



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ
Υπουργός

Αρ. Φακ.: 15.16.002.002

19 Σεπτεμβρίου, 2025

ΜΕ ΤΟ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΟ

- Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα Π.Ο.Ε.Δ.
- Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα Ο.Ε.Λ.Μ.Ε.Κ
- Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα Ο.Λ.Τ.Ε.Κ.

Θέμα: Τροποποιήσεις στους περί Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών και Εκπαιδευτικού Έργου Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης Κανονισμούς του 2025

Αναφέρομαι στο πιο πάνω θέμα και σε συνέχεια των κατ' ιδίαν συναντήσεων που είχαμε με την κάθε εκπαιδευτική οργάνωση ξεχωριστά, την περίοδο Ιουλίου-Σεπτεμβρίου 2025, επιθυμώ να εκφράσω εκ νέου τη βούλησή μου για εξεύρεση της ευρύτερης δυνατής συναίνεσης, ώστε το αναθεωρημένο κείμενο Κανονισμών που θα κατατεθεί στη Βουλή των Αντιπροσώπων να αποτελεί προϊόν συμφωνίας μεταξύ του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ) και των εκπαιδευτικών οργανώσεων. Η βούληση αυτή του ΥΠΑΝ έχει αποδειχθεί στην πράξη με την υιοθέτηση σειράς αλλαγών τόσο πριν τη διαμόρφωση του σχεδίου Κανονισμών, όσο και μετά την κατάθεσή του στη Βουλή.

2. Στη βάση των συζητήσεων που προηγήθηκαν, το ΥΠΑΝ προτίθεται να προχωρήσει στην υιοθέτηση των ακόλουθων αλλαγών και τροποποιήσεων:

α) Η εισήγηση ο Διευθυντής να μην συμμετέχει καθόλου στην αριθμητική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή, αφού αντιβαίνει στην όλη φιλοσοφία της προσέγγισης που υιοθετείται. Ταυτόχρονα, δεν μπορεί να στηριχθεί με βάση τη σύγχρονη βιβλιογραφία και πρακτική που ισχύει σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Σε όλους τους σύγχρονους οργανισμούς, είτε δημόσιους είτε ιδιωτικούς, ο άμεσα προϊστάμενος συμμετέχει ουσιαστικά και όχι τυπικά (μέσω μόνο μίας περιγραφικής έκθεσης) στην αξιολόγηση των υφισταμένων του.

Σημειώνεται ότι ο Διευθυντής είναι υπεύθυνος για την ομαλή και αποδοτική διοίκηση και λειτουργία του σχολείου του και την ανάπτυξη της εργασίας σε αυτό. Επίσης, καθοδηγεί και συμβουλεύει το διδακτικό προσωπικό του σχολείου του και συντονίζει και ελέγχει την εργασία του. Ως εκ τούτου, ο ρόλος του αξιολογητή αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των εποπτικών και παιδαγωγικών καθηκόντων που επιτελεί ένας διευθυντής, ενώ για τον συγκεκριμένο ρόλο θα τυγχάνει στοχευμένης επιμόρφωσης και κατάρτισης.

Σε ό,τι αφορά ειδικά στη διαμορφωτική αξιολόγηση, ο Διευθυντής, μαζί με τον Επιθεωρητή-Σύμβουλο, παρέχουν συνεχή στήριξη στη βάση των διαπιστωμένων αναγκών κάθε εκπαιδευτικού. Επιπρόσθετα, ανά διετία ή τριετία παρέχουν, επίσης, γραπτή ανατροφοδότηση

στον εκπαιδευτικό, αναφορικά με πτυχές της παιδαγωγικής και διδακτικής πρακτικής του, αλλά και εισηγήσεις για την περαιτέρω βελτίωσή του, μέσω του προγράμματος της συνεχούς επαγγελματικής μάθησης και στο πλαίσιο του Ενιαίου Σχεδίου Βελτίωσης της σχολικής μονάδας.

Υπενθυμίζεται ότι, το ΥΠΑΝ έχει ήδη μετακινηθεί από την αρχική του θέση, μειώνοντας τη βαρύτητα της αξιολόγησης του Διευθυντή από το 30% στο 20%. Περαιτέρω, το ΥΠΑΝ προτίθεται να υιοθετήσει την εξής ρύθμιση: Η συμμετοχή του Διευθυντή στην αριθμητική αξιολόγηση (με ποσοστό 20%), θα υλοποιηθεί μετά το πέρας της μεταβατικής περιόδου, με εισήγηση της Επιτροπής Παρακολούθησης.

β) Όσον αφορά στη σύνθεση του Δευτεροβάθμιου Σώματος Εξέτασης Ενστάσεων, το ΥΠΑΝ, λαμβάνοντας υπόψη τις θέσεις όλων των οργανώσεων, προτείνει όπως Πρόεδρος θα ορίζεται ο Γενικός Διευθυντής του ΥΠΑΝ και Μέλη ένας πρώην Δικαστικός Λειτουργός και ένα πρώην Στέλεχος του ΥΠΑΝ με παιδαγωγικό υπόβαθρο. Θα προστεθεί, επίσης, ότι, στις περιπτώσεις όπου μεταξύ των δύο αξιολογήσεων παρατηρείται απόκλιση πέραν του 20%, το Δευτεροβάθμιο Σώμα θα αναθέτει σε τρίτο αξιολογητή να αξιολογήσει εκ νέου τον υπό αξιολόγηση εκπαιδευτικό και να υποβάλλει σχετική έκθεση. Η έκθεση αυτή θα λαμβάνεται υπόψη από το Δευτεροβάθμιο Σώμα κατά την εξέταση της ένστασης.

γ) Η αριθμητική αξιολόγηση θα γίνεται στη βάση κλίμακας από ένα μέχρι 100, έτσι ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη δυνατότητα για ακριβέστερη αποτύπωση και διάκριση, αλλά και για να αποφεύγεται η οριζόντια και ισοπεδωτική αξιολόγηση. Προς αποφυγή της ισοπεδωτικής αξιολόγησης, βασική προϋπόθεση της εφαρμογής του προτεινόμενου συστήματος είναι η σταδιακή επιμόρφωση όλων των εμπλεκομένων, η οποία αναμένεται να συμβάλει στην αλλαγή παγιωμένων αντιλήψεων και στρεβλώσεων. Επίσης, προβλέπεται διαδικασία μεταξιολόγησης, με στόχο τη βελτίωση τόσο των διαδικασιών όσο και των πρακτικών αξιολόγησης των ίδιων των αξιολογητών.

Για σκοπούς προαγωγής, ειδικότερα, θα προστεθεί στο σχέδιο Κανονισμών πρόνοια για μετατροπή της βαθμολογίας στο 40, ώστε να μην επηρεάζεται η εφαρμογή των προνοιών του άρθρου 35B του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμου. Στο Παράρτημα Α περιλαμβάνονται παραδείγματα και σενάρια βαθμολογιών από Διευθυντές και Επιθεωρητές, με μετατροπή της βαθμολογίας από το 100 στο 40.

δ) Με στόχο τη διασφάλιση της επιτυχίας του όλου εγχειρήματος, στο σχέδιο Κανονισμών προνοείται η σύσταση Επιτροπής Παρακολούθησης Νέου Συστήματος Αξιολόγησης. Η συγκεκριμένη επιτροπή θα έχει την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής των προνοιών του συστήματος, καθώς και την υποβολή εισηγήσεων στην αρμόδια αρχή για μια σειρά θεμάτων, τα οποία παρουσιάζονται επιγραμματικά στο Παράρτημα Β. Επιπρόσθετα, στο Παράρτημα Γ περιλαμβάνεται περαιτέρω ανάλυση της θέσης του Ανώτερου Εκπαιδευτικού, καθώς και ενδεικτικά καθήκοντα και ευθύνες. Σημειώνεται ότι το σχέδιο υπηρεσίας θα συζητηθεί και οριστικοποιηθεί στην Επιτροπή Παρακολούθησης.

ε) Κάθε εκπαιδευτικός θα πρέπει να συμπληρώνει, συνολικά, 50 ώρες υποχρεωτικής επαγγελματικής μάθησης, ανά τριετία (αντί διετία που ήταν προηγουμένως), η οποία θα πραγματοποιείται σε εργάσιμο χρόνο.

στ) Η αξιολόγηση θα θεωρείται ικανοποιητική όταν οι εκπαιδευτικοί σε κάθε έναν από τους επιμέρους τομείς της αξίας συγκεντρώνουν βαθμολογία τουλάχιστον ίση με το 40% και η συνολική βαθμολογία της αξίας θα παραμείνει τουλάχιστον ίση με το 40% (μείωση από 50% που ήταν προηγουμένως).

ζ) Για σκοπούς ενίσχυσης των διαδικασιών, και λαμβάνοντας υπόψη τις θέσεις που έχουν εκφραστεί, προτείνεται όπως ληφθεί πρόνοια για συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου από τους υφιστάμενους για τον Προϊστάμενό τους, με στόχο την παροχή σχετικής

ανατροφοδότησης και αξιοποίησής της στη διαμορφωτική αξιολόγηση των στελεχών (Διευθυντή, Επιθεωρητών, ΠΛΕ).

η) Σε ό,τι αφορά στη συχνότητα των αξιολογήσεων, σημειώνεται αφενός ότι η διαμορφωτική αξιολόγηση δεν πρέπει να θεωρείται ως επιβαρυντική διαδικασία για τον εκπαιδευτικό, αφού σκοπός της είναι η συνεχής στήριξη και η παροχή ανατροφοδότησης, για την ενίσχυση και διευκόλυνση του έργου του.

Σημειώνεται δε ότι η συχνότητα επισκέψεων στο πλαίσιο των αριθμητικών αξιολογήσεων παραμένει η ίδια, στις πλείστες των περιπτώσεων. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας ως περίοδο αναφοράς μια εξαετία, με το υφιστάμενο σύστημα ένας εκπαιδευτικός θα είχε τρεις αριθμητικές αξιολογήσεις (μία ανά διετία), με συνολικό αριθμό έξι επισκέψεων των αξιολογητών στην τάξη του (δύο ανά έτος αξιολόγησης). Με το νέο σύστημα, ο ίδιος εκπαιδευτικός θα έχει δύο αξιολογήσεις (μία ανά τριετία), με τον ίδιο όμως συνολικό αριθμό επισκέψεων (τρεις ανά έτος αξιολόγησης).

θ) Η εισήγηση για το θέμα της αυτοαξιολόγησης του εκπαιδευτικού αντιμετωπίζεται θετικά από το ΥΠΑΝ. Θα μπορούσε να προστεθεί σχετικό πεδίο στο Ατομικό Πληροφοριακό Δελτίο, το οποίο θα συμπληρώνεται ηλεκτρονικά, ως μία επιπρόσθετη πηγή πληροφόρησης.

ι) Οι μεταβατικές διατάξεις θα τροποποιηθούν, ώστε από τη σχολική χρονιά 2027-2028 να διενεργηθούν οι τελικές αξιολογήσεις σύμφωνα με το νέο σύστημα, καθώς και σταδιακά αυξανόμενος αριθμός διαμορφωτικών αξιολογήσεων, ενώ από τη σχολική χρονιά 2030-2031 θα εφαρμοστούν πλήρως όλες οι διατάξεις των σχετικών κανονισμών.

2. Όσον αφορά στα διάφορα αιτήματα εργασιακής φύσεως που τίθενται, σημειώνεται εκ νέου ότι, στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας, δεν μπορεί να εξεταστεί οποιοδήποτε άλλο θέμα πέραν των ειδικών ρυθμίσεων που σας έχουν ήδη κοινοποιηθεί στη σχετική παρουσίαση που σας απέστειλε ο Γενικός Διευθυντής στις 28 Φεβρουαρίου 2025. Άλλα αιτήματα που εγείρονται σε αυτό το στάδιο μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά στη βάση των θεσμοθετημένων διαδικασιών, χωρίς να αποτελούν προϋπόθεση για αποδοχή του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης. Σημειώνεται ότι το Νέο Σύστημα Αξιολόγησης αποτελεί σημαντικό πλαίσιο στο οποίο θα μπορούσαν, εφόσον αρχίσει να υλοποιείται, να ενταχθούν και τα αιτήματα εργασιακής φύσεως που είναι τεκμηριωμένα. Παράλληλα, υπενθυμίζεται ότι σε αυτό το στάδιο δεν μπορεί να υιοθετηθεί οποιαδήποτε αλλαγή, η οποία θα συνεπάγεται οικονομικό κόστος, πέραν του ποσού που ενέκρινε ήδη το Υπουργικό Συμβούλιο στη σχετική Απόφασή του για υιοθέτηση της πρότασης του ΥΠΑΝ.

3. Έχοντας υπόψη όλα τα πιο πάνω, παρακαλώ για την τελική σας θέση όσον αφορά στην αποδοχή των συγκεκριμένων αλλαγών, το αργότερο μέχρι τις **26 Σεπτεμβρίου 2025**, με στόχο την ενσωμάτωσή τους στο σχέδιο Κανονισμών. Νοείται ότι σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία, το ΥΠΑΝ επιφυλάσσει το δικαίωμά του για απόσυρση μέρους ή και όλων των προτεινόμενων αλλαγών.

4. Παραμένω στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε επιπρόσθετη πληροφορία ή διευκρίνιση.


Δρ Αθηνά Μιχαηλίδου
Υπουργός

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

Βαθμολογία εκπαιδευτικού από δύο Επιθεωρητές			
Βαθμολογία 1 (βαρ. 50%)	Βαθμολογία 2 (βαρ. 50%)	Τελική βαθμολογία με μέγιστο το 100	Μετατροπή βαθμολογίας με μέγιστο το 40
90	90	90.00	36.00
90	91	90.50	36.20
90	92	91.00	36.40
90	93	91.50	36.60
91	93	92.00	36.80
92	93	92.50	37.00
93	93	93.00	37.20
93	94	93.50	37.40
93	95	94.00	37.60
94	95	94.50	37.80
95	95	95.00	38.00

Βαθμολογία εκπαιδευτικού από Διευθυντή και Επιθεωρητή (Σενάριο 1)			
Βαθμολογία 1 (βαρ. 20%)	Βαθμολογία 2 (βαρ. 80%)	Τελική βαθμολογία με μέγιστο το 100	Μετατροπή βαθμολογίας με μέγιστο το 40
90	90	90.00	36.00
90	91	90.80	36.32
90	92	91.60	36.64
90	93	92.40	36.96
91	93	92.60	37.04
92	93	92.80	37.12
93	93	93.00	37.20
93	94	93.80	37.52
93	95	94.60	37.84
94	95	94.80	37.92
95	95	95.00	38.00

Βαθμολογία εκπαιδευτικού από Διευθυντή και Επιθεωρητή (Σενάριο 2)			
Βαθμολογία 1 (βαρ. 20%)	Βαθμολογία 2 (βαρ. 80%)	Τελική βαθμολογία με μέγιστο το 100	Μετατροπή βαθμολογίας με μέγιστο το 40
90	90	90.00	36.00
91	90	90.20	36.08
92	90	90.40	36.16
93	90	90.60	36.24
93	91	91.40	36.56
93	92	92.20	36.88
93	93	93.00	37.20
94	93	93.20	37.28
95	93	93.40	37.36
95	94	94.20	37.68
95	95	95.00	38.00

Επιτροπή Παρακολούθησης Νέου Συστήματος Αξιολόγησης

Με στόχο τη διασφάλιση της επιτυχίας του όλου εγχειρήματος, στο σχέδιο κανονισμών προνοείται η σύσταση Επιτροπής Παρακολούθησης του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης. Της Επιτροπής θα προεδρεύει ο Γενικός Διευθυντής του ΥΠΑΝ και θα αποτελείται από τους Διευθυντές των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, τον Διευθυντή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και εκπροσώπους των εκπαιδευτικών οργανώσεων.

Η εν λόγω επιτροπή θα έχει την ευθύνη για την παρακολούθηση της εφαρμογής των προνοιών του συστήματος, καθώς και για την υποβολή εισηγήσεων προς την αρμόδια αρχή για μια σειρά θεμάτων περιλαμβανομένων των ακόλουθων:

- (α) της τροποποίησης της περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας σχετικής νομοθεσίας, εκεί όπου χρειάζεται
- (β) της διαμόρφωσης νέων και τροποποίησης υφιστάμενων σχεδίων υπηρεσίας εκπαιδευτικών λειτουργών, όπου κριθεί αναγκαίο
- (γ) της περαιτέρω ανάπτυξης κλιμάκων διαβαθμισμένων κριτηρίων
- (δ) του καθορισμού διαδικασίας και κριτηρίων για την αξιολόγηση εκπαιδευτικών λειτουργών που δεν εκτελούν διδακτικά καθήκοντα σε σχολεία (αποσπασμένων εκπαιδευτικών, συμβούλων, συνδυετικών λειτουργών)
- (ε) της ετοιμασίας εντύπων αξιολόγησης και εκθέσεων που προβλέπονται στους σχετικούς κανονισμούς
- (στ) της μηχανογράφησης διαδικασιών του Νέου Συστήματος Αξιολόγησης
- (ζ) άλλης σχετικής εισήγησης που μπορείτε να καταθέσετε, στο πλαίσιο λειτουργίας της Επιτροπής.

Σημειώνεται ότι η Επιτροπή Παρακολούθησης σε καμία περίπτωση δεν θα υποκαταστήσει τον ρόλο και τις αρμοδιότητες της ΜΕΠΕΥ και της ΜΙΤΕΠΕΥ. Η σύσταση της Επιτροπής Παρακολούθησης Νέου Συστήματος Αξιολόγησης στόχο έχει, ανάμεσα σε άλλα, τη διευκόλυνση της όλης διαδικασίας και τη διασφάλιση της ευρύτερης δυνατής συναίνεσης, προτού τα όποια εργασιακά θέματα συζητηθούν στα αρμόδια σώματα. Η Επιτροπή Παρακολούθησης θα είναι διαφορετική από την Ειδική Επιτροπή, η οποία θα έχει την ευθύνη για τη διαδικασία της μεταξιολόγησης.

Θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού

Εισαγωγικά

Από το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών απουσιάζει ο εναλλακτικός τρόπος ανέλιξης στο επάγγελμα. Ως εκ τούτου, προτείνεται η δημιουργία μίας νέας θέσης προαγωγής, θέσης Ανώτερου Εκπαιδευτικού, και στις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης.

Η προαγωγή δεν θα συνεπάγεται απομάκρυνση από τη διδασκαλία, καθώς θα πρόκειται για ανέλιξη σε θέση με μισθολογική κλίμακα αντίστοιχη της θέσης Βοηθού Διευθυντή, χωρίς ωστόσο να προβλέπεται μείωση περιόδων. Στόχος θα είναι η παροχή κινήτρου, ώστε αριθμός έμπειρων και ικανών εκπαιδευτικών να ασχολούνται με τη διδακτική πρακτική και να μην αναλαμβάνουν διοικητικά καθήκοντα.

Η συγκεκριμένη επιλογή ανέλιξης θα επιτρέψει στο εκπαιδευτικό σύστημα να αξιοποιεί τις ικανότητες των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού έργου. Παράλληλα, θα επιβραβεύει τους ικανούς εκπαιδευτικούς, παρέχοντάς τους κίνητρα για επαγγελματική ανέλιξη με ταυτόχρονη παραμονή στη διδακτική δράση.

Ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός θα αναλαμβάνει καθήκοντα μέντορα για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που διορίζονται στο σχολείο του, καθώς και άλλα παιδαγωγικά καθήκοντα. Τα καθήκοντα και οι ευθύνες της θέσης, καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα, θα καθοριστούν στο νέο σχέδιο υπηρεσίας που θα διαμορφωθεί.

ΣΧΕΔΙΟ**Καθήκοντα και ευθύνες (ενδεικτικά)**

Ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός, πρόσθετα με τα διδακτικά του καθήκοντα, θα έχει την ευθύνη για τα ακόλουθα:

- (α) Θα συντονίζεται με τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο της σχολικής μονάδας, ο οποίος είναι υπεύθυνος για θέματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής μάθησης.
- (β) Θα στηρίζει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που αναλαμβάνει ως μέντορας.
- (γ) Θα συντονίζει το Πρόγραμμα Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών σε επίπεδο σχολικής μονάδας.
- (δ) Θα συντονίζει τη διαμόρφωση ετήσιου σχεδίου επαγγελματικής μάθησης, για τη στήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών που αναλαμβάνει ως μέντορας, σε συνεργασία μαζί τους.
- (ε) Θα υποβάλλει συνοπτική έκθεση στον Διευθυντή ή/και τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που αναλαμβάνει.
- (στ) Σε συνεργασία με τον Παιδαγωγικό Σύμβουλο, θα στηρίζει και θα παρέχει ανατροφοδότηση στους αντικαταστάτες εκπαιδευτικούς ή/και τους εκπαιδευτικούς με σύμβαση μερικής απασχόλησης, που υπηρετούν στο σχολείο του, ώστε αυτοί να αναπτύσσονται επαγγελματικά και να ανταποκρίνονται με επάρκεια στα καθήκοντά τους.

Απαιτούμενα προσόντα (ενδεικτικά)

1. Οι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να διεκδικήσουν προαγωγή στη θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού με τη συμπλήρωση του όγδοου έτους υπηρεσίας (με τουλάχιστον πέντε έτη υπηρεσίας σε δημόσιο σχολείο).
2. Μεταπτυχιακή εκπαίδευση στα παιδαγωγικά ή σε θέμα συναφές με τα καθήκοντα της θέσης διάρκειας ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους θα θεωρείται επιπρόσθετο προσόν.

Σημειώσεις

1. Στον Ανώτερο Εκπαιδευτικό θα παραχωρείται μείωση διδακτικών περιόδων, ανάλογη με τον απλό εκπαιδευτικό, με βάση τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας του στη δημόσια εκπαίδευση. Επιπλέον, όταν ο Ανώτερος Εκπαιδευτικός αναλαμβάνει καθήκοντα μέντορα θα του παραχωρείται μείωση δύο διδακτικών περιόδων (ή τριών όταν θα αναλαμβάνει να στηρίζει δύο νεοεισερχόμενους).
2. Στη Δημοτική Εκπαίδευση, για να δικαιούται κάποιος Ανώτερος Εκπαιδευτικός να αιτηθεί προαγωγή σε θέση Διευθυντή θα πρέπει να έχει συμπληρώσει δέκα χρόνια στη θέση.
3. Στη Μέση Εκπαίδευση, για να δικαιούται κάποιος Ανώτερος Εκπαιδευτικός να αιτηθεί προαγωγή σε θέση Βοηθού Διευθυντή Α΄ θα πρέπει να έχει συμπληρώσει δέκα χρόνια στη θέση.
4. Όποιος Ανώτερος Εκπαιδευτικός επιθυμεί να διεκδικήσει θέση προαγωγής θα πρέπει, ως προϋπόθεση, να έχει ήδη συμμετάσχει σε υποχρεωτικό πρόγραμμα προετοιμασίας.
5. Ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε θέση Ανώτερου Εκπαιδευτικού, θα ισχύει ό,τι θα εφαρμόζεται για την αξιολόγηση του Βοηθού Διευθυντή (αριθμός και χρόνος επισκέψεων για παρατήρηση της διδασκαλίας, συμπλήρωση εντύπων, αξιοποίηση πολλαπλών πηγών πληροφόρησης κ.λπ.), με ενδεχόμενη διαφοροποίηση στις βαρύτητες.