα τέτοιο ίδρυμα.

² Ε.Σ.Υ.Ε., (2005), 'Επιπτώσεις του Επιπέδου Εκπαίδευσης στη Φτώχεια και στην Διαγενεακή Μετάβαση της Φτώχειας 02/2004 - 01/2005'

Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι παρατηρείται περαιτέρω μείωση των μεριδίων των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων στο δημοτικό και στο γυμνάσιο, όπου τα δίδακτρα αυξάνονται ακόμη περισσότερο, με το αντίστοιχο μερίδιο να αυξάνεται πάλι στο Λύκειο. Εκεί, η σπουδαιότητα της σωστής προετοιμασίας των μαθητών για τις πανελλήνιες εξετάσεις και ο απώτερος σκοπός της εισόδου στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση οδηγεί πολλούς γονείς στην επιλογή ιδιωτικών σχολείων. Ενδεχομένως, το ποσοστό αυτό να ήταν ακόμη υψηλότερο εάν δεν υπήρχαν και τα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης, όπου αρκετοί μαθητές συμπληρώνουν την προετοιμασία για τις πανελλήνιες εξετάσεις που λαμβάνουν χώρα στα σχολεία. Τέλος, ένας μεγάλος αριθμός εμποδίων, όπως η μη εισαγωγή στην επιθυμητή σχολή ή η μη επιθυμία μετακίνησης από τον τόπο κατοικίας των μαθητών οδηγεί πολλούς στην λύση της ιδιωτικής εκπαίδευσης στην ανώτερη βαθμίδα.

Συνεχίζοντας πάνω στην ίδια μελέτη της Ε.Σ.Υ.Ε.² παρατηρείται πως η βαθμίδα που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό των φοιτητών της ιδιωτικής εκπαίδευσης είναι η πρωτοβάθμια εκπαίδευση με 34,9% του συνόλου και ακολουθεί η προσχολική εκπαίδευση με 23,1% του συνόλου. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση συγκεντρώνει το 13,7% του συνόλου, ποσοστό που εξηγείται και από το μικρότερο ποσοστό των σπουδαστών που συνεχίζουν την φοίτηση σε αυτή την εκπαιδευτική βαθμίδα.

Μελέτη του Ι.Ο.Β.Ε.³ το 1997 υπολόγιζε το ποσοστό των μαθητών των ιδιωτικών σχολείων στην στοιχειώδη εκπαίδευση ως το 6,2% του συνόλου, έναντι 5,6% το 1986, ενώ το 2005 το ποσοστό αυτό ανήλθε στο 7,8%. Στην μέση ιδιωτική εκπαίδευση το ποσοστό αυτό ήταν 4,7% το 1997 έναντι 4,3% το 1986, με το

³ ΜΕΛΕΤΗ Ι.Ο.Β.Ε. (1997), "Κλαδική Μελέτη για την Αγορά της Ιδιωτικής Εκπαίδευσης"

αντίστοιχο ποσοστό το 2005 να ανέρχεται στο 4,5% για την γυμνασιακή εκπαίδευση και στο 8,8% για την λυκειακή εκπαίδευση. Με στατιστική επεξεργασία και πρόχειρους υπολογισμούς των στοιχείων των πινάκων της προαναφερθείσας έρευνας της Ε.Σ.Υ.Ε.², βρίσκουμε ότι προσεγγιστικά το συνδυασμένο μερίδιο της μέσης εκπαίδευσης φτάνει το 7%, μια αξιοσημείωτη άνοδος από το αντίστοιχο νούμερο του 1997. Σαν γενικό συμπέρασμα πρέπει να πούμε ότι η αύξηση των διδασκόντων των ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης, περιόρισε την αύξηση των ποσοστών φοίτησης στα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα από εκείνα που θα δικαιολογούσε η αντίστοιχη αύξηση του ΑΕΠ στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Τέλος, ένα ακόμη σημαντικό, αν και αναμενόμενο συμπέρασμα που προκύπτει από την προαναφερθείσα έρευνα της Ε.Σ.Υ.Ε.² είναι ότι το 97,7% των σπουδαστών σε ιδιωτικά εκπαιδευτήρια κάθε βαθμίδας προέρχεται από το μη φτωχό τμήμα του πληθυσμού, με το 2,3% να προέρχεται από τα φτωχά στρώματα του πληθυσμού (σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΑΣΑ η γραμμή φτώχειας ορίζεται στα νοικοκυριά που το εισόδημά τους ανέρχεται στο 60% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας). Σαν συνολικό συμπέρασμα, μπορούμε να πούμε ότι η αγορά χαρακτηρίζεται από συγκέντρωση και μονοπωλιακό ανταγωνισμό, καθώς σε σύνολο περισσότερων από 266 επιχειρήσεων (μόνο αυτές που δημοσίευσαν αποτελέσματα), η κερδοφορία των πέντε μεγαλύτερων εκπαιδευτηρίων της χώρας (Γείτονας, Μωραΐτης, Δούκας, ECDL Hellas, Ελληνογερμανική Αγωγή) ανήλθε στο 19,1% του συνόλου και ο κύκλος εργασιών τους αντιστοιχεί στο 17,3% των αθροισμένων κλαδικών πωλήσεων. Τα μεγάλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, σε κάθε υποκατηγορία του κλάδου, επιτυγχάνουν κρίσιμη μάζα, αναγνωρισσιμότητα του σήματός τους και οικονομίες κλίμακας, αντίθετα με τις πολύ μικρές επιχειρήσεις που αφθονούν στον κλάδο και οι οποίες

ανακυκλώνονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, καθώς δεν είναι σε θέση να πραγματοποιήσουν τις απαραίτητες επενδύσεις, να προσελκύσουν περισσότερη πελατεία και να διατηρηθούν.

2.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Σύμφωνα με μελέτη της Hellstat⁴ το 2005 η μέση μεταβολή των πωλήσεων του κλάδου παρέμεινε σε αρνητικό πρόσημο αν και περιορίστηκε το μέγεθος της μείωσης, μείωση 1,9% έναντι μείωσης 2,4% το 2004. Η μέση μεταβολή των κερδών ήταν και αυτή αρνητική αν και εδώ η έκταση της μείωσης περιορίστηκε ελαφρώς, διαμορφούμενη σε 7,7% έναντι μείωσης 8,5% το 2004. Από τις 266 εταιρίες που ανήκουν στον κλάδο και δημοσίευσαν αποτελέσματα για την χρήση του 2005, οι 170 ήταν κερδοφόρες, με τις 62 να παρουσίασαν βελτίωση αποτελεσμάτων έναντι της προηγούμενης χρήσεως και μάλιστα 39 από αυτές πέρασαν σε θετικό πρόσημο έναντι ζημιογόνου χρήσεως το 2004. Ρίχνοντας μια ματιά στις ζημιογόνες επιχειρήσεις του χώρου, οι 23 εξ αυτών επέδειξαν επιδείνωση των αποτελεσμάτων τους, 32 παρουσίασαν μείωση ζημιών, ενώ 36 πέρασαν σε ζημιογόνο χρήση έναντι θετικού πρόσημου που είχαν το 2004.

Σε απόλυτα μεγέθη, οι συνολικές πωλήσεις του κλάδου ανήλθαν σε 357,28 εκατ. Ευρώ, αυξημένες κατά 1,8% σε σχέση με το 2004 ή κατά 6,48 εκατ. Ευρώ. Σε επίπεδο μικτής κερδοφορίας παρατηρήθηκε βελτίωση της τάξης του 5,6%, ενώ πολύ εντυπωσιακή ήταν η βελτίωση σε επίπεδο λειτουργικής κερδοφορίας όπου η άνοδος έφτασε το 32,4%. Συνεχίζοντας με την μελέτη της Hellstat⁴ το μικτό

⁴ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ (HELLASTAT), (ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2007), "Υπηρεσίες Εκπαίδευσης, Επιχειρηματικότητα και Βελτίωση Αποδοτικότητας Ιδίων Κεφαλαίων στον Κλάδο"

περιθώριο κερδοφορίας του κλάδου αυξήθηκε σε 36% έναντι 34,4% που ήταν το 2004, ενώ αντίρροπη ήταν η κίνηση του καθαρού περιθωρίου κερδοφορίας, το οποίο περιορίστηκε στο 2,2%. Η σύγκριση με τους συνδυασμένους αριθμοδείκτες του κλάδου των υπηρεσιών δείχνει ότι σε επίπεδο μικτού περιθωρίου υπερέρχει ο κλάδος των υπηρεσιών εκπαίδευσης, με τον αντίστοιχο αριθμοδείκτη να είναι 31,2%, κάτι που σημαίνει ότι οι εταιρίες του κλάδου εκπαίδευσης κατόρθωσαν να ελέγξουν αποτελεσματικότερα το κόστος πωληθέντων, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες κατηγορίες εξόδων (χρηματοοικονομικά έξοδα, έξοδα διοικήσεως και διαθέσεως). Αυτό το συμπέρασμα προκύπτει από το γεγονός ότι σε επίπεδο καθαρού περιθωρίου, ο αντίστοιχος αριθμοδείκτης συνολικά για τις υπηρεσίες διαμορφώθηκε στο 2,7% έχοντας μάλιστα βελτιωθεί από 2,3% το 2004. Τέλος, η αποδοτικότητα ιδίων κεφαλαίων (ROE) του κλάδου ήταν 5,4% βελτιωμένη έναντι του 4,8% που ήταν το αντίστοιχο μέγεθος το 2004.

Τα έξοδα διοίκησης προς πωλήσεις αυξήθηκαν στο 20,2% από 19,2% το 2004, ενώ τα έξοδα διάθεσης προς πωλήσεις ανήλθαν στο 12,2% έναντι 9,2% το 2004. Η πορεία και των δυο αυτών αριθμοδεικτών εξηγεί και την υποχώρηση του καθαρού περιθωρίου, καθώς και το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος δείκτης υπολείπεται εκείνου για το σύνολο του κλάδου των υπηρεσιών. Η γενική ρευστότητα του κλάδου ανήλθε σε 1,25 βελτιωμένη από 1,18 που ήταν το 2004, ενώ βελτίωση παρουσίασε και ο δείκτης της άμεσης ρευστότητας που διαμορφώθηκε στο 1,21 από 1,17 το 2004. Η βελτίωση αυτή στους δείκτες ρευστότητας οφείλεται στην μείωση των συνολικών βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων του κλάδου κατά 3,3%, καθώς και στην αύξηση των συνολικών απαιτήσεων του κλάδου κατά 3,4% έναντι το 2004, με το ύψος αυτών να φτάνει τα 118,22 εκατ. Ευρώ. Επιπλέον, οι μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις εμφανίστηκαν μειωμένες κατά 5,3%, ενώ και ο βραχυπρόθεσμος δανεισμός

περιορίστηκε στο 16,6% των πωλήσεων έναντι 21,4% το 2004 αν και σε απόλυτα μεγέθη αυξήθηκε κατά 11,3%.

Όσον αφορά στον δανεισμό του κλάδου, ο μακροπρόθεσμος δανεισμός διαμορφώθηκε σε 45,4 εκατ. Ευρώ, μειωμένος κατά 7,6% σε συγκρινόμενος με το 2004, ενώ οι βραχυπρόθεσμες τοκοφόρες υποχρεώσεις ανήλθαν σε 55,22 εκατ. Ευρώ, αυξημένες κατά 13,3% έναντι του 2004.

2.4 ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Κάθε υποκλάδος αντιμετωπίζει μια διαφορετική κατάσταση, η οποία είναι ευθέως ανάλογη της μικροδομής αυτού του κλάδου. Τα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης, δύσκολα θα υποφέρουν από σημαντική μείωση του αριθμού των σπουδαστών τους, όσο υπάρχουν κάποιες μορφής εξετάσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερης βαρύτητας για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επίσης, ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας για την συνέχιση αυτής της τάσης είναι η καταγραφή τους ως απαραίτητου συστατικού για την επιτυχία στην συνείδηση του κόσμου, φυσικά σε συνδυασμό με την μη θεαματική επιδείνωση των παρεχόμενων υπηρεσιών εκ μέρους τους και την διατήρηση ενός καλού track record που ισοδυναμεί με το χτίσιμο μιας καλής εταιρικής εικόνας.

Τα φροντιστήρια ξένων γλωσσών αντιμετωπίζουν ένα ιδιαίτερα ευνοϊκό περιβάλλον για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους καθώς η ζήτηση για εκμάθηση όλων και περισσότερων ξένων γλωσσών σαν απαραίτητου συστατικού των

τυπικών και ουσιαστικών προσόντων για τους συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας, αποτελεί έναν θετικό καταλύτη για τον συγκεκριμένο υποκλάδο. Η συνεχιζόμενη αυτή αύξηση πιστοποιείται και από την αύξηση των συμμετεχόντων στις εξετάσεις για τα διάφορα διπλώματα ξένων γλωσσών. Μάλιστα αναμένεται να δημιουργηθούν και αγορές για ξένες γλώσσες πέραν των συνηθισμένων, λόγω της αυξανόμενης συμμετοχής συγκεκριμένων χωρών στο διεθνές εμπόριο, αλλά και λόγω της οικονομικής ανάπτυξης τους και συνεπώς της αυξανόμενης βαρύτητάς τους στην διεθνή οικονομική σκηνή (π.χ., Κινέζικα και Ισπανικά). Παρόμοιες είναι οι συνθήκες και στην αγορά εργαστηρίων πληροφορικής, όπου η έκρηξη πιστοποιήσεων πληροφορικής που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια και η απαίτησή τους για τους διαγωνισμούς του δημοσίου αλλά και από την αγορά εργασίας για τον ιδιωτικό τομέα, έχουν εκτοξεύσει την ζήτηση, αλλά και την προσφορά των συγκεκριμένων υπηρεσιών σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα.

Τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης ευνοούνται από έναν αριθμό παραμέτρων που καθορίζουν το περιβάλλον του κλάδου. Η μείωση του αριθμού των εισακτέων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση πιθανότατα θα έχει θετική επίδραση στον όγκο του μαθητικού δυναμικού τους, καθώς οι οικογένειες θα επιδιώκουν την δυνατόν καλύτερη προετοιμασία των παιδιών για τις πανελλήνιες εξετάσεις, χωρίς και το άγχος των καταλήψεων που κατά καιρούς ταλανίζουν την δημόσια εκπαίδευση. Η ενδεχόμενη αύξηση της ζήτησης για τις παιδαγωγικές σχολές θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των δασκάλων, καθηγητών, νηπιαγωγών και σαν συνέπεια η υπερβάλλουσα προσφορά διδακτικού προσωπικού ίσως μειώσει την διαπραγματευτική τους δύναμη και άρα τις αποδοχές τους, συμβάλλοντας έτσι στην μείωση του κόστους για τα ιδιωτικά εκπαιδευτήρια. Ένα θετικό στοιχείο είναι η ευελιξία που επιδεικνύουν οι επιχειρήσεις

του κλάδου και η γρήγορη προσαρμογή τους στις απαιτήσεις της αγοράς, όπως αποδεικνύεται, π.χ., από την αύξηση του αριθμού των εκπαιδευτηρίων που προσφέρουν προγράμματα international baccalaureate, κ.λπ. Ένας κίνδυνος για τις επιχειρήσεις αυτού του υποκλάδου είναι η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού της Ελλάδας και η μη δυνατότητα της πλειονότητας των μεταναστών που θα «σηκώσουν» το μεγαλύτερο μέρος της πληθυσμιακής αύξησης να φοιτήσουν σε αυτά τα εκπαιδευτήρια. Ο συγκεκριμένος υποκλάδος χαρακτηρίζεται από μονοπωλιακό ανταγωνισμό καθώς δίπλα στις μεγάλες και καθιερωμένες επιχειρήσεις υπάρχει πλήθος μικρότερων που αγωνίζεται να επιβιώσει και λόγω των μεγάλων επενδύσεων που απαιτούνται δεν είναι σε θέση να αποκτήσει το μέγεθος που απαιτείται ώστε να επιτύχει οικονομίες κλίμακας και να λειτουργήσει σε ικανοποιητικό επίπεδο. Σαν αποτέλεσμα αρκετοί από τους μικρότερους παίκτες του χώρου αναγκάζονται να σταματήσουν την λειτουργία τους.

Τέλος, το κομμάτι της αγοράς ιδιωτικής εκπαίδευσης που αναφέρεται στην παροχή υπηρεσιών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται επίσης από σχετικά μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων και έντονο ανταγωνισμό. Δίπλα στις μεγάλες εταιρίες του χώρου υπάρχουν πλήθος μικρότερων, οι οποίες συνεργάζονται κυρίως με ξένα πανεπιστήμια. Η φύση του χώρου είναι έτσι, ώστε χρειάζονται επενδύσεις σε υλικοτεχνική υποδομή και έτσι απαιτείται οι εταιρίες να εξασφαλίζουν ένα αρκετά υψηλό επίπεδο μαθητών. Οι προοπτικές του συγκεκριμένου υποκλάδου είναι βέβαια ευοίωνες για έναν αριθμό λόγων:

- οι αυξανόμενες απαιτήσεις στην αγορά εργασίας ενισχύουν την ζήτηση τόσο για προπτυχιακά όσο και για μεταπτυχιακά προγράμματα.

- ένας σημαντικός καταλύτης για την αύξηση της ζήτησης των συγκεκριμένων υπηρεσιών είναι η δυνατότητα που δίνεται από το νόμο στις επιχειρήσεις να μην καταβάλουν την επιδότηση υπέρ της εργατικής εστίας εάν την διαθέσουν για εκπαίδευση του εργατικού τους δυναμικού. Την δυνατότητα αυτή πολλές επιχειρήσεις την εκμεταλλεύονται στο έπακρο, καθώς βελτιώνει το γνωστικό υπόβαθρο των απασχολούμενων σε αυτές, κάτι που φυσικά με την σειρά του λειτουργεί πολλαπλασιαστικά στον κύκλο εργασιών των εταιριών του κλάδου εκπαίδευσης.
- μια ενδεχόμενη, σταδιακή μείωση του αριθμού των εισακτέων στην δημόσια τριτοβάθμια εκπαίδευση μεγεθύνει την δυνητική αγορά για τις επιχειρήσεις του κλάδου.
- το αυξημένο κόστος πραγματοποίησης σπουδών σε κάποια χώρα του εξωτερικού λειτουργεί σαν κίνητρο ώστε ορισμένοι να επιλέγουν τα εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, που εξάλλου παρέχουν πτυχία με την επωνυμία ξένων πανεπιστημίων.
- η αποτυχία αρκετών υποψηφίων να εισαχθούν στην σχολή προτίμησής τους οδηγεί να επιλέξουν την λύση των ιδιωτικών κολεγίων.
- οι επιχειρήσεις του κλάδου επιδεικνύουν μεγάλη ευελιξία και συχνά διατηρούν στενούς δεσμούς με την αγορά, με αποτέλεσμα να μπορούν να προσφέρουν προγράμματα που βρίσκονται σε αντιστοιχία με τις τάσεις που παρατηρούνται, ανανεώνοντας και μεταλλάσσοντας κατάλληλα το χαρτοφυλάκιο των προϊόντων τους.

Οι επιχειρήσεις του χώρου της ιδιωτικής εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν έναν αριθμό προκλήσεων. Η μεγαλύτερη από αυτές είναι η πορεία της δικαστικής διαμάχης της Ελλάδας στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σχετικά την υποχρεωτική

αναγνώριση ως πανεπιστημιακών των πτυχίων που παρέχουν τα κέντρα ελευθέρων σπουδών σε συνεργασία με πανεπιστήμια του εξωτερικού.

Ακόμη, η αναθεώρηση ή μη του περίφημου άρθρου 16 του Συντάγματος που θα επιτρέψει την ίδρυση μη κρατικών πανεπιστημίων είναι μια εξέλιξη που αν τελικά υλοποιηθεί θα μεταβάλει ουσιαστικά το τοπίο στον κλάδο, καθώς θα πραγματοποιηθεί μετακίνηση φοιτητών και από τα δημόσια πανεπιστήμια στα ιδιωτικά, που θα ιδρυθούν. Εκτροπή φοιτητών στα ιδιωτικά πανεπιστήμια αναμένεται να πραγματοποιηθεί και από τα κέντρα ελευθέρων σπουδών, κάτι που μάλλον θα περιοριστεί όμως αν αναγνωρισθούν τα πτυχία τους ως πανεπιστημιακά.

Τέλος, άλλη μια πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει ο κλάδος είναι ο περιορισμός της «αιμορραγίας» φοιτητών στις χώρες του εξωτερικού με την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η ροή φοιτητών στις χώρες του εξωτερικού αναμένεται να περιοριστεί σημαντικά αν τελικά συντελεστεί η αναβάθμιση των σπουδών στα κέντρα ελευθέρων σπουδών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΟΜΗ – ΟΡΓΑΝΩΣΗ

3.1 ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ

Το νηπιαγωγείο στεγάζεται σε δικό του κτίριο δίπλα στο δημοτικό σχολείο. Διαθέτει δύο μεγάλες αίθουσες όπου τα παιδιά ζωγραφίζουν, μαθαίνουν και παίρνουν όλα τα απαραίτητα εφόδια για την μετάβαση τους στο δημοτικό σχολείο, έναν χώρο παιχνιδιού ειδικά διαμορφωμένο και έναν χώρο εστίασεως. Το πανεπιστημιακής εκπαίδευσης προσωπικό είναι υπεύθυνο για την φροντίδα και την εξέλιξη των παιδιών και απαρτίζεται από πέντε έμπειρες νηπιαγωγούς.

Τα παιδιά ενθαρρύνονται να διηγούνται δικές τους εμπειρίες, να αφηγούνται ιστορίες, να δημιουργούν δική τους ιστορία, στίχο, αίνιγμα. Να εκφράζουν ελεύθερα τις απορίες και τα συναισθήματά τους, να βελτιώνουν και να εμπλουτίζουν τον προφορικό τους λόγο. Να εξηγούν και να ερμηνεύουν. Να αποκτήσουν στέρεες βάσεις της γλώσσας μας μέσα από τραγούδια - ποίηση - αφηγήσεις, συνειδητοποιώντας το φωνητικό χαρακτήρα της γλώσσας και να διακρίνουν τα φωνήματα ως συστατικά των λέξεων, δημιουργώντας έτσι θετικές προοπτικές για την εισαγωγή στη γραφή και την ανάγνωση. Επίσης κατανοούν τη σημασία της γραφής ως μέσον επικοινωνίας, ανάπτυξης ιδεών, μεταφοράς πληροφοριών και ως πηγή πνευματικής ευχαρίστησης και απόλαυσης. Με ανάλογες δραστηριότητες σε μορφή παιχνιδιού τα παιδιά κατανοούν τη σχέση προφορικού και γραπτού λόγου, συνειδητοποιώντας ότι οι διαφορετικές αυτές μορφές μεταφέρουν μηνύματα. Ποικίλες είναι και οι ευκαιρίες που δίνονται στα παιδιά μέσα από ενδιαφέρουσες δραστηριότητες με μορφή παιχνιδιού και κατάλληλες διδακτικές παρεμβάσεις για να κατακτήσουν βασικές μαθηματικές έννοιες και να εξασφαλίσουν τις βάσεις της μαθηματικής αντίληψης. Να οικοδομούν σταδιακά την έννοια των

αριθμών. Να ερευνούν ποικίλες καταστάσεις μέσα από διαδικασίες παρατήρησης, περιγραφής, σύγκρισης, ταξινόμησης, αντιστοίχισης, σειροθέτησης και συμβολικής αναπαράστασης.

Οι ασχολίες των παιδιών έχουν σαν στόχο να μάθουν τα εξής :

- Να αγαπούν και να χρησιμοποιούν τα βιβλία, γιατί μέσα από αυτά, τις λέξεις και τις εικόνες τους θα γνωρίσουν πολλά και θα μάθουν ακόμη περισσότερα.
- Να κρατούν με άνεση το μολύβι και τη γόμα για να γράφουν γράμματα, και αργότερα λέξεις.
- Να χωρίζουν αντικείμενα σε ομάδες και να συνδέουν κάθε αριθμό με το ανάλογο πλήθος αντικειμένων.
- Να αναγνωρίζουν τα ονόματα και τα σύμβολα των αριθμών.
- Να γνωρίζουν τι είναι μακρύ-κοντό, βαρύ-ελαφρύ, μικρό-μεγάλο.
- Να κατασκευάζουν πύργους-σπίτια-γέφυρες και γενικότερα να δημιουργούν.
- Να αναγνωρίζουν και να ταιριάζουν τα σχήματα.
- Να αναγνωρίζουν τα χρήματα και την αξία τους.

3.2 ΔΗΜΟΤΙΚΟ

Το δημοτικό σχολείο δεν βρίσκεται στον ίδιο χώρο με το γυμνάσιο και το λύκειο, αφού έμφαση δίνεται στη σωστή ανάπτυξη των νεαρών παιδιών με άτομα της ηλικίας τους. Διαθέτει δεκαοκτώ αίθουσες διδασκαλίας, ένα κλειστό γυμναστήριο, μια μικρή βιβλιοθήκη με βιβλία προσαρμοσμένα στις ανάγκες των παιδιών του δημοτικού, τόσο λογοτεχνικά όσο και βιβλία γνώσεων γενικών αλλά και σχολικών, εργαστήρια φυσικής-χημείας καθώς και εσωτερική αυλή και χώρο εστίασεως.

Το πρόγραμμα σπουδών αναπτύσσεται σε δύο κύκλους : **α)** στον πρωινό υποχρεωτικό (08:15 – 14:15) και **β)** στον απογευματινό προαιρετικό (14:15 – 17:15). Στον απογευματινό κύκλο οι μαθητές προετοιμάζονται για τα μαθήματα της επόμενης ημέρας είτε επιλέγουν και συμμετέχουν σε άλλες δραστηριότητες και ενδιαφέροντα.

Η διδακτική πράξη εμπλουτίζεται με πρόσθετο διδακτικό υλικό, σχέδια μελέτης, διερεύνησης, παραγωγής νέων γνώσεων, φυλλάδια εργασίας, ανακεφαλαιωτικά φυλλάδια, κριτήρια αξιολόγησης με σκοπό τη διάγνωση μαθησιακών κενών, με οργανωμένες επισκέψεις σε μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους και με την εκτέλεση πειραμάτων. Επίσης η διδασκαλία υποβοηθείται από μια μεγάλη ποικιλία διδακτικών μέσων, όπως: εικόνες στατικές και κινούμενες, φωτογραφίες, σχέδια, γραφικές παραστάσεις, προβολή διαφανειών και βιντεοκασετών, μοντέλα αναπαραστάσεων, εκτέλεση πειραμάτων, γεωμετρικούς πίνακες, κάθετα και οριζόντια αριθμητήρια, μαγνητοπίνακες, κάρτες, λογικομαθηματικό υλικό και χάρτες.

Παράλληλα με το πρόγραμμα σπουδών, στο δημοτικό σχολείο του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου αναπτύσσονται ποικίλες εξωσχολικές δραστηριότητες όπως :

- Επισκέψεις σε αρχαιολογικούς χώρους, μουσεία, δημαρχεία, οργανισμούς, χώρους παραγωγής αγαθών, εργαστήρια, τυπογραφεία κ.τ.λ.
- Οργάνωση γιορτών, θεατρικών παραστάσεων, θεάτρου σκιών, χορευτικού ομίλου, χορωδιών.
- Εκτύπωση σχολικής εφημερίδας.
- Παρακολούθηση μορφωτικών ταινιών και θεατρικών έργων.

- Επεξεργασία θεμάτων από τη λογοτεχνία, όπως το δημοτικό τραγούδι, η ζωή και το έργο του Δ. Σολωμού, του Κ. Παλαμά κτλ. από τη μουσική, τη ζωγραφική, το φιλοτελισμό, τη φωτογραφία, την επαγγελματολογία, το φυσικό περιβάλλον. Για καθένα από τα θέματα αυτά συντάσσεται σχέδιο μελέτης και διερεύνησης με διαθεματικό, διεπιστημονικό χαρακτήρα. Σκοπός αυτών των εξωδιδασκτικών δραστηριοτήτων είναι να συνδέσουν το σχολείο με τον κοινωνικό περίγυρο, να “προσθέσουν” το συγκεκριμένο στη διαδικασία της μάθησης, να οδηγήσουν τα παιδιά σε μεταγνωστικές δραστηριότητες και γενικά να κάνουν το σχολείο εργαστήριο της ζωής.

3.3 ΓΥΜΝΑΣΙΟ

Το γυμνάσιο του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου βρίσκεται σε δικό του κτίριο που ενώνεται με το λύκειο, ενώ έχουν διαφορετικούς χώρους προαύλησης. Απαρτίζεται από εννέα διδακτικές αίθουσες, μια βιβλιοθήκη κοινόχρηστη με το λύκειο, εργαστήρια φυσικής-χημείας-βιολογίας-πληροφορικής, ένα κλειστό γυμναστήριο ενιαίο για γυμνάσιο και λύκειο. Σημαντικό ρόλο παίζει και το εξειδικευμένο και έμπειρο διδακτικό προσωπικό, το οποίο δίνει στα παιδιά τα απαραίτητα εφόδια για το μέλλον τους. Κάθε τάξη λειτουργεί με τρία (3) τμήματα, στα οποία ο αριθμός των μαθητών είναι αυστηρά περιορισμένος.

Το πρόγραμμα σπουδών του εκπαιδευτηρίου στο γυμνάσιο αναπτύσσεται σε δύο κύκλους : **α)** στον πρωινό υποχρεωτικό (08:15 – 14:15) και **β)** στον απογευματινό προαιρετικό (14:15 – 17:15). Στον απογευματινό κύκλο οι μαθητές επιλέγουν επιμορφωτικές, δημιουργικές δραστηριότητες και ακόμη προετοιμάζονται

για τα μαθήματα της επόμενης ημέρας. Γενική επιδίωξη του Προγράμματος Σπουδών είναι η πολύπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών.

Η διαδικασία μάθησης σε όλα τα μαθήματα του Γυμνασίου υποστηρίζεται:

- Με πρόσθετο διδακτικό υλικό (σχέδια μελέτης, διερεύνησης και παραγωγής νέων γνώσεων, φυλλάδια εργασίας στο μάθημα της ημέρας και στο τέλος μικρότερων και μεγαλύτερων ενοτήτων, κριτήρια αξιολόγησης με σκοπό παιδευτικό (αναγνώριση και διευθέτηση λαθών), διαμορφωτικό (ρύθμιση κατοπινών ενεργειών για κάλυψη των μαθησιακών κενών) και αποδεικτικό (εκτίμηση της επίδοσης με ένα βαθμό ή ένα χαρακτηρισμό) κ.τ.λ.
- Με προβολές βιντεομαθημάτων, διαφανειών, σταθερών εικόνων.
- Με οργανωμένες επισκέψεις σε μουσεία, αστεροσκοπείο, πλανητάριο, Δημόκριτο, τόπους παραγωγής αγαθών, για να δώσουμε την ευκαιρία στους μαθητές να διερευνήσουν και να εκφράσουν απόψεις ή απορίες.
- Με εκτέλεση πειραμάτων από τα ίδια παιδιά.

Ιδιαίτερη σημασία δίδεται στις γραφικές παραστάσεις (εικονογραφήματα, ραβδογράμματα, κυκλικά διαγράμματα, ιστογράμματα, παραστάσεις με κουκίδες), που δίνουν τη δυνατότητα επεξεργασίας και ερμηνείας πληροφοριών. Ακόμη για την υποστήριξη της διδασκαλίας χρησιμοποιούνται ως διδακτικά μέσα ο ηλεκτρονικός υπολογιστής, ποικίλα μοντέλα αναπαραστάσεως γεγονότων, φαινομένων και διαδικασιών. Γίνεται προβολή διαφανειών και σταθερών εικόνων και εκτελούνται πειράματα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το λογισμικό που έχουμε εκπονήσει για την κατάκτηση και εμπέδωση των γνώσεων.

Παράλληλα με το πρόγραμμα Σπουδών, στο Γυμνάσιο του σχολείου αναπτύσσονται ποικίλες εξωσχολικές δραστηριότητες: πολιτιστικές εκδηλώσεις, επιμορφωτικές επισκέψεις, χιονοδρομία, καγιάκ, ιππασία, μουσικοί διαγωνισμοί, θεατρικές παραστάσεις. Για τις εκδηλώσεις αυτές οι μαθητές ενημερώνονται με ειδική κατά περίπτωση εγκύκλιο.

3.4 ΛΥΚΕΙΟ

Το λύκειο του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου βρίσκεται σε δικό του κτίριο που ενώνεται με το γυμνάσιο, ενώ έχουν διαφορετικούς χώρους προαύλησης. Απαρτίζεται από εννέα διδακτικές αίθουσες, μια βιβλιοθήκη κοινόχρηστη με το γυμνάσιο, εργαστήρια φυσικής-χημείας-βιολογίας-πληροφορικής, ένα κλειστό γυμναστήριο ενιαίο για γυμνάσιο και λύκειο. Εδώ οι μαθητές προετοιμάζονται για τις Εισαγωγικές Εξετάσεις. Η αποτελεσματικότητα της διδακτικής πράξης και της παιδαγωγικής ατμόσφαιρας, που έχει εξασφαλιστεί στις άλλες βαθμίδες, εγγυώνται την επιτυχία και αυτής της βαθμίδας. Οι Επόπτες Κλάδων του Προγράμματος του Λυκείου έχουν πρόσθετες μεταπτυχιακές σπουδές και πολύχρονη διδακτική πείρα. Οι καθηγητές έχουν συγγραφικό έργο στα διδακτικά αντικείμενα που χειρίζονται και ανάλογη διδακτική πείρα. Το Εργαστήριο Παραγωγής Διδακτικού Υλικού εξασφαλίζει όλες τις προϋποθέσεις επιτυχίας των μαθητών του Λυκείου.

Αναπόσπαστο μέρος του όλου εκπαιδευτικού προγράμματος της Σχολής είναι και η ενισχυτική διδασκαλία που γίνεται κατά τη διάρκεια λειτουργίας του σχολείου ή Σάββατο πρωί. Τα παιδιά έχουν να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις. Το Πρόγραμμα ενισχυτικής διδασκαλίας αρχίζει από την Α΄ τάξη Λυκείου και

περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα μαθημάτων, από τα οποία άλλα είναι υποχρεωτικά-όσα κρίνονται απαραίτητα για τη βελτίωση της σχολικής επίδοσης των μαθητών και τη σωστή προετοιμασία τους για τις εισαγωγικές εξετάσεις των ΑΕΙ - και άλλα επιλέγονται από τους μαθητές ανάλογα με τα ειδικά ενδιαφέροντα και τις κλίσεις τους.

Η επιτυχία έρχεται σ' εκείνους που αποδέχονται τις προκλήσεις και βρίσκουν τρόπους να αντεπεξέλθουν χρησιμοποιώντας το μυαλό τους και τη νέα τεχνολογία. Το μέλλον ανήκει σ' εκείνους που προετοιμάζονται γι' αυτό. Ειδική υπηρεσία ενημερώνει και εξυπηρετεί τους μαθητές που ενδιαφέρονται για σπουδές στο εξωτερικό μέσω οργανωμένων επαφών με το Ίδρυμα Φουλμπράιτ, το Βρετανικό Συμβούλιο, το Ινστιτούτο Γκαίτε και διάφορα πανεπιστήμια της Ευρώπης και της Αμερικής με τα οποία συνεργάζεται το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου. Οργανώνουμε και προωθούμε εκπαιδευτικές - μορφωτικές ανταλλαγές των μαθητών μας με μαθητές σχολείων του Εξωτερικού. Για μεγαλύτερη ανάπτυξη της πρωτοβουλίας των μαθητών οργανώνονται, σε συνεργασία και με τη συμμετοχή των παιδιών, πολιτιστικές επιστημονικές διαλέξεις, συναυλίες, αθλητικές και ψυχαγωγικές εκδηλώσεις

3.5 ΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

- ΤΜΗΜΑ ΑΓΓΛΙΚΩΝ : Η αγγλική γλώσσα διδάσκεται από το Νηπιαγωγείο μέχρι και την Τρίτη τάξη του Λυκείου. Η διδασκαλία της δίνει την δυνατότητα στα παιδιά να ασκούνται στη γλώσσα και να τη χρησιμοποιούν

ως μέσον επικοινωνίας. Έτσι σταδιακά οικοδομούν γνώσεις, για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής. Το επίπεδο των παρεχομένων γνώσεων επιτρέπει στους μαθητές του Γυμνασίου να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις εξετάσεις για το First Certificate του Πανεπιστημίου του Cambridge, και να συμμετέχουν με επιτυχία στις εξετάσεις Proficiency του ίδιου Πανεπιστημίου. Η διδασκαλία της αγγλικής γλώσσας υποστηρίζεται και από οργανωμένα βιντεομαθήματα και προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών που συνδυάζουν το λόγο με την εικόνα.

- ΤΜΗΜΑΤΑ ΓΑΛΛΙΚΩΝ-ΓΕΡΜΑΝΙΚΩΝ : Από την Δ΄ τάξη του δημοτικού διδάσκονται τα πρώτα στοιχεία της γερμανικής ή και της γαλλικής γλώσσας με οπτικοακουστικά μέσα και αναπτύσσεται η προφορική και γραπτή έκφραση. Στις τάξεις του Γυμνασίου γίνεται σταδιακή προετοιμασία των μαθητών για την απόκτηση αντίστοιχων διπλωμάτων και στις δύο γλώσσες.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Το παιδαγωγικό πρόγραμμα χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη προσαρμοστικότητα στο νέο κόσμο που θα βρουν μπροστά τους οι μαθητές μας και τις ανάγκες που μοιραία θα κληθούν να αντιμετωπίσουν. Για αυτό τον λόγο έχουν δημιουργηθεί εργαστήρια υπολογιστών, όπου ο κάθε μαθητής εξοικειώνεται με τη νέα τεχνολογία. Η χρήση των υπολογιστών στην εκπαιδευτική διαδικασία είναι καθημερινή. Δε γίνεται μόνο τεχνική προσέγγιση και διδασκαλία γλωσσών προγραμματισμού αλλά και πραγματολογική προσέγγιση, που αφορά στη διδασκαλία των διαφόρων μαθημάτων του σχολικού προγράμματος όπως των μαθηματικών, της φυσικής, της γεωγραφίας, της Χημείας. Γενικά γίνεται ευρεία χρήση των

ηλεκτρονικών υπολογιστών από το Νηπιαγωγείο έως το Λύκειο. Το σχολείο είναι μόνιμα συνδεδεμένο με το παγκόσμιο δίκτυο INTERNET και τα παιδιά έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνούν με μαθητές σχολείων ή εκπαιδευτικά ιδρύματα απ' όλο τον κόσμο. Μπορούν ακόμα να δημιουργήσουν τις δικές τους ατομικές ή ομαδικές σελίδες, οι οποίες φιλοξενούνται στο Δυκτιακό τόπο (site) του εκπαιδευτηρίου.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΤΩΝ-ΓΟΝΕΩΝ

Σεμινάρια για γονείς, διεξάγονται σε τακτά χρονικά διαστήματα, προσπαθώντας να καλύψουν συγκεκριμένα θέματα που ενδιαφέρουν τους γονείς στα οποία συμμετέχουν κυρίως ψυχολόγοι. Ορισμένες ώρες την εβδομάδα τα παιδιά όλων των τάξεων μπορούν να συζητούν ιδιαίτερα με τις ψυχολόγους του σχολείου για διάφορα θέματα που τα απασχολούν. Ιδιαίτερα συζητούν οι ψυχολόγοι και με τα παιδιά για τα οποία καθηγητές ή γονείς έχουν ζητήσει τη συνεργασία τους. Υπάρχουν επίσης ώρες κατά τις οποίες οι γονείς μπορούν να συζητούν με τις ψυχολόγους (ύστερα από ραντεβού που κλείνουν στη Γραμματεία του σχολείου) για τυχόν προβλήματα που προκύπτουν.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΘΕΑΤΡΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

Για να φέρουμε το παιδί κοντά στην ελληνική θεατρική πραγματικότητα και να του δώσουμε ευκαιρίες να ασχοληθεί το ίδιο με τη θεατρική τέχνη, δίνονται στα αμφιθέατρα της Σχολής θεατρικές παραστάσεις. Τα παιδιά μπορούν επίσης να συμμετάσχουν σε θεατρικούς θιάσους, να προετοιμάσουν και να παρουσιάσουν τη δική τους θεατρική παράσταση. Στο παρελθόν, οι μαθητές του σχολείου έχουν κερδίσει θεατρικά βραβεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΟΡΑΜΑ – ΣΤΟΧΟΙ

4.1 ΟΡΑΜΑ

ΤΟ ΟΡΑΜΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΜΙΑ ΝΕΑ ΕΠΟΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΙΔΕΙΑ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ. ΝΑ ΧΑΡΑΖΕΙ ΜΕ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΤΟΝ ΔΡΟΜΟ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΝΑ ΕΦΟΔΙΑΖΕΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ ΤΟΣΟ ΜΕ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΣΟ ΚΑΙ ΜΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΑΙΔΕΙΑ.

4.2 ΣΤΟΧΟΙ

Κάποιοι από τους στόχους του εκπαιδευτηρίου είναι οι εξής:

- Να προσφέρει ουσιαστική γνώση με αποτελεσματικές μεθόδους διδασκαλίας.
- Να καλλιεργεί το ομαδικό πνεύμα και η αίσθηση σεβασμού ευθύνης και προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο.
- Να εξοπλίζονται τα παιδιά με τα απαραίτητα εφόδια για να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις της εποχής μας.
- Να υπάρχει ένα ποιοτικό και καλά οργανωμένο ιδιωτικό σχολείο που επιλέγει το προσωπικό του αλλά και το πρόγραμμα του με τα πιο αυστηρά κριτήρια.
- Να είναι αποτελεσματικό στην διαδικασία μετάδοσης και εμπέδωσης της γνώσης.
- Να καλλιεργούνται ενδιαφέροντα και δημιουργικές ασχολίες για τα παιδιά.
- Να αξιοποιούνται οι κλίσεις των μαθητών σε όλα τα επίπεδα.

- Να παρέχεται η καλύτερη φροντίδα στα μικρότερα παιδιά.
- Να δίνεται η μεγαλύτερη δυνατή έμφαση στην ψυχολογία των νεαρών μαθητών.
- Το σχολείο να αγκαλιάζει τα παιδιά με ουσιαστικό ενδιαφέρον και φροντίδα.
- Να υπάρξει η 100% εισαγωγή των μαθητών του λυκείου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- Να οργανώνεται ένα σύστημα αξιών τόσο ηθικών όσο και κοινωνικών.
- Να εμποδωθεί η σπουδαιότητα του δημοκρατικού διαλόγου και της συλλογικότητας.
- Να διατηρηθεί η πολιτιστική και ιστορική κληρονομιά της χώρας μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ

ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Το σύγχρονο περιβάλλον, στο οποίο δρουν οι επιχειρήσεις, συνεχώς μεταβάλλεται και γίνεται πιο ανταγωνιστικό. Δεδομένης της παγκοσμιοποίησης, των δημογραφικών προβλημάτων μετακίνησης των πληθυσμών, της οικονομικής αστάθειας και των τρεχουσών ανταγωνιστικών πιέσεων τα ζητήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν τα εκπαιδευτήρια είναι πολυσύνθετα. Οι ταχύτερες επιχειρηματικές αλλαγές, η αύξηση του κόστους παραγωγής με τις υψηλές πιέσεις για αποδοτικότητα, οι τεχνολογικές αλλαγές και οι νέες ειδικότητες που τις ακολουθούν, οι πολιτικές-νομοθετικές-κοινωνικές και συνδικαλιστικές αλλαγές, η αύξηση τόσο του ανταγωνισμού όσο και της συνεργασίας σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων είναι τα βασικότερα χαρακτηριστικά της σημερινής αγοράς. Για όλους αυτούς τους λόγους η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων βρίσκεται ειδικά τώρα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος όχι μόνο στον Ελλαδικό χώρο αλλά και σε όλο τον κόσμο.

Οι νέες απαιτήσεις και αλλαγές έχουν ωθήσει τις εργασιακές σχέσεις σε ένα άλλο επίπεδο με κύρια σημεία τα εξής:

1. μείωση του κόστους.
2. ευελιξία στο ανθρώπινο δυναμικό (άμεση μετακίνηση ή αντικατάσταση εργαζομένων).
3. εισαγωγή, επεξεργασία και υλοποίηση νέων μεθόδων εργασίας.

4. συμμετοχή και υποκίνηση των εργαζομένων.
5. μείωση ιεραρχικών επιπέδων.
6. εισαγωγή νέων ευέλικτων σχέσεων εργασίας(π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, part-time εργαζόμενοι).

Έτσι το ανθρώπινο δυναμικό πρέπει να αντιμετωπίζεται τώρα περισσότερο από κάθε άλλη φορά σαν ευκαιρία για κέρδος παρά ως κόστος που πρέπει να αποφευχθεί. Η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων πρέπει να είναι ικανή να χειριστεί τις διαφορές, να δημιουργήσει ηγέτες, να ενισχύσει την ομαδικότητα, την επικοινωνία και την αλλαγή. Πράγματι, ενώ παλαιότερα το τμήμα της Διοίκησης του προσωπικού ασχολείτο με την επίλυση των προβλημάτων μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων, την εξαγωγή μισθοδοσίας και την επιλογή προσωπικού, τώρα μέσω της Δ.Α.Π. παίρνει τον ρόλο περισσότερο συμβούλου παρά μεσολαβητή. Στόχος είναι να στελεχώσει την επιχείρηση ή τον οργανισμό με τα κατάλληλα και ικανά άτομα, ώστε να ανταποκριθούν επαρκώς στις σύγχρονες απαιτήσεις και αλλαγές. Ιδιαίτερα η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού θα χαρίσει στην επιχείρηση το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, αφού ασχολείται με την δημιουργία νέων επαγγελματικών δεξιοτήτων, τη διαχείριση της σταδιοδρομίας και την ενίσχυση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας.

Σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων σήμερα πρέπει να ακολουθεί τα εξής :

- Ø Να τονίζει και να υπογραμμίζει τη σημασία της ανάπτυξης των εργαζομένων και των στελεχών.
- Ø Να ασχολείται με θέματα σε επίπεδο ολόκληρου του οργανισμού όπως η αποδοτικότητα και η ποιότητα.

Ø Να δίνει έμφαση στην κατανόηση της εταιρικής κουλτούρας και την καλύτερη διοίκηση.

Ø Να καλλιεργεί τη συνεργασία και την ευελιξία.

Αυτή η πορεία φαίνεται να είναι μια προϋπόθεση όχι μόνο για την εξέλιξη αλλά και για την ίδια την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων.

ΤΗΝ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΠΟΥ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΤΟΝ ΠΙΟ ΣΠΑΝΙΟ ΚΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΟ ΠΟΡΟ, ΤΟΝ ΜΟΝΟ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΝΤΙΓΡΑΦΕΤΑΙ.

5.2 Δ.Α.Π. ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟ ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ

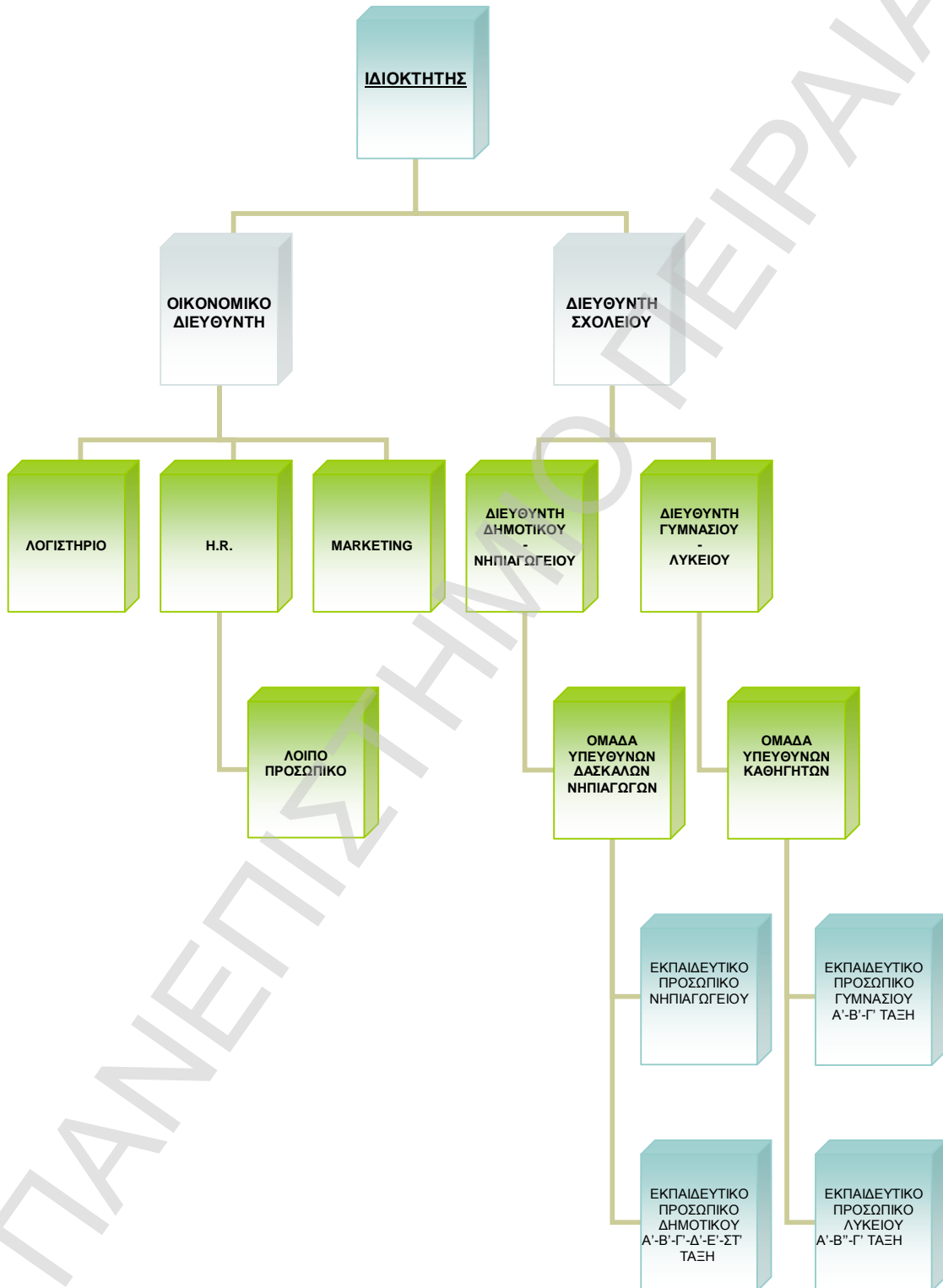
5.2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Το δυναμικό των επιχειρήσεων είναι οι άνθρωποι, πόσο μάλλον σε ένα σχολείο. Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων παρουσιάζει πολλά και σημαντικά θέματα όσον αφορά στην οργάνωση και στην λειτουργία των εργασιακών σχέσεων. Μερικές από τις υπηρεσίες της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι οι :

- Ø Ανάλυση της εργασίας και αξιολόγηση του υφισταμένου εργατικού δυναμικού.
- Ø Στρατολόγηση προσωπικού.
- Ø Στελέχωση επιχείρησης.
- Ø Προσαρμογή στις ανάγκες της επιχείρησης και εκπαίδευση.
- Ø Αξιολόγηση απόδοσης.
- Ø Εφαρμογή συστημάτων μισθοδοσίας.
- Ø Εφαρμογή στρατηγικών παρακίνησης για της βελτίωση της απόδοσης και της ποιότητας των υπηρεσιών.

Ένα σχολείο είναι μια επιχείρηση παροχής υπηρεσιών και όχι εμπορική ή παραγωγική(βιομηχανική-βιοτεχνική). Ο σημαντικότερος πόρος της είναι το ίδιο της το υπαλληλικό προσωπικό. Σε αυτό στηρίζεται για τη «φήμη» που έχει δημιουργήσει και για τις επιτυχίες που την ακολουθούν. Φαίνεται άρα πόσο σημαντικό ρόλο παίζει η σωστή στελέχωση του εκπαιδευτηρίου με ικανά και δημιουργικά στελέχη καθώς και η σημαντικότητα του ίδιου του τμήματος στη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ως προς τη σωστή επιλογή, ανάπτυξη, αξιολόγηση αλλά και ανταμοιβή χρηματική ή μη των εργαζομένων.

5.2.2 ΔΟΜΗ ΣΧΟΛΕΙΟΥ



Σε αυτό το σημείο θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί πιο αναλυτικά το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, ώστε να γίνει περισσότερο κατανοητή η ανάλυση που θα ακολουθήσει σχετικά με την διαχείριση του. Σε προηγούμενη ενότητα έχει δοθεί η κτιριακή και υλικοτεχνική δομή του εκπαιδευτηρίου, τώρα λοιπόν θα γίνει μια επιγραμματική σύνδεση των τεσσάρων τομέων του (νηπιαγωγείο, δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο) με το ανθρώπινο δυναμικό.

Στόχος του εκπαιδευτηρίου είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη παροχή γνώσεων. Για αυτό τον λόγο, πρέπει να φροντίζει για τη σωστή λειτουργία όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης. Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο (Δομή-Οργάνωση) το σχολείο έχει την εξής δομή : νηπιαγωγείο (δύο μεγάλες αίθουσες διδασκαλίας, χώρος παιχνιδιού), δημοτικό (δεκαοκτώ αίθουσες, κλειστό γυμναστήριο, εργαστήρια φυσικής-χημείας), γυμνάσιο (εννέα διδακτικές αίθουσες, εργαστήρια φυσικής-χημείας-βιολογίας-πληροφορικής), λύκειο (εννέα αίθουσες διδασκαλίας, εργαστήρια φυσικής-χημείας-βιολογίας-πληροφορικής). Η συγκεκριμένη δομή έχει προκαθοριστεί με βάση τον αριθμό των μαθητών ανά τμήμα. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα δεδομένα του σχολείου κάθε τμήμα δεν πρέπει να ξεπερνά τα είκοσι τρία άτομα σε αριθμό μαθητών και αυτό γιατί έτσι επιτυγχάνεται καλύτερα το διδακτικό έργο. Για αυτό τον λόγο έχει αποφασιστεί πως το δημοτικό θα διαθέτει τρία τμήματα ανά τάξη (Α', Β', Γ', Δ', Ε', ΣΤ'), το γυμνάσιο τρία τμήματα ανά τάξη (Α', Β', Γ') και αντίστοιχα και το λύκειο (Α', Β', Γ').

Με βάση την κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή του σχολείου και τον αναμενόμενο αριθμό μαθητών, οι εργαζόμενοι που απαιτούνται στην αρχή κάθε σχολικής χρονιάς είναι οι εξής:

ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ

5(πέντε) νηπιαγωγοί, 1(μια) δασκάλα καλλιτεχνικών, 1(μια) καθηγήτρια φυσικής αγωγής, 1(μια) ψυχολόγος κοινή με το δημοτικό, 1(μια θεατρολόγος) κοινή με το δημοτικό, 1(ένας) καθηγητής πληροφορικής κοινός με το δημοτικό, 1(μια) δασκάλα αγγλικών και 1(ένας) μουσικός οι οποίοι διδάσκουν και στο δημοτικό. Επίσης υπάρχουν και 2(δύο) άτομα για το εστιατόριο.

ΔΗΜΟΤΙΚΟ

18(δεκαοκτώ) δάσκαλοι, 2(δύο) δασκάλες καλλιτεχνικών, 2(δύο) καθηγήτριες φυσικής αγωγής, 1(μια) ψυχολόγος κοινή με το νηπιαγωγείο, 1(μια) θεατρολόγος κοινή με το νηπιαγωγείο, 1(ένας) καθηγητής πληροφορικής κοινός με το νηπιαγωγείο, 2(δύο) δασκάλες αγγλικών (η μια κοινή με το νηπιαγωγείο, 1(μια) δασκάλα γαλλικών, 1(μια) δασκάλα γερμανικών, 1(ένας) φυσικός του γυμνασίου και 1(ένας) μουσικός ο οποίος διδάσκει και στο νηπιαγωγείο. Επίσης υπάρχουν και 2(δύο) άτομα για το εστιατόριο.

ΓΥΜΝΑΣΙΟ - ΛΥΚΕΙΟ

5(πέντε) καθηγητές φυσικής, 5(πέντε) καθηγητές χημείας, 8(οκτώ) καθηγητές φιλολογικών, 6(έξι) καθηγητές μαθηματικών, 2(δύο) καθηγητές βιολογίας, 1(μια) καθηγήτρια κοινωνιολογίας, 1(ένας) καθηγητής οικονομικών, 2(δύο) καθηγητές θεολογίας, 3(τρεις) καθηγητές πληροφορικής, 3(τρεις) καθηγητές φυσικής αγωγής, 1(μια) καθηγήτρια καλλιτεχνικών, 1(μια) θεατρολόγος, 1(ένας)

μουσικός, 3(τρεις) καθηγήτριες αγγλικών, 2(δύο) καθηγήτριες γαλλικών, 2(δύο) καθηγήτριες γερμανικών. Επίσης υπάρχουν και 3(τρία) άτομα για το εστιατόριο.

Εδώ πρέπει να σημειωθεί πως από κάθε ομάδα καθηγητών συναφές αντικείμενου και δασκάλων ή νηπιαγωγών ορίζεται ένας υπεύθυνος, με βάση κυρίως την πείρα, τις ικανότητες, την παλαιότητα του στο εκπαιδευτήριο και την επικοινωνία. Όλοι οι ορισμένοι υπεύθυνοι φτιάχνουν την ομάδα των υπευθύνων καθηγητών και δασκάλων-νηπιαγωγών αντίστοιχα που αναφέρεται στο πιο πάνω σχεδιάγραμμα και μαζί ορίζουν τη δομή και τον τρόπο διδασκαλίας, καθώς και επιλύουν εσωτερικά προβλήματα χωρίς να είναι απαραίτητη η επέμβαση της διεύθυνσης.

5.3 ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

5.3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Ένας από τους σημαντικούς για μια επιχείρηση τομείς είναι η επιλογή του κατάλληλου ατόμου για την κατάλληλη θέση. Όσο και να αναπτύσσεται η τεχνολογία η συμβολή του ανθρώπινου παράγοντα παραμένει πολύ σημαντική. Μια επιχείρηση είναι τόσο καλή όσο το σύνολο των ανθρώπων που απασχολεί. Οι ψυχολόγοι βοηθούν στη διάγνωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων (επιλογή) σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν ειδικά τμήματα με μάνατζερ ανθρώπινου δυναμικού (human resources managers). Οι μικρότερες μπορεί να αναθέσουν σε εταιρείες συμβουλών, οι οποίες απασχολούν ψυχολόγους, την επιλογή του προσωπικού τους. Προβλήματα μπορεί να δημιουργηθούν όταν υπάρχουν ακατάλληλοι υπάλληλοι, λιγότεροι υπάλληλοι, ή περισσότεροι υπάλληλοι. Αν θέλουν να επιλέξουν τα κατάλληλα άτομα πρέπει να ακολουθήσουν κάποια βήματα όπως για παράδειγμα να εξετάσουν προσεκτικά τις ανάγκες τους.

α. Ανάλυση και περιγραφή της θέσης εργασίας (job description). Το πρώτο βήμα πριν από τη δημιουργία μιας νέας θέσης ή την πλήρωση μιας παλαιάς θέσης είναι να καταγράψουν αναλυτικά ο τίτλος της θέσης, η περιοχή εργασίας, ο σκοπός, οι υπευθυνότητες και τα καθήκοντα, η απαιτούμενη προσπάθεια και ο βαθμός δυσκολίας κ.ά. Η περιγραφή του έργου είναι μια πιο συγκεκριμένη αναφορά, στην οποία αναγράφονται όλα τα στοιχεία που συλλέγει ο υπεύθυνος κάνοντας την "ανάλυση της θέσης". Η ανάλυση της θέσης παρέχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να γνωρίζει εκ των προτέρων τι αναμένεται από αυτόν, και στον εργοδότη ένα

εργαλείο σύγκρισης και αξιολόγησης των προσόντων του εργαζομένου σε σχέση με τις απαιτήσεις της δουλειάς.

β. Περιγραφή των προσόντων και του χαρακτήρα του υποψήφιου. Εδώ ο/η υπεύθυνος προσωπικού συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικές με τα απαιτούμενα προσόντα και ικανότητες (σωματικές και πνευματικές) για τη διεκπεραίωσή της εργασίας και τον τύπο του εργαζομένου που θα ήταν κατάλληλος για τη σχετική θέση. Αυτές μπορεί να κατανεμηθούν σε κατηγορίες, όπως σωματικά χαρακτηριστικά (ηλικία, εμφάνιση, φύλο κ.ά.), επιδόσεις (εκπαίδευση, γνώσεις, ικανότητες), γενική νοημοσύνη, ταλέντα, ιδιαίτερα ενδιαφέροντα (π.χ. αθλητισμός, βιβλία), ταμπεραμέντο κ.ά. Για παράδειγμα, θα ήταν προτιμότερο (αλλά όχι πάντα αναγκαία και αποκλειστική συνθήκη) μια εργαζόμενη σε ένα κατάστημα αθλητικών να ήταν αθλήτρια ή να διατηρεί κάποιο ενδιαφέρον για το αντικείμενο εργασίας.

Η διαδικασία επιλογής.

Οι μέθοδοι που ακολουθούνται σήμερα για την επιλογή των ατόμων με τα απαιτούμενα προσόντα περιλαμβάνουν τη συλλογή βιογραφικών δεδομένων, συνεντεύξεις, ψυχολογικά τεστ, και την αξιολόγηση από ειδικευμένο κέντρο. Η συνηθισμένη διαδικασία που ακολουθείται είναι να δημοσιευτεί μια αγγελία που περιγράφει τα καθήκοντα της θέσης και τα επιθυμητά προσόντα του υποψήφιου όσον αφορά τις γνώσεις και την εμπειρία αλλά και τα προσωπικά του προσόντα. Στη συνέχεια ο/η σύμβουλος επιχειρήσεων ή ο/η υπεύθυνος προσωπικού διαλέγει τα 5-10 άτομα με τα περισσότερα προσόντα όπως αυτά αντικατοπτρίζονται στα βιογραφικά σημειώματά τους και καλεί τους υποψήφιους για μια προσωπική συνέντευξη, όπου πιθανόν να τους ζητηθεί να συμπληρώσουν και ένα τεστ. Οι καταλληλότεροι μπορεί

να περάσουν και δεύτερη τελική συνέντευξη όπου πια συζητούνται και οι οικονομικές λεπτομέρειες. Η συνέντευξη θεωρείται από πολλούς ψυχολόγους ως ένα φτωχό μέσο πρόβλεψης της απόδοσης του υποψήφιου. Για παράδειγμα, ένα από τα προβλήματα της προσωπικής συνέντευξης είναι το γεγονός ότι ο εξεταζόμενος παρουσιάζει έναν άλλο καλύτερο εαυτό κατά την διάρκεια της συνέντευξης. Επιπρόσθετα, κάποια άτομα συμβαίνει να έχουν καλύτερες ικανότητες να παρουσιάζουν τα θετικά τους σε μια συνέντευξη και συνεπώς προτιμώνται από κάποια άλλα άτομα που μπορεί να είχαν εξίσου ή περισσότερα προσόντα. Επίσης έρευνες έχουν δείξει ότι τείνουμε να υποθέσουμε ότι τα ελκυστικά άτομα έχουν και άλλα θετικά στοιχεία σε τομείς άσχετους με τομείς της ανθρώπινης προσωπικότητας (και το αντίστροφο για μη ελκυστικά άτομα). Ως εκ τούτου πιστεύουμε ότι θα είναι και επιτυχημένα σε άλλους τομείς της ζωής τους, και συνεπώς καλύτεροι εργαζόμενοι ακόμη και αν η επιτυχία στο αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας δεν έχει καμία σχέση με την προσωπική εμφάνιση. Αν και δε μπορούμε όλοι μας να γίνουμε φωτομοντέλα, μια προσεγμένη και καθαρή εμφάνιση στο χώρο της εργασίας μπορεί να μας δώσει ένα σημαντικό πλεονέκτημα. "Μπορεί να μην είμαι ο πιο όμορφος μέσα στην ομάδα ή στην παρέα, είμαι όμως πάντα ο πιο όμορφος εαυτός μου μέσα στην ομάδα."

5.3.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ

Στην περίπτωση ενός εκπαιδευτηρίου πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το εκπαιδευτικό προσωπικό είναι το ίδιο το πρόσωπο της επιχείρησης. Όταν μάλιστα το 'πρόϊόν' είναι η εκπαίδευση και ειδικά όταν αυτή απευθύνεται σε παιδιά η επιλογή του προσωπικού φαίνεται να είναι μια ακόμα πιο σημαντική

απόφαση τόσο για το σχολείο ως επιχείρηση όσο και για την ίδια την κοινωνία. Πρέπει λοιπόν η υπευθυνότητα, η σωστή κρίση, η εμπειρία, οι επαρκείς γνώσεις και η κοινωνική προσαρμογή να είναι τα κύρια εφόδια ενός σωστού σχολείου.

5.3.3 ΠΡΟΣΕΛΚΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η διαδικασία της προσέλκυσης ακολουθεί τις παραδοσιακές μεθόδους, με κύρια μέθοδο αυτή των εφημερίδων ή εξειδικευμένων περιοδικών. Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται είναι οι εξής :

1. εφημερίδες και εξειδικευμένα περιοδικά, όπως η χρυσή ευκαιρία και άλλα αντίστοιχα έντυπα. Ο λόγος που τα έντυπα προτιμώνται ακόμα και σήμερα είναι αφενός πως ο αριθμός τους ολοένα και αυξάνεται και λόγω του ανταγωνισμού το κόστος είναι ιδιαίτερα χαμηλό και αφετέρου πως οι περισσότεροι ακόμα στην Ελλάδα ενημερώνονται μέσω των εφημερίδων, ειδικά για θέματα εργασίας.
2. διαδίκτυο, μέσω του sky walker, που είναι ένας ιστοχώρος αποκλειστικά για ανεύρεση προσωπικού. Το διαδίκτυο μάλιστα αρχίζει να κερδίζει έδαφος τα τελευταία χρόνια, αφού οι περισσότεροι νέοι το χρησιμοποιούν ως κύριο μέσο ενημέρωσης σε όλους τους τομείς.
3. ο σύλλογος των εκπαιδευτικών των ιδιωτικών σχολείων είναι ακόμα μια πύλη προσέλκυσης εργαζομένων μέσω του αντίστοιχου site, το οποίο επισκέπτονται συχνά οι εκπαιδευτικοί.

5.3.4 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΘΕΣΗΣ

Σε αυτό το σημείο θα περιγράψει ακριβώς η θέση του κάθε εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, ο τίτλος, ο τύπος εργασίας, σε ποιον αναφέρεται, με ποιον συνεργάζεται άμεσα και το ακριβές αντικείμενο του.

ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΣ

Ανήκει στην ομάδα των νηπιαγωγών και συνεργάζεται με τους δασκάλους μουσικής, αγγλικών και καλλιτεχνικών που διδάσκουν στο νηπιαγωγείο. Αναφέρεται στον υπεύθυνο της ομάδας των νηπιαγωγών ή αλλιώς στον διευθυντή του δημοτικού-νηπιαγωγείου.

Σκοπός της είναι να εκπαιδεύσει τα νήπια, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του δημοτικού που ακολουθεί, αλλά κυρίως να τα μάθει να σκέπτονται και να ενεργούν ομαδικά .

Τα καθήκοντα μιας νηπιαγωγού ποικίλλουν, μερικά από αυτά είναι : να μάθει στα παιδιά τα γράμματα και τους αριθμούς, να τους δείξει πώς να γράφουν και να διαβάζουν σε ένα πρώιμο στάδιο βέβαια, πώς να ξεχωρίζουν σχήματα και μεγέθη, ακόμα να τους εξασκήσει το μυαλό και τη σκέψη μέσα από ιστορίες και παιχνίδια, να τους περάσει την αγάπη για τα βιβλία και τη γνώση.

Τα προσόντα ενός κατάλληλου νηπιαγωγού θεωρούνται το απαραίτητο πτυχίο της ανώτατης σχολής νηπιαγωγών, εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων ετών και προαιρετικά παρακολούθηση σεμιναρίων πάνω σε θέματα κυρίως ψυχολογίας

ΔΑΣΚΑΛΟΣ

Ο δάσκαλος ανήκει στην ομάδα των δασκάλων και αναφέρεται στον υπεύθυνο δάσκαλο ή εναλλακτικά στον διευθυντή του δημοτικού-νηπιαγωγείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του δημοτικού σχολείου καθώς και με τον ψυχολόγο.

Στόχος του είναι η δημιουργία επίσημου διδακτικού προγράμματος για τα παιδιά του δημοτικού και η επιμόρφωση τους τόσο κοινωνικά όσο και εκπαιδευτικά. Ένας δάσκαλος οφείλει να διαθέτει το αντίστοιχο πτυχίο του παιδαγωγού και εμπειρία τριών ετών τουλάχιστον.

Όπως αναφέρθηκε πιο πάνω το ωράριο του δημοτικού είναι εκτός από το υποχρεωτικό πρωινό και το προαιρετικό απογευματινό, το οποίο παρακολουθούν ολοένα και περισσότερα παιδιά αφού πλέον οι πιο πολλές μητέρες εργάζονται. Ο δάσκαλος λοιπόν είναι υπεύθυνος για τη σωστή παράδοση των μαθημάτων αλλά και την κατανόηση των αδυναμιών του κάθε παιδιού και την επίλυση τους. Ακόμα, οργανώνει και συνοδεύει τα παιδιά στις εκπαιδευτικές εκδρομές και βοηθά τα παιδιά που συμμετέχουν στο απογευματινό ωράριο με τα μαθήματα τους.

Τα προσόντα ενός κατάλληλου δασκάλου θεωρούνται το πτυχίο της ανώτατης παιδαγωγικής σχολής και εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών.

ΦΥΣΙΚΟΣ

Ο φυσικός ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού, του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Σκοπός του είναι να κατανοήσουν και να αγαπήσουν τα παιδιά το μάθημα του, αφού έτσι θα κατανοούν αργότερα πολύ καλύτερα όσα μας περιβάλλουν.

Εκτός από το απαραίτητο πτυχίο φυσικών επιστημών της ανώτατης σχολής και την εμπειρία η οποία μπορεί να ποικίλλει, αλλά σίγουρα να ξεπερνάει τα τρία έτη, ο υπεύθυνος των φυσικών οφείλει να διαθέτει και έναν μεταπτυχιακό τίτλο πάνω σε θέματα που αφορούν την επιστήμη του.

Εκτός από τις δύο τελευταίες τάξεις του λυκείου κατά τις οποίες η υποχρέωση κάθε καθηγητή φαίνεται να είναι η προετοιμασία των νεαρών για την εισαγωγή στις σχολές ανώτατης εκπαίδευσης, μέσα στα καθήκοντα του είναι η εκτέλεση πειραμάτων, η οργάνωση εκδρομών σε οργανισμούς σχετικούς με την επιστήμη της φυσικής, η διδασκαλία εξωσχολικών βιβλίων συναφούς αντικειμένου και η λειτουργία του ως "φροντιστή" τις απογευματινές ώρες μέσα στο ίδιο το σχολείο.

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟΣ

Ο μαθηματικός ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Σκοπός του είναι να μυήσει τους νέους στον κόσμο των μαθηματικών και να τους μεταδώσει επαρκώς τις γνώσεις του. Ανάμεσα στα καθήκοντα του είναι εκτός από την προετοιμασία για τις εξετάσεις, η περαιτέρω διδασκαλία τις απογευματινές ώρες και η προτροπή για συμμετοχή σε μαθηματικούς διαγωνισμούς.

Σαν προσόντα αρκούν το αντίστοιχο πτυχίο μαθηματικών και εμπειρία τριών ετών τουλάχιστον.

ΦΙΛΟΛΟΓΟΣ

Ο φιλόλογος ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Εκτός από το πτυχίο φιλοσοφικής, ή ιστορίας και κατάλληλη εμπειρία, επιθυμητός θα ήταν και ένας μεταπτυχιακός τίτλος σε θέματα εκπαίδευσης.

Ασχολείται με την επεξεργασία θεμάτων λογοτεχνίας, ποίησης, δημοτικού τραγουδιού καθώς ιστορίας, αρχαίων και λατινικών. Η εξοικείωση των νεαρών με την ελληνική παράδοση και η συνοδεία τους σε αρχαιολογικούς χώρους είναι ακόμη κάποια από τα καθήκοντα του. Έτσι και η ιστορία θεωρείται από τα βασικότερα μαθήματα ενός φιλόλογου, ώστε να μεταδώσει στα παιδιά τον πολιτισμό μας. Επίσης η προετοιμασία για τις πανελλήνιες και η γενικότερη διδασκαλία τα απογεύματα είναι και αυτά στις υποχρεώσεις του.

Εκτός όμως από τα λοιπά καθήκοντα, κύριος σκοπός του φιλόλογου είναι να μάθει τα παιδιά να εκφράζονται σωστά και να γνωρίζουν την ελληνική ιστορία και παράδοση. Ακόμα η κοινωνική επιμόρφωση τους σε τομείς όπως η ποίηση και γενικότερα οι τέχνες.

ΧΗΜΙΚΟΣ

Ο χημικός ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο. Εκτός από το πτυχίο χημείας και κατάλληλη εμπειρία επιθυμητός θα ήταν και ένας μεταπτυχιακός τίτλος σε θέματα εκπαίδευσης.

Ασχολείται με την εκμάθηση των στοιχείων και της επιστήμης της χημείας, την πραγματοποίηση πειραμάτων σχετικά με το πώς αντιδρούν τα στοιχεία του περιβάλλοντος μας μεταξύ τους, τη συνοδεία στις απαραίτητες εκδρομές και την προετοιμασία για τις εξετάσεις τόσο στο πρωινό υποχρεωτικό ωράριο όσο και στο προαιρετικό απογευματινό.

Η χημεία είναι ένα μάθημα αρκετά σημαντικό για το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου, αφού η χημεία είναι ουσιαστικά η φύση που μας περιβάλλει και ο χημικός έχει σαν στόχο να κάνει τα παιδιά να την αγαπήσουν και να την κατανοήσουν.

ΒΙΟΛΟΓΟΣ

Ο βιολόγος ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Η βιολογία είναι ένα νέο μάθημα στα ελληνικά σχολεία και μια νέα επιστήμη παγκοσμίως, με πολλές προοπτικές ανάπτυξης. Βιολογία μπορούν να διδάξουν οι απόφοιτοι της αντίστοιχης σχολής και χημικοί αν έχουν κάποιο μεταπτυχιακό πάνω στην βιολογία. Ο βιολόγος προετοιμάζει τους νέους για την εισαγωγή στην ιατρική ή στις αντίστοιχες σχολές και στοχεύει στην κατανόηση του κόσμου και του ίδιου μας του εαυτού από όλα τα παιδιά.

ΘΕΟΛΟΓΟΣ

Ο θεολόγος ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφούς αντικειμένου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο, αν αυτό κριθεί απαραίτητο.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο της θεολογικής σχολής. Διδάσκει τους εφήβους το μάθημα των θρησκευτικών προσπαθώντας να τους κάνει να κατανοήσουν την έννοια της πίστης και να τους κάνει να την εξετάσουν από μια πιο σύγχρονη οπτική πιο κοντά σε εκείνους.

ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ

Ο κοινωνιολόγος ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής οικονομικών και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση καθώς και με τον ψυχολόγο άμεσα λόγω της συνάφειας των δύο επιστημών.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο της σχολής κοινωνιολογίας. Διδάσκει τους εφήβους το μάθημα της κοινωνιολογίας και μαθήματα σχετικά με τα διάφορα πολιτεύματα. Με τον τρόπο αυτό βοηθά σε ένα μεγαλύτερο βαθμό της ένταξη τους στην υπόλοιπη κοινωνία αρμονικά και προσπαθεί να τους προετοιμάσει κατάλληλα για όσα έχουν να αντιμετωπίσουν μετά την ενηλικίωση τους. Τέλος, είναι σε άμεση συνεργασία με τους ψυχολόγους για τα όποια θέματα προκύπτουν.

ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ

Ο οικονομολόγος ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής κοινωνιολογίας και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο οικονομικής σχολής καθώς και σεμινάρια πάνω σε εκπαιδευτικά θέματα ή μεταπτυχιακό στον τομέα της εκπαίδευσης. Διδάσκει τους μαθητές της τρίτης λυκείου, που ενδιαφέρονται για την εισαγωγή τους στις οικονομικές σχολές της χώρας το μάθημα των αρχών οικονομικής θεωρίας. Εκτός από τη διδασκαλία του μαθήματος στο υποχρεωτικό πρωινό ωράριο, μαθήματα γίνονται και στο απογευματινό προαιρετικό ωράριο με πρόσθετο υλικό ασκήσεων και ερωτήσεων κρίσεως για πληρέστερη και σε βάθος κατανόηση του μαθήματος.

ΘΕΑΤΡΟΛΟΓΟΣ

Ο θεατρολόγος ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής κοινωνιολογίας και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο σχολής θεατρολογίας καθώς και σεμινάρια πάνω σε εκπαιδευτικά θέματα ή μεταπτυχιακό στον τομέα της εκπαίδευσης. Επειδή ασχολείται με όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης σκόπιμο είναι ένας διαχωρισμός των δραστηριοτήτων του.

Στο νηπιαγωγείο είναι περισσότερο ψυχαγωγός με την έννοια του ότι μαθαίνει τραγουδάκια και σκετσάκια μέσω του παιχνιδιού στα νήπια. Στα παιδιά του δημοτικού εκτός από το ετήσιο θεατρικό έργο που παρουσιάζεται στο τέλος κάθε σχολικής χρονιάς και τα μικρά θεατρικά ή ποιήματα που λαμβάνουν χώρο στις λοιπές σχολικές εορτές, τα εισάγει και στην έννοια του θεάτρου και του κινηματογράφου. Τέλος στους εφήβους ασχολείται μάλλον περισσότερο με την κοινωνική τους επιμόρφωση γύρω από το θέατρο και τον κινηματογράφο, την ιστορία τους και τον πολιτισμό που αυτά προάγουν. Για όσους όμως επιθυμούν να ασχοληθούν σε ανώτερο επίπεδο, οργανώνονται θεατρικές ομάδες με επισκέψεις σε παραστάσεις, ενασχόληση με τεχνικές του θεάτρου και επεξεργασία κλασικών έργων

ΜΟΥΣΙΚΟΣ

Ο μουσικός ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής κοινωνιολογίας και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο μουσικής σχολής καθώς και σεμινάρια πάνω σε εκπαιδευτικά θέματα ή μεταπτυχιακό στον τομέα της εκπαίδευσης.

Κύρια ενασχόληση του είναι η χορωδία του σχολείου, εκτός αυτού όμως αναλαμβάνει να εισάγει τα παιδιά του νηπιαγωγείου στην έννοια της μουσικής μέσα από τραγουδάκια και ποιηματάκια. Ακόμα, στο δημοτικό μαθαίνει νότες και έννοιες της μουσικής και συμμετέχει στην προετοιμασία των σχολικών εορτών. Στο γυμνάσιο ασχολείται περισσότερο με την ιστορία της μουσικής και οργανώνει εκπαιδευτικές εκδρομές σε συναφή μέρη. Τέλος, κατά το απογευματινό ωράριο παραδίδει μαθήματα κιθάρας σε όποιους ενδιαφέρονται και συμβουλεύει όσους νέους θέλουν να ασχοληθούν με την μουσική.

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΑΓΓΛΙΚΩΝ

Ο καθηγητής αγγλικών ανήκει στην ομάδα καθηγητών ξένων γλωσσών και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο αγγλικής φιλολογίας και η κατοχή proficiency του πανεπιστημίου του Cambridge καθώς και εμπειρία τουλάχιστον δύο ετών.

Στα νήπια απλά εισάγει την έννοια των αγγλικών μαθαίνοντας τους μικρές λεξούλες που ακούν καθημερινά και την αλφάβητο στα αγγλικά. Στα παιδιά του δημοτικού διδάσκει κανονικά από την πρώτη κιόλας τάξη με στόχο την άπταιστη γνώση και εξοικείωση με την γλώσσα, η οποία είναι η διεθνής και πλέον απαραίτητη για όλους. Προχωρώντας στην επόμενη βαθμίδα εκπαίδευσης το επίπεδο γίνεται ανώτερο και γίνεται η απαραίτητη προετοιμασία των παιδιών για τα διπλώματα lower και proficiency των πανεπιστημίων Cambridge και Michigan, έτσι δεν χρειάζεται οι γονείς να επιβαρύνονται με περαιτέρω έξοδα σε φροντιστήρια ξένων γλωσσών. Ακόμα κατά το απογευματινό προαιρετικό ωράριο γίνεται πιο εντατική προετοιμασία για τα παιδιά που αντιμετωπίζουν δυσκολίες με την γλώσσα.

Τέλος καθιερωμένη πλέον είναι η επίσκεψη σε θεατρικά πάνω στην αγγλική γλώσσα, ώστε τα παιδιά να μαθαίνουν ενώ ψυχαγωγούνται, αλλά και η προσπάθεια ερμηνείας γνωστών τραγουδιών και μετάφρασης τους στα ελληνικά κατά την ώρα της παράδοσης ή ακόμα και σαν εργασία για το σπίτι.

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΓΑΛΛΙΚΩΝ

Ο καθηγητής γαλλικών ανήκει στην ομάδα καθηγητών ξένων γλωσσών και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο γαλλικής φιλολογίας και η κατοχή του ανώτατου πτυχίου του Γαλλικού Ινστιτούτου Αθηνών καθώς και εμπειρία τουλάχιστον δύο ετών.

Τα γαλλικά εισάγονται πρώτη φορά στο τέλος του δημοτικού για όσα παιδιά επιθυμούν να ξεκινήσουν μια δεύτερη ξένη γλώσσα. Τότε μαθαίνουν την αλφάβητο, τους αριθμούς, την ώρα, να διαβάζουν και να γράφουν και τα πρώτα απλά γραμματικά φαινόμενα. Αργότερα στο γυμνάσιο ξεκινά η προετοιμασία για τα διπλώματα έως και την δευτέρα λυκείου με ανώτερο πτυχίο προετοιμασίας το Delf2 (καλή γνώση).

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΓΕΡΜΑΝΙΚΩΝ

Ο καθηγητής γερμανικών ανήκει στην ομάδα καθηγητών ξένων γλωσσών και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο γερμανικής φιλολογίας και η κατοχή του ανώτατου πτυχίου του Ινστιτούτου Γκαίτε καθώς και εμπειρία τουλάχιστον δύο ετών.

Τα γερμανικά εισάγονται πρώτη φορά στο τέλος του δημοτικού για όσα παιδιά επιθυμούν να ξεκινήσουν μια δεύτερη ξένη γλώσσα. Τότε μαθαίνουν την αλφάβητο, τους αριθμούς, την ώρα, να διαβάζουν και να γράφουν και τα πρώτα απλά γραμματικά φαινόμενα. Αργότερα στο γυμνάσιο ξεκινά η προετοιμασία για τα διπλώματα έως και την δευτέρα λυκείου με ανώτερο πτυχίο προετοιμασίας το B2(καλή γνώση).

H.Y. - ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ

Ο καθηγητής ηλεκτρονικών υπολογιστών ή αλλιώς τεχνολόγος καθηγητής ανήκει στην ομάδα καθηγητών συναφές αντικείμενου και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο αντίστοιχης σχολής πληροφορικής καθώς και σεμινάρια πάνω σε εκπαιδευτικά θέματα ή μεταπτυχιακό στον τομέα της εκπαίδευσης.

Κύριος σκοπός του συγκεκριμένου εκπαιδευτικού είναι να μάθει τους νέους τη σωστή χρήση των υπολογιστών, κάτι πολύ σημαντικό όπως έχει φανεί στις μέρες μας όχι μόνο για την διευκόλυνση της ζωής τους και την εξέλιξη της καριέρας τους αλλά και για την ίδια τους την ασφάλεια.

Οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές εισάγονται πρώτα φορά στο νηπιαγωγείο με την μορφή παιχνιδιού, αφού τα περισσότερα παιδιά έχουν έρθει σε επαφή με τους υπολογιστές από ακόμα μικρότερη ηλικία. Προχωρώντας στο δημοτικό, διδάσκονται κάποια βασικά προγράμματα σε ένα πρώιμο επίπεδο, μαθαίνουν τι είναι τελικά ένας Η.Υ. και γίνεται και μια πρώτη επαφή με το διαδίκτυο και πώς να το χρησιμοποιούν σωστά. Στον τομέα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εισέρχεται σε πιο σοβαρά ζητήματα όπως η γνώση περισσότερο εξειδικευμένων προγραμμάτων και εισαγωγή στις γλώσσες προγραμματισμού και γίνεται προετοιμασία για την απόκτηση διπλωμάτων ECDL.

Η.Υ. - ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ

. Έτσι οι νέοι θα είναι προετοιμασμένοι κατάλληλα για τις απαιτήσεις του πανεπιστημίου. Ακόμα εφόσον υπάρχει και αντίστοιχο μάθημα κατεύθυνσης γίνεται και η κατάλληλη προετοιμασία για τις πανελλήνιες εξετάσεις.

Τέλος, διοργανώνεται κάθε χρόνο μια ημερίδα ενημέρωσης από όλους τους τεχνολόγους καθηγητές, η οποία αφορά τους γονείς, και το πώς μπορούν να προστατεύσουν τα παιδιά τους από τον κίνδυνο που μπορεί να κρύβει το διαδίκτυο.

ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ

Ο καθηγητής καλλιτεχνικών ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής κοινωνιολογίας και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο σχολής καλών τεχνών καθώς και σεμινάρια πάνω σε εκπαιδευτικά θέματα.

Τα καλλιτεχνικά ξεκινούν στο νηπιαγωγείο οπότε και τα νήπια μαθαίνουν να ζωγραφίζουν με την μορφή παιχνιδιού. Στο δημοτικό μαθαίνουν πως δημιουργούνται τα χρώματα και τρόπους να σχεδιάζουν και να ζωγραφίζουν σωστά. Προχωρώντας στο γυμνάσιο, οι έφηβοι πλέον διδάσκονται για έργα γνωστών καλλιτεχνών και επισκέπτονται εκθέσεις. Στο λύκειο, ο καθηγητής παραδίδει μαθήματα γραμμικού και ελεύθερου σχεδίου για τους νέους που θέλουν να δώσουν τα αντίστοιχα μαθήματα πανελληνίως.

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Ο καθηγητής φυσικής αγωγής ανήκει στην ομάδα καθηγητών διαφόρων αντικειμένων όπως και ο καθηγητής κοινωνιολογίας και αναφέρεται στον υπεύθυνο καθηγητή ή εναλλακτικά στον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Συνεργάζεται άμεσα με το σύνολο του εκπαιδευτικού προσωπικού του μέρους του σχολείου που ανήκει τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο γυμναστικής ακαδημίας και τουλάχιστον ένας να έχει παρακολουθήσει σεμινάρια ναυαγοσωστικής.

Η φυσική αγωγή ξεκινά στο νηπιαγωγείο οπότε και τα νήπια μαθαίνουν να κάνουν απλές ασκησούλες με την μορφή παιχνιδιού. Στο δημοτικό μαθαίνουν πώς να γυμνάζονται σωστά και να ασχολούνται με αθλήματα, αφού το εκπαιδευτήριο διαθέτει γήπεδο τένις, μπάσκετ, ποδοσφαίρου και βόλεϊ καθώς και κολυμβητήριο. Προχωρώντας στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι έφηβοι πλέον εκτός από τη βασική γυμναστική εφόσον θέλουν ανήκουν στις ομάδες μπάσκετ, βόλεϊ, ποδοσφαίρου, τένις και λαμβάνουν μέρος στους ετήσιους αγώνες των ιδιωτικών σχολείων

ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ

Ο ψυχολόγος είναι σε άμεση συνεργασία με όλους τους εκπαιδευτικούς και αναφέρεται στον υπεύθυνο της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων καθώς και στον διευθυντή. Απαραίτητο εφόδιο θεωρείται το πτυχίο σχολής ψυχολογίας και εξειδίκευση στα παιδιά και τους εφήβους. Η εμπειρία είναι επίσης απαραίτητη αφού έχουμε να κάνουμε με παιδιά.

Μέσα στις αρμοδιότητες του είναι η διαχείριση παιδιών και εφήβων με δυσκολίες είτε στη συμπεριφορά, είτε μαθησιακές και η ενημέρωση των γονέων σχετικά, καθώς και η αντιμετώπιση εφήβων με κρίσης άγχους λόγω των επικείμενων εξετάσεων. Ακόμα συμμετέχει στην τελική επιλογή κάθε νέου εργαζομένου, λόγω της φύσης του εκπαιδευτηρίου που από μόνη της το απαιτεί, αλλά και στην αξιολόγηση του προσωπικού. Τέλος μία φορά κάθε μήνα έχει συνεδρία με κάθε εκπαιδευτικό για προληπτικούς λόγους.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ

Ο υπάλληλος του λογιστηρίου αναφέρεται στον οικονομικό διευθυντή και συνεργάζεται μαζί του και με τον υπάλληλο της διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού κυρίως για θέματα αμοιβών. Σαν προσόντα απαιτούνται βασικές γνώσεις προγραμμάτων λογιστικής και προγραμμάτων μισθοδοσίας και πτυχίο οικονομικής σχολής.

Μέσα στις αρμοδιότητες του είναι η ορθή ενημέρωση των βιβλίων της επιχείρησης, η εξαγωγή της μισθοδοσίας, η είσπραξη των χρημάτων από τους πελάτες, η έκδοση των αποδείξεων παροχής υπηρεσιών και η διεκπεραίωση των εργασιών στις δημόσιες υπηρεσίες.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ MARKETING

Ο υπάλληλος δημοσίων σχέσεων αναφέρεται στον οικονομικό διευθυντή και συνεργάζεται μόνο μαζί του. Σαν προσόντα απαιτούνται βασικές γνώσεις marketing και internet και πτυχίο οικονομικής σχολής.

Μέσα στις αρμοδιότητες του είναι η καθημερινή ενημέρωση και παρακολούθηση της ιστοσελίδας του εκπαιδευτηρίου, η προβολή της επιχείρησης σε όλα τα μέσα με το χαμηλότερο κόστος, ο χειρισμός των πελατών όπου χρειάζεται όπως στην περίπτωση των οφειλών, η επικοινωνία με τους προμηθευτές γραφικής ύλης και λοιπών υλικών και η παρακολούθηση των κινήσεων των ανταγωνιστών για την πληροφόρηση του οικονομικού διευθυντή.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ Η.Ρ.

Ο υπάλληλος του Η.Ρ. αναφέρεται στον οικονομικό διευθυντή και συνεργάζεται με τον υπάλληλο του λογιστηρίου για την εξαγωγή της μισθοδοσίας και τους ψυχολόγους για την ενημέρωση του σχετικά με το προσωπικό. Σαν προσόντα απαιτείται πτυχίο οικονομικής σχολής και μεταπτυχιακός τίτλος σχετικός με την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.

Σκοπός της εργασίας του είναι η στελέχωση του εκπαιδευτηρίου με το κατάλληλο εργατικό δυναμικό για την ορθή λειτουργία του. Οι υποχρεώσεις του είναι η επιλογή του δυναμικού, η αξιολόγηση του, η εκπαίδευση του και η ρύθμιση του συστήματος αμοιβών του.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Ο οικονομικός διευθυντής αναφέρεται μόνο στον ιδιοκτήτη του εκπαιδευτηρίου και συνεργάζεται άμεσα με τον γενικό διευθυντή του εκπαιδευτηρίου. Διαθέτει πτυχίο οικονομικής σχολής και μεταπτυχιακό τίτλο στα οικονομικά, επίσης έχει υπάρξει οικονομικός διευθυντής σε άλλες δύο επιχειρήσεις και είναι άριστος γνώστης σχετικών προγραμμάτων, λογιστικής και εργατικών θεμάτων.

Στις αρμοδιότητες του ανήκουν τα εξής : ο πλήρης έλεγχος των υφισταμένων του, το ορθό κλείσιμο των βιβλίων κάθε τέλος ου οικονομικού έτους, η σύνταξη του ισολογισμού και των δηλώσεων της εταιρίας, η συνεχής ενημέρωση του γύρω από θέματα που αφορούν οικονομικές εξελίξεις και διατάξεις της εφορίας, αλλά και σε θέματα μισθοδοσίας και διαχείρισης του προσωπικού.

ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ-ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ

Ο διευθυντής του δημοτικού-νηπιαγωγείου αναφέρεται στον γενικό διευθυντή του εκπαιδευτηρίου και συνεργάζεται άμεσα με τον διευθυντή του γυμνασίου-λυκείου. Είναι πτυχιούχος παιδαγωγός με εμπειρία είκοσι ετών στην εκπαίδευση, εκ των οποίων τα δεκαπέντε είναι στο εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου.

Στις αρμοδιότητες του ανήκουν τα εξής : η διδασκαλία στην έκτη τάξη του δημοτικού σχολείου και η καθημερινή επαφή με την ομάδα των υπευθύνων δασκάλων για συζήτηση σχετικά με τα θέματα που τους απασχολούν εφόσον αυτά υπάρχουν, αλλά και την λεπτομερή συζήτηση όσων προέκυψαν μέσα στην ημέρα.

ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΓΥΜΝΑΣΙΟΥ-ΛΥΚΕΙΟΥ

Ο διευθυντής του γυμνασίου-λυκείου αναφέρεται στον γενικό διευθυντή του εκπαιδευτηρίου και συνεργάζεται άμεσα με τον διευθυντή του δημοτικού-νηπιαγωγείου. Είναι πτυχιούχος καθηγητής με εμπειρία είκοσι τριών ετών στην εκπαίδευση, εκ των οποίων τα δεκαέξι είναι στο εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου.

Στις αρμοδιότητες του ανήκουν τα εξής : η διδασκαλία στο λύκειο του και η καθημερινή επαφή με την ομάδα των υπευθύνων καθηγητών για συζήτηση σχετικά με τα θέματα που τους απασχολούν εφόσον αυτά υπάρχουν, αλλά και την λεπτομερή συζήτηση όσων προέκυψαν μέσα στην ημέρα.

ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Ο γενικός διευθυντής αναφέρεται μόνο στον ιδιοκτήτη του εκπαιδευτηρίου και συνεργάζεται άμεσα με τον οικονομικό διευθυντή του εκπαιδευτηρίου. Διαθέτει πτυχίο εκπαιδευτικού και μεταπτυχιακό τίτλο στα οικονομικά της εκπαίδευσης, επίσης είναι εκπαιδευτικός τριάντα έτη και είκοσι έτη ανήκει στο δυναμικό του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου.

Στις αρμοδιότητες του ανήκουν τα εξής : η επίβλεψη για τη σωστή λειτουργία όλων των βαθμιδών του σχολείου καθημερινά και η συνεχής επικοινωνία με τους διευθυντές των δύο τμημάτων σχετικά με τα θέματα που προκύπτουν. Επίσης ενημερώνεται για τα οικονομικά αποτελέσματα από τον ίδιο τον οικονομικό διευθυντή και αναλαμβάνουν μαζί την επίλυση των σοβαρών θεμάτων.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΟΥΖΙΝΑΣ

Το προσωπικό κουζίνας αναφέρεται στον υπάλληλο της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και δε συνεργάζεται με κανέναν άλλο, επίσης δεν απαιτείται κανένα ιδιαίτερο προσόν εκτός από την καθαριότητα.

Τα καθήκοντα του προσωπικού κουζίνας είναι τα εξής : να μαγειρεύει για το σχολείο και να έχει ένα καθημερινό μενού με δύο πιάτα, ένα ορεκτικό, μία σαλάτα και ένα γλυκό, να σερβίρει τα παιδιά ενώ περνούν με τους δίσκους τους και να διατηρεί τον χώρο των εστιατορίων καθαρό πριν και μετά το φαγητό.

5.3.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Είναι απαραίτητο πριν από τις διαδικασίες επιλογής του προσωπικού να προσδιοριστούν ακριβώς οι ανάγκες της επιχείρησης (πότε, πόσοι, ποιας ειδικότητας, με τι προσόντα). Επόμενο βήμα αποτελεί η προσέλκυση των υποψηφίων, η διαδικασία δηλαδή του εντοπισμού και της πρόσκλησης των κατάλληλων ανθρώπων για την κάλυψη των προσδιορισμένων αναγκών της επιχείρησης.

Έχει αποδειχθεί στην πράξη, ότι πρέπει να προσελκύεται πολλαπλάσιος αριθμός ανθρώπων, προκειμένου να μπορεί να ολοκληρωθεί σωστά η διαδικασία επιλογής. Έτσι, απαιτείται να χρησιμοποιηθούν τόσο εσωτερικές, όσο και εξωτερικές πηγές προσέλκυσης, προκειμένου να εκδηλώσει επαρκής αριθμός υποψηφίων το ενδιαφέρον του.

Οι εσωτερικές πηγές προσέλκυσης αποτελούνται από τους τωρινούς εργαζομένους, τους φίλους και τους συγγενείς τους, πρώην εργαζομένους και τους υποψήφιους "πόρτας" (άτομα που έχουν ήδη στείλει από μόνοι τους βιογραφικό σημείωμα). Οι εξωτερικές πηγές προσέλκυσης είναι πολυάριθμες και συνήθως αναφέρονται σε επαγγελματικές σχολές ή εκπαιδευτικά ιδρύματα, ημέρες καριέρας (συναντήσεις αποφοίτων), επαγγελματικές ενώσεις και σωματεία, ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, γραφεία ευρέσεως εργασίας, εταιρείες επιλογής στελεχών, μέσα μαζικής επικοινωνίας κ.ά.

Τα συνήθη βήματα που ακολουθούν της προσέλκυσης είναι:

1. εξέταση των βιογραφικών που έχουν παραληφθεί από τον υπάλληλο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.
2. η προκαταρκτική εξέταση – συνέντευξη που γίνεται από τον υπάλληλο της Δ.Α.Π. και τον υπεύθυνο της εκάστοτε ομάδας

καθηγητών , προς τον ενδιαφερόμενο για την θέση ώστε να κριθούν σε ένα άλλο επίπεδο οι γνώσεις του εξεταζόμενου.

3. στη συνέχεια γίνεται ο έλεγχος της ορθότητας των συστάσεων και η τελική επιλογή, από τα δύο άτομα που πήραν και τη συνέντευξη, πέντε με δέκα ατόμων κατάλληλων για την θέση.

4. στο επόμενο βήμα ακολουθούν τα ψυχολογικά Test και μια συζήτηση με τον ψυχολόγο του σχολείου για την επιβεβαίωση της ισορροπημένης ψυχολογικής κατάστασης των ενδιαφερομένων, αφού όπως έχει αναφερθεί ξανά όταν ασχολούμαστε με παιδιά πρέπει να δίνουμε τεράστια προσοχή σε τέτοια θέματα. Σε αυτό το επίπεδο, όπως και στην αξιολόγηση το προσωπικού ο υπάλληλος της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων έχει επιλέξει τη συνεργασία με μια εταιρεία, η οποία ειδικεύεται σε θέματα Δ.Α.Π. και χρησιμοποιεί το test ανάλυσης προσωπικότητας. Η ανάλυση της προσωπικότητας βασίζεται στη συμπλήρωση ενός τεστ 16 παραγόντων προσωπικότητας. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για το χαρακτήρα του ατόμου που εξετάζεται, επιτρέποντας έτσι την σαφή και ακριβή πρόβλεψη της αντίδρασής του σε δεδομένες καταστάσεις. Εξετάζονται στοιχεία όπως αυτοέλεγχος και αυτοπειθαρχία, δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, δυναμισμός στην αντιμετώπιση προκλήσεων, δημιουργικότητα, τάση για πειραματισμούς, σχέσεις με τους άλλους, ικανότητα προσαρμογής, συμμόρφωση με τους κανόνες. Η έκθεση μπορεί να δοθεί και στον εξεταζόμενο.

5. τέλος, τα αποτελέσματα του ψυχολογικού τεστ, η γνωμάτευση του ψυχολόγου και τα συμπεράσματα του υπάλληλου ΔΑΠ και του

αρμόδιου καθηγητή ή δασκάλου παραδίδονται στον διευθυντή του εκάστοτε σχολείου (είτε δημοτικό-νηπιαγωγείο είτε γυμνάσιο-λύκειο) και αυτός μαζί με τον γενικό διευθυντή και τον υπεύθυνο καθηγητή, δάσκαλο ή νηπιαγωγό πραγματοποιούν μια τελική συνέντευξη με τους εναπομείναντες ενδιαφερόμενους.

6. οι δύο διευθυντές και ο υπεύθυνος του μαθήματος αφού συζητήσουν, καταλήγουν στην τελική απόφαση και πρόσληψη του εργαζομένου.

5.4 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

5.4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού είναι οι συστηματικές και εντατικές προσπάθειες της οργάνωσης με σκοπό τη βελτίωση της παρούσας και της μελλοντικής επίδοσης μέσω αύξησης των ικανοτήτων.

Έτσι, είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί στο εκπαιδευτήριο μία πολιτική εκπαίδευσης και κουλτούρας: με τον προσδιορισμό των οργανωσιακών αναγκών, την κατάρτιση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος που να απαντάει στις ανάγκες, στην υλοποίησή του και τέλος, στην αξιολόγησή αυτού του προγράμματος.

Στην εποχή μας με τη ραγδαία επιστημονική πρόοδο και τις αλληπάλληλες κοινωνικοοικονομικές μεταβολές, ο ρόλος του εκπαιδευτικού διαφοροποιείται και γίνεται πολυδιάστατος και απαιτητικός ως προς τον απαραίτητο για το επάγγελμα επιστημονικό και παιδαγωγικό εξοπλισμό. Το παλαιό πρότυπο του παντογνώστη εκπαιδευτικού με το έμφυτο παιδαγωγικό ταλέντο θεωρείται παρωχημένος τρόπος αντιμετώπισης του εκπαιδευτικού έργου, αφού ο σύγχρονος επιστημονικός προβληματισμός επιβάλλει τη θεώρηση του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία, που κατέχει ή πρέπει να κατέχει εξειδικευμένες επιστημονικές γνώσεις και άρτια ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση.

Η μεταβαλλόμενη φύση του σχολείου και κατ' επέκταση του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου, καθιστά απαραίτητη την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών προκειμένου το εκπαιδευτικό σύστημα να προσαρμόζεται στις κοινωνικές και

πολιτιστικές απαιτήσεις της μεταβιομηχανικής εποχής και οι εκπαιδευτικοί να βοηθηθούν στη συνειδητοποίηση του σύνθετου επαγγελματικού τους ρόλου. Αποστολή πλέον των εκπαιδευτικών θεωρείται τόσο το “να μάθουν στους μαθητές πώς να μαθαίνουν” όσο και να τους προετοιμάσουν γνωστικά, πνευματικά και ηθικοκοινωνικά ώστε να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο κοινωνικών, οικονομικών και πολιτιστικών προκλήσεων.

Η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης προκύπτει επίσης και από τη γενική παραδοχή ότι η εκπαίδευση του επαγγελματία εκπαιδευτικού δεν μπορεί να σταματά με τον πρώτο διορισμό. Αντίθετα, επιβάλλεται η συνεχής επιστημονική ενημέρωσή του προκειμένου η εκπαιδευτική διαδικασία να είναι αποτελεσματική και οι μαθητές και γονείς να είναι ικανοποιημένοι.

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση, εκτός της βελτίωσης που επιφέρει και της βοήθειας που προσφέρει στους εκπαιδευτικούς κατά την άσκηση των καθημερινών επαγγελματικών καθηκόντων τους, στηρίζει διττά τη διαδικασία της προσωπικής τους ανάπτυξης (Ματσαγγούρας, 1995): Αρχικά, παρέχει ευκαιρίες εξέλιξης προδιαθέσεων, εμφάνισης νέων δεξιοτήτων και απόκτησης αυτογνωσίας, αρετών που επηρεάζουν την επαγγελματική, αλλά ταυτόχρονα καθορίζουν και την ατομική ευαισθησία του εκπαιδευτικού. Κατά δεύτερο λόγο συντελεί στην απόκτηση επιπλέον προσόντων, γεγονός που συνδέεται άμεσα από την ίδια την καριέρα και την εξέλιξη του εκπαιδευτικού στην εκπαιδευτική ιεραρχία.

Κρίνεται, τέλος, χρήσιμο να επισημανθεί ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών εντάσσεται στη φιλοσοφία της δια βίου εκπαίδευσης (Τρούλης, 1985) τον ακρογωνιαίο λίθο της κοινωνίας της μάθησης. Αν όμως πρωταρχικό αξίωμα της δια βίου εκπαίδευσης αποτελεί η θέση ότι κάθε άτομο σε όλη τη διάρκεια της ζωής

του δικαιούται να μαθαίνει και να αναπτύσσεται σφαιρικά ως προσωπικότητα, τότε η μαθησιακή διαδικασία είναι μια πολλαπλή πρόκληση για τον εκπαιδευτικό.

Μέχρι σήμερα έχει δοθεί ελάχιστη προσοχή στις ευκαιρίες μάθησης που προσφέρονται στη διάρκεια του εργασιακού χρόνου των εκπαιδευτικών, ζήτημα που θα πρέπει να συνδεθεί με την οργάνωση της εργασίας των εκπαιδευτικών στα σχολεία. Η ανάμειξή τους σε ανάλογες δραστηριότητες όχι μόνο μπορεί να αποδώσει γνωστικά οφέλη, αλλά και να επηρεάσει θετικά τα κίνητρα και τις στάσεις τους και αυτό συντελείται στο εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου μέσα από τις δραστηριότητες των ομάδων καθηγητών.

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών συνδέεται με την καθημερινή σχολική πρακτική, τις εμπειρίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διδάσκοντες μέσα στην τάξη και με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Ειδικότερα, προτιμάται η επιμόρφωση του εκπαιδευτικού στην υπηρεσία του, με προγράμματα οργανωμένων δραστηριοτήτων με σκοπό τη συνεχή επαγγελματική βελτίωση και εξέλιξη των εκπαιδευτικών και των διευθυντών των σχολείων. Άλλο ουσιαστικό μέτρο αναβάθμισης της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης είναι η αυτοεπιμόρφωση, η οποία ενεργοποιεί τους εκπαιδευτικούς σε τοπικό επίπεδο και σε εθελοντική βάση.

5.4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ

Η επιμόρφωση στο εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου είναι συνεχής και στηρίζεται τόσο στο ενδιαφέρον του ίδιου του σχολείου για την ανάπτυξη των

εργαζομένων, όσο και στην δική τους θέληση. Η εκπαίδευση συντελείται με τρεις τρόπους :

- την εκπαίδευση μέσω των ομάδων καθηγητών με απώτερο σκοπό να μυηθούν οι παιδαγωγοί στην εθελοντική δια βίου μάθηση.
- την εκπαίδευση μέσω σεμιναρίων κατά την διάρκεια όλου του σχολικού έτους, είτε αυτά αφορούν θέματα ψυχολογίας των παιδιών και των εφήβων, είτε θέματα καθαρά εκπαιδευτικού χαρακτήρα.
- τέλος τα τελευταία δύο χρόνια υπάρχει συνεργασία με το κέντρο φυσικών επιστημών της Αγγλίας με σκοπό την όσο το δυνατόν περισσότερο ολοκληρωμένη και μέσα στις ανάγκες της εποχής γνώση των τεχνολόγων εκπαιδευτικών.

ΟΜΑΔΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ

Η εκπαίδευση των δασκάλων και καθηγητών σε αυτό το επίπεδο στηρίζεται ουσιαστικά στον διαχωρισμό που έχει εμφανιστεί και πιο πάνω ανάλογα με το αντικείμενο διδασκαλίας. Δηλαδή δημιουργούνται κάποιες ομάδες εκπαιδευτικών με συναφές αντικείμενο και ορίζεται ο υπεύθυνος της ομάδας, ο οποίος συνήθως είναι και αυτός που έχει την μεγαλύτερη εκπαιδευτική εμπειρία.

Κάθε εβδομάδα ορίζεται μια συνάντηση κατά την οποία συζητούνται θέματα που έχουν απασχολήσει τους εργαζόμενους κατά την διάρκεια της εβδομάδας που πέρασε. Επίσης, κάθε καθηγητής επιλέγει ένα θέμα σχετικό με την επιστήμη του είτε αυτό αφορά κάποια εξέλιξη σε αυτήν είτε απλά επειδή τον ενδιαφέρει. Πάνω σε

αυτό το αντικείμενο ερευνά και παρουσιάζει τα συμπεράσματα του και στους υπόλοιπους συναδέλφους. Μετά ακολουθεί συζήτηση, την οποία συντονίζει ο υπεύθυνος καθηγητής, γύρω από αυτό το θέμα και όποιος επιθυμεί συνεχίζει την έρευνα για δικό του όφελος.

Με αυτό τον τρόπο τελικά ενημερώνονται όλοι για τις εξελίξεις πάνω στην επιστήμη τους πιο αποδοτικά και γρήγορα, αφού :

- Η συζήτηση γύρω από το εκάστοτε θέμα περιλαμβάνει πολλές και διαφορετικές σκέψεις και απόψεις, που μπορεί κάποιος να μην είχε καν σκεφθεί μόνος του. Με αυτό τον τρόπο ανοίγονται οι ορίζοντες όλων, μαθαίνουν να ακούν και να συνδιαλέγονται με τους γύρω τους και το πιο σημαντικό από όλα σιγά σιγά αρχίζει να αλλάζει ο τρόπος σκέψης τους και να γίνεται πολύπλευρος. Έτσι όταν έρχονται αντιμέτωποι με κάποια κατάσταση είτε σε εργασιακό, είτε σε προσωπικό επίπεδο, την παρατηρούν πλέον από διάφορες οπτικές.
- Μέσω τις επικοινωνίας εκτός από την απλή πληροφόρηση γύρω από ένα θέμα, ουσιαστικά ανταλλάσσονται ευρύτερες γνώσεις σε όλη την ομάδα και ο ένας αποκτά την γνώση του άλλου.
- Κάτι άλλο που μεταδίδεται όπως και η γνώση είναι η εμπειρία, η οποία επίσης μέσω της συζήτησης αναφέρεται είτε ως απλά περιστατικά, είτε ως συμβουλή.
- Επίσης εξοικονομάται χρόνος για όλους. Είναι σίγουρο πως η έρευνα γύρω από ένα θέμα και η προσπάθεια κατανόησης του απαιτεί χρόνο και κόπο. Με την λειτουργία της ομάδας όμως

τελικά το κάθε άτομο ενώ εργάζεται και κοπιάζει για ένα μόνο αντικείμενο, αποκτά μέσω της επικοινωνίας γνώση για περισσότερα.

- Εκτός από χρόνο που εξοικονομούν οι εργαζόμενοι, εξοικονομάται και χρήμα για την ίδια την επιχείρηση αφού το κόστος των σεμιναρίων είναι αρκετά μεγάλο και το παρακολουθούν τελικά μόνο οι υπεύθυνοι καθηγητές και λίγα άτομα ακόμα, κυρίως νέοι εκπαιδευτικοί με μικρότερη εμπειρία.
- Τέλος, για τον κάθε έναν η συμμετοχή σε μια ομάδα κοινών ενδιαφερόντων και η ενασχόληση με τουλάχιστον ένα θέμα που να τον ενδιαφέρει πραγματικά, φαντάζει πολύ πιο ενδιαφέρουσα από την παρακολούθηση ενός σεμιναρίου

ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

Η εκπαίδευση των δασκάλων και καθηγητών σε αυτό το επίπεδο στηρίζεται στον προγραμματισμό και την οικονομική κατάσταση του σχολείου. Η σεμιναριακού τύπου επιμόρφωση που τους παρέχεται πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους, και όχι απλά να τους προσφέρει συνταγές και συμβουλές, χωρίς να τους επιτρέπει να παίρνουν οι ίδιοι την ευθύνη της επιμόρφωσής τους. Ακόμα, στις περισσότερες περιπτώσεις σεμιναρίων υπάρχει απόσταση ανάμεσα στις θεωρητικές γνώσεις που προσφέρονται από τα διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα και στις απαιτήσεις της επαγγελματικής πρακτικής. Αυτή η πεποίθησή στηρίζεται στην διαπίστωση ότι η παρεχόμενη επιμόρφωση δεν εξοπλίζει τους εκπαιδευτικούς με τα κατάλληλα εφόδια έτσι ώστε, να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα προβλήματα

που συναντούν στην τάξη. Η κατάσταση επιδεινώνεται από το γεγονός ότι, τα τελευταία χρόνια, η επιμόρφωση παραμένει κατά βάση αμετάβλητη, ενώ ο ρόλος του εκπαιδευτικού έχει αλλάξει ριζικά. Η νέα αυτή εκπαιδευτική πραγματικότητα απαιτεί την ανάπτυξη επαγγελματικών ικανοτήτων, όπως ευελιξία στην επίλυση των προβλημάτων, ταχύτητα και αποτελεσματικότητα στις εκπαιδευτικές επεμβάσεις, λήψη ορθών αποφάσεων, κριτική σκέψη και δημιουργικότητα. Για αυτό τον λόγο το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου επιλέγει πολύ προσεκτικά τα σεμινάρια που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι και συνήθως προτιμά θέματα ψυχολογίας νέων, γνώσεων, επιστημονικών ενημερώσεων, τεχνολογίας και μεθόδων διδασκαλίας.

Σίγουρα όμως η επιμόρφωση σεμιναριακού τύπου παραμένει υποχρεωτική και επίκαιρη για τους εξής λόγους :

- Υπάρχουν θέματα σε κάθε επιστήμη, τα οποία από την μία μεριά χρειάζονται την άποψη κάποιου εξειδικευμένου ατόμου για να γίνουν πλήρως κατανοητά και να μην οδηγηθούν σε λανθασμένα συμπεράσματα οι δάσκαλοι και από την άλλη για κάποια ζητήματα η πληροφόρηση μέσω διαδικτύου και βιβλιογραφίας δεν είναι επαρκής και απαιτείται περισσότερο υλικό για μελέτη.
- Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω ένα από τα κύρια θέματα των σεμιναρίων που παρακολουθούν οι εργαζόμενοι είναι τα θέματα γύρω από την ψυχολογία. Η ψυχολογία είναι ένα μεγάλο και σοβαρό ζήτημα στις μέρες μας. Αρκετά παιδιά και έφηβοι εμφανίζουν ψυχολογικές παθήσεις και επισκέπτονται σχετικά κέντρα. Ένας εκπαιδευτικός λοιπόν πρέπει να είναι εξοπλισμένος με όσο το δυνατόν περισσότερες γνώσεις γύρω από την επιστήμη

της ψυχολογίας, ώστε να μπορεί και να διακρίνει γρήγορα τα συμπτώματα κάποιου παιδιού, αλλά κυρίως να ξέρει πώς να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες καταστάσεις.

- Τέλος με την παρακολούθηση σεμιναρίων ακόμα και οι ίδιες οι ομάδες καθηγητών και δασκάλων, που αναφέρθηκαν πριν, αλλά και το σχολείο στο σύνολο του κερδίζουν μέσω της συναναστροφής με άλλους συναδέλφους και πληροφορούνται για νέες ιδέες και τρόπους διδασκαλίας.

ΚΕΝΤΡΟ ΦΥΣΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενη παράγραφο, ένα τρόπος εκπαίδευσης των διδασκόντων είναι μέσω του κέντρου φυσικών επιστημών της Αγγλίας.

Το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου στέλνει κάθε χρόνο τους υπεύθυνους καθηγητές των φυσικών επιστημών στην Αγγλία και παρακολουθούν κάποια μαθήματα υπό την μορφή σεμιναρίου. Επίσης εκτός αυτού, το σχολείο είναι συμβεβλημένο με τον δικτυακό τόπο του εκπαιδευτηρίου φυσικών επιστημών και λαμβάνει καθημερινές ενημερώσεις σχετικά με τις εξελίξεις στις αντίστοιχες επιστήμες καθώς και τις διαφάνειες των διαλέξεων που γίνονται στο εθνικό κέντρο των φυσικών επιστημών.

Το Εθνικό Δίκτυο Κέντρων Εκπαίδευσης Φυσικών Επιστημών έχει δημιουργηθεί για να χειριστεί θέματα όπως η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού και η αντίληψη των νέων γύρω από τις υψηλού επιπέδου απαιτήσεις των φυσικών

επιστημών, προσφέροντας συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη στους εκπαιδευτικούς των φυσικών επιστημών, για να τους εμπνεύσει και να τους παράσχει τις δεξιότητες και τις πηγές που χρειάζονται για να προξενήσουν το ενδιαφέρον των μαθητών τους. Μέσα από συνεργασίες με ηγετικές βιομηχανίες, με επιστήμονες ερευνητές και με επιστημονικούς οργανισμούς, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Φυσικών Επιστημών προσφέρουν πρακτική επιστημονική γνώση και εμπειρία. Αυτές συνδυάζονται με την εκπαιδευτική εμπειρία, εξασφαλίζοντας για τους εκπαιδευτικούς και τους τεχνικούς επαγγελματική ανάπτυξη, η οποία είναι δημιουργική, διανοητικά παρακινητική και κατάλληλη τόσο για τις σύγχρονες απαιτήσεις των φυσικών επιστημών όσο και για το περιβάλλον της τάξης.

Υπάρχουν μαθήματα που εξυπηρετούν τις ανάγκες όλων των ομάδων που εμπλέκονται στη διδασκαλία των φυσικών επιστημών, αναγνωρίζοντας ότι χρειάζεται η συμμετοχή διαφόρων ομάδων επαγγελματιών. Έτσι, υπάρχουν μαθήματα όχι μόνο για τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ανώτερων βαθμίδων, αλλά και για εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και για τους βοηθούς τους, καθώς και για όσους εργάζονται έξω από το σχολείο, όπως υπεύθυνους εκπαιδευτικών θεμάτων των τοπικών αρχών.

Τα θέματα των μαθημάτων ποικίλουν, από παραδοσιακά θέματα φυσικών επιστημών αλλά και σχετιζόμενων θεμάτων όπως ψυχολογία και κοινωνιολογία, έως θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Μερικά παραδείγματα από τα οποία φαίνεται αυτή η ποικιλία, είναι τα: ‘Inspiring Learning Through ICT’ (Εμπνευσμένη μάθηση μέσω τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών), ‘Inspiring Post-16 Chemistry’ (Εμπνευσμένη Χημεία για μαθητές που έχουν τελειώσει την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση και συνεχίζουν προετοιμαζόμενοι για ανώτατες σπουδές),

‘Skills for New Technicians’ (Δεξιότητες για νέους τεχνικούς) και ‘Support for Laboratory Refurbishment’ (Υποστήριξη για ανακαίνιση εργαστηρίου). Συμπληρωματικά προς τα μαθήματα, τα Κέντρα πραγματοποιούν διαλέξεις, συνεδριάσεις δικτύων, εκθέσεις, συνέδρια και άλλες δραστηριότητες. Όλες αυτές οι δραστηριότητες παρουσιάζονται στο δικτυακό τόπο των Κέντρων Εκπαίδευσης Φυσικών Επιστημών.

Για να εξασφαλιστεί ότι τα μαθήματα ικανοποιούν τις ανάγκες όσων τα παρακολουθούν, αυτά σχεδιάζονται και πραγματοποιούνται από ποικιλία ειδικών. Έτσι, στο μάθημα ‘Controversial and Contemporary Science’ (Αμφιλεγόμενη και σύγχρονη επιστήμη), διδάσκουν εκπαιδευτικοί της τάξης, ερευνητές της εκπαίδευσης και ακαδημαϊκοί, καθώς και παγκόσμιας αναγνώρισης επιστήμονες σε θέματα όπως η κλιματική αλλαγή και η γονιδιωματική. Σε μάθημα που στοχεύει στην αποτελεσματική σύνδεση των σχολείων με τη βιομηχανία, διδάσκουν εκπαιδευτές με πλούσια εμπειρία στη βιομηχανία, καθώς και ειδικός επαγγελματικού προσανατολισμού.

Αν και το κόστος των μαθημάτων συνήθως καλύπτεται από τα κεφάλαια της σχολικής μονάδας που προορίζονται για την επιμόρφωση, υπάρχουν συνήθως πακέτα με υποτροφίες και εκπτώσεις, για μερική ή ολική κάλυψη των εξόδων συμμετοχής. Σε κάποιες περιπτώσεις δε, περιλαμβάνεται και μια συνδρομή για να καλυφθεί το κόστος αναπλήρωσης του εκπαιδευτικού που παρακολουθεί τα μαθήματα.

Για την καλύτερη αξιοποίηση από τους εκπαιδευτικούς –και από τους μαθητές τους– των μαθημάτων μετά το πέρας τους, σχεδόν όλα τα μαθήματα συνοδεύονται από μια σειρά σχετικών πηγών. Πολλές από αυτές προσφέρονται

δωρεάν σε όσους έχουν παρακολουθήσει τα μαθήματα και είναι διαθέσιμες μέσω του διαδικτύου. Για τη διεύρυνση της επίδρασής τους, τα Κέντρα αναπτύσσουν μια διαδικτυακή τράπεζα αυτών των πηγών, η λειτουργία της οποίας θα ξεκινήσει σύντομα.

Αυτή η διαδικτυακή τράπεζα θα διαθέτει οτιδήποτε σχετικό, από χρήσιμες συμβουλές, παιχνίδια, φύλλα εργασίας, διαφάνειες και δραστηριότητες για την τάξη, δημιουργημένα από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στα μαθήματα, έως σχετικά κυβερνητικά έγγραφα ή ερευνητικά άρθρα και συνδέσμους προς τους καλύτερους σχετικούς με την εκπαίδευση στις φυσικές επιστήμες δικτυακούς τόπους.

Κατά το πρώτο έτος της λειτουργίας τους, τα Κέντρα Εκπαίδευσης Φυσικών Επιστημών πραγματοποίησαν περισσότερες από 10.000 ημέρες εκπαίδευσης. Αν και διεξάγεται μια ανεξάρτητη αξιολόγηση της επίδρασης των Κέντρων, η αρχική ανατροφοδότηση από τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ θετική: «Ανανεώθηκε ο ενθουσιασμός μου για τη δουλειά μου» (τεχνικός φυσικών επιστημών), «Αυτό το μάθημα ήταν υπεράνω των όποιων προσδοκιών μου – μπορεί να έχει σώσει την καριέρα μου» (υπεύθυνος φυσικών επιστημών).

Τελικά μέσω αυτής της συνεργασίας, το ίδιο το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου κερδίζει πολλά, όπως και οι εκπαιδευτικοί, αφού οι τεχνολογικές εξελίξεις, που είναι συνεχείς σε αυτούς τους κλάδους επιστημών, παρουσιάζονται και εξετάζονται πρώτα στο εξωτερικό και αρκετά αργότερα στην χώρα μας. Με αυτό τον τρόπο λοιπόν είμαστε μπροστά σε σχέση με τα υπόλοιπα εκπαιδευτήρια.

5.5 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

5.5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Μία άλλη δραστηριότητα της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων είναι η αξιολόγηση και εκπαίδευση του προσωπικού της επιχείρησης και η παροχή κινήτρων σε αυτό για μεγαλύτερη αποδοτικότητα και παραγωγικότητα, που στην περίπτωση του εκπαιδευτηρίου μπορεί να μετρηθεί με βάση τις αποδόσεις των μαθητών και τις επιτυχίες τους. Η αξιολόγηση του προσωπικού μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους. Η αποδοτικότητα στην εργασία, η επιτυχής ολοκλήρωση στόχων και το ποσοστό παραγωγικότητας είναι μερικά από τα στοιχεία με τα οποία μπορεί να αξιολογηθεί κάποιος εργαζόμενος.

Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει χρησιμοποιώντας ποσοτικούς τρόπους, ποιοτικούς τρόπους ή τρόπους απόλυτων ορίων. Όλοι αυτοί απαιτούν πολύ καλή ανάλυση και μερικές φορές τη διεξαγωγή προσωπικών συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μπορούν να δείξουν κατά πόσο ένας εργαζόμενος είναι εκπαιδευμένος καλά και κατά πόσο τα κίνητρα που έχουν τεθεί μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητά του. Επίσης, μπορούν να δείξουν κατά πόσο ένας εργαζόμενος λειτουργεί μέσα στα πλαίσια του οράματος της επιχείρησης και αν οι αμοιβές του ανταποκρίνονται στο επίπεδο αποδοτικότητας του.

5.5.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ

Η αξιολόγηση σε ένα εκπαιδευτήριο είναι ακόμα πιο σημαντική διαδικασία σε σύγκριση με άλλες επιχειρήσεις και αυτό γιατί εκτός από την αποδοτικότητα και τις γνώσεις εξετάζεται κυρίως η ψυχολογική κατάσταση καθώς και η ικανότητα χειρισμού καταστάσεων κρίσεως. Το στάδιο της αξιολόγησης είναι ευθύνη του υπαλλήλου του ΔΑΠ, ο οποίος όμως συνεργάζεται με μία εταιρεία συμβούλων γύρω από θέματα ανθρωπίνου δυναμικού και τους ψυχολόγους του εκπαιδευτηρίου. Η αξιολόγηση γίνεται με τους εξής τρόπους :

- Τεστ και ερωτηματολόγια σχετικά με τις εκπαιδευτικές γνώσεις και τα στοιχεία της προσωπικότητας, τα οποία λαμβάνουν χώρο κάθε χρόνο πριν την αρχή της σχολικής χρονιάς.
- Συνεντεύξεις με τον υπεύθυνο της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων και τον υπεύθυνο καθηγητή, κάθε τρίμηνο.(αφορά μόνο εκπαιδευτικούς)
- Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου, κάθε τρίμηνο. (αφορά μόνο εκπαιδευτικούς)
- Η αξιολόγηση από συναδέλφους της ίδιας ομάδας καθηγητών ή δασκάλων, που γίνεται μια φορά τον χρόνο, στο τέλος της σχολικής χρονιάς.(αφορά μόνο εκπαιδευτικούς)

ΤΕΣΤ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

Η αξιολόγηση περιλαμβάνει την συμπλήρωση ερωτηματολογίου που αφορά σε χαρακτηριστικά προσωπικότητας, προσωπικές και επαγγελματικές αξίες,

γνώσεις και εικόνα εαυτού. Τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια είναι δημιουργήματα των ψυχολόγων του σχολείου σε συνεργασία πάντα με τους εξωτερικούς συνεργάτες(εταιρεία συμβούλων σε θέματα Δ.Α.Π. και καθηγητές ή δασκάλους, όπου αυτό είναι απαραίτητο). Η επεξεργασία τους επιτρέπει να γίνει διάκριση τόσο του χαρακτήρα του ατόμου που εξετάζεται όσο και των πεποιθήσεων και των πιστεύω του, σε θέματα που αφορούν άμεσα την προσωπική και επαγγελματική του ζωή, καθώς και τις σχέσεις του με τους άλλους. Έτσι εξετάζονται στοιχεία όπως ο αυτοέλεγχος & η αυτοπειθαρχία, η δυνατότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, ο δυναμισμός, η εφευρετικότητα, η ικανότητα προσαρμογής. Παράλληλα, εξετάζεται η έμφαση που δίνει ο εξεταζόμενος σε στοιχεία όπως οι γνώσεις του, η τάξη και η οργάνωση στη δουλειά του, η ανάληψη ηγετικών καθηκόντων, η συμπαράσταση και η ενθάρρυνση των παιδιών και όχι μόνο και η εμμονή στην εκπλήρωση στόχων του. Οι αξίες αυτές επηρεάζουν και κατευθύνουν τη συμπεριφορά του ατόμου προς συγκεκριμένες επιλογές ανάμεσα σε διάφορες εναλλακτικές λύσεις και τρόπους δράσης. Εδώ πρέπει να σημειωθεί πως αυτός είναι ο μόνος τρόπος αξιολόγησης των λοιπών εργαζομένων εκτός από τους εκπαιδευτικούς.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Το εκπαιδευτήριο διεξάγει δύο τύπων συνεντεύξεις :

1. Η εις βάθος συνέντευξη που αποσκοπεί στην αξιολόγηση της επικοινωνιακής ευχέρειας του εξεταζόμενου, της ωριμότητάς του και στη συγκέντρωση πληροφοριών σε σχέση με τις γνώσεις και τις εμπειρίες του. Διεξάγεται σε δύο

φάσεις, περιλαμβάνοντας δομημένο και ελεύθερο διάλογο. Η συνέντευξη αυτή διεξάγεται από τους υπεύθυνους καθηγητές του εκπαιδευτηρίου παρουσία και του υπάλληλου στην διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού και εξετάζει τις επικοινωνιακές δυνατότητες των υποψηφίων σε τρία επίπεδα (λογικό, συναισθηματικό, εξωλεκτικό). Εξάγονται συμπεράσματα για τα στοιχεία της προσωπικότητας και τις ικανότητες του ατόμου, τα οποία αντιπαραβάλλονται και αλληλοσυμπληρώνονται με τα αποτελέσματα του τεστ προσομοίωσης. Μετρώνται οι αντιληπτικές και γνωστικές δυνατότητες του εξεταζόμενου και προσδιορίζονται οι λανθάνουσες παρορμήσεις του (component instincts). Με τον τρόπο αυτό εκτιμάται η γενική μελλοντική συμπεριφορά του και φυσικά κρίνεται η καταλληλότητά του για τη θέση εργασίας που κατέχει και την ικανότητα συναναστροφής με παιδιά.

2. Η τεχνική συνέντευξη, η οποία διεξάγεται από τον υπεύθυνο καθηγητή ή δάσκαλο και τον διευθυντή του σχολείου. Στην διάρκεια αυτής της συνέντευξης, εξετάζονται οι γνώσεις και η εν γένει επαγγελματική επάρκεια και ωριμότητα του εξεταζόμενου.

Μετά την τέλεση και των δύο σκελών της συνέντευξης παραδίδονται τα αποτελέσματα αυτής στον διευθυντή του σχολείου, ώστε σε μετέπειτα συνεργασία με τον υπεύθυνο εκπαιδευτικό του μαθήματος να καταλήξουν σχετικά με την καταλληλότητα ή όχι του εργαζομένου.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ

Το εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής εποπτεύει το εκπαιδευτικό έργο των διδασκόντων κάθε τρίμηνο

με στόχο την εξασφάλιση της καλύτερης μετάδοσης και αφομοίωσης των γνώσεων..

Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονται τα εξής είδη αξιολόγησης : α) εξωτερική αξιολόγηση, β) εσωτερική αξιολόγηση.

α. Εξωτερική Αξιολόγηση

Η εξωτερική αξιολόγηση διενεργείται από φορείς, οι οποίοι βρίσκονται εκτός σχολείου και είτε ανήκουν σε ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης (ακαδημαϊκοί καθηγητές), είτε εξωτερικοί εκπαιδευτικοί της ίδιας βαθμίδας εκπαίδευσης με μεγαλύτερη εμπειρία.

Πιο συγκεκριμένα οι σύμβουλοι (εξωτερικοί εκπαιδευτικοί) εξετάζουν κατά πόσο ισχύουν τα εξής:

- Επάρκεια διδακτικού υλικού (εξετάζεται μέσω της διδαχθείσας ύλης)
- Ικανοποιητική πρόοδος των μαθητών (εξετάζεται με βάση τα αποτελέσματα τους στα διαγωνίσματα και την βαθμολογία τους το εκάστοτε τρίμηνο)
- Επάρκεια γνώσεων εκπαιδευτικού (εξετάζεται μέσω προσωπικής συνέντευξης και ελέγχου τίτλων σπουδών)
- Χρησιμοποίηση πρόσθετου υλικού κατά την διάρκεια των μαθημάτων (εξετάζεται μέσω της διδαχθείσας ύλης)
- Επάρκεια γνώσεων των παιδιών (σε σύγκριση με τους μαθητές λοιπών εκπαιδευτηρίων)

β. Εσωτερική Αξιολόγηση

Η εσωτερική αξιολόγηση διενεργείται από τους ίδιους τους παράγοντες του σχολείου και μπορεί να είναι είτε ιεραρχική (υπεύθυνοι καθηγητές, δάσκαλοι, νηπιαγωγοί), είτε από γονείς και παιδιά. Πιο συγκεκριμένα τα είδη εσωτερικής αξιολόγησης είναι τα εξής :

1. Υπεύθυνος καθηγητής-δάσκαλος-νηπιαγωγός: αξιολογείται μέσω της διδαχθείσας ύλης και του τρόπου διδασκαλίας, κατά πόσο ο εκπαιδευτικός συμμορφώνεται με τις οδηγίες του σχολείου σχετικά με την διδαχθείσα ύλη, καθώς και με την μέθοδο διδασκαλίας που πρέπει να ακολουθείται.
2. Μαθητές: μέσω ερωτηματολογίου οι μαθητές απαντούν σε ερωτήσεις σχετικά με τους διδάσκοντες. Οι ερωτήσεις αυτές αφορούν θέματα όπως : η μέθοδος διδασκαλίας, το ενδιαφέρον του διδάσκοντος σχετικά με το μάθημα, αν έχουν επεξεργαστεί ικανοποιητικό πρόσθετο υλικό, αν τους καλλιεργήθηκε η αγάπη και το ενδιαφέρον για το μάθημα.
3. Γονείς: οι γονείς, κατά την συνάντησή τους με τον διευθυντή της εκάστοτε βαθμίδας, η οποία τελείται στο τέλος του κάθε τριμήνου, συζητούν για την πρόοδο του παιδιού τους και το κατά πόσο ο εκάστοτε εκπαιδευτικός έχει συντελέσει σε αυτό.

Τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων συνδυάζονται με τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων.

Όπως ειπώθηκε και πιο πριν η αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου καθώς και οι συνεντεύξεις γίνονται στο τέλος κάθε τριμήνου και αφορούν αποκλειστικά

τους εκπαιδευτικούς. Μετά την εξαγωγή των τελικών συμπερασμάτων από τους αρμόδιους παραδίδονται στους υπεύθυνους διευθυντές για την τελική απόφαση. Πιο συγκεκριμένα η διαδικασία είναι η εξής :

- Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου.
- Παραλαβή αποτελεσμάτων της αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου και επεξεργασία με σκοπό την εξαγωγή συμπερασμάτων.
- Συνεντεύξεις υπευθύνων εκπαιδευτικών και υπαλλήλου Δ.Α.Π.
- Συλλογή των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των συνεντεύξεων από τον διευθυντή, σύγκριση με τα δικά του συμπεράσματα και εξαγωγή συμπερασμάτων για την καταλληλότητα ή όχι του εργαζομένου.
- Ανακοίνωση των αποτελεσμάτων στον ενδιαφερόμενο.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ

Πολλές φορές έχει τεθεί θέμα σχετικά με την εγκυρότητα ή μη αυτής της μεθόδου αξιολόγησης και αυτός είναι ένας λόγος για τον οποίο επιλέγεται η τέλεση του μια φορά το έτος. Το πρόβλημα της αξιολόγησης από συναδέλφους είναι κυρίως ο ίδιος ο ανθρώπινος παράγοντας. Αυτό σημαίνει με άλλα λόγια πως, όταν υπάρχει συμπάθεια μεταξύ κάποιων είναι λογικό το άτομο που δίνει την συνέντευξη να παραμερίσει κάποια αρνητικά σημεία του συναδέλφου του. Από την άλλη πλευρά, όταν υπάρχουν αρνητικά συναισθήματα ανάμεσα σε κάποια άτομα, οι αντιδράσεις θα

είναι τελείως αντίθετες. Ακόμα ένα ζήτημα είναι και η προσπάθεια σπίλωσης της δουλειάς κάποιων για το ίδιο συμφέρον, πράγμα που συμβαίνει συχνά.

Από την άλλη πλευρά όμως οι συνάδελφοι είναι αυτοί που συνήθως βλέπουν το αληθινό πρόσωπο κάποιου. Επίσης οι ίδιοι είναι εκείνοι που ζουν καθημερινά τον εξεταζόμενο και γνωρίζουν την αντιμετώπιση του απέναντι στα παιδιά, αλλά και τον χειρισμό δύσκολων καταστάσεων που έχουν προκύψει. Για αυτό τον λόγο και είναι καλύτεροι και πιο αποτελεσματικοί κριτές σε σύγκριση με οποιαδήποτε συνέντευξη ή τεστ.

Ακριβώς πιο κάτω ακολουθεί ένα παράδειγμα τεστ γενικής αξιολόγησης για τους εκπαιδευτικούς. Εδώ πρέπει να σημειωθεί πως τα τεστ αυτά αλλάζουν κάθε φορά και είναι προσαρμοσμένα στην αντίστοιχη περίοδο, αυτό είναι απλώς ένα ενδεικτικό ερωτηματολόγιο του προηγούμενου χρόνου.

5.6 ΑΝΤΑΜΟΙΒΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

5.6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

Η ανταμοιβή είναι ουσιαστικά η ανταπόδοση της εταιρίας στον εργαζόμενο για τις υπηρεσίες που της παρέιχε. Εκτός από οικονομική η ανταμοιβή μπορεί να έχει και άλλες μορφές (ηθική, συμβολική) όπως παροχές στους υπαλλήλους ή προαγωγές ή μεταφορά σε θέσεις που επιθυμούν.

Το σύστημα αμοιβών κάθε εκπαιδευτηρίου είναι ένα από τα πιο σημαντικά κομμάτια του, γιατί με αυτό τον τρόπο δείχνει την εκτίμηση του στον μόχθο του εργαζομένου καθημερινά. Μια επιχείρηση με δίκαια και κοινωνικά συστήματα αμοιβών είναι πιο πιθανό να έχει ευχαριστημένο εργατικό δυναμικό και αυτό να εργάζεται πιο ενεργητικά και αποδοτικά. Ακόμα μέσω των αμοιβών οι εταιρίες δείχνουν το ενδιαφέρον προς τον υπάλληλο και είναι γνωστό πως αν ο ίδιος ο εργαζόμενος νιώσει την επιχείρηση κοντά του, θα την αγαπήσει και θα εργάζεται για αυτή ουσιαστικά και ειλικρινά.

5.6.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗΡΙΟΥ

Το σύστημα αμοιβών του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου για τους λόγους που αναφέρθηκαν πιο πάνω προσπαθεί να ανταμείβει τους υπαλλήλους του σε αντιστοιχία με το έργο που προσφέρουν, ώστε να είναι αυτοί ικανοποιημένοι και να εργάζονται αποδοτικά.

Οι τρόποι με τους οποίους το εκπαιδευτήριο αμοίβει τους εργαζόμενους του είναι οι εξής :

1. με πολιτική μισθών.
2. με παροχές που αφορούν τα παιδιά τους.
3. με προαγωγές.
4. με περαιτέρω εκπαίδευση τους.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ

Η αμοιβή μέσω του μισθού είναι καθιερωμένη σε όλες τις επιχειρήσεις. Οι κανόνες όμως που τηρεί το εκπαιδευτήριο είναι πως πρώτα από όλα οι μισθοί των υπαλλήλων είναι πιο υψηλοί από τα κατώτερα όρια των συλλογικών συμβάσεων που θα παρατεθούν πιο κάτω. Επίσης, τα δώρα, τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις δίνονται πάντα σωστά και την χρονική περίοδο που απαιτείται. Ακόμα, τηρούνται πιστά όλες οι διατάξεις που έχει επιβάλλει η επιθεώρηση εργασίας και το ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων. Στη συνέχεια, πρέπει να αναφερθεί πως δίνονται πάντα οι υποχρεωτικές ετήσιες αυξήσεις. Τέλος, πληρώνονται οι υπερωρίες των εργαζομένων κανονικά.

Στο τέλος του κεφαλαίου παρατίθενται οι τρόποι υπολογισμού των υπερωριών, στοιχεία από τον ΟΜΕΔ και τα ποσά των αμοιβών των εκπαιδευτικών.

ΠΑΡΟΧΕΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Οι παροχές εκτός από οικονομικές όπως έχει ήδη αναφερθεί μπορούν να πάρουν και άλλες μορφές, μία από αυτές είναι και οι παροχές που αφορούν τα παιδιά των εργαζομένων. Με τον όρο παροχές παιδιών εννοούμε τα εξής :

- Φύλαξη μικρών παιδιών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της μητέρας. Ένα συνηθισμένο πρόβλημα τα τελευταία χρόνια είναι πως οι νεαρές μητέρες όταν πρέπει να γυρίσουν στην εργασία τους, δεν έχουν πουθενά να εμπιστευτούν το παιδί τους. Πολλοί είναι οι λόγοι, που οδήγησαν σε αυτό, όπως η μεγάλη ηλικία που κάνουν σήμερα οι νέοι παιδιά με αποτέλεσμα να μην μπορούν οι γονείς τους να τους βοηθήσουν για την ανατροφή τους. Έτσι τελικά σε αντίθεση με παλιά, οι νεαρές μητέρες αναγκάζονται να παρευρεθούν στην εργασία τους, έχοντας ένα μόνιμο άγχος για τη σωστή διαπαιδαγώγηση του παιδιού τους. Για αυτό τον λόγο λοιπόν το εκπαιδευτήριο αναλαμβάνει την φύλαξη των μικρών και τελικά εκτός από την ικανοποίηση της μητέρας κερδίζει και η ίδια η επιχείρηση την αυξημένη αποδοτικότητα ενός ήρεμου και ικανοποιημένου υπαλλήλου.
- Δωρεάν εκπαίδευση των μεγαλύτερων παιδιών ή μεγάλες εκπτώσεις στα δίδακτρα. Πολλοί από το εργατικό δυναμικό της εταιρείας πιθανά δεν θα μπορούσαν οικονομικά να αντέξουν το βάρος ενός ιδιωτικού εκπαιδευτηρίου για τα παιδιά τους, ειδικά αν έχουν πάνω από δύο. Όλοι βέβαια μπορούμε να καταλάβουμε πόσο σημαντική είναι η εκπαίδευση του παιδιού του για έναν

εκπαιδευτικό ειδικά. Για αυτό τον λόγο το σχολείο έχει αποφασίσει να κάνει υψηλές εκπτώσεις στα δίδακτρα, οι οποίες μπορεί να φθάνουν έως και 100%. Η διακύμανση των εκπτώσεων αυτών εξαρτάται από τα χρόνια παραμονής στην εταιρία, την αποδοτικότητα, την προσωπική σχέση εκπαιδευτηρίου-εργαζομένου και τον αριθμό των παιδιών του κάθε ενός.

- Παράταση της άδειας λοχείας κατά έξι μήνες (βάση ΟΑΕΔ). Εδώ πρέπει να σημειωθεί πως για το εξάμηνο αυτό απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργοδότη, αν εκείνος αρνηθεί η νεαρή μητέρα δεν το δικαιούται. Πολλοί είναι οι εργοδότες που αρνούνται αυτή την παροχή στις μητέρες ή την βλέπουν ως ένα μέσο για την απόλυση τους. Αυτό που έχει σημασία όμως για τη συγκεκριμένη επιχείρηση είναι η ικανοποίηση του εργαζομένου σε τόσο σοβαρά ζητήματα όπως ένα παιδί, και αυτό γιατί η ικανοποίηση αυτή εκτός από ηρεμία αργότερα κατά την διάρκεια της εργασίας, γίνεται και εκτίμηση προς την ίδια την εταιρεία.
- Τέλος, στα μεγαλύτερα παιδιά των εκπαιδευτικών παρέχεται χωρίς κάποια χρέωση το ειδικό τεστ που εμφανίζει τις κλίσεις του παιδιού για την επιλογή επαγγέλματος καθώς και το σεμινάριο που παραδίδεται γύρω από τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Οι προαγωγές είναι ίσως το πιο σημαντικό μέρος της αμοιβής των εργαζομένων. Ο λόγος είναι πως εκτός από την οικονομική ενίσχυση η προαγωγή

αντιστοιχεί και σε μια μορφή κοινωνικής καταξίωσης. Σε ένα εκπαιδευτήριο βέβαια σε αντίθεση με τις λοιπές επιχειρήσεις η δυνατότητα προαγωγής περιορίζεται αφού δεν υπάρχουν πολλές προοπτικές εξέλιξης. Οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να προαχθεί κάποιος στο εκπαιδευτήριο Σταματοπούλου είναι οι εξής :

- Συμμετοχή στην ομάδα των υπευθύνων καθηγητών.
- Κατάληψη της θέσης του υποδιευθυντή.
- Κατάληψη της θέσης του διευθυντή.
- Να επιλέγεται για τη συμμετοχή σε σεμινάρια.

Οι προαγωγές συνήθως είναι κοινή απόφαση του διευθυντή του εκάστοτε σχολείου και του γενικού διευθυντή. Στην επιλογή αυτή βοηθά και ο υπεύθυνος του τμήματος διοίκησης ανθρωπίνων πόρων. Σε αυτό το κομμάτι μάλιστα των αμοιβών, εμπλέκεται και ο τομέας της αξιολόγησης, αφού μέσω των αρχείων που υπάρχουν σχετικά με την αξιολόγηση των υπαλλήλων επιλέγεται ο κατάλληλος για την προαγωγή.

ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Πιο πάνω αναφέρθηκε η σημαντικότητα της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών τόσο για το εκπαιδευτήριο και τον εργαζόμενο όσο και για την ίδια την κοινωνία. Η περαιτέρω εκπαίδευση λοιπόν κάποιου καθηγητή είναι πολύ σημαντική και τελικά τον κάνει πιο ωφέλιμο και πιο ανταγωνιστικό στο επάγγελμα του. Δηλαδή το ίδιο το εκπαιδευτήριο ωθεί συγκεκριμένα άτομα σε περαιτέρω εκπαίδευση αναλαμβάνοντας όλα τα έξοδα, τα οποία συνήθως είναι αρκετά μεγάλα και δύσκολα κάποιος απλός εργαζόμενος μπορεί να τα επωμιστεί ακόμα και αν το

θέλει. Με τον τρόπο αυτό το άτομο γίνεται καλύτερο σε κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο και έτσι βοηθά το σχολείο και τον εαυτό του.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα ενότητα ολοκληρώνεται η παρουσίαση του εκπαιδευτηρίου Σταματοπούλου. Στα προηγούμενα κεφάλαια παρουσιάστηκε η οργάνωση του σχολείου και περισσότερο αναλυτικά η διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων και τώρα θα παρουσιαστούν τα μελλοντικά σχέδια και οι προοπτικές του.

Όπως έχει σημειωθεί και παραπάνω το εκπαιδευτήριο διανύει τα τελευταία χρόνια μια επιτυχημένη πορεία στον χώρο της ιδιωτικής παιδείας, αλλά όπως όλες οι επιχειρήσεις οφείλει να βλέπει το μάλλον για να εξασφαλίσει την επιβίωση της. Εφόσον λοιπόν η παιδεία είναι ένας κλάδος που συνεχώς εξελίσσεται, αυτό πρέπει να κάνουν όσοι είναι μέρος του, για τι η καινοτομία είναι τελικά αυτή που θα κάνει την διαφορά.

Για αυτό τον λόγο οι στόχοι της εταιρείας για τα επόμενα χρόνια είναι οι εξής :

- Ø Δημιουργία βρεφικού σταθμού για παιδιά πιο μικρής ηλικίας, αφού οι απαιτήσεις της κοινωνίας θέλουν την μητέρα να εργάζεται πολύ γρήγορα μετά την γέννηση των παιδιών.
- Ø Δημιουργία νέου κτιρίου και επέκταση του απογευματινού ωραρίου του σχολείου, ώστε να δίνεται η δυνατότητα σε όσα παιδιά επιθυμούν να συμμετέχουν σε μικρότερα τμήματα μαθητών, να προετοιμάζονται για την επόμενη μέρα και να λαμβάνουν πρόσθετες γνώσεις.

- Ø Συνεργασία με σχολεία του εξωτερικού και συμμετοχή σε προγράμματα ανταλλαγής μαθητών, ώστε οι νέοι να έρχονται σε επαφή με διαφορετικές κουλτούρες και πολιτισμούς.
- Ø Διοργάνωση εκπαιδευτικών εκδρομών σε ξένες χώρες.
- Ø Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών θετικών επιστημών σε εξειδικευμένα κέντρα του εξωτερικού, όπως το κέντρο φυσικών επιστημών της Αγγλίας για την καλύτερη κατάρτιση τους.
- Ø Λειτουργία του σχολείου και το καλοκαίρι τόσο για τα μικρά όσο και για τα μεγαλύτερα παιδιά και απασχόληση τους με εξωσχολικές δραστηριότητες.

Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω είναι κάποιες από τις ενέργειες που προγραμματίζει το σχολείο για τα χρόνια που έρχονται, ώστε να επιτύχει την καινοτομία και την επικράτηση του στην αγορά της ιδιωτικής εκπαίδευσης. Να γίνει κοινώς αποδεκτό, το πρώτο εκπαιδευτήριο στην χώρα για την πληρότητα των γνώσεων που παρέχει και τους χαρακτήρες που διαμορφώνει και τις επιτυχίες που έχει στους εκάστοτε διαγωνισμούς(πανελλήνιες εξετάσεις, πτυχία ξένων γλωσσών, αθλητικούς διαγωνισμούς κ.α.)

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΑΠΟ 1/10/2008 ΕΩΣ 31/12/2008

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	Έγγαμος χωρίς ή με ενήλικα παιδιά:	35 €	βασικό ποσό
	με ένα ανήλικο παιδί:	53 €	35+18
	με δυο ανήλικα παιδιά:	71 €	35+18+18
	με τρία ανήλικα παιδιά:	118 €	35+18+18+47
	με τέσσερα ανήλικα παιδιά:	165 €	35+18+18+47+47
	με πέντε ανήλικα παιδιά:	238 €	35+18+18+47+47+73
	με έξι ανήλικα παιδιά:	311 €	35+18+18+47+47+73+73

ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Μεταπτυχιακό	45 €
Διδακτορικό	75 €

	ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΕΩΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
<i>Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων και ΤΕΕ</i>	130 €	235 €	365 €
<i>Διευθυντές Δημοτικών Γυμνασίων και ΣΕΚ</i>	115 €	176 €	291 €
<i>Υποδιευθυντές Σχ.Μονάδων, Υπευθ. Τομέων ΣΕΚ</i>	70 €	88 €	158 €
<i>Προϊστάμενοι 1Θ, 2Θ & 3Θ</i>	35 €	88 €	123 €

ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΟΡΤΩΝ & ΑΔΕΙΑΣ

Επίδομα Πάσχα	μισό του βασικού μισθού
Επίδομα Χριστουγέννων	βασικός μισθός
Επίδομα Αδείας	μισό του βασικού μισθού

ΥΠΕΡΩΡΙΑ 9,21€

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

ΙΚΑ	13%
ΤΕΑΕΙΓΕ	3%

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiea.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΜΙΣΘΟΙ						
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΜΕ 4 ΕΤΗ ΣΠΟΥΔΩΝ						
ΧΡΟΝΙΑ					ΕΠΙΛΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ
ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΚΙΝΗΤΡΟ	ΕΠΙΛΟΜΑ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ	ΑΠΟΔΟΧΩΝ
			ΑΠΟΔΟΣΗΣ	ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ	ΑΠΟ 1/10/2008
					ΑΠΟ 1/10/2008	εως 31/12/2008
0	18	985	100	341,56	70	1496,56
1	17	1025	100	341,56	70	1536,56
3	16	1064	100	341,56	70	1575,56
5	15	1104	100	341,56	70	1615,56
7	14	1144	100	341,56	70	1655,56
9	13	1185	100	341,56	70	1696,56
11	12	1224	100	341,56	70	1735,56
13	11	1264	100	341,56	70	1775,56
15	10	1305	100	341,56	70	1816,56
17	9	1345	100	341,56	70	1856,56
19	8	1385	100	341,56	70	1896,56
21	7	1425	100	341,56	70	1936,56
23	6	1465	100	341,56	70	1976,56
25	5	1506	100	341,56	70	2017,56
27	4	1546	100	341,56	70	2057,56
29	3	1585	100	341,56	70	2096,56
31	2	1626	100	341,56	70	2137,56
33	1	1666	100	341,56	70	2177,56

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiele.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΑΠΟΛΟΧΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΜΕ 5 ΕΤΗ ΣΠΟΥΔΩΝ						
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΚΙΝΗΤΡΟ ΑΠΟΛΟΣΗΣ	ΕΠΙΛΟΜΑ ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	ΕΠΙΛΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ
					ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 1/10/2008	ΑΠΟΛΟΧΩΝ ΑΠΟ 1/10/2008 εως 31/12/2008
0	17	1025	100	341,56	70	1536,56
1	16	1064	100	341,56	70	1575,56
3	15	1104	100	341,56	70	1615,56
5	14	1144	100	341,56	70	1655,56
7	13	1185	100	341,56	70	1696,56
9	12	1224	100	341,56	70	1735,56
11	11	1264	100	341,56	70	1775,56
13	10	1305	100	341,56	70	1816,56
15	9	1345	100	341,56	70	1856,56
17	8	1385	100	341,56	70	1896,56
19	7	1425	100	341,56	70	1936,56
21	6	1465	100	341,56	70	1976,56
23	5	1506	100	341,56	70	2017,56
25	4	1546	100	341,56	70	2057,56
27	3	1585	100	341,56	70	2096,56
29	2	1626	100	341,56	70	2137,56
31	1	1666	100	341,56	70	2177,56

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiele.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΜΕ 6 ΕΤΗ ΣΠΟΥΔΩΝ						
ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΚΙΝΗΤΡΟ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ
					ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 1/10/2008	ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 1/10/2008 εως 31/12/2008
0	16	1064	100	341,56	70	1575,56
1	15	1104	100	341,56	70	1615,56
3	14	1144	100	341,56	70	1655,56
5	13	1185	100	341,56	70	1696,56
7	12	1224	100	341,56	70	1735,56
9	11	1264	100	341,56	70	1775,56
11	10	1305	100	341,56	70	1816,56
13	9	1345	100	341,56	70	1856,56
15	8	1385	100	341,56	70	1896,56
17	7	1425	100	341,56	70	1936,56
19	6	1465	100	341,56	70	1976,56
21	5	1506	100	341,56	70	2017,56
23	4	1546	100	341,56	70	2057,56
25	3	1585	100	341,56	70	2096,56
27	2	1626	100	341,56	70	2137,56
29	1	1666	100	341,56	70	2177,56

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiele.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΚΛΑΔΟΥ ΤΕ 1

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΚΙΝΗΤΡΟ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ
					ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 1/10/2008	ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 1/10/2008 εως 31/12/2008
0	18	917	90	341,56	70	1418,56
1	17	953	90	341,56	70	1454,56
3	16	991	90	341,56	70	1492,56
5	15	1029	90	341,56	70	1530,56
7	14	1066	90	341,56	70	1567,56
9	13	1102	90	341,56	70	1603,56
11	12	1140	90	341,56	70	1641,56
13	11	1178	90	341,56	70	1679,56
15	10	1214	90	341,56	70	1715,56
17	9	1252	90	341,56	70	1753,56
19	8	1289	90	341,56	70	1790,56
21	7	1325	90	341,56	70	1826,56
23	6	1363	90	341,56	70	1864,56
25	5	1401	90	341,56	70	1902,56
27	4	1437	90	341,56	70	1938,56
29	3	1474	90	341,56	70	1975,56
31	2	1512	90	341,56	70	2013,56
33	1	1549	90	341,56	70	2050,56

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiele.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΚΛΑΔΟΥ ΔΕ 1

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΚΙΝΗΤΡΟ ΑΠΟΔΟΣΗΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΩΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	ΕΠΙΔΟΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ
					ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΑΠΟ 1/10/2008	ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟ 1/10/2008 εως 31/12/2008
0	17	882	64	341,56	70	1357,56
1	16	917	64	341,56	70	1392,56
3	15	951	64	341,56	70	1426,56
5	14	986	64	341,56	70	1461,56
7	13	1019	64	341,56	70	1494,56
9	12	1053	64	341,56	70	1528,56
11	11	1088	64	341,56	70	1563,56
13	10	1122	64	341,56	70	1597,56
15	9	1157	64	341,56	70	1632,56
17	8	1190	64	341,56	70	1665,56
19	7	1224	64	341,56	70	1699,56
21	6	1259	64	341,56	70	1734,56
23	5	1294	64	341,56	70	1769,56
25	4	1327	64	341,56	70	1802,56
27	3	1362	64	341,56	70	1837,56
29	2	1396	64	341,56	70	1871,56
31	1	1430	64	341,56	70	1905,56

ΠΗΓΗ Ο.Ι.Ε.Α.Ε. , www.oiele.gr , " ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ 01/10/08 – 31/12/08 "

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακαλούμε να συμπληρωθεί και να παραδοθεί κλειστό στον φάκελο.

ΕΠΩΝΥΜΟ

.....

ΟΝΟΜΑ

.....

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ / ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

.....

ΤΗΛ.Κτv.

E-mail:

ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΜΕ (X) ΤΟ ΚΟΥΤΑΚΙ (ΠΟΛΥ-ΑΡΚΕΤΑ-ΛΙΓΟ-ΚΑΘΟΛΟΥ) ΠΟΥ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ

	ΠΟΛΥ	ΑΡΚΕΤΑ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟ Υ
Η ευχαρίστηση που παίρνετε από το επάγγελμα σας είναι η ίδια με παλαιότερα				
Το γραφείο σας είναι τακτοποιημένο				
Σε ποιο βαθμό σας ικανοποιεί η ομάδα σας				
Ο χρόνος διδασκαλίας σας είναι επαρκής σε ποιο βαθμό				
Η εμπειρία σας αυξάνεται σε ποιο βαθμό				
Συζητάτε με τα παιδιά σε ποιο βαθμό				
Συμμετέχετε ενεργά στα παιχνίδια των παιδιών εντός και εκτός τάξης κ σε ποιο βαθμό				
Σαν μορφή διασκέδασης προτιμάτε να παραμένετε σπίτι				
Όταν ξεκουράζεστε σας αρέσει να συναντιέστε με φίλους και σε ποιο βαθμό				
Έχετε καλή σχέση με τα ζώα και σε ποιο βαθμό				
Έχετε καλή σχέση με τις τέχνες				
Κινητοποιήστε για την οργάνωση εκπαιδευτικών εκδρομών				
Σας ενδιαφέρει η επαγγελματική εξέλιξη				
Θεωρείτε το επάγγελμα σας ως λειτούργημα σε				

ποιο βαθμό				
Πόσο συχνά διαβάζετε λογοτεχνικά βιβλία				
Πόσο συχνά ερευνείτε πράγματα σχετικά με την επιστήμη σας				
Προτιμάτε να διδάσκετε σε μικρές τάξεις				
Εκτός σχολείου ασχολείστε με το επάγγελμα σας ή σκέφτεστε γύρω από αυτό				

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βαλαβανίδης Ν. (1992), Ενδουπηρεσιακή Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών, Προβλήματα και Προοπτικές.

Γκότοβος Θ. (1982), Η Αναγκαιότητα της Επιμόρφωσης και ο Ρόλος της στην Αποτελεσματικότητα των Αλλαγών της Εκπαίδευσης.

Χυτήρης Λ. (2001), Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.

Κουνενάκη – Χατζηνικολάου Ε. (1999), Αναζήτηση Απασχόλησης.

Τρούλης Γ. (1985), Η Διαρκής Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών : Κίνητρα, Προσδοκίες, Σχέδια.

Ματσαγγούρας Η. (1995), Στοχαστικοκριτικός Δάσκαλος

Ναυτεμπορική, άρθρο σχετικά με τα Συστήματα Αξιολόγησης Προσωπικού.

www.omed.gr

www.scienceinschool.org

www.oiele.gr

www.scienceline.gr

www.career.duth.gr