



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΑΝΟΙΚΤΑ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ**

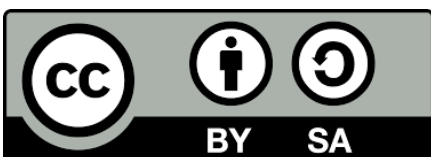


Τίτλος Μαθήματος: Οργάνωση και λειτουργία του νηπιαγωγείου

Ενότητα: Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΟΥ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ

Διδάσκων: Επικ. Καθηγητής Μπάκας Θωμάς

Τμήμα: Παιδαγωγικό, Νηπιαγωγών



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

6. Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΟΥ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ

Για τη στελέχωση των Νηπιαγωγείων προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία μόνο η πρόσληψη νηπιαγωγών πτυχιούχων Πανεπιστημιακών Τμημάτων Νηπιαγωγών ή Σχολών Νηπιαγωγών διετούς φοίτησης που σήμερα δεν υπάρχουν διότι έχουν καταργηθεί, ή πτυχιούχων ισότιμων σχολών του εξωτερικού μετά από αναγνώριση από τον αρμόδιο οργανισμό του Υπουργείου Παιδείας τον Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.

6.1. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ

Η λειτουργία της στελέχωσης αποτελείται από διάφορα στάδια και περιλαμβάνει:

Τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού. Όταν λέμε προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού εννοούμε τη διαδικασία με την οποία ένας οργανισμός εκτιμά τις αναμενόμενες μεταβολές σε ανθρώπινο δυναμικό και προβλέπει τις μελλοντικές ανάγκες του.

Η πολιτική απόκτησης προσωπικού ξεκινά με το σχεδιασμό για την εξασφάλιση και παρουσία του αναγκαίου και κατάλληλου προσωπικού στο επιθυμητό ποσοτικό και ποιοτικό επίπεδο, το οποίο εκτιμούμε ότι θα είναι ικανό να πετύχει τους σκοπούς του οργανισμού και να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του στο μέγιστο βαθμό. Ο προγραμματισμός είναι μια πολύ παλιά αρχή η οποία εφαρμόζεται από τότε που οι άνθρωποι άρχισαν να συνεργάζονται και αποτελεί τη βάση για τις προσλήψεις και το σχεδιασμό της επαγγελματικής εξέλιξης (Ξηροτύρη-Κουφίδου, 2001: 120-121). Στο περιεχόμενο δηλαδή της έννοιας προγραμματισμός εντάσσεται ο αριθμητικός προσδιορισμός του προσωπικού το οποίο είναι αναγκαίο για τις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες μιας μονάδας, κατά κατηγορία, φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο ή εμπειρία.

Την προσέλκυση ή στρατολόγηση. Όταν τελειώσει ο προγραμματισμός ακολουθεί η αναζήτηση υποψηφίων με διάφορες ενέργειες και μέσα, προκειμένου να καλυφθούν οι κενές θέσεις του οργανισμού. Επομένως, η προσέλκυση του προσωπικού είναι η διαδικασία αναζήτησης και εξεύρεσης των κατάλληλων ατόμων, με διάφορα μέσα όπως, πληροφορίες, καταχώρηση στον τύπο, ανάθεση σε οργανισμό πρόσληψης προσωπικού, κλπ, προκειμένου να επιτευχθεί το ποθούμενο αποτέλεσμα. Για την προσέλκυση όσο το δυνατόν περισσότερων ενδιαφερομένων υποψηφίων οι οργανώσεις που επιθυμούν να προσλάβουν προσωπικό γνωστοποιούν το γεγονός αυτό με τη δημοσίευση της προκήρυξης για πρόσληψη στον τύπο ή με ανακοίνωση στα μέσα μαζικής ενη-

μέρωσης και το διαδίκτυο ή με την έκδοση ειδικών εντύπων

Την επιλογή του προσωπικού. Η επιλογή τόσο του προσωπικού που θα στελεχώσει μια οργάνωση, όσο και εκείνου που θα προωθηθεί στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, αποτελεί τον κύριο άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφονται όλες οι άλλες λειτουργίες που αφορούν τη διοίκηση του ανθρώπινου παράγοντα, όπως τοποθέτηση, εκπαίδευση, αξιολόγηση, προαγωγή.

Με την διαδικασία της επιλογής εκτιμάται και συγκρίνεται η καταλληλότητα των υποψηφίων για κάποια θέση με διάφορες μεθόδους όπως, συνέντευξη, τεστ, βιογραφικά, συστατικές επιστολές ή πληροφορίες από τρίτους, δείγμα εργασίας, κέντρα επιλογής, αξιολόγηση δυνατοτήτων, γραπτές εξετάσεις κλπ (Χατζηπαντελή, 1998: 54-60). Επειδή τέλεια μέθοδος επιλογής δεν υπάρχει και επειδή η αξιοπιστία κάθε μεθόδου διαφέρει, συνήθως εφαρμόζεται συνδυασμός πολλών μεθόδων για να διασφαλίζεται η κατά το δυνατόν αποτελεσματικότερη εξακρίβωση των προσόντων και των ικανοτήτων ενός υποψηφίου που πρόκειται να προσληφθεί. Το έργο της επιλογής του κατάλληλου προσωπικού αναλαμβάνουν διευθυντικά στελέχη ή συλλογικά όργανα τα οποία μελετώντας τα διαθέσιμα στοιχεία για κάθε υποψήφιο χωριστά (π.χ βιογραφικά σημειώματα, επιστημονικές μελέτες, βεβαιώσεις προϋπηρεσίας κ.ά.) επιδιώκουν να ανακαλύψουν κάποιες από τις ικανότητες και δεξιότητες που έχουν και είναι επιθυμητές για τη συγκεκριμένη θέση (Σαΐτης, 2005: 292-293).

Από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω γίνεται φανερό ότι η επιλογή ως καταληκτική διαδικασία πρόσληψης προσωπικού αποβλέπει στη διάκριση και προτίμηση των πιο κατάλληλων προσώπων από το σύνολο των προσφερομένων σε σχέση με τις ανάγκες που προσπαθεί να καλύψει ο οργανισμός.

6.2. Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΜΑΣ ΣΥΣΤΗΜΑ

Ο όρος στελέχωση χρησιμοποιείται στη διοικητική βιβλιογραφία για να δηλώσει το βασικό καθήκον της Δημόσιας Διοίκησης για προσέλκυση και διατήρηση ικανών ανθρώπων και τη δημιουργία σε αυτή κατάλληλων συνθηκών ώστε να παρακινούνται και να αποδίδουν το καλύτερο δυνατό έργο. Ο όρος περιλαμβάνει όλα τα θέματα που εννοούνται με τους όρους: ανάλυση εργασίας, κατάταξη θέσεων, στρατολόγηση, επιλογή, πρόσληψη προσωπικού, τοποθέτηση, εκπαίδευση, αξιολόγηση της επίδοσης καθενός, προαγωγή, μισθός, ηθικές αμοιβές, πειθαρχία και έλεγχος (Κούρτης, 1975: 85). Στη χώρα μας η ευθύνη για τη στελέχωση των σχολικών μονάδων ανήκει, λόγω συγκε-

ντρωτισμού, στην κεντρική διοίκηση. Το Υπουργείο Παιδείας ανάλογα με τις ανάγκες σε εκπαιδευτικό προσωπικό, η εκτίμηση των οποίων γίνεται με βάση τις κάθε χρόνο συνταξιοδοτήσεις εκπαιδευτικών και ανάλογα με την πολιτική του στην εκπαίδευση, προχωρά στις προσλήψεις. Η διαδικασία στελέχωσης της προσχολικής εκπαίδευσης αλλά και όλης της Γενικής Εκπαίδευσης αρχίζει μετά την ύπαρξη κενών θέσεων σε ανθρώπινο δυναμικό οι οποίες προκύπτουν ύστερα από τις παραιτήσεις και συνταξιοδοτήσεις. Για τη συμπλήρωση αυτών των κενών θέσεων χρειάζεται να γίνουν οι απαραίτητες προσλήψεις και να στελεχωθεί ξανά ο εκπαιδευτικός οργανισμός. Οι προσλήψεις εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση γίνονται με το διορισμό τους σε κενή θέση.

Όπως προβλέπει το Σύνταγμα και η σχετική νομοθεσία για να διορισθεί κάποιο άτομο ως εκπαιδευτικό προσωπικό αλλά και ως δημόσιος υπάλληλος χρειάζεται να υπάρχουν δύο προϋποθέσεις. Η μία είναι να έχει νομοθετηθεί η θέση και η άλλη να έχει ο υποψήφιος τα νόμιμα προσόντα. Τα προσόντα και ο τρόπος διορισμού προβλέπονται από το Σύνταγμα στο άρθρο 103 παράγραφος 2 και καθορίζονται ειδικότερα από το σχετικό νόμο. Η νομοθεσία σε ότι αφορά τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις διορισμού των εκπαιδευτικών παρέμεινε σταθερή μέχρι το 1997 αλλά από τότε μέχρι σήμερα ισχύει διαφορετικό σύστημα διορισμού. Έτσι στην πορεία εξέλιξης του εκπαιδευτικού συστήματος, τα τελευταία χρόνια με ορόσημο το 1997, παρατηρούμε τα εξής συστήματα διορισμού εκπαιδευτικών.

6.3. Ο ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Ο διορισμός σε παλαιότερες χρονικές περιόδους.

Παλαιότερα μέχρι το 1997 οι διορισμοί των εκπαιδευτικών γινόταν χωρίς εξετάσεις με το λεγόμενο σύστημα της επετηρίδας. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό στο τέλος κάθε χρόνου συντάσσονταν ετήσιοι πίνακες διοριστέων εκπαιδευτικών στους οποίους περιλαμβάνονταν όλοι όσοι υπέβαλαν αιτήσεις διορισμού μέσα στο ίδιο έτος και με σειρά που καθορίζονταν από το βαθμό του πτυχίου τους. Αν υπήρχαν πτυχία με τον ίδιο βαθμό η σειρά καθορίζονταν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

Για τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η κατάταξη στους πίνακες γινόταν κατά ειδικότητα και με βάση την ημερομηνία που είχαν υποβάλλει την αίτησή τους χωρίς να λαμβάνονταν υπόψη ο βαθμός πτυχίου.

Κατά τη σύνταξη του ετήσιου πίνακα διοριστέων προτάσσονταν υποχρεωτικά και ανεξάρτητα από το βαθμό του πτυχίου τους κατά σειρά όσοι είχαν μεταπτυχιακό τίτλο

σπουδών, τα θύματα πολέμου ή εθνικής αντίστασης ή ειρηνικής περιόδου, οι ανάπηροι πολέμου ή εθνικής αντίστασης ή ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους και ακολουθούσαν οι πολύτεκνοι και τα τέκνα πολυτέκνων. Η κατάταξη όσων ανήκαν σε κάθε μία από τις κατηγορίες εκπαιδευτικών που αναφέρθηκαν γινόταν με βάση το βαθμό του πτυχίου τους (Νόμος 1566/1985 αρθρ. 15, παρ. Α3 και Β1).

Η πρόταξη στους πίνακες διοριστέων των ατόμων αυτών που ανήκαν σε ειδικές κατηγορίες προσώπων γινόταν σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 21 του Συντάγματος το οποίο προβλέπει ότι *«Πολύτεκνες οικογένειες, ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, θύματα πολέμου, χήρες ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος»*, (Αρθ. 21 & 2 του Συντ.) Οι διορισμοί των εκπαιδευτικών κάθε χρόνο γίνονταν με απόφαση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων, από τους ετήσιους πίνακες διοριστέων, που είχαν συνταχθεί όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα.

Από το σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών με την επετηρίδα υπήρχε στο νομοθετικό πλαίσιο (Νόμος 1566/1985, περίπτ. Γ του άρθρου 15) δυνατότητα εξαίρεσης με την πρόβλεψη να γίνεται διορισμός με προκήρυξη. Ειδικότερα προβλέπονταν ότι *«1. Κατ' εξαίρεση είναι δυνατή η πλήρωση περιορισμένου αριθμού θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από εκπαιδευτικούς που έχουν αυξημένα επιστημονικά προσόντα με επιλογή ύστερα από προκήρυξη»*.

Η επιλογή των υποψηφίων για διορισμό εκπαιδευτικών γινόταν από το κεντρικό υπηρεσιακό συμβούλιο και ο διορισμός τους ολοκληρώνονταν με απόφαση του Υπουργού Παιδείας.

Το σημερινό σύστημα διορισμού εκπαιδευτικών

Από το 1997 μέχρι σήμερα ισχύει και εφαρμόζεται, για πρώτη φορά στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, ένα μεικτό σύστημα προσλήψεων το οποίο διαμορφώθηκε με την ψήφιση διαφόρων νόμων και προβλέπει την πρόσληψη εκπαιδευτικού προσωπικού με ποσοστό (60-40% σήμερα, παλαιότερα ήταν 75-25%) από δύο πίνακες, από τον πίνακα των επιτυχόντων στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και από τον πίνακα των αναπληρωτών

Η έννοια και η διαδικασία του διορισμού

Διορισμός είναι η μονομερής συστατική διοικητική πράξη δημόσιας εξουσίας που ιδρύει τη δημοσιούπαλληλική σχέση και γίνεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και τους τύπους που ορίζουν το Σύνταγμα και οι νόμοι. (Παπαχατζής, 1983: 388). Για να διοριστεί νόμιμα κάποιος δημόσιος υπάλληλος όπως προαναφέρθηκε απαιτούνται δύο προϋποθέσεις. Να υπάρχει νομοθετημένη οργανική θέση, όπως προβλέπει το άρθρο 103 παραγρ. 2 του Συντάγματος και να διαθέτει ο υποψήφιος τα νόμιμα προσόντα. Η πρώτη προϋπόθεση είναι η ίδρυση της θέσης για διορισμό του εκπαιδευτικού προσωπικού που γίνεται με υπουργική απόφαση σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 11 του νόμου 1966/1991.

Η δεύτερη προϋπόθεση για το διορισμό είναι να υπάρχουν τα νόμιμα προσόντα που απαιτεί το Σύνταγμα και εξειδικεύει ο νόμος. Τελευταίο στάδιο της διαδικασίας κατάρτισης της πράξης διορισμού αποτελεί η δημοσίευσή του στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η πράξη του διορισμού κοινοποιείται στον διοριζόμενο «*επί αποδείξει*» και τάσσεται εύλογη προθεσμία για την αποδοχή του, δηλαδή για την ορκωμοσία και ανάληψη υπηρεσίας (Μιχόπουλος, 1994: 127). Η αποδοχή του διορισμού γίνεται με την ορκωμοσία μέσα στην εύλογη προθεσμία των 30 ημερών από την κοινοποίηση του διορισμού και μετά από την ορκωμοσία ο υπάλληλος αναλαμβάνει υπηρεσία, οπότε και αρχίζει να μισθοδοτείται.

Η μη αποδοχή του διορισμού μπορεί να γίνει είτε με ρητή δήλωση του ενδιαφερομένου είτε με την πάροδο άπρακτης της προθεσμίας που ορίζεται στο έγγραφο με το οποίο του κοινοποιήθηκε ο διορισμός. Στην περίπτωση που ο εκπαιδευτικός ο οποίος διορίστηκε αρνηθεί το διορισμό του, προβλέπεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 15 του νόμου 1566/1985, ότι δεν έχει δικαίωμα να υποβάλλει νέα αίτηση διορισμού αν δεν περάσουν δύο χρόνια από τη δημοσίευση της απόφασης διορισμού του. Επίσης όσοι εκπαιδευτικοί παραιτούνται μέσα σε ένα χρόνο από την ημερομηνία δημοσίευσης στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης της πράξης διορισμού τους, διαγράφονται από τους πίνακες διοριστέων και δεν έχουν δικαίωμα υποβολής νέας αίτησης για εγγραφή στους πίνακες αυτούς αν δεν παρέλθει διετία από την παραπάνω ημερομηνία (Π.Δ. 144/97).

Οι διορισμοί εκπαιδευτικών στις κενές οργανικές θέσεις πραγματοποιούνται: σε ποσοστό 60% από το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και κατά τη σειρά της βαθμολογίας και σε ποσοστό 40% από τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών. Ο πίνακας αναπληρωτών συντάσσεται κατ' έτος και σ' αυτόν κατατάσσονται οι εκπαιδευτικοί κατά σειρά που εξαρτά-

ται από την πραγματική προϋπηρεσία προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία (άρθρο 6, παρ. 2 του ν. 3255/04). Ως ελάχιστο όριο προϋπηρεσίας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, απαιτείται η συμπλήρωση τουλάχιστον τριάντα (30) μηνών, πραγματικής προϋπηρεσίας αναπληρωτή ή ωρομισθίου εκπαιδευτικού σε δημόσια σχολεία.

Η τοποθέτηση και η μονιμοποίηση του εκπαιδευτικού.

Τοποθέτηση νεοδιοριζομένων. Οι εκπαιδευτικοί που διορίζονται, τοποθετούνται προσωρινά σε κενές θέσεις των σχολείων μέχρι τη λήξη του διδακτικού έτους για το οποίο διορίζονται (άρθρο 8, παρ. 9 του Ν. 2817/00 και άρθρο 2 του Π. Δ. 144/97). Οι Διευθυντές Εκπαίδευσης ανακοινώνουν τις κενές θέσεις των σχολείων και καλούν τους διοριζόμενους να υποβάλουν δήλωση προτίμησης προσωρινής τοποθέτησης σε ένα ή περισσότερα σχολεία. Οι διοριζόμενοι καλύπτουν λειτουργικά κενά σχολείων της περιοχής διορισμού τους, μπορεί όμως να διατεθούν, για εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες, και σε σχολεία άλλης περιοχής της αρμοδιότητας του ίδιου Π.Υ.Σ.Π.Ε..

Μονιμοποίηση. Οι εκπαιδευτικοί που διορίζονται, αρχικά υπηρετούν ως δόκιμοι για διάστημα δύο (2) ετών. Με τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας οι εκπαιδευτικοί μονιμοποιούνται αυτοδίκαια με διαπιστωτική πράξη του Διευθυντή Εκπαίδευσης του οικείου ΠΥΣΠΕ. Στους εκπαιδευτικούς που έχει επιβληθεί πειθαρχική ποινή ή για τους οποίους υφίσταται πειθαρχική εκκρεμότητα ή υπάρχει δυσμενής έκθεση αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων για τη μονιμοποίηση ή μη αποφαίνεται το Υπηρεσιακό Συμβούλιο εντός δύο (2) μηνών από τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

Οι αναπληρωτές και ωρομίσθιοι

Σύμφωνα με όσα προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία αν για οποιαδήποτε αιτία απουσιάζουν από τα σχολεία εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και αν υπάρχουν άλλες έκτακτες ανάγκες λειτουργίας των σχολείων, οι οποίες δημιουργούνται κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους, προσλαμβάνονται, με αίτησή τους, προσωρινοί αναπληρωτές με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Κάθε χρόνο εκδίδεται εγκύκλιος από το ΥΠΕΠΘ που καθορίζει την προθεσμία υποβολής αιτήσεων αναπληρωτών εκπαιδευτικών. Μαζί με την αίτηση οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, όπως είναι το πιστοποιητικό υγείας,

αντίγραφο ποινικού μητρώου κ. ά. Προσωρινοί αναπληρωτές προσλαμβάνονται επίσης με μειωμένο ωράριο διδασκαλίας, που αντιστοιχεί στο μισό τουλάχιστον του υποχρεωτικού ωραρίου διδασκαλίας του πρωτοδιόριστου εκπαιδευτικού, όταν οι προβλεπόμενες από το πρόγραμμα ώρες διδασκαλίας και ασκήσεων στο ίδιο ή και σε άλλο σχολείο της ίδιας ή γειτονικής πόλης ή κωμόπολης δε δικαιολογούν το διορισμό μόνιμου εκπαιδευτικού (άρθρο 17 του Ν. 1566/85). Από την έναρξη του σχολικού έτους 2005-2006 η πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών εκπαιδευτικών στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γίνεται από ενιαίο πίνακα που συντάσσεται για κάθε έτος και στον οποίο κατατάσσονται, με αίτησή τους, οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί κατά σειρά που εξαρτάται (άρθρο 6, παρ. 5 του Ν. 3255/04) από το σύνολο των μορίων ως ακολούθως:

Σε όσους έχουν προϋπηρεσία προσωρινού αναπληρωτή ή ωρομισθίου εκπαιδευτικού, ένα μόριο για κάθε μήνα της προϋπηρεσίας τους. Η υπηρεσία προσωρινών αναπληρωτών σε σχολικές μονάδες, που χαρακτηρίζονται κατά τις οικείες διατάξεις ως δυσπρόσιτες, λογίζεται, από το σχολικό έτος 2002-2003 και εφεξής στο διπλάσιο (παρ. 3 άρθρο 9 του Ν. 3391/05). Σε όσους έλαβαν τη βαθμολογική βάση κατά τον τελευταίο προ της συντάξεως του ως άνω πίνακα διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π., ένα μόριο για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση. Σε όσους έλαβαν τη βαθμολογική βάση κατά τον αντίστοιχο προτελευταίο διαγωνισμό μισό μόριο για κάθε βαθμολογική μονάδα πάνω από τη βαθμολογική βάση. *Όσοι υπάγονται σε περισσότερες της μιας από τις ανωτέρω περιπτώσεις λαμβάνουν αθροιστικά τα μόρια αυτών.*

**Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων**

Τέλος Ενότητας

Χρηματοδότηση

- Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια του εκπαιδευτικού έργου του διδάσκοντα.
- Το έργο «**Ανοικτά Ακαδημαϊκά Μαθήματα στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων**» έχει χρηματοδοτήσει μόνο τη αναδιαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.
- Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από εθνικούς πόρους.



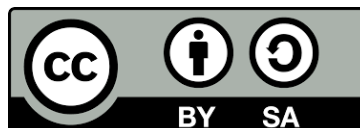
Σημειώματα

Σημείωμα Αναφοράς

Copyright Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Διδάσκων: Επικ. Καθηγητής Μπάκας Θωμάς.
«Οργάνωση και λειτουργία του νηπιαγωγείου. Η ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΟΥ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟΥ». Έκδοση:
1.0. Ιωάννινα 2014. Διαθέσιμο από τη δικτυακή διεύθυνση:
<http://ecourse.uoi.gr/course/view.php?id=1152>.

Σημείωμα Αδειοδότησης

- Το παρόν υλικό διατίθεται με τους όρους της άδειας χρήσης Creative Commons Αναφορά Δημιουργού - Παρόμοια Διανομή, Διεθνής Έκδοση 4.0 [1] ή μεταγενέστερη.



[1] <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.