

Προηγούμενη Δημόσια Υπηρεσία, Μόρια Μετάθεσης και Εξαίρεση από τη Διετία

Μια συστηματική προσέγγιση και τεκμηριωμένη πρόταση θεσμικής παρέμβασης

Γεώργιος Γκοντέβας | Εκπαιδευτικός ΠΕ86 – Πληροφορικής | Αξιωματικός Στρατού Ξηράς ε.α. | MSc
Computer Science | CSAP

Αναπτυγμένη μελέτη προς δημόσιο διάλογο • Οκτώβριος 2026

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εξετάζει εάν και υπό ποιες προϋποθέσεις η προηγούμενη πραγματική υπηρεσία σε φορείς του Δημοσίου, εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος, θα μπορούσε να συνεκτιμάται στη μοριοδότηση των μεταθέσεων και στην εφαρμογή της υποχρεωτικής διετούς παραμονής των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών. Η μελέτη δεν υποστηρίζει την άνευ όρων κατάργηση της διετίας ούτε την αυτόματη εξομοίωση κάθε είδους προϋπηρεσίας. Προτείνει μια στοχευμένη, ελέγξιμη ρύθμιση με διαφανή κριτήρια, τεκμηρίωση και δικλίδες προστασίας της στελέχωσης των σχολείων. Μέσω διαγράμματος αιτιακών βρόχων διακρίνονται οι βραχυπρόθεσμοι μηχανισμοί σταθεροποίησης από τις πιθανές μακροπρόθεσμες πιέσεις κινητικότητας. Διατυπώνονται εναλλακτικά σενάρια, σχέδιο νομοθετικής παρέμβασης προς νομοτεχνικό έλεγχο και πλαίσιο εμπειρικής αξιολόγησης.

Λέξεις-κλειδιά: δημόσια υπηρεσία, μεταθέσεις εκπαιδευτικών, διετία νεοδιοριζόμενων, συστηματική σκέψη, αιτιακοί βρόχοι, θεσμική αναλογικότητα.

1. Εισαγωγή και αντικείμενο

Η στελέχωση της δημόσιας εκπαίδευσης προϋποθέτει προβλεψιμότητα, συνέχεια και ισόρροπη κατανομή προσωπικού. Ταυτόχρονα, το υπηρεσιακό καθεστώς καλείται να αντιμετωπίσει διαδρομές σταδιοδρομίας που δεν ξεκινούν υποχρεωτικά με τον πρώτο διορισμό στο σχολείο. Ένας εκπαιδευτικός ενδέχεται να έχει υπηρετήσει επί πολλά έτη σε άλλον δημόσιο φορέα, να έχει στη συνέχεια εργαστεί ως αναπληρωτής και, τελικά, να διορίζεται μόνιμα. Το ερώτημα είναι κατά πόσον αυτή η συνολική πραγματική δημόσια υπηρεσία πρέπει να αποκτά συγκεκριμένη, περιορισμένη θεσμική σημασία για την κινητικότητά του.

Το ζήτημα δεν είναι αποκλειστικά ατομικό. Αφορά τη συνοχή του διοικητικού συστήματος, την ίση μεταχείριση συγκρίσιμων περιπτώσεων, την οικογενειακή ζωή και τη διατήρηση εκπαιδευτικού προσωπικού σε περιοχές με λειτουργικές ανάγκες. Μια παρέμβαση οφείλει να αναγνωρίζει ταυτόχρονα τη νομιμότητα της σημερινής διάκρισης μεταξύ εκπαιδευτικής και λοιπής δημόσιας υπηρεσίας και τη δυνατότητα του νομοθέτη να την επανεξετάσει.

2. Ακριβής διατύπωση του θεσμικού προβλήματος

Η πρόταση έχει δύο διακριτούς άξονες: (α) εξέταση προσμέτρησης προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εκτός εκπαίδευσης, στα μόρια μετάθεσης· (β) δυνατότητα ειδικής εξαίρεσης από την υποχρεωτική διετή παραμονή για ορισμένους νεοδιοριζόμενους με πολυετή προηγούμενη δημόσια υπηρεσία. Η μία αλλαγή δεν συνεπάγεται αυτομάτως την άλλη: διαφορετικές προϋποθέσεις και διαφορετικές συνέπειες απαιτούν χωριστή νομοτεχνική αντιμετώπιση.

Προϋπόθεση είναι να αποσαφηνιστεί τι σημαίνει «πραγματική δημόσια υπηρεσία»: χρόνος σε φορέα του δημόσιου τομέα με αποδεικτικά υπηρεσιακά στοιχεία, πραγματική παροχή εργασίας, νόμιμη υπηρεσιακή σχέση και σαφείς κανόνες για άδειες, διακοπές και επικαλύψεις. Η υπηρεσία ως αναπληρωτή εκπαιδευτικού πρέπει να αντιμετωπίζεται αυτοτελώς, ώστε να μην προσμετράται δύο φορές.

3. Ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και όρια της πρότασης

3.1 Η υποχρεωτική διετής παραμονή

Βασική διάταξη αναφοράς είναι η παρ. 5 του άρθρου 62 του ν. 4589/2019, όπως τροποποιήθηκε διαδοχικά, μεταξύ άλλων με το άρθρο 42 του ν. 4722/2020 και το άρθρο 125 του ν. 5224/2025. Το καθεστώς προβλέπει, κατά κανόνα, παραμονή του νεοδιοριζόμενου στην περιοχή διορισμού για τουλάχιστον δύο σχολικά έτη, με ειδικώς προβλεπόμενες εξαιρέσεις. Οι εξαιρέσεις και η εφαρμογή τους πρέπει να ελέγχονται με βάση το εκάστοτε ισχύον πλήρες κείμενο και τις νεότερες εγκυκλίους. Η προτεινόμενη νέα κατηγορία δεν παρουσιάζεται εδώ ως ήδη υφιστάμενο δικαίωμα.

3.2 Τα μόρια μετάθεσης

Το Π.Δ. 50/1996, ιδίως το άρθρο 16, ορίζει κριτήρια μεταθέσεων και τοποθετήσεων, όπως η συνολική υπηρεσία, οι οικογενειακοί λόγοι και οι συνθήκες διαβίωσης. Η οριζόμενη «συνολική υπηρεσία» συνδέεται κατά βάση με πραγματική εκπαιδευτική υπηρεσία και με τις ειδικές περιπτώσεις που προβλέπει το κανονιστικό πλαίσιο. Συνεπώς, η προηγούμενη υπηρεσία σε άλλον δημόσιο φορέα δεν μπορεί να θεωρηθεί γενικά ότι μοριοδοτείται σήμερα μόνο και μόνο επειδή είναι δημόσια. Χρειάζεται ρητή κανονιστική μεταβολή και σαφής προσδιορισμός του τρόπου υπολογισμού.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 30 του Ν. 3848/2010 (ΦΕΚ Α' 71/2010), οι μονάδες μετάθεσης για τη συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία υπολογίζονται με συντελεστή 2,5 μονάδων ανά έτος. Η διάταξη αυτή αφορά την αναγνωριζόμενη για μεταθέσεις εκπαιδευτική υπηρεσία και δεν συνεπάγεται αυτοδίκαιη προσμέτρηση προηγούμενης υπηρεσίας σε άλλους φορείς του Δημοσίου.

3.3 Διακριτές έννοιες αναγνώρισης

Η αναγνώριση χρόνου για μισθολογική κατάταξη, συνταξιοδοτικούς σκοπούς, βαθμολογική εξέλιξη ή μεταθέσεις δεν είναι ταυτόσημη. Η τυχόν αναγνώριση σε ένα πεδίο δεν δημιουργεί από μόνη της αντίστοιχη αναγνώριση σε άλλο. Για τον λόγο αυτό η προτεινόμενη ρύθμιση πρέπει να κατονομάζει ειδικά τις μονάδες μετάθεσης και τη δυνατότητα εξαίρεσης από τη διετία.

3.4 Ενδεικτικό παράδειγμα αναλογικής μοριοδότησης προηγούμενης δημόσιας υπηρεσίας

Στο πλαίσιο της προτεινόμενης θεσμικής παρέμβασης, θα μπορούσε να εξεταστεί η αναγνώριση της προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας με μειωμένο συντελεστή μοριοδότησης, ώστε να διατηρείται η διάκριση μεταξύ εκπαιδευτικής υπηρεσίας και υπηρεσίας σε άλλους φορείς του Δημοσίου. Ειδικότερα, προτείνεται η διατήρηση του ισχύοντος συντελεστή των 2,5 μορίων ανά έτος εκπαιδευτικής υπηρεσίας και η εφαρμογή ενδεικτικού συντελεστή 1,5 μορίου ανά έτος προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, η οποία δεν έχει ήδη προσμετρηθεί ως εκπαιδευτική.

Για παράδειγμα, εκπαιδευτικός με 12 έτη εκπαιδευτικής υπηρεσίας και 10 έτη προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας θα συγκέντρωνε 30 μόρια από την εκπαιδευτική υπηρεσία ($12 \times 2,5$) και 15 επιπλέον μόρια από την προηγούμενη δημόσια υπηρεσία ($10 \times 1,5$), δηλαδή συνολικά 45 μόρια στο κριτήριο της συνολικής υπηρεσίας, αντί των 30 που προκύπτουν χωρίς την προτεινόμενη αναγνώριση.

Η προσέγγιση αυτή επιδιώκει μια αναλογική και αντικειμενική αποτίμηση της προηγούμενης δημόσιας υπηρεσίας, χωρίς την πλήρη εξίσωσή της με την εκπαιδευτική. Ο προτεινόμενος συντελεστής 1,5 δεν αποτελεί ισχύουσα νομοθετική πρόβλεψη, αλλά ενδεικτική επιλογή που θα μπορούσε να εξεταστεί στο πλαίσιο του θεσμικού διαλόγου, με πρόβλεψη αποφυγής διπλής προσμέτρησης του ίδιου χρόνου υπηρεσίας.

4. Γιατί χρειάζεται συστημική προσέγγιση

Η υπηρεσιακή κινητικότητα δεν λειτουργεί ανεξάρτητα από τη διαθεσιμότητα εκπαιδευτικών, τις περιφερειακές ανισότητες, τις αποχωρήσεις και τις ανάγκες οικογενειακής συνοχής. Η συστημική σκέψη εξετάζει όχι μόνο μια άμεση διοικητική συνέπεια, αλλά και τις αλληλεπιδράσεις, τις χρονικές υστερήσεις και τις ανεπιθύμητες παρενέργειες. Το Διάγραμμα Αιτιακών Βρόχων (Causal Loop Diagram, CLD) είναι εργαλείο διατύπωσης υποθέσεων και όχι αυτοτελής απόδειξη αιτιότητας.

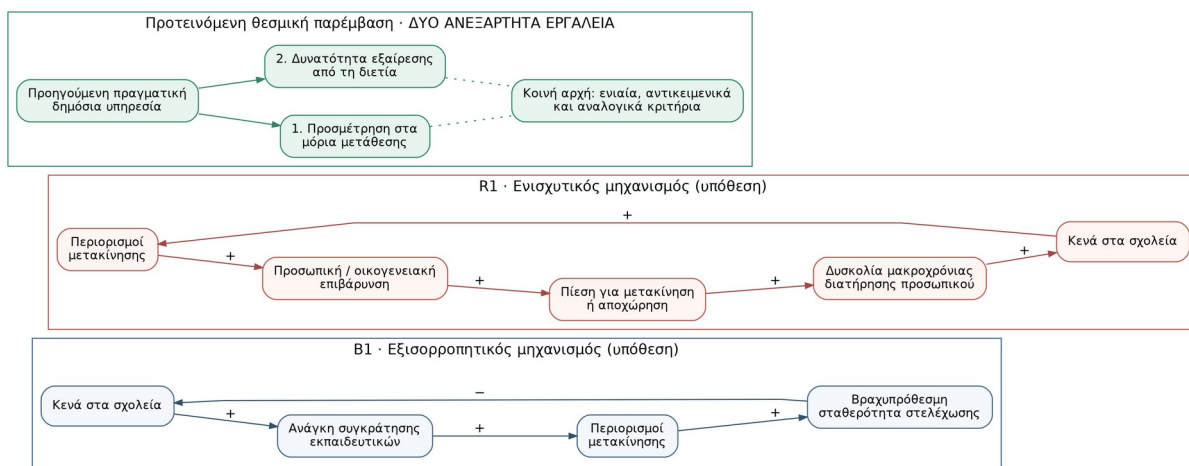
4.1 Βρόχος B1 – βραχυπρόθεσμη σταθεροποίηση

Περισσότερα κενά μπορούν να αυξάνουν την ανάγκη συγκράτησης προσωπικού. Η ανάγκη αυτή μπορεί να οδηγήσει σε αυστηρότερους περιορισμούς μετακίνησης, οι οποίοι ενδέχεται να ενισχύουν βραχυπρόθεσμα τη σταθερότητα της στελέχωσης και να περιορίζουν τα κενά. Πρόκειται για υποθετικό εξισορροπητικό μηχανισμό· η πραγματική ισχύς του εξαρτάται από τις προσλήψεις, τις διαθέσιμες ειδικότητες και τη χωρική κατανομή.

4.2 Βρόχος R1 – πιθανή μακροπρόθεσμη πίεση

Αυστηρότεροι περιορισμοί ενδέχεται να αυξάνουν την προσωπική και οικογενειακή επιβάρυνση, να εντείνουν την επιθυμία μετακίνησης ή αποχώρησης και, σε βάθος χρόνου, να δυσχεραίνουν τη διατήρηση προσωπικού. Η υπόθεση αυτή απαιτεί εμπειρικό έλεγχο· δεν επιτρέπεται να παρουσιαστεί ως ήδη αποδεδειγμένη επίπτωση της διετίας.

Διευκρίνιση του μοντέλου: Η πίεση ή επιθυμία μετακίνησης δεν ταυτίζεται με πραγματική αποχώρηση. Η σύνδεσή της με τη μακροχρόνια διατήρηση προσωπικού είναι ερευνητική υπόθεση, όχι τεκμηριωμένο αποτέλεσμα. Η θεσμική πρόταση παρουσιάζεται χωριστά από τους βρόχους και δεν υπονοεί ότι η μοριοδότηση αποτελεί προϋπόθεση εξαίρεσης από τη διετία.



Διάγραμμα 1. Υποθετικοί αιτιακοί βρόχοι B1 και R1 και διακριτή προτεινόμενη θεσμική παρέμβαση. Τα πρόσσημα δηλώνουν την κατεύθυνση της αιτιακής επίδρασης· οι σχέσεις και οι επιπτώσεις απαιτούν εμπειρικό έλεγχο. Οι δύο θεσμικές προτάσεις δεν αποτελούν αιτιακή αλληλουχία.

Επεξήγηση συμβόλων: Το (+) δηλώνει μεταβολή προς την ίδια κατεύθυνση (π.χ. περισσότερα κενά → μεγαλύτερη ανάγκη συγκράτησης εκπαιδευτικών). Το (-) δηλώνει αντίθετη μεταβολή (π.χ. μεγαλύτερη σταθερότητα στελέχωσης → λιγότερα κενά). Τα πρόσσημα δεν σημαίνουν «καλό» ή «κακό», αλλά δείχνουν την κατεύθυνση της αιτιακής επίδρασης.

5. Εναλλακτικές θεσμικές επιλογές

Σενάριο	Περιγραφή	Βασικό ζήτημα αξιολόγησης
A – Διατήρηση	Καμία μεταβολή στα ισχύοντα	Σταθερότητα και πιθανές ατομικές επιβαρύνσεις
B – Μόρια	Προσμέτρηση τεκμηριωμένης λουπής δημόσιας υπηρεσίας με όριο	Επίπτωση στην κατάταξη και ισότητα μεταξύ υποψηφίων
Γ – Διετία	Στοχευμένη δυνατότητα εξαίρεσης με προϋποθέσεις	Κάλυψη κενών και έλεγχος κριτηρίων
Δ – Συνδυασμός	Δύο χωριστά εργαλεία με μεταβατικό στάδιο	Συνολικό διοικητικό και εκπαιδευτικό αποτέλεσμα

Η συγκριτική εξέταση πρέπει να διαχωρίζει το δικαίωμα υποβολής αίτησης από το αποτέλεσμα της αίτησης. Η εξαίρεση από την απαγόρευση κινητικότητας δεν συνεπάγεται αυτοδίκαιη μετάθεση, ούτε προτεραιότητα

έναντι άλλων νόμιμων κατηγοριών. Η τελική μετακίνηση μπορεί να εξαρτάται από διαθέσιμα οργανικά κενά, υπηρεσιακές ανάγκες και την ισχύουσα διαδικασία.

6. Προτεινόμενα αντικειμενικά κριτήρια

- Ελάχιστη προηγούμενη πραγματική δημόσια υπηρεσία: ενδεικτικά πέντε πλήρη έτη, ως επιλογή προς διαβούλευση και όχι ως ισχύων κανόνας.
- Επίσημη βεβαίωση από τον προηγούμενο δημόσιο φορέα, με ημερομηνίες έναρξης, λήξης και είδος υπηρεσιακής σχέσης.
- Αποκλεισμός διπλής προσμέτρησης χρόνου που ήδη λογίζεται ως εκπαιδευτική υπηρεσία για τα ίδια μόρια.
- Διαφανής τρόπος μοριοδότησης, με ενδεχόμενο ανώτατο όριο ή μειωμένο συντελεστή, ώστε να αποφεύγονται δυσανάλογες ανακατατάξεις.
- Εξέταση λειτουργικών κενών και τεκμηριωμένη αιτιολογία αποφάσεων χωρίς γενική και απροσδιόριστη διακριτική ευχέρεια.
- Μεταβατική εφαρμογή, δημοσιοποίηση συγκεντρωτικών αποτελεσμάτων και δυνατότητα διοικητικής επανεξέτασης.

7. Ενδεικτικές περιπτώσεις εφαρμογής

7.1 Πρόωρη στέλεχος των Ενόπλων Δυνάμεων

Εκπαιδευτικός με 20 έτη πραγματικής υπηρεσίας στις Ένοπλες Δυνάμεις και μεταγενέστερη εκπαιδευτική προϋπηρεσία εισέρχεται στη μόνιμη εκπαίδευση. Η πρόταση δεν θεωρεί τα 20 έτη αυτομάτως ισοδύναμα με 20 έτη διδασκαλίας. Προβλέπει έλεγχο του τεκμηριωμένου χρόνου και εφαρμογή ενός ειδικού, περιορισμένου κανόνα μοριοδότησης ή δυνατότητας αίτησης εξαίρεσης.

7.2 Υπάλληλος άλλου δημόσιου φορέα

Πρόσωπο με 8 έτη πραγματικής υπηρεσίας σε δημόσιο οργανισμό και στη συνέχεια διορισμό ως εκπαιδευτικός θα μπορούσε να εμπίπτει στον ίδιο γενικό κανόνα, εφόσον πληροί τις ίδιες αντικειμενικές προϋποθέσεις. Έτσι αποφεύγεται μια αδικαιολόγητα στενή ρύθμιση αποκλειστικά για μία επαγγελματική κατηγορία.

7.3 Αναπληρωτής χωρίς άλλη δημόσια υπηρεσία

Η προϋπηρεσία ως αναπληρωτή διέπεται από ειδικές εκπαιδευτικές ρυθμίσεις. Δεν προτείνεται να υπολογίζεται εκ νέου ως «άλλη» δημόσια υπηρεσία. Ωστόσο, η εμπειρία αναπληρωτών με πολυετή εκπαιδευτική υπηρεσία αποτελεί χωριστό ζήτημα πολιτικής που μπορεί να εξεταστεί παράλληλα, χωρίς σύγχυση με τον βασικό στόχο της παρούσας μελέτης.

8. Σχέδιο νομοθετικής παρέμβασης – προς νομοτεχνική επεξεργασία

Οι ακόλουθες διατυπώσεις είναι ενδεικτική πρόταση πολιτικής και όχι ισχύουσες διατάξεις. Απαιτούν έλεγχο συμβατότητας με το πλήρες νομοθετικό πλαίσιο, τις εξουσιοδοτικές διατάξεις και τις υφιστάμενες ειδικές κατηγορίες.

Άρθρο Α – Συνεκτίμηση προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας

«Για τη μοριοδότηση των μεταθέσεων εκπαιδευτικών δύναται να λαμβάνεται υπόψη, σύμφωνα με ειδικότερα καθοριζόμενους αντικειμενικούς κανόνες, χρόνος προηγούμενης πραγματικής υπηρεσίας σε φορείς του δημόσιου τομέα εκτός εκπαίδευσης, ο οποίος δεν έχει ήδη προσμετρηθεί για τον ίδιο σκοπό. Με κανονιστική πράξη καθορίζονται ο συντελεστής, τυχόν ανώτατο όριο, τα δικαιολογητικά, οι εξαιρέσεις και οι μεταβατικές ρυθμίσεις.»

Άρθρο Β – Ειδική δυνατότητα αίτησης κατά τη διετία

«Κατ’ εξαίρεση από τον γενικό κανόνα υποχρεωτικής παραμονής, νεοδιοριζόμενοι εκπαιδευτικοί που αποδεικνύουν τουλάχιστον πέντε έτη προηγούμενης πραγματικής υπηρεσίας σε φορείς του δημόσιου τομέα, εκτός εκπαιδευτικής υπηρεσίας, δύναται να υποβάλλουν αίτηση υπηρεσιακής μεταβολής πριν από τη συμπλήρωση της διετίας. Η υποβολή αίτησης δεν γεννά αυτοδίκαιο δικαίωμα μετάθεσης ή απόσπασης. Η κρίση γίνεται με διαφανή, προκαθορισμένα κριτήρια, με συνεκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών και των ισχυουσών ειδικών κατηγοριών.»

Η επιλογή πενταετίας είναι παράδειγμα προς αξιολόγηση. Για πλήρη εφαρμοσιμότητα πρέπει να οριστεί αν η εξαίρεση αφορά μετάθεση, απόσπαση ή αμφότερες, πώς ελέγχονται τα κενά, ποιο όργανο αποφασίζει και ποια ένδικα ή διοικητικά μέσα προβλέπονται.

9. Πλαίσιο εμπειρικής αξιολόγησης

Πριν από οριστική θεσμοθέτηση είναι σκόπιμη η συλλογή συγκεντρωτικών, κατάλληλα ανωνυμοποιημένων στοιχείων. Ενδεικτικές μεταβλητές: οργανικά και λειτουργικά κενά ανά ειδικότητα και περιοχή, αιτήσεις και εγκρίσεις μεταθέσεων/αποσπάσεων, χρόνος υπηρεσίας, προηγούμενη δημόσια υπηρεσία, αποχωρήσεις, επαναλαμβανόμενα κενά και διοικητικό κόστος.

Δείκτης	Ερώτημα
Ποσοστό κάλυψης κενών	Επηρεάζεται η στελέχωση μετά την παρέμβαση;
Χρόνος αναμονής μετάθεσης	Μειώνεται η αναμονή συγκεκριμένων ομάδων;
Κατανομή μορίων	Προκύπτουν δυσανάλογες μεταβολές κατάταξης;
Αποχωρήσεις προσωπικού	Μεταβάλλεται η τάση αποχώρησης;
Οικογενειακή επιβάρυνση	Πώς διαφοροποιούνται οι δηλωμένες δυσκολίες;

Η αξιολόγηση μπορεί να πραγματοποιηθεί σε τρία στάδια: (1) περιγραφική αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης, (2) σύγκριση σεναρίων με σταθερές παραδοχές και ανάλυση ευαισθησίας, (3) πιλοτική εφαρμογή με απολογισμό. Εφόσον υπάρχουν κατάλληλα δεδομένα, ένα μοντέλο αποθεμάτων και ροών (Stock & Flow) μπορεί να προσομοιώσει τη μεταβολή του διαθέσιμου προσωπικού. Η προσομοίωση δεν υποκαθιστά τις διοικητικές αποφάσεις ή την πραγματική αποτίμηση.

10. Συνταγματικές και διοικητικές παράμετροι

Κάθε αλλαγή πρέπει να τεκμηριώνει τον θεμιτό σκοπό της, να αντιμετωπίζει ισότιμα ουσιαδώς όμοιες περιπτώσεις και να μην εισάγει δυσανάλογες ευνοϊκές μεταχειρίσεις. Ειδικά η μοριοδότηση άλλης δημόσιας υπηρεσίας χρειάζεται να δικαιολογείται ως συνάφεια προς το επιδιωκόμενο κριτήριο και να σταθμίζεται με την ήδη αναγνωριζόμενη εκπαιδευτική υπηρεσία. Η εξαίρεση από τη διετία πρέπει να σχεδιαστεί με σαφή διαδικασία, προθεσμίες και προβλέψιμη εφαρμογή.

Η δημοσιονομική και οργανωτική επίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί εκ των προτέρων μηδενική. Ακόμη και χωρίς νέα μισθολογική παροχή, πιθανές μετακινήσεις συνεπάγονται διοικητική διαχείριση, ανάγκες αναπλήρωσης και διαφορετική γεωγραφική κατανομή. Γι’ αυτό η πρόταση συνοδεύεται από απαίτηση αξιολόγησης και όχι από βεβαιότητα ότι δεν θα επηρεαστούν τα σχολεία.

11. Ιδιωτική προϋπηρεσία και όρια του πεδίου

Η παρούσα πρόταση αφορά αποκλειστικά προηγούμενη πραγματική υπηρεσία σε φορείς του Δημοσίου. Η ιδιωτική προϋπηρεσία αποτελεί διαφορετικό ζήτημα, με διαφορετικές προϋποθέσεις επαλήθευσης και διαφορετική κανονιστική λογική. Μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ξεχωριστής μελέτης, χωρίς να υπονοείται ότι εξομοιώνεται αυτομάτως με τη δημόσια υπηρεσία.

12. Συμπεράσματα και πρόσκληση σε θεσμικό διάλογο

Η πρόταση επιδιώκει μια μετρημένη αναθεώρηση των κανόνων κινητικότητας: περιορισμένη προσμέτρηση τεκμηριωμένης προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στα μόρια μετάθεσης και δυνατότητα στοχευμένης εξαίρεσης από τη διετία. Δεν προτείνεται αυτόματη μετακίνηση ούτε παραγνώριση

των αναγκών των σχολείων. Το κρίσιμο στοιχείο είναι ο συνδυασμός ίσης μεταχείρισης, σαφούς νομοθέτησης, ελέγχου των κενών και αξιολόγησης με πραγματικά δεδομένα.

Ενόψει δημόσιας συζήτησης για την κινητικότητα, μια τέτοια ρύθμιση θα μπορούσε να εξεταστεί σε διαβούλευση με το Υπουργείο, τις εκπαιδευτικές οργανώσεις και τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα. Η τελική επιλογή απαιτεί πλήρη νομικό και διοικητικό έλεγχο, ώστε να είναι εφαρμόσιμη, αναλογική και διαφανής.

Πηγές και βιβλιογραφικές αναφορές

- Ν. 4589/2019, άρθρο 62 παρ. 5, όπως ισχύει (ΦΕΚ Α' 13/2019).
- Ν. 4722/2020, άρθρο 42 (ΦΕΚ Α' 177/2020).
- Ν. 5224/2025, άρθρο 125 (ΦΕΚ Α' 142/2025).
- Π.Δ. 50/1996, ιδίως άρθρα 13 και 16 (ΦΕΚ Α' 45/1996).
- Υπουργείο Παιδείας, προσκλήσεις και εγκύκλιοι μεταθέσεων/αποσπάσεων εκπαιδευτικών (επίσημος ιστότοπος [minedu.gov.gr](https://www.minedu.gov.gr)).
- Ν. 3848/2010, άρθρο 30 παρ. 5 (ΦΕΚ Α' 71/2010), σχετικά με τη μοριοδότηση της συνολικής εκπαιδευτικής υπηρεσίας για τις μεταθέσεις εκπαιδευτικών.
- Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού (2025). Εγκύκλιος μεταθέσεων εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχολικού έτους 2025–2026 (ΑΔΑ: 6ΔΧΟ46ΝΚΠΔ-ΤΕ4).
- Sterman, J. D. (2000). *Business Dynamics: Systems Thinking and Modeling for a Complex World*. Irwin/McGraw-Hill.
- Meadows, D. H. (2008). *Thinking in Systems: A Primer*. Chelsea Green Publishing.

Ενδεικτικές διαδικτυακές πηγές για έλεγχο διατάξεων: <https://www.minedu.gov.gr/> • <https://www.e-nomothesia.gr/index.php/pd-50-1996.html> • <https://www.e-nomothesia.gr/katekpaideuse/nomos-4589-2019-fek-13a-29-1-2019.html>

Συνοδευτικό υλικό

Βίντεο παρουσίασης της αρχικής συστημικής προσέγγισης: <https://www.youtube.com/watch?v=LuwbXSKRpb0>

Σημείωση επιμέλειας: Το κείμενο αποτελεί πρόταση πολιτικής προς δημοσίευση και διαβούλευση. Η προτεινόμενη νομοθετική διατύπωση είναι ενδεικτική, δεν συνιστά ισχύον δίκαιο και απαιτεί τελικό νομοτεχνικό έλεγχο πριν από θεσμική υποβολή.

Γεώργιος Γκοντέβας

Εκπαιδευτικός ΠΕ86 – Πληροφορικής

Αξιωματικός Στρατού Ξηράς ε.α.

MSc Computer Science | CSAP