Προηγούμενη Δημόσια Υπηρεσία, Μόρια Μετάθεσης και Εξαίρεση από τη Διετία

Μια συστημική προσέγγιση για θεσμικό διάλογο

1. Το ζήτημα

Υπάρχουν εκπαιδευτικοί που εισέρχονται στην εκπαίδευση έχοντας ήδη πολυετή πραγματική υπηρεσία σε άλλον φορέα του Δημοσίου. Το ερώτημα είναι αν αυτή η υπηρεσία πρέπει να έχει θεσμική βαρύτητα στους κανόνες υπηρεσιακής κινητικότητας.

2. Η πρόταση

Η πρόταση έχει δύο σαφείς άξονες: (α) να εξεταστεί η προσμέτρηση της προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εκτός εκπαίδευσης, στα μόρια μετάθεσης και (β) να θεσπιστεί δυνατότητα εξαίρεσης από την υποχρεωτική διετή παραμονή για όσους έχουν πολυετή προηγούμενη πραγματική δημόσια υπηρεσία. Η εφαρμογή προτείνεται να βασίζεται σε ενιαία, αντικειμενικά και αναλογικά κριτήρια.

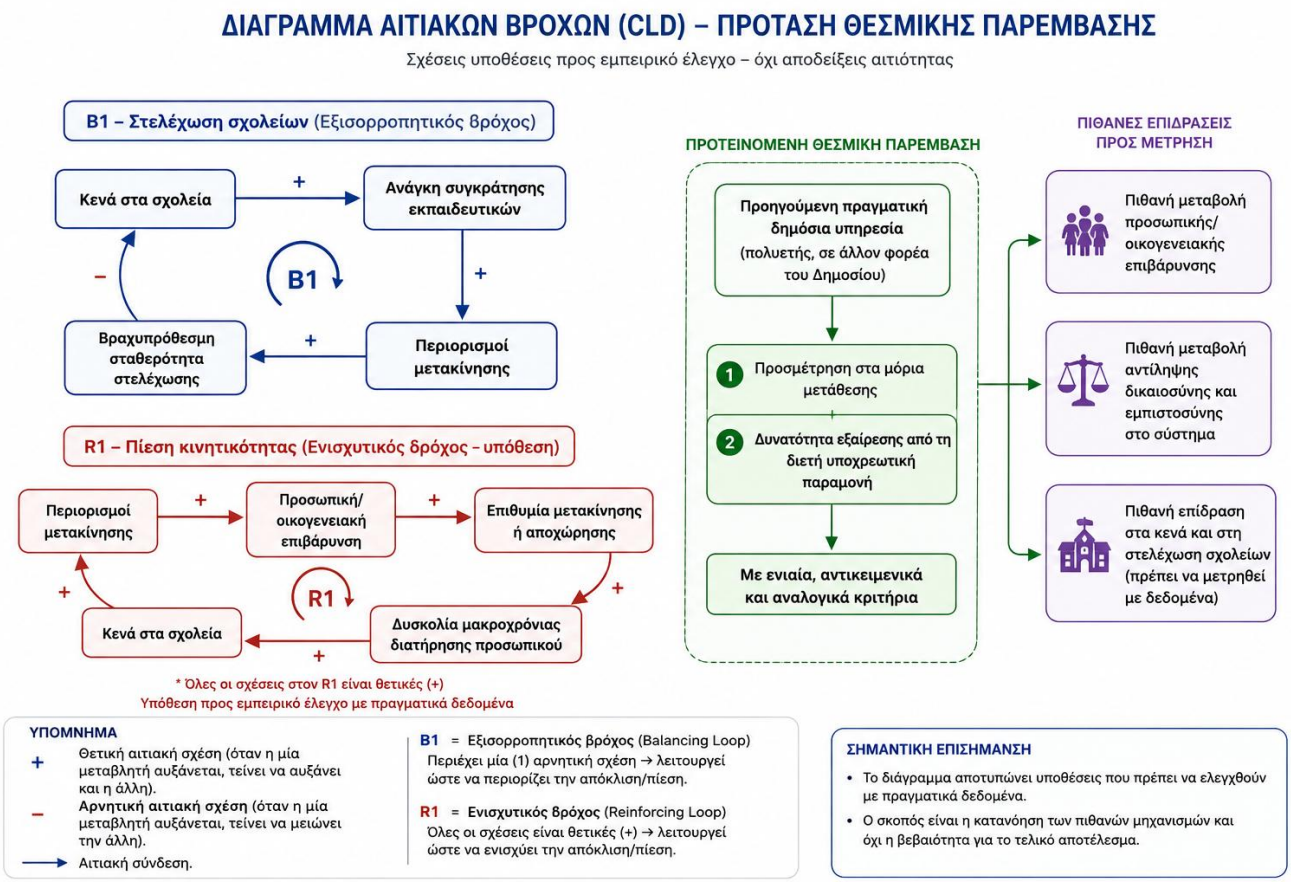
3. Η συστημική διάσταση

Το ζήτημα δεν αφορά μόνο τον εκπαιδευτικό. Συνδέεται με τα κενά στα σχολεία, τη σταθερότητα της στελέχωσης, τους περιορισμούς κινητικότητας και την προσωπική ή οικογενειακή επιβάρυνση. Για τον λόγο αυτό χρειάζεται να εξεταστούν οι αλληλεπιδράσεις του συστήματος και όχι μόνο μία μεμονωμένη μεταβλητή.

4. Οι αιτιακοί βρόχοι

Ο B1 αποτυπώνει έναν εξισορροπητικό μηχανισμό: περισσότερα κενά αυξάνουν την ανάγκη συγκράτησης εκπαιδευτικών, η οποία μπορεί να οδηγεί σε αυστηρότερους περιορισμούς μετακίνησης. Οι περιορισμοί μπορούν να ενισχύουν τη βραχυπρόθεσμη σταθερότητα της στελέχωσης, η οποία τείνει να μειώνει τα κενά.

Ο R1 αποτυπώνει έναν πιθανό ενισχυτικό μηχανισμό πίεσης: περισσότεροι περιορισμοί μπορεί να αυξάνουν την προσωπική και οικογενειακή επιβάρυνση, την επιθυμία μετακίνησης ή αποχώρησης και, μακροχρόνια, τη δυσκολία διατήρησης προσωπικού. Η σχέση αυτή αποτελεί υπόθεση προς εμπειρικό έλεγχο.



Διάγραμμα 1. Διάγραμμα Αιτιακών Βρόχων (CLD). Οι σχέσεις αποτελούν υποθέσεις προς εμπειρικό έλεγχο.

5. Η θεσμική παρέμβαση

Η προτεινόμενη παρέμβαση δεν παρουσιάζεται ως τρίτος βρόχος. Αποτελεί δύο θεσμικά εργαλεία: μόρια μετάθεσης για την προηγούμενη πραγματική δημόσια υπηρεσία και δυνατότητα εξαίρεσης από τη διετή υποχρεωτική παραμονή. Οι πιθανές επιδράσεις στην επιβάρυνση, στην αντίληψη δικαιοσύνης και στα κενά πρέπει να μετρηθούν και δεν θεωρούνται εκ των προτέρων δεδομένες.

6. Έλεγχος με δεδομένα

Χρειάζονται πραγματικά στοιχεία για κενά, διορισμούς, μεταθέσεις, αποσπάσεις, αποχωρήσεις και προηγούμενη δημόσια υπηρεσία. Με αυτά μπορούν να συγκριθούν διαφορετικά θεσμικά σενάρια και, σε επόμενο στάδιο, να αναπτυχθεί ποσοτικό μοντέλο αποθεμάτων και ροών (Stock & Flow Model).

7. Ιδιωτική προϋπηρεσία

Η συγκεκριμένη πρόταση αφορά προηγούμενη πραγματική υπηρεσία σε φορείς του Δημοσίου. Ενδεχόμενη αναγνώριση ιδιωτικής προϋπηρεσίας μπορεί να εξεταστεί χωριστά, με δικά της κριτήρια και δεδομένα, χωρίς αυτόματη εξομοίωση με την παρούσα πρόταση.

8. Συμπέρασμα

Το αίτημα είναι σαφές: προσμέτρηση της προηγούμενης πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στα μόρια μετάθεσης και δυνατότητα εξαίρεσης από την υποχρεωτική διετή παραμονή, με ενιαία, αντικειμενικά και αναλογικά κριτήρια. Η τελική αξιολόγηση πρέπει να βασιστεί σε πραγματικά δεδομένα και να συνεκτιμά τόσο τη δικαιοσύνη για τον εκπαιδευτικό όσο και τις ανάγκες στελέχωσης των σχολείων.

Συνοδευτικό βίντεο παρουσίασης

Η συστημική προσέγγιση και το Διάγραμμα Αιτιακών Βρόχων (CLD) παρουσιάζονται συνοπτικά και στο ακόλουθο βίντεο:

https://www.youtube.com/watch?v=LuwbXSKRpb0

Με ιδιαίτερη εκτίμηση,

Γκοντέβας Γεώργιος
Εκπαιδευτικός ΠΕ86 – Πληροφορικής
Αξιωματικός Στρατού Ξηράς ε.α.
MSc Computer Science
CSAP (Certified Systemic Analyst Professional) – Mastering Program
Μέλος Διοικητικού Επιμελητηρίου – Ομίλου Διοικητικών Επιστημόνων Ελλάδος