



Νέο Σύστημα Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)

ΠΡΟΤΑΣΗ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΜΑΡΤΙΟΣ, 2015

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Θέμα	Σελ.
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
A. Ιστορικό	4
B. Κατάλογος Διοριστέων: Υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο και στον ευρωπαϊκό χώρο	5
Γ. Πλαίσιο βασικών αρχών του Νέου Συστήματος Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)	8
Γ.1 Γενικές παραδοχές	8
Γ.2 Φιλοσοφία του ΝΣΔΕ	9
Δ. Νέο Σύστημα Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)	9
Δ.1 Συμβασιούχοι, έκτακτοι και αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί	9
Δ.2 Προϋπηρεσιακή Κατάρτιση και Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής Κατάρτισης	12
Δ.3 Κριτήρια κατάταξης υποψηφίων	13
E. Ανάλυση κριτηρίων για καταρτισμό των Πινάκων Διορισίμων	14
E.1 Γραπτή εξέταση	14
E.2 Πρόσθετα σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα	16
E.3 Εκπαιδευτική προϋπηρεσία	16
E.4 Έτος κατάθεσης πρώτου πτυχίου	16
E.5 Βαθμός πρώτου πτυχίου	16
E.6 Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά	17
Στ. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της πρότασης	17
Z. Αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας των υποψηφίων για εξασφάλιση διορισμού	18
H. Αναφορές	18

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός του παρόντος κειμένου είναι η παρουσίαση μιας νέας πρότασης, η οποία να αναθεωρεί και εκσυγχρονίζει το υφιστάμενο, κατά κοινή ομολογία, αναχρονιστικό σύστημα διορισμών στη δημόσια εκπαίδευση της Κύπρου.

Στην παρούσα πρόταση γίνεται, αρχικά, μια συνοπτική ιστορική ανασκόπηση του ζητήματος και αναφορά στην υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο και στον ευρωπαϊκό χώρο. Στη συνέχεια, κατατίθεται το πλαίσιο βασικών αρχών και επεξηγούνται όλες οι πρόνοιες του Νέου Συστήματος Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ), το οποίο διασφαλίζει: (α) την αναγνώριση της αποκτηθείσας εμπειρίας στο εκπαιδευτικό σύστημα και, (β) την επιλογή των καλύτερων πτυχιούχων μέσα από μια διαδικασία αξιοκρατική και αδιάβλητη. Οι άξονες αυτοί αποτελούν σαφή στόχευση του Προγράμματος Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας κύριου Νίκου Αναστασιάδη, όπου αναφέρεται η πρόθεση για την *«εισαγωγή ενός νέου, σύγχρονου και αξιοκρατικού συστήματος πρόσληψης των εκπαιδευτικών, με τρόπο που να μην αδικούνται οι παλαιότεροι, αλλά να έχουν ευκαιρίες και οι νεότεροι»*.

Στην πρόταση προνοείται η ύπαρξη δύο φάσεων. Στην Α΄ Φάση (Σεπτέμβριος 2015-Αύγουστος 2018) όλοι οι διορισμοί θα γίνονται με βάση το υφιστάμενο σύστημα και θα επιδιωχθεί μέσα στον χρονικό ορίζοντα της συγκεκριμένης τριετίας να αυξηθεί ο αριθμός των μόνιμων θέσεων. Στη Β΄ Φάση, με αφετηρία τον Σεπτέμβριο του 2018, όλοι οι διορισμοί θα γίνονται με βάση το νέο σύστημα διορισμών.

Στο ΝΣΔΕ προβλέπεται η κατάταξη των υποψήφιων στον Πίνακα Διορισίμων, στη βάση των ακόλουθων έξι κριτηρίων: (1) αποτέλεσμα γραπτής εξέτασης, (2) πρόσθετα σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα, (3) εκπαιδευτική προϋπηρεσία, (4) έτος κατάθεσης πρώτου πτυχίου, (5) βαθμός πρώτου πτυχίου και (6) υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά (για τους άρρενες υποψήφιους). Ως προϋπόθεση για διορισμό των εκπαιδευτικών μέσης και τεχνικής εκπαίδευσης τίθεται η απόκτηση Πιστοποιητικού Παιδαγωγικής Κατάρτισης μέσα από σχετικό πρόγραμμα που θα προσφέρει το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου (ΠΙΚ), ενώ τη διεξαγωγή των γραπτών εξετάσεων θα αναλάβει η Υπηρεσία Εξετάσεων του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού (ΥΠΠ).

Οι υποψήφιοι που θα επιλέγονται μέσω της πιο πάνω διαδικασίας θα αξιολογούνται κατά τα πρώτα δύο έτη της υπηρεσίας τους ως προς την παιδαγωγική και διδακτική τους επάρκεια και εφόσον επιτύχουν στη διαδικασία αξιολόγησης θα εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα με μόνιμο διορισμό, στη βάση των εκπαιδευτικών αναγκών.

Το ΥΠΠ έχει ήδη προχωρήσει στη συζήτηση του ΝΣΔΕ με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, την Υπηρεσία Εξετάσεων και την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, ενώ διασφαλίζει τη νομική βάση της πρότασης, σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία.

Νέο Σύστημα Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)

A. Ιστορικό

Η επιδίωξη για την επιλογή ενός αποτελεσματικού συστήματος διορισμών στον χώρο της εκπαίδευσης συναντάται στο κυπριακό συγκείμενο πριν από την εγκαθίδρυση της ανεξάρτητης Κυπριακής Δημοκρατίας.

Στη μετα-ανεξαρτησιακή περίοδο, ο διορισμός των δασκάλων γινόταν στη βάση ενός ελεγχόμενου αριθμού εισακτέων στην Παιδαγωγική Ακαδημία Κύπρου. Αντίθετα, στην περίπτωση των καθηγητών, οι οποίοι ήταν κατά κύριο λόγο απόφοιτοι των ελλαδικών πανεπιστημίων, δεν μπορούσαν να υπάρξουν περιορισμοί και έλεγχος. Το πρόβλημα της αδιοριστίας των εκπαιδευτικών εμφανίζεται συνεπώς νωρίς στον χώρο της μέσης εκπαίδευσης και εντείνεται συνεχώς. Μετά από την ίδρυση του Πανεπιστημίου Κύπρου και των άλλων ιδιωτικών πανεπιστημίων, το πρόβλημα μεταφέρεται και στον χώρο της προδημοτικής και δημοτικής εκπαίδευσης. Η κατάσταση επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο με την ολοκλήρωση της ενταξιακής πορείας της χώρας μας, αφού πλέον και οι πτυχιούχοι από όλα τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), μπορούν να διεκδικήσουν θέσεις στο Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα, με βάση το ευρωπαϊκό κεκτημένο.

Ο διορισμός στην εκπαιδευτική υπηρεσία, στη βάση της σειράς των υποψηφίων στον Κατάλογο Διοριστέων, αναγνωρίζεται ως ένα από τα κυρίαρχα προβλήματα της κυπριακής εκπαίδευσης, τόσο λόγω των προφανών αδυναμιών του (ελάχιστα προσμετρά τα προσόντα και τις συναφείς εμπειρίες των υποψηφίων, στις πλείστες περιπτώσεις ο διορισμός γίνεται πολλά χρόνια μετά την απόκτηση του πτυχίου και συχνά οι υποψήφιοι κατά την περίοδο αυτή δεν έχουν επαφή με το αντικείμενο που θα διδάξουν), όσο και λόγω της αδυναμίας αναθεώρησής του. Η ανάγκη για αλλαγή της υφιστάμενης κατάστασης καταγράφεται σε σειρά εκθέσεων και προτάσεων που έχουν καταθέσει διάφοροι φορείς και εμπειρογνώμονες που μελέτησαν το Κυπριακό Εκπαιδευτικό Σύστημα τα τελευταία χρόνια (Έκθεση ΟΥΝΕΣΚΟ, 1997· Επιτροπή Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης, 2004· Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, 2007).

Στην έκθεση της Παγκόσμιας Τράπεζας που δημοσιοποιήθηκε τον Μάιο του 2014 και καταπιάνεται με τις πολιτικές για τους εκπαιδευτικούς, αναφέρεται ότι δεν υπάρχουν κριτήρια που να διασφαλίζουν τον διορισμό των καλύτερων και λαμπρότερων εκπαιδευτικών, ενώ οι διορισμοί γίνονται αποκλειστικά και μόνο με βάση το έτος απόκτησης του πτυχίου και το πόσο καιρό είναι κάποιος εγγεγραμμένος στον κατάλογο. Γι' αυτούς τους λόγους οι εμπειρογνώμονες εισηγούνται τη μεταρρύθμιση του συστήματος πρόσληψης, ώστε να λαμβάνονται υπόψη αντικειμενικά μέτρα για την αξία

και να σταματήσει η υφιστάμενη διαδικασία του Καταλόγου Διοριστέων, όπου κατατάσσονται πρώτοι στη σειρά οι πιο παλιοί απόφοιτοι (World Bank, 2014).

Στο Πρόγραμμα Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας κύριου Νίκου Αναστασιάδη περιλαμβάνεται σαφής στόχευση ως προς την πρόθεση της Κυβέρνησης για «εισαγωγή ενός νέου, σύγχρονου και αξιοκρατικού συστήματος πρόσληψης των εκπαιδευτικών, με τρόπο που να μην αδικούνται οι παλαιότεροι, αλλά να έχουν ευκαιρίες και οι νεότεροι». Γι' αυτό και η διατήρηση του υφιστάμενου συστήματος δεν αποτελεί επιλογή και δεν υιοθετείται από τους εμπλεκόμενους φορείς.

B. Κατάλογος Διοριστέων: Υφιστάμενη κατάσταση στην Κύπρο και στον ευρωπαϊκό χώρο

Στην Ετήσια Έκθεση της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας για το 2013 γίνεται εμφανές ότι το πρόβλημα του Καταλόγου Διοριστέων είναι ιδιαίτερα σοβαρό, αφού 45 591 υποψήφιοι όλων των βαθμίδων ήταν εγγεγραμμένοι στους καταλόγους, αναμένοντας τη σειρά τους για διορισμό. Ο αριθμός αυτός αυξήθηκε κατά 2 122 άτομα, αφού με βάση τους τελευταίους πίνακες που αναρτήθηκαν τον Φεβρουάριο του 2015 οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί ανέρχονται τώρα στους 47 713. Το πρόβλημα διογκώνεται χρόνο με τον χρόνο, αν λάβει κανείς υπόψη ότι τον Φεβρουάριο του 2012 οι υποψήφιοι ήταν 39 518, τον Φεβρουάριο του 2013 ανήλθαν στους 43 546 και τον Φεβρουάριο του 2014 στους 45 591. Τα παραδείγματα που ακολουθούν στους Πίνακες 1-4 είναι ενδεικτικά:

Πίνακας 1: Κατανομή των υποψηφίων στους πίνακες διοριστέων Φεβρουαρίου 2015, κατά εκπαιδευτική βαθμίδα

Εκπαιδευτική βαθμίδα	Αριθμός	Ποσοστό (%)
Δημοτική/Προδημοτική/Ειδική Εκπαίδευση	8 248	17,3
Μέση Γενική Εκπαίδευση	33 293	69,8
Μέση Τεχνική Εκπαίδευση	6 172	12,9
Σύνολο	47 713	100,0

Πίνακας 2: Πίνακας διοριστέων στη δημοτική και προδημοτική εκπαίδευση και μέσος όρος μόνιμων διορισμών

Ειδικότητα	Αριθμός υποψηφίων στους πίνακες	Μέσος όρος μόνιμων διορισμών ετησίως 2005-2014
Δάσκαλος	3 737	112,6
Νηπιαγωγός	3 152	18,9

Πίνακας 3: Πίνακες Διοριστέων στη μέση γενική εκπαίδευση και μέσος όρος μόνιμων διορισμών (ενδεικτικά παραδείγματα)

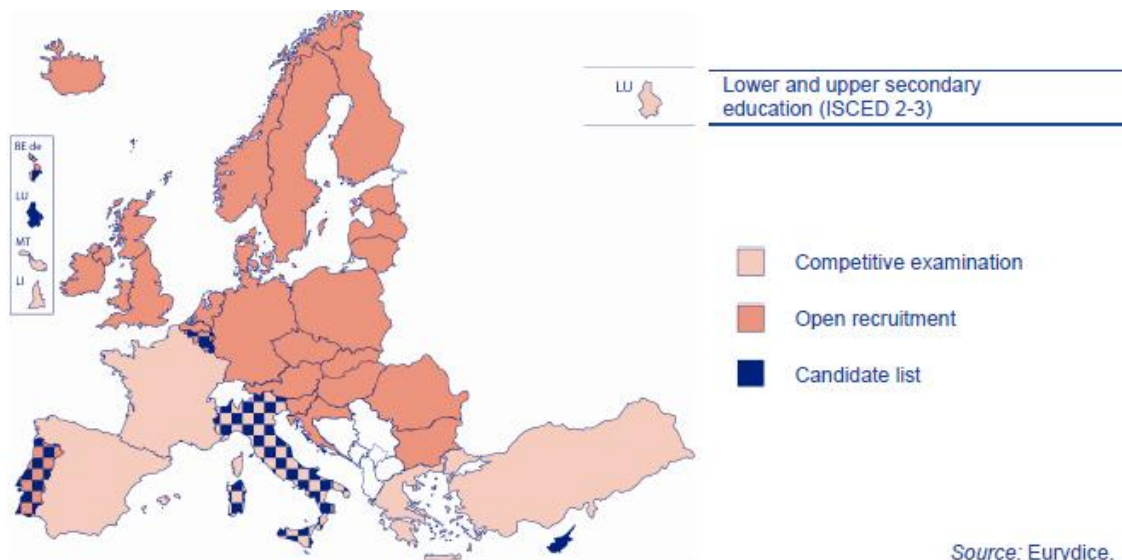
Ειδικότητα	Αριθμός υποψηφίων στους πίνακες	Μέσος όρος μόνιμων διορισμών ετησίως 2005-2014
Θρησκευτικών	1 135	7,6
Φιλολογικών	6 642	54,3
Μαθηματικών	2 751	28,6
Φυσικής	1 471	14,0
Χημείας	1 162	10,1
Βιολογίας	1 019	8,9

Πίνακας 4: Πίνακες Διοριστέων στη μέση τεχνική εκπαίδευση και μέσος όρος μόνιμων διορισμών (ενδεικτικά παραδείγματα)

Ειδικότητα	Αριθμός υποψηφίων στους πίνακες	Μέσος όρος μόνιμων διορισμών ετησίως 2005-2014
Μηχανολογίας	1 122	2,0
Μηχανικής Αυτοκινήτων	76	1,6
Ηλεκτρολογίας	2 355	5,1
Δομικών	1 330	1,8
Ξενοδοχειακών	468	2,3
Γραφικών Τεχνών	239	3,0
Διακοσμητικής	94	0,8
Ευλουργικής	24	0,5
Σχεδίασης Επίπλων	19	0,3

Όσον αφορά στο επίπεδο της Ε.Ε., σύμφωνα με την έκθεση του Δικτύου Ευρυδίκη (Eurydice, 2013), σε πολλές χώρες οι εκπαιδευτικοί εργοδοτούνται στη βάση συμβολαίων. Αν και πολλές χώρες προσφέρουν το καθεστώς του δημόσιου υπαλλήλου στους εκπαιδευτικούς, το ειδικό καθεστώς της σταδιοδρομίας του δημόσιου υπαλλήλου, με δυνατότητα απασχόλησης διά βίου ως τη μόνη δυνατότητα εργοδότησης, εφαρμόζεται σε μια μειοψηφία χωρών (Ισπανία, Ελλάδα, Γαλλία και Κύπρος). Συνολικά, φαίνεται ότι όλο και περισσότερο οι εκπαιδευτικοί προσλαμβάνονται μέσω ανοικτής πρόσληψης απευθείας από τους εργοδότες τους, οι οποίοι είναι συχνά τα σχολεία ή οι τοπικές εκπαιδευτικές αρχές. Σε αυτή την περίπτωση υπάρχει αποκεντρωμένη αρμοδιότητα, όπου οι φορείς αυτοί δημοσιοποιούν τις κενές θέσεις, δέχονται τις αιτήσεις και επιλέγουν τους υποψήφιους. Λίγες χώρες χρησιμοποιούν ανταγωνιστικές εξετάσεις ως τη μόνη μέθοδο για τις προσλήψεις (Ισπανία, Ελλάδα, Γαλλία και Μάλτα), ενώ μόνο στην Κύπρο και στο Λουξεμβούργο οι διορισμοί γίνονται μέσω καταλόγου. Στο Διάγραμμα 1 και στον Πίνακα 5 που ακολουθούν παρουσιάζονται οι χώρες της Ε.Ε., με βάση τις διαδικασίες πρόσληψης των εκπαιδευτικών που υιοθετούν: (α) ανταγωνιστικές εξετάσεις, (β) ανοικτή πρόσληψη, (γ) κατάλογος υποψηφίων και (δ) συνδυασμό των πιο πάνω.

Διάγραμμα 1: Κύριες μέθοδοι πρόσληψης των εκπαιδευτικών στις χώρες της Ε.Ε. (2011-2012)



Πίνακας 5: Κατηγοριοποίηση χωρών της Ε.Ε., με βάση τη μέθοδο πρόσληψης

Ανταγωνιστικές εξετάσεις	Ανοικτή πρόσληψη	Κατάλογος υποψηφίων	Συνδυασμός
Γαλλία, Ελλάδα Ισπανία, Μάλτα	Αυστρία, Βουλγαρία, Γερμανία, Δανία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Λετονία, Λιθουανία Ολλανδία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σουηδία, Τσεχία, Φινλανδία	Κύπρος, Λουξεμβούργο	Βέλγιο, Ιταλία, Πορτογαλία

Γ. Πλαίσιο βασικών αρχών του Νέου Συστήματος Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)

Γ.1 Γενικές παραδοχές

Η πρόταση για το ΝΣΔΕ δεν μπορεί να παραγνωρίσει βασικές παραμέτρους και δεδομένα που χαρακτηρίζουν την υφιστάμενη κατάσταση. Ως εκ τούτου, λαμβάνει υπόψη ότι:

(α) Μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών εργάζεται για σημαντική χρονική περίοδο στο εκπαιδευτικό σύστημα με το καθεστώς συμβασιούχου, έκτακτου ή αντικαταστάτη. Η

εμπειρία αυτή πρέπει να προσμετρήσει στο ΝΣΔΕ, έτσι ώστε αφενός η πολιτεία να καρπωθεί την επένδυση που έκανε σε αυτούς τους εκπαιδευτικούς και αφετέρου “να μην αδικούνται οι παλαιότεροι”, που ήδη υπηρετούν στο εκπαιδευτικό σύστημα.

(β) Οι νέοι πτυχιούχοι δεν έχουν καμία δυνατότητα ένταξής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, με βάση την υφιστάμενη κατάσταση. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να δοθούν οι ευκαιρίες και η δυνατότητα στους καλύτερους νέους της Κύπρου να ενταχθούν στο εκπαιδευτικό σύστημα και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

Γ.2 Φιλοσοφία του ΝΣΔΕ

Η θέση του ΥΠΠ είναι ότι στο ΝΣΔΕ οι υποψήφιοι θα πρέπει να κατατάσσονται στη βάση απόλυτα προκαθορισμένων αντικειμενικών, αξιοκρατικών και μετρήσιμων κριτηρίων. Η παρούσα πρόταση διασφαλίζει:

(α) την αναγνώριση της αποκτηθείσας εμπειρίας στο εκπαιδευτικό σύστημα και

(β) την επιλογή των καλύτερων πτυχιούχων μέσα από μια διαδικασία αξιοκρατική και αδιάβλητη.

Τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν εχέγγυα για την επιτυχή και αποτελεσματική εφαρμογή του. Το νέο σύστημα θα ισχύει για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και θα υπόκειται σε βελτιωτικές αλλαγές, εκεί και όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, σε συνεργασία και συνεννόηση με τους εμπλεκόμενους φορείς.

Δ. Νέο Σύστημα Διορισμών στην Εκπαίδευση (ΝΣΔΕ)

Δ.1 Συμβασιούχοι, έκτακτοι και αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί

Στη συνάντηση του Προέδρου της Δημοκρατίας με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, που έγινε στο Προεδρικό Μέγαρο στις 10 Δεκεμβρίου 2013, υπήρξε η εισήγηση όπως δοθεί ένα πλεονέκτημα στους ήδη υπηρετούντες εκπαιδευτικούς με το καθεστώς συμβασιούχου, έκτακτου ή αντικαταστάτη. Η πολιτική θέση του ΥΠΠ είναι ότι γι' αυτές τις ομάδες εκπαιδευτικών θα πρέπει να επιδειχθεί κοινωνική ευαισθησία, αναγνωρίζοντας την προσφορά τους στο δημόσιο σχολείο. Η πρόταση που κατατέθηκε στη συνάντηση συνδέεται με το καθεστώς αορίστου χρόνου για τους εκπαιδευτικούς που συμπληρώνουν 30 μήνες προϋπηρεσίας, ως έκτακτοι στη δημόσια εκπαίδευση (χωρίς την εξαίρεση οποιουδήποτε από τη διαδικασία που θα ακολουθηθεί). Πρόθεση του ΥΠΠ ήταν η ένταξή τους σε ξεχωριστό κατάλογο από τον οποίο και θα διασφαλιζόταν ο διορισμός τους. Ωστόσο, η Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, με

σχετική γνωμάτευση της ημερομηνίας 5 Νοεμβρίου 2014, ανέφερε ότι δεν μπορεί να δοθεί πλεονέκτημα σε αυτή την κατηγορία εκπαιδευτικών, αφού η συγκεκριμένη εισήγηση είναι αντίθετη με την αρχή της ισότητας, η οποία αποτελεί συνταγματική επιταγή, θεμελιωμένη στο Άρθρο 28 του Συντάγματος. Το συγκεκριμένο άρθρο αναφέρει ότι όλοι οι πολίτες είναι ίσοι έναντι του νόμου, της διοίκησης και της δικαιοσύνης και δικαιούνται να τυχουν ίσης προστασίας και μεταχείρισης και δεν μπορεί να γίνει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενής διάκριση σε βάρος οποιουδήποτε ατόμου. Ως εκ τούτου, οι συμβασιούχοι, έκτακτοι ή αντικαταστάτες εκπαιδευτικοί δεν θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να τυχουν διαφορετικής μεταχείρισης από τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς που είναι υποψήφιοι για διορισμό στην εκπαιδευτική υπηρεσία.

Ταυτόχρονα, το ΥΠΠ, με αφορμή απόφαση του Δικαστηρίου της Ε.Ε. με ημερομηνία 26 Νοεμβρίου 2014, η οποία αφορούσε στους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στην Ιταλία με καθεστώς σύμβασης πέραν των τριών ετών, απέστειλε στη Νομική Υπηρεσία επιστολή με την οποία ζητούσε τις απόψεις της κατά πόσο η σχετική απόφαση θα μπορούσε να επηρεάσει τη γνωμάτευση που είχε δοθεί προηγουμένως σε σχέση με το ΝΣΔΕ. Η απάντηση της Νομικής Υπηρεσίας με επιστολή της προς το ΥΠΠ στις 22 Δεκεμβρίου 2014, υπήρξε αρνητική. Ας σημειωθεί ότι στην Ιταλία το σύστημα διορισμών που εφαρμόζεται με δύο κατάλογους (τόσο στην περίπτωση των διαθέσιμων θέσεων όσο και στην περίπτωση των εφεδρικών καταλόγων) προβλέπει τη διενέργεια εξετάσεων.

Μία από τις πιθανές λύσεις που μελέτησε το ΥΠΠ ήταν η άμεση κατάργηση του υφιστάμενου συστήματος και η εφαρμογή ενός νέου συστήματος. Κάτι τέτοιο, όμως, θα δημιουργούσε αρκετά προβλήματα ιδιαίτερα σε σχέση με τις πιο πάνω κατηγορίες εκπαιδευτικών, οπότε το Υπουργείο καταλήγει στην υιοθέτηση μιας μεταβατικής περιόδου τριών χρόνων, σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης των θεμάτων που εγείρονται, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη ανησυχίες που είχαν εκφραστεί στο παρελθόν κατά τη συζήτηση προτάσεων με παρόμοια φιλοσοφία.

Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα πρόταση του ΥΠΠ υλοποιείται σε δύο φάσεις:

Α' φάση: Προσφορά μεγάλου αριθμού διορισμών μέσα στην επόμενη τριετία (Σεπτέμβριο 2015 μέχρι Αύγουστο 2018) με το υφιστάμενο σύστημα διορισμού.

Β' φάση: Από τον Σεπτέμβριο του 2018 όλοι οι διορισμοί θα γίνονται με βάση το νέο σύστημα μόνο.

Συγκεκριμένα, το ΥΠΠ εξετάζει θετικά τη δυνατότητα όπως: (α) στην αμέσως επόμενη χρονική περίοδο και πριν από τον Σεπτέμβριο του 2017 προχωρήσει στην πλήρωση του συνόλου των κενών οργανικών θέσεων που περιλαμβάνονται στον Προϋπολογισμό και παράλληλα (β) αυξήσει τον αριθμό των μόνιμων οργανικών θέσεων με τη δημιουργία

επιπρόσθετων θέσεων στον Προϋπολογισμό. Ο αριθμός των επιπρόσθετων θέσεων που θα δημιουργηθούν και πληρωθούν πριν από τον Σεπτέμβριο του 2017, θα είναι τέτοιος που θα διασφαλίζει αφενός ότι θα μονιμοποιηθεί η μεγάλη πλειονότητα των ήδη υπηρετούντων εκπαιδευτικών με το καθεστώς συμβασιούχου, έκτακτου ή αντικαταστάτη και αφετέρου ότι δεν θα υπάρχει περίσσεια εκπαιδευτικών στο εκπαιδευτικό σύστημα μέσα στα επόμενα χρόνια. Για τον προσδιορισμό του αριθμού αυτού λαμβάνονται υπόψη οι αριθμοί των υπηρετούντων εκπαιδευτικών με το καθεστώς συμβασιούχου, έκτακτου ή αντικαταστάτη κατά τα τελευταία χρόνια και οι τάσεις που επικρατούν ως προς τον αριθμό αυτό.

Σημειώνεται ότι μέσω της συγκεκριμένης διαδικασίας η Κύπρος θα αποτελεί μία από τις χώρες με πολύ μικρό ποσοστό μη μόνιμων εκπαιδευτικών σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που έχουν μόνιμο διορισμό, αφού με βάση τον μέσο όρο αριθμού χωρών της Ε.Ε. ένα ποσοστό της τάξης του 20% στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση δεν έχει μόνιμη εργοδότηση. Ενδεικτικά το 2008 στην Ισπανία 24,4%, στην Ιρλανδία 26,6% και στην Πορτογαλία 32,4% των εκπαιδευτικών δεν είχαν μόνιμη θέση (Eurydice, 2013), τη στιγμή που στην Κύπρο κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς 2014-2015, μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 7,5% του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν κατέχει μόνιμη οργανική θέση. Τόσο η δημιουργία επιπρόσθετων θέσεων στον προϋπολογισμό του ΥΠΠ, σε περίοδο μάλιστα οικονομικής κρίσης, όσο και η περαιτέρω μείωση του ήδη μικρού ποσοστού μη μόνιμων εκπαιδευτικών της Κύπρου, συνιστούν εκ των πραγμάτων σημαντική υπέρβαση του ΥΠΠ στην προσπάθειά του να αντιμετωπίσει το ζήτημα που δημιουργείται με την πιο πάνω ομάδα εκπαιδευτικών.

Η χρονική διάρκεια της μεταβατικής περιόδου (τρία χρόνια) επιλέγηκε λαμβάνοντας υπόψη και τις εξελίξεις που θα προκύψουν από την εφαρμογή του νέου ωρολόγιου προγράμματος στη Μέση Εκπαίδευση, αφού μέσα στα επόμενα τρία χρόνια αναμένεται να έχει εφαρμοστεί πλήρως η νέα δομή του λυκείου και ως εκ τούτου θα έχουν διασαφηνιστεί οι ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό ανά γνωστικό αντικείμενο. Ο αριθμός των θέσεων που θα παραχωρούνται κάθε χρόνο, κατά τη μεταβατική περίοδο, αναμένεται να συζητηθεί με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις.

Οι πρόνοιες του νέου συστήματος θα ισχύουν για όλες τις εκπαιδευτικές ανάγκες, δηλαδή για διορισμούς συμβασιούχων, έκτακτων, αντικαταστατών, αλλά και στις περιπτώσεις προσφοράς Μόνιμων επί Δοκιμασία διορισμών. Όλοι οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που θα εξασφαλίζουν διορισμό θα εντάσσονται σε πρόγραμμα αξιολόγησης ως προς την παιδαγωγική και διδακτική τους επάρκεια.

Οι απαιτούμενες προϋποθέσεις, που αποτελούν και τις ελάχιστες απαιτήσεις, για τον διορισμό ενός υποψηφίου, ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, φαίνονται στον Πίνακα 6 που ακολουθεί.

Πίνακας 6: Απαιτούμενα προσόντα για διορισμό

Βαθμίδα εκπαίδευσης	Δημοτική	Μέση	Τεχνική
Απαιτούμενες προϋποθέσεις	1. Πανεπιστημιακός τίτλος ή ισότιμο προσόν	1. Πανεπιστημιακός τίτλος ή ισότιμο προσόν	1. Πανεπιστημιακός τίτλος ή ισότιμο προσόν
	2. Γνώση της ελληνικής γλώσσας όπως αυτή ορίζεται στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας	2. Γνώση της ελληνικής γλώσσας όπως αυτή ορίζεται στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας	2. Γνώση της ελληνικής γλώσσας όπως αυτή ορίζεται στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας
			3. Διετής τεχνική πείρα στην ειδικότητα

Δ.2 Προϋπηρεσιακή Κατάρτιση και Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής Κατάρτισης

Δ.2.1 Προϋπηρεσιακή Κατάρτιση για τους ήδη υπηρετούντες συμβασιούχους εκπαιδευτικούς

Το ΥΠΠ εξετάζει ευνοϊκά, και στο πλαίσιο της συνολικής διευθέτησης του ζητήματος, το ενδεχόμενο πραγματοποίησης ενός ταχύρρυθμου προγράμματος αντίστοιχου με αυτό που προσφέρεται στο Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης, για να διευκολύνει τους συμβασιούχους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν για μεγάλο χρονικό διάστημα στην εκπαίδευση και δεν το παρακολούθησαν για οποιοδήποτε λόγο μέχρι σήμερα. Το ΥΠΠ θα θέσει το ζήτημα αυτό και ιδιαίτερα τις πτυχές που αφορούν στον χρόνο υλοποίησης ενός τέτοιου προγράμματος στον διάλογο με τις εκπαιδευτικές οργανώσεις. Ωστόσο, η απόφαση για την πραγματοποίηση του προγράμματος θα πρέπει να ληφθεί έγκαιρα, ώστε να καλύψει τους διορισμούς που αναμένεται να γίνουν κατά την προσεχή σχολική χρονιά.

Δ.2.2 Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής Κατάρτισης

Το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης θα μετεξελιχθεί σε πρόγραμμα που θα οδηγεί στην απόκτηση **Πιστοποιητικού Παιδαγωγικής Κατάρτισης**. Το Πιστοποιητικό αυτό δεν θα αποτελεί προϋπόθεση για εγγραφή στον Πίνακα Διορισίμων, αλλά προϋπόθεση για διορισμό και θα αφορά μόνο τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς Μέσης Γενικής και Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Σημειώνεται ότι,

όσα άτομα παρακολούθησαν μέχρι σήμερα το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης κατοχυρώνουν το δικαίωμα εγγραφής στον Πίνακα Διορισίμων και απαλλάσσονται από την υποχρέωση να παρακολουθήσουν το Πρόγραμμα Παιδαγωγικής Κατάρτισης.

Η διοργάνωση και υλοποίηση του προγράμματος θα ανατεθεί στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Σε περίπτωση που το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο δεν είναι σε θέση να ικανοποιήσει όλες τις ανάγκες, τότε θα μπορεί να προσφέρει το πρόγραμμα σε συνεργασία με τα πανεπιστήμια, μέσω ανοικτού διαγωνισμού. Το περιεχόμενο θα εκσυγχρονιστεί για να προετοιμάζει τους υποψήφιους στα θέματα γενικής και ειδικής διδακτικής μεθοδολογίας, οι οποίοι στη συνέχεια θα μπορούν να παρακάθονται στη γραπτή εξέταση. Το τέλος παρακολούθησης του προγράμματος αναμένεται να είναι σχετικά χαμηλό και θα μπορούν να το παρακολουθούν όσοι υποψήφιοι ενδιαφέρονται. Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σε πρώτη φάση μπορεί να οργανώσει κάθε χρόνο πρόγραμμα για 1 000 άτομα, ενώ με βάση την αρχική κοστολόγηση που έγινε, το κόστος συμμετοχής κυμαίνεται γύρω στα €500, ανά συμμετέχοντα.

Δ.3 Κριτήρια κατάταξης υποψηφίων

Τα κριτήρια που θα λαμβάνονται υπόψη για την κατάταξη των υποψηφίων στον Πίνακα Διορισίμων διαμορφώνονται ως εξής:

1. Γραπτή εξέταση
2. Πρόσθετα σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα
3. Εκπαιδευτική προϋπηρεσία
4. Έτος κατάθεσης πρώτου πτυχίου
5. Βαθμός πρώτου πτυχίου
6. Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά.

Η βαρύτητα των κριτηρίων κατάταξης των υποψηφίων για διορισμό παρουσιάζεται στον Πίνακα 7.

Πίνακας 7: Βαρύτητα κριτηρίων κατάταξης υποψηφίων για διορισμό

A/A	Κριτήριο	Βαρύτητα
1.	Γραπτή εξέταση	μέχρι 45 μονάδες
2.	Πρόσθετα σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα	μέχρι 20 μονάδες
	Διδακτορικό	20 μονάδες
	Μάστερ	15 μονάδες
3.	Εκπαιδευτική προϋπηρεσία	μέχρι 25 μονάδες
4.	Έτος κατάθεσης πρώτου πτυχίου	μέχρι 5 μονάδες
5.	Βαθμός πρώτου πτυχίου	μέχρι 3 μονάδες
	Άριστα ή ισοδύναμος βαθμός	3 μονάδες
	Λίαν καλώς ή ισοδύναμος βαθμός	2 μονάδες
	Καλώς ή όταν δεν αναγράφεται βαθμός	1 μονάδα
6.	Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά	μέχρι 2 μονάδες
	ΣΥΝΟΛΟ	100 μονάδες

Ε. Ανάλυση κριτηρίων για καταρτισμό των Πινάκων Διορισίμων

Τα πιο πάνω κριτήρια κατάταξης των υποψηφίων στους Πίνακες Διορισίμων αναλύονται στη συνέχεια.

Ε.1 Γραπτή εξέταση

Ε.1.1 Περιεχόμενο

Η μορφή και το περιεχόμενο των εξετάσεων θα καθορίζονται σε συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες για κάθε εξεταζόμενο θέμα. Συντονιστικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια θα αναλάβει ad hoc Επιτροπή που θα διοριστεί από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού. Η γραπτή εξέταση θα πρέπει να ανταποκρίνεται στον σκοπό για τον οποίο διεξάγεται που δεν είναι άλλος από τη διαπίστωση της καταλληλότητας του υποψηφίου για διορισμό στην εκπαίδευση. Οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί θα εξετάζονται στις ακόλουθες τρεις θεματικές περιοχές, καθεμιά από τις οποίες θα βαθμολογείται με 15 μονάδες:

Γνωστικό αντικείμενο: Επιστημολογικό πεδίο σχετικό με τον πρώτο τίτλο σπουδών, ανάλογα με τον κλάδο-ειδικότητα που ο υποψήφιος θα κληθεί να διδάξει. Η εξέταση θα αφορά το περιεχόμενο των Αναλυτικών Προγραμμάτων των δημόσιων σχολείων της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Ειδική διδακτική μεθοδολογία: Διδακτική προσέγγιση σχετική με τον πρώτο τίτλο σπουδών κατά κλάδο-ειδικότητα, διδακτική μεθοδολογία με βάση τα Αναλυτικά Προγράμματα των δημοσίων σχολείων της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Γενική διδακτική μεθοδολογία: Γενικές θεωρίες της διδασκαλίας, αναλυτικού προγράμματος και παιδαγωγικά θέματα.

E.1.2 Στάδια διεξαγωγής της εξέτασης

Όλοι οι υποψήφιοι θα παρακάθονται στο πρώτο στάδιο της εξέτασης που θα αφορά στο γνωστικό αντικείμενο (15 μονάδες). Για να μπορέσουν να προχωρήσουν στο επόμενο στάδιο θα πρέπει να εξασφαλίσουν έναν ελάχιστο βαθμό επιτυχίας, ο οποίος δεν θα μπορούσε να είναι χαμηλότερος του 50% της συνολικής βαθμολογίας. Στη συνέχεια, όσοι υποψήφιοι περάσουν αυτό το στάδιο θα μπορούν να παρακαθίσουν στο δεύτερο στάδιο, στο οποίο θα εξετάζονται τα θέματα της ειδικής και γενικής διδακτικής μεθοδολογίας. Οι εκπαιδευτικοί δημοτικής εκπαίδευσης θα διεκδικούν το σύνολο των 30 μονάδων στις δύο αυτές θεματικές περιοχές (15 μονάδες σε κάθε περιοχή). Οι εκπαιδευτικοί μέσης και τεχνικής θα παρακολουθούν το πρόγραμμα που θα οδηγεί στην απόκτηση του Πιστοποιητικού Παιδαγωγικής Κατάρτισης, λαμβάνοντας, εφόσον το ολοκληρώσουν με επιτυχία, τις 10 από τις 30 μονάδες. Όσοι εκπαιδευτικοί έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης θα πιστώνονται αυτόματα τις 10 μονάδες που αντιστοιχούν στο Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής Κατάρτισης. Η διεκδίκηση των υπόλοιπων 20 μονάδων θα γίνεται με εξέταση στα θέματα της ειδικής και γενικής διδακτικής μεθοδολογίας (10 μονάδες σε κάθε περιοχή).

E.1.3 Περίοδος διεξαγωγής

Κάθε δύο χρόνια. Ο ενδιαφερόμενος θα έχει το δικαίωμα να επαναλάβει την εξέταση, εφόσον ο ίδιος το επιθυμεί, για βελτίωση της βαθμολογίας του. Οι εξετάσεις θα ισχύουν για οκτώ χρόνια. Νοείται ότι η Αρμόδια Αρχή, σε περίπτωση που οι αριθμοί των εκπαιδευτικών αναγκών και το διοικητικό κόστος δεν επιτρέπουν τη διεξαγωγή εξετάσεων κάθε δύο χρόνια, δύναται να ζητήσει τη μη διεξαγωγή εξέτασης για συγκεκριμένες ειδικότητες.

E.1.4 Φορείς διεξαγωγής των εξετάσεων

Η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας θα προκηρύσσει τις εξετάσεις, ανάλογα με τον αριθμό των θέσεων που θα πρέπει να πληρωθούν. Η Υπηρεσία Εξετάσεων του ΥΠΠ θα είναι υπεύθυνη για την ετοιμασία των εξεταστικών δοκιμών, τη διενέργεια των εξετάσεων, την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και τη διαβίβασή τους στην Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας. Η ακολουθούμενη διαδικασία θα είναι στα πρότυπα διεξαγωγής των Παγκύπριων Εξετάσεων, ώστε να διασφαλιστεί το αδιάβλητό της. Για ακόμη μεγαλύτερη διασφάλιση της εγκυρότητας και του αδιάβλητου της όλης διαδικασίας, το ΥΠΠ εξετάζει θετικά το ενδεχόμενο δημιουργίας Σώματος Εποπτείας της διαδικασίας των εξετάσεων, στο οποίο θα προΐσταται δικαστικός. Η Υπηρεσία Εξετάσεων έχει προχωρήσει σε μια προκαταρκτική εκτίμηση του κόστους διεξαγωγής των εξετάσεων και για τις τρεις θεματικές περιοχές, το οποίο για 10 000 υποψήφιους ανέρχεται γύρω στο €1.500.000. Βέβαια, υπάρχουν διάφορες εκκρεμότητες για το θέμα που θα πρέπει να διευκρινιστούν για να υπάρξει τελική εκτίμηση του κόστους, το οποίο η εισήγηση είναι να καλύπτεται εξ ολοκλήρου από τους υποψήφιους.

E.2 Πρόσθετα σχετικά ακαδημαϊκά προσόντα

Η διαβάθμιση των τίτλων σπουδών των υποψηφίων γίνεται με στόχο να μην ακυρώνεται η ουσία και η αξία τους.

E.3 Εκπαιδευτική προϋπηρεσία

Για κάθε χρόνο αναγνωρισμένης εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας θα παραχωρούνται δύομισι μονάδες με μέγιστο αριθμό τα δέκα χρόνια. Όπου υπάρχει συμπληρωμένος αριθμός μηνών, θα παραχωρούνται κατ' αναλογία οι αντίστοιχες μονάδες.

E.4 Έτος κατάθεσης πρώτου πτυχίου

Όλοι οι υποψήφιοι θα μοριοδοτούνται με μισή μονάδα για κάθε έτος που ακολουθεί το έτος κατάθεσης του πτυχίου τους, με μέγιστο δυνατό βαθμό το πέντε.

E.5 Βαθμός πρώτου πτυχίου

Ο βαθμός του πρώτου πτυχίου θα μοριοδοτείται με μέγιστο αριθμό τις τρεις μονάδες, στη βάση της κλίμακας που φαίνεται στον πίνακα των κριτηρίων κατάταξης.

E.6 Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά

Στους άντρες υποψήφιους που έχουν υπηρετήσει τη στρατιωτική τους θητεία στην Εθνική Φρουρά της Κυπριακής Δημοκρατίας θα χορηγείται ένα δωδέκατο της μονάδας για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας, με ανώτατο όριο τις δύο μονάδες. Νοείται πως όσοι εξασφαλίζουν διορισμό δεν θα πιστώνονται ξανά μονάδες για την υπηρεσία τους στην Εθνική Φρουρά για σκοπούς προαγωγής.

Στ. Ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα εφαρμογής της πρότασης

Το χρονοδιάγραμμα για να ξεκινήσει η εφαρμογή της πρότασης καθορίζεται για τον Σεπτέμβριο του 2015. Μέχρι την ημερομηνία αυτή αναμένεται να υλοποιηθούν οι ακόλουθες ενέργειες:

A/A	Ενέργεια	Χρονικό πλαίσιο*
1.	Παρουσίαση πρότασης προς τις εκπαιδευτικές οργανώσεις και έναρξη εντατικού διαλόγου	Μάρτιος 2015
2.	Ολοκλήρωση πρότασης και ετοιμασία τελικού κειμένου	Πρώτο δεκαπενθήμερο Απριλίου 2015
3.	Υποβολή άρθρων των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμων που χρειάζονται τροποποίηση για νομοτεχνική επεξεργασία	Δεύτερο δεκαπενθήμερο Απριλίου 2015
4.	Υποβολή άρθρων των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμων που χρειάζονται τροποποίηση για έγκριση στο Υπουργικό Συμβούλιο	Πρώτο δεκαπενθήμερο Μαΐου 2015
5.	Υποβολή άρθρων των περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμων που χρειάζονται τροποποίηση για ψήφιση από τη Βουλή των Αντιπροσώπων	Δεύτερο δεκαπενθήμερο Μαΐου 2015
6.	Έναρξη εφαρμογής της Α' φάσης του νέου συστήματος	Σεπτέμβριος 2015
7.	Διεξαγωγή πρώτων γραπτών εξετάσεων	Ιούνιος 2017
8.	Έναρξη εφαρμογής της Β' φάσης του νέου συστήματος	Σεπτέμβριος 2018

* Τα πιο πάνω χρονικά πλαίσια ενδέχεται να διαφοροποιηθούν ανάλογα με την εξέλιξη υλοποίησης των ενεργειών

Z. Αξιολόγηση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας των υποψηφίων για εξασφάλιση διορισμού

Όλοι οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί που θα επιλέγονται για διορισμό θα εντάσσονται σε πρόγραμμα αξιολόγησης δύο χρόνων, ως προς την παιδαγωγική και διδακτική τους επάρκεια. Εάν κριθούν ανεπαρκείς στην εργασία τους στην τάξη, τότε θα πρέπει να συμμετάσχουν σε ειδικό πρόγραμμα που θα προσφέρεται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, με στόχο την απόκτηση εκείνων των δεξιοτήτων που θα τους καθιστούν επαρκείς και αποτελεσματικούς. Η παρακολούθηση του προγράμματος θα είναι υποχρεωτική και μετά την επάνοδο των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στα σχολεία θα ακολουθεί εκ νέου αξιολόγηση της επάρκειάς τους. Στην περίπτωση κατά την οποία κάποιος αξιολογούμενος κρίνεται εκ νέου ανεπαρκής, τότε θα τίθεται εκτός εκπαιδευτικής υπηρεσίας.

H. Αναφορές

- Έκθεση ΟΥΝΕΣΚΟ. (1997). *Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού συστήματος της Κύπρου*. Παρίσι: Διεθνές Ινστιτούτο για Εκπαιδευτικό Σχεδιασμό.
- Επιτροπή Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης. (2004). *Δημοκρατική και ανθρώπινη παιδεία στην ευρωκυπριακή πολιτεία – Προοπτικές ανασυγκρότησης και εκσυγχρονισμού: Μανιφέστο διαμορφωτικής εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης – Σύνοψη της φιλοσοφίας και των προτάσεων*. Λευκωσία.
- Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας. (2014). *Ετήσια Έκθεση 2013*. Λευκωσία.
- Eurydice. (2013). *Key data on teachers and school leaders in Europe*. Brussels: Eurydice.
- Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού. (2007). *Στρατηγικός σχεδιασμός για την παιδεία: Η ολική αναθεώρηση του εκπαιδευτικού μας συστήματος*. Λευκωσία.
- World Bank. (2014). *Teacher policies in the Republic of Cyprus*. Washington D.C.: World Bank.