



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ

ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2026

Εκσυγχρονισμός του Συστήματος Διορισμού Εκπαιδευτικών (ΣΔΕ)

1. Εισαγωγή

Η ποιότητα των εκπαιδευτικών αναγνωρίζεται από τη διεθνή ερευνητική βιβλιογραφία ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού έργου και, κατ' επέκταση, την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων. Η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης, σε συνδυασμό με την κατάλληλη αρχική προετοιμασία, τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και τη συστηματική υποστήριξη των εκπαιδευτικών, αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και τη διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου.

Στο πλαίσιο αυτό, η πολιτεία αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στη συστηματική ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης και της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού. Η προσέγγιση αυτή αποτυπώνεται, μεταξύ άλλων, στην υλοποίηση μιας συνεκτικής πολιτικής για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, η οποία αποσκοπεί στη δημιουργία ευκαιριών συνεχούς μάθησης, αναστοχασμού και βελτίωσης της επαγγελματικής πρακτικής. Παράλληλα, η εισαγωγή του νέου συστήματος αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου εντάσσεται στην ίδια ευρύτερη κατεύθυνση, με έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη, τη συνεχή βελτίωση και την ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και ο εκσυγχρονισμός του Συστήματος Διορισμού Εκπαιδευτικών (ΣΔΕ). Η διαδικασία επιλογής και ένταξης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί κρίσιμο στάδιο για τη διασφάλιση της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού των σχολείων. Ως εκ τούτου, το σύστημα εισδοχής οφείλει να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις της εκπαίδευσης, διασφαλίζοντας την επιλογή εκπαιδευτικών με τα κατάλληλα ακαδημαϊκά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά, αλλά και τη δυνατότητα αποτελεσματικής αξιοποίησης της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας που αυτοί κατέχουν.

Η μεταρρύθμιση του ΣΔΕ αποτελεί, συνεπώς, σημαντική προτεραιότητα εκπαιδευτικής πολιτικής, καθώς συνδέεται άμεσα με την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού και, κατ' επέκταση, με την ποιότητα της δημόσιας εκπαίδευσης. Η ολοκλήρωση της μεταβατικής περιόδου και η πλήρης εφαρμογή του νέου συστήματος από την 1η Σεπτεμβρίου 2027 δημιουργούν την ανάγκη για έγκαιρες και στοχευμένες προσαρμογές, ώστε να διασφαλίζεται η επάρκεια του ανθρώπινου δυναμικού και η ομαλή και έγκαιρη στελέχωση των δημόσιων σχολείων.

Ο εκσυγχρονισμός του συστήματος θα πρέπει να ενισχύει τις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας, αναγνωρίζοντας παράλληλα την εκπαιδευτική προϋπηρεσία, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των εκπαιδευτικών.

Παράλληλα, απαιτείται ένα λειτουργικό και επαρκώς ευέλικτο πλαίσιο, το οποίο να μπορεί να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες στελέχωσης και στις ιδιαιτερότητες των επιμέρους εκπαιδευτικών αναγκών, διασφαλίζοντας την έγκαιρη κάλυψη των αναγκών των σχολικών μονάδων.

Κεντρική επιδίωξη της μεταρρύθμισης είναι η διαμόρφωση ενός συστήματος που θα συνδυάζει την ποιότητα και την αξιοκρατική επιλογή με την αναγνώριση της εμπειρίας και της προηγούμενης προσφοράς στην εκπαίδευση. Στο πλαίσιο αυτό, δημιουργούνται οι προϋποθέσεις τόσο για την προσέλκυση και ένταξη νέων, υψηλής ποιότητας αποφοίτων στη δημόσια εκπαίδευση, όσο και για την αξιοποίηση εκπαιδευτικών που έχουν ήδη αποκτήσει σημαντική διδακτική εμπειρία και έχουν προσφέρει υπηρεσίες στο δημόσιο σχολείο.

Η προσέγγιση αυτή διασφαλίζει, παράλληλα, ότι ο εκσυγχρονισμός του συστήματος εισδοχής δεν αντιμετωπίζεται ως μια μεμονωμένη τεχνική αλλαγή στη διαδικασία διορισμού. Αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου και συνεκτικού πλαισίου πολιτικής για το ανθρώπινο δυναμικό, στο οποίο η αρχική επιλογή και ένταξη στο επάγγελμα συνδέεται με τη συνεχή επαγγελματική μάθηση, την αξιολόγηση, την επαγγελματική ανάπτυξη και τη βελτίωση της εκπαιδευτικής πρακτικής.

Με τον τρόπο αυτό, η αλλαγή επιδιώκει να διαμορφώσει ένα σύγχρονο, αξιόπιστο, διαφανές και αποτελεσματικό σύστημα διορισμού, το οποίο θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της δημόσιας εκπαίδευσης, θα έχει διάρκεια στον χρόνο και θα επιτρέπει την αποτελεσματικότερη διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Τελικός στόχος παραμένει η διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και, πρωτίστως, το καλώς νοούμενο συμφέρον των μαθητών.

2. Υφιστάμενη κατάσταση

2.1. Το ΣΔΕ, το οποίο θεσπίστηκε με νομοθεσία το 2015, συνιστά μία από τις σημαντικότερες θεσμικές μεταρρυθμίσεις που έχουν υλοποιηθεί στο κυπριακό εκπαιδευτικό σύστημα τα τελευταία χρόνια. Η εφαρμογή του σηματοδότησε τη σταδιακή μετάβαση από ένα σύστημα διορισμών που βασιζόταν κυρίως στη σειρά εγγραφής των υποψηφίων στους Πίνακες Διοριστέων, σε ένα σύστημα επιλογής που στηρίζεται σε προκαθορισμένα και μετρήσιμα κριτήρια αξιολόγησης.

2.2. Βασική επιδίωξη του ΣΔΕ αποτελεί η ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας εκπαίδευσης, μέσω της εισαγωγής διαδικασιών επιλογής που εδράζονται στις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας. Στο πλαίσιο αυτό, τα αποτελέσματα της γραπτής εξέτασης ενσωματώνονται στα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων και συνυπολογίζονται για την κατάταξή τους στους Πίνακες Διορισίμων, σε συνδυασμό με πρόσθετα προσόντα και την αναγνωρισμένη εκπαιδευτική προϋπηρεσία τους.

2.3. Ειδικότερα, τα κύρια χαρακτηριστικά του ΣΔΕ συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- **Αξιοκρατία και αντικειμενικότητα:** Η επιλογή γίνεται μέσα από αδιάβλητες γραπτές εξετάσεις και ακαδημαϊκά προσόντα, χωρίς μακρόχρονη αναμονή σε έναν κατάλογο.
- **Προσέλκυση νέων πτυχιούχων:** Δίνει ευκαιρίες σε νέους πτυχιούχους να διεκδικήσουν άμεσα μια θέση εργασίας.
- **Αναβάθμιση παρεχόμενης εκπαίδευσης:** Ενισχύει την ποιότητα της διδασκαλίας στα σχολεία, αφού επιλέγει υποψηφίους με αποδεδειγμένη επάρκεια στο γνωστικό τους αντικείμενο και στις αρχές της παιδαγωγικής επιστήμης.
- **Αναγνώριση εμπειρίας:** Το σύστημα μοριοδοτεί την εκπαιδευτική προϋπηρεσία, εξισορροπώντας την αξία της γραπτής εξέτασης με την πρακτική εμπειρία στην τάξη.

2.4. Κατά τη μεταβατική περίοδο συνυπάρχουν δύο διακριτοί πίνακες διορισμού. Στους Πίνακες Διοριστέων, η κατάταξη των υποψηφίων γίνεται κυρίως με βάση τη σειρά προτεραιότητας (αρχαιότητα/έτος απόκτησης πτυχίου), ενώ στους Πίνακες Διορισίμων η κατάταξη λαμβάνει υπόψη και το αποτέλεσμα της γραπτής εξέτασης.

2.5. Μέχρι τη λήξη της μεταβατικής περιόδου (31 Αυγούστου 2027), η πλήρωση των κενών θέσεων πραγματοποιείται με εναλλάξ διορισμούς από τους Πίνακες Διοριστέων

και τους Πίνακες Διορισίμων, με σκοπό την ομαλή μετάβαση στην πλήρη εφαρμογή του ΣΔΕ.

2.6. Σύμφωνα με τη νομοθεσία, από την 1η Σεπτεμβρίου 2027, ολοκληρώνεται η μεταβατική περίοδος και οι Πίνακες Διοριστέων καταργούνται. Εφεξής, η πλήρωση των κενών θέσεων θα γίνεται με διορισμό υποψηφίων αποκλειστικά από τους Πίνακες Διορισίμων.

3. Προβλήματα που ανακύπτουν σε περίπτωση μη τροποποίησης της νομοθεσίας

3.1. Με την ολοκλήρωση της μεταβατικής περιόδου και την κατάργηση των Πινάκων Διοριστέων, καθίσταται αναγκαία η διασφάλιση επαρκούς αριθμού υποψηφίων στους Πίνακες Διορισίμων, προκειμένου να καλύπτονται επαρκώς οι ανάγκες στελέχωσης, τόσο για μόνιμους όσο και για έκτακτους διορισμούς (συμβάσεις και αντικαταστάσεις).

3.2. Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα, διαπιστώνεται ότι, σε ορισμένες ειδικότητες, ο αριθμός των υποψηφίων που επιτυγχάνουν στη γραπτή εξέταση και, κατ' επέκταση, εγγράφονται σε Πίνακες Διορισίμων, ενδέχεται να μην επαρκεί για την κάλυψη όλων των αναγκών στελέχωσης.

3.3. Το μικρό ποσοστό επιτυχίας σε συγκεκριμένες ειδικότητες (ενδεικτικά, στην ειδικότητα των Φιλολόγων), φαίνεται να συνδέεται κυρίως με τους ακόλουθους παράγοντες:

(α) την εφαρμογή σύνθετης στατιστικής επεξεργασίας, με στάθμιση βαθμολογιών και τον καθορισμό βάσης, για σκοπούς ενιαίας κατάταξης των υποψηφίων που συμμετέχουν σε διαφορετικές εξεταστικές περιόδους και

(β) τα χαρακτηριστικά σχεδιασμού των εξεταστικών δοκιμών, περιλαμβανομένων των στόχων, της δομής, της μορφής, καθώς και της διαβάθμισης της δυσκολίας.

3.4. Το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ) αναγνωρίζει τη σημασία της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας που έχουν αποκτήσει οι εκπαιδευτικοί, μέσω της υπηρεσίας τους ως Εκπαιδευτικοί Αορίστου Χρόνου, Συμβασιούχοι και Αντικαταστάτες. Η εν λόγω προϋπηρεσία αποτελεί ένδειξη επαγγελματικής εμπειρίας και διδακτικής επάρκειας, καθώς αποκτάται υπό πραγματικές συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου. Υπό το πρίσμα αυτό, το ΥΠΑΝ θεωρεί ότι η αποκτηθείσα εκπαιδευτική προϋπηρεσία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο του συστήματος διορισμού παράλληλα με την αξιολόγηση των γνώσεων και των υπόλοιπων προσόντων των υποψηφίων.

4. Πρόταση του ΥΠΑΝ για τον εκσυγχρονισμό του Συστήματος Διορισμού Εκπαιδευτικών

Η πρόταση του ΥΠΑΝ διαρθρώνεται σε δύο βασικούς άξονες:

- (α) βελτίωση διαδικασίας γραπτής εξέτασης και
- (β) ρυθμίσεις που θα ισχύσουν από την 1η Σεπτεμβρίου 2027, για διασφάλιση της πλήρωσης των κενών θέσεων, μετά την κατάργηση των Πινάκων Διοριστέων.

A. Βελτίωση διαδικασίας γραπτής εξέτασης

Στόχος είναι η αναβάθμιση της γραπτής εξέτασης, ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα της διαδικασίας αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, προωθούνται οι ακόλουθες βελτιωτικές αλλαγές:

- (1) Κατάργηση της βάσης για σκοπούς σύνταξης των Πινάκων Διορισίμων.
- (2) Διατήρηση της συγκρισιμότητας με τα αποτελέσματα προηγούμενων εξετάσεων μέχρι το 2033. Η διάρκεια ισχύος της βαθμολογίας κάθε επόμενης εξέτασης θα είναι για έξι χρόνια ή μέχρι το 2036, όποιο επέλθει ενωρίτερα. Από το 2036, όταν και θα έχει καταργηθεί και η δεκαετής ισχύς της βαθμολογίας όσων παρακάθισαν στις εξετάσεις διορισίμων του 2025, θα καταργηθεί οριστικά η συγκρισιμότητα των βαθμολογιών.
- (3) Αναθεώρηση τρόπου εκπόνησης των εξεταστικών δοκιμίων (στόχοι, δομή, μορφή, σαφώς καθορισμένα κριτήρια και προδιαγραφές, διαβάθμιση δυσκολίας).
- (4) Βελτίωση της διαδικασίας στην περίπτωση των ειδικοτήτων εκείνων στις οποίες οι υποψήφιοι παρακάθονται σε πολλά επί μέρους γνωστικά αντικείμενα, όπως η ειδικότητα των Φιλολόγων.
- (5) Ετοιμασία αντιπροσωπευτικών δειγματικών εξεταστικών δοκιμίων, τα οποία να είναι άμεσα διαθέσιμα στους υποψήφιους εκπαιδευτικούς.
- (6) Προσφορά συστηματικής και στοχευμένης επιμόρφωσης των θεματοθετών, ως προς την ικανότητα εκπόνησης έγκυρων και αξιόπιστων εξεταστικών δοκιμίων.
- (7) Ενίσχυση διαδικασιών θεματοθέτησης για τυχόν βελτιωτικές αλλαγές, εκεί όπου χρειάζεται, για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας και της αξιοπιστίας των εξεταστικών δοκιμίων (σύνθεση επιτροπής θεματοθέτησης, επιλογή θεματοθετών κ.λπ.).
- (8) Διεξαγωγή εξέτασης ανά τριετία.

Β. Ρυθμίσεις που θα ισχύσουν από την 1η Σεπτεμβρίου 2027, για διασφάλιση της πλήρωσης των κενών θέσεων, μετά την κατάργηση των Πινάκων Διοριστέων

Σκοπός των προτεινόμενων ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση της επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού, για την κάλυψη τόσο των αναγκών μόνιμου διορισμού όσο και των έκτακτων αναγκών στελέχωσης (συμβάσεις και αντικαταστάσεις).

Για την επίτευξη του σκοπού αυτού, προβλέπεται η αξιοποίηση τόσο των υποψήφιων εκπαιδευτικών που περιλαμβάνονται στους Πίνακες Διορισίμων όσο και εκπαιδευτικών που ήδη διαθέτουν προϋπηρεσία, όπως οι Εκπαιδευτικοί Αορίστου Χρόνου, οι Συμβασιούχοι και οι Αντικαταστάτες. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η αξιοποίηση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την επιτυχία στη γραπτή εξέταση, όσο και την αποκτηθείσα εκπαιδευτική προϋπηρεσία.

Συγκεκριμένα, προτείνεται όπως, από το 2027 και εξής, καταρτίζονται Πίνακες Διορισίμων για σκοπούς διορισμού, στη βάση, κυρίως, γραπτής εξέτασης και προϋπηρεσίας, ως ακολούθως:

- (1)** Όλοι οι υποψήφιοι θα έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε γραπτή εξέταση κατάταξης, χωρίς καθορισμένη βάση επιτυχίας. Δηλαδή, η εξέταση θα εξακολουθήσει να μοριοδοτείται για σκοπούς σύνταξης των Πινάκων Διορισίμων, όμως, η βάση θα καταργηθεί. Οι συμμετέχοντες θα έχουν τη δυνατότητα διατήρησης της βαθμολογίας τους για ακόμη μία εξεταστική περίοδο, χωρίς να απαιτείται η εκ νέου συμμετοχή στην αμέσως επόμενη εξέταση (η βαθμολογία θα έχει ισχύ για έξι χρόνια). Νοείται ότι η βαθμολογία της εξέτασης του 2033 θα έχει ισχύ μόνο για τρία χρόνια, δεδομένου ότι από το 2036 και εξής η συγκρισιμότητα με προηγούμενες εξετάσεις καταργείται. Σημειώνεται ότι στην εξέταση κατάταξης θα μπορούν να συμμετέχουν και όσοι ήδη περιλαμβάνονται στους υφιστάμενους Πίνακες Διορισίμων, εφόσον το επιθυμούν.
- (2)** Θα δημιουργούνται, έτσι, ενιαίοι Πίνακες, οι οποίοι θα περιλαμβάνουν όσους θα παρακάθονται στην εξέταση κατάταξης, αλλά και όσους ήδη περιλαμβάνονται σε υφιστάμενους Πίνακες Διορισίμων, έχοντας παρακαθήσει στην προηγούμενη εξέταση, μέχρι τη λήξη της ισχύος της ήδη κατοχυρωθείσας βαθμολογίας τους. Με τη λήξη της ισχύος της βαθμολογίας τους, όλοι οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να παρακάθονται εκ νέου στην εξέταση κατάταξης, για να περιλαμβάνονται σε επόμενο Πίνακα Διορισίμων.
- (3)** Σημειώνεται ότι, όπως ισχύει και σήμερα, η σειρά προτεραιότητας στον Πίνακα Διορισίμων είναι δυναμική και μεταβάλλεται:

- (α) Δικαίωμα συμμετοχής στη γραπτή εξέταση θα συνεχίσουν να έχουν:
- (i) όσοι δεν περιλαμβάνονται στους Πίνακες Διορισίμων και επιθυμούν να συμπεριληφθούν και
 - (ii) υποψήφιοι που πέτυχαν στη γραπτή εξέταση, αλλά επιθυμούν να συμμετάσχουν ξανά, προκειμένου να επιτύχουν βελτίωση της μοριοδότησής τους και, όπου είναι αυτό δυνατόν, βελτίωση της σειράς προτεραιότητάς τους στον Πίνακα Διορισίμων. Σε περίπτωση που οι υποψήφιοι δεν πετύχουν βελτίωση της βαθμολογίας τους θα διατηρούν την ήδη μοριοδοτηθείσα.
- (β) Η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας θα συνεχίσει να εφαρμόζει τη διαδικασία αναθεώρησης των Πινάκων Διορισίμων για ενημέρωσή τους, όταν υποψήφιοι που είναι ήδη εγγεγραμμένοι σε αυτούς υποβάλλουν πρόσθετα στοιχεία αναφορικά με τα κριτήρια μοριοδότησης ή γίνεται ανακατάταξη της σειράς των υποψηφίων μετά από διορισμό ή διαγραφή υποψηφίων από αυτούς.
- (γ) Η εξέταση θα εξακολουθήσει να μοριοδοτείται για σκοπούς σύνταξης των Πινάκων Διορισίμων μέχρι πενήντα τοις εκατό (50%).
- (4) Σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, οι **Εκπαιδευτικοί Αορίστου Χρόνου** θα συνεχίσουν να απασχολούνται στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία, νοουμένου ότι υπάρχουν ανάγκες. Θα τοποθετούνται στα σχολεία κατά προτεραιότητα, προτού προσφερθούν διορισμοί με σύμβαση σε άλλους εκπαιδευτικούς. Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα, αναμένεται ότι θα συνεχίσουν να απασχολούνται στο σύνολό τους.
- (5) Με την κατάργηση των Πινάκων Διοριστέων, οι εκπαιδευτικοί που πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια θα ενταχθούν σε **κλειστό μητρώο**, ανά ειδικότητα, για σκοπούς κάλυψης έκτακτων αναγκών (συμβάσεις και αντικαταστάσεις):
- (α) Το συγκεκριμένο μητρώο προβλέπει σαφή και αντικειμενικά κριτήρια για συμπερίληψη των εκπαιδευτικών σε αυτό, ώστε να εξυπηρετείται το δημόσιο συμφέρον. Στο μητρώο θα ενταχθούν όσοι εκπαιδευτικοί θα υπηρετούν με σύμβαση κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς 2027-2028, όσοι εκπαιδευτικοί υπηρετούν με σύμβαση κατά τη σχολική χρονιά 2026-2027 ή υπηρέτησαν με σύμβαση κατά τη σχολική χρονιά 2025-2026, καθώς και όσοι δεν περιλαμβάνονται στις προαναφερθείσες κατηγορίες, αλλά θα έχουν συμπληρώσει, μέχρι τις 31 Αυγούστου 2027, αθροιστικά, εκπαιδευτική

υπηρεσία 24 μηνών σε δημόσια σχολεία από αντικαταστάσεις, τα τελευταία πέντε χρόνια.

- (β) Στο μητρώο αυτό θα περιλαμβάνονται εκπαιδευτικοί που πληρούν τα πιο πάνω κριτήρια τόσο από τους Πίνακες Διοριστέων όσο και από τους Πίνακες Διορισίμων. Για σκοπούς κατάταξης των εκπαιδευτικών στο κλειστό μητρώο θα λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός τους στους υφιστάμενους Πίνακες Διοριστέων και Διορισίμων, με τον πρώτο εκπαιδευτικό να επιλέγεται από τον Πίνακα Διοριστέων και, στη συνέχεια, εναλλάξ μεταξύ των δύο πινάκων.
 - (γ) Η κάλυψη έκτακτων αναγκών (για συμβάσεις και αντικαταστάσεις) θα γίνεται κατά 50% από το κλειστό μητρώο και κατά 50% από τους Πίνακες Διορισίμων. Μετά την εξάντληση του κλειστού μητρώου, το 100% των αναγκών θα καλύπτεται αποκλειστικά μέσω του εκάστοτε Πίνακα Διορισίμων.
 - (δ) Το κλειστό μητρώο αποτελεί έκτακτο μηχανισμό και θα ισχύει μέχρι εξαντήσεώς του. Οι εκπαιδευτικοί θα διαγράφονται από αυτό (i) όταν τους προσφερθεί σύμβαση ή αντικατάσταση μεγαλύτερη των τριών μηνών και την απορρίψουν ή (ii) όταν καταστούν Αορίστου Χρόνου ή (iii) όταν τους προσφερθεί μόνιμος επί δοκιμασία διορισμός. Νοείται ότι, όπως ισχύει και σήμερα, Αορίστου χρόνου καθίσταται εκπαιδευτικός που έχει λάβει τρεις διαδοχικές ετήσιες συμβάσεις στο ίδιο αντικείμενο.
- (6)** Οι Εκπαιδευτικοί Αορίστου Χρόνου και οι Συμβασιούχοι θα μπορούν να διοριστούν σε μόνιμη θέση, μόνο μέσω των Πινάκων Διορισίμων. Σύμφωνα με τη σχετική νομολογία δεν είναι νόμιμο να μονιμοποιούνται αυτόματα. Ωστόσο, οι δύο αυτές ομάδες εκπαιδευτικών θα αποκτούν πρόσθετο συγκριτικό πλεονέκτημα στο πλαίσιο των προτεινόμενων ρυθμίσεων (βλ. 1 πιο πάνω), δεδομένου ότι η αναγνώριση και η μοριοδότηση της εκπαιδευτικής τους προϋπηρεσίας θα ενισχύει τη θέση τους στη διαδικασία κατάταξης και θα αυξάνει τις πιθανότητες για μόνιμο διορισμό στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία.

5. Προσδοκώμενα οφέλη της Πρότασης του ΥΠΑΝ

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αναμένεται να συμβάλουν στη διασφάλιση της ομαλής μετάβασης στο πλήρες καθεστώς εφαρμογής του ΣΔΕ, μετά την προβλεπόμενη από τη σχετική νομοθεσία κατάργηση των Πινάκων Διοριστέων.

Η απλή παράταση των μεταβατικών διατάξεων ή η συνέχιση της εφαρμογής του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, χωρίς την παράλληλη υιοθέτηση στοχευμένων, τεκμηριωμένων και αναγκαίων βελτιωτικών αλλαγών, δεν επαρκεί για την ουσιαστική αντιμετώπιση των διαχρονικών στρεβλώσεων που εξακολουθούν να υφίστανται στο ΣΔΕ. Η προσέγγιση αυτή ενδέχεται να παρατείνει υφιστάμενες αδυναμίες, να τις πολλαπλασιάσει και να περιορίσει ουσιαστικά τη δυνατότητα του συστήματος να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις σύγχρονες ανάγκες της εκπαίδευσης.

Ως εκ τούτου, η αναθεώρηση του ΣΔΕ θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μια ευκαιρία ουσιαστικής βελτίωσης και όχι απλώς ως παράταση ή διαχείριση της υφιστάμενης κατάστασης. Οι όποιες αλλαγές θα πρέπει να είναι στοχευμένες, ώστε να ενισχύουν τη λειτουργικότητα του συστήματος και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη στελέχωση της δημόσιας εκπαίδευσης.

Ειδικότερα, η πρόταση του ΥΠΑΝ:

(α) Διατηρεί τη βασική φιλοσοφία και τους στόχους του ΣΔΕ, οι οποίοι συνδέονται με τη στελέχωση των σχολικών μονάδων από εκπαιδευτικούς που διαθέτουν τα απαιτούμενα επιστημονικά, παιδαγωγικά και επαγγελματικά προσόντα, με απώτερο στόχο την παροχή ποιοτικής εκπαίδευσης προς όφελος των μαθητών.

(β) Διασφαλίζει την ύπαρξη επαρκούς αριθμού εκπαιδευτικών για κάλυψη των αναγκών στελέχωσης, τόσο σε επίπεδο μόνιμων διορισμών όσο και για αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών.

(γ) Ενισχύει την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας επιλογής, διασφαλίζοντας ότι στη γραπτή εξέταση θα συμμετέχουν κυρίως υποψήφιοι που έχουν πραγματικό ενδιαφέρον για διορισμό. Με τον τρόπο αυτό, περιορίζεται η δημιουργία εκτεταμένων πινάκων υποψηφίων χωρίς ουσιαστική προοπτική διορισμού, φαινόμενο που χαρακτήριζε το προηγούμενο σύστημα.

(δ) Συμβάλλει στην αντιμετώπιση υφιστάμενων διαρθρωτικών αδυναμιών του συστήματος, μέσω της κατάργησης της στατιστικής επεξεργασίας των αποτελεσμάτων και της αναθεώρησης της διαδικασίας διεξαγωγής της γραπτής εξέτασης, με στόχο την ενίσχυση της προσβασιμότητάς της για τους υποψηφίους.

(ε) Υιοθετεί μια **ολιστική και ισορροπημένη προσέγγιση**, η οποία λαμβάνει υπόψη το σύνολο των παραμέτρων που επηρεάζουν το ΣΔΕ, περιλαμβανομένων των αναγκών στελέχωσης, της ποιότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού, της εκπαιδευτικής εμπειρίας και της εύρυθμης λειτουργίας της δημόσιας εκπαιδευτικής υπηρεσίας.

6. Επίλογος

Ο εκσυγχρονισμός του ΣΔΕ αποτελεί αναγκαία μεταρρύθμιση, για την προσαρμογή του συστήματος στις σύγχρονες ανάγκες της δημόσιας εκπαίδευσης. Η μετάβαση στο νέο καθεστώς, από την 1η Σεπτεμβρίου 2027, απαιτεί προσεκτικό και ολοκληρωμένο σχεδιασμό, με στόχο ένα σύστημα που θα διασφαλίζει τη νομιμότητα, την αξιοκρατία, τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την εμπειρία και την προσφορά των εκπαιδευτικών.

Οι αλλαγές στη γραπτή εξέταση και η βελτίωση των διαδικασιών αξιολόγησης αποσκοπούν στη δημιουργία ενός πιο σύγχρονου και λειτουργικού μηχανισμού επιλογής και διορισμού εκπαιδευτικών. Παράλληλα, η αποτελεσματική αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας εκπαίδευσης.

Η μεταρρύθμιση επιδιώκει να συγκεράσει την ανάγκη ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού με την αξιοποίηση της υφιστάμενης εμπειρίας και επαγγελματικής προσφοράς. Διασφαλίζοντας, πρώτιστα, το καλώς νοούμενο συμφέρον των μαθητών, παρέχει τη δυνατότητα σε νέους, υψηλής ποιότητας αποφοίτους να ενταχθούν στη δημόσια εκπαίδευση, ενώ παράλληλα διατηρεί τη δυνατότητα αξιοποίησης εκπαιδευτικών που έχουν ήδη αποκτήσει σημαντική διδακτική εμπειρία σε δημόσια σχολεία.

Η επιτυχής εφαρμογή της μεταρρύθμισης προϋποθέτει σαφές θεσμικό πλαίσιο, αποτελεσματικές διαδικασίες και συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής του συστήματος, καθώς και ουσιαστικό διάλογο με τους εμπλεκόμενους φορείς. Στόχος είναι η διαμόρφωση ενός σύγχρονου, διαφανούς και αποτελεσματικού συστήματος διορισμού, το οποίο θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες της εκπαίδευσης και θα συμβάλλει στη διασφάλιση ποιοτικού και επαρκώς καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού προς όφελος των μαθητών και της δημόσιας εκπαίδευσης.

**** Σημειώνεται ότι οι τελικές ρυθμίσεις, όπως αυτές θα αποτυπωθούν στο τροποποιητικό νομοσχέδιο, θα τύχουν του απαραίτητου νομοτεχνικού ελέγχου από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, για σκοπούς διασφάλισης της νομιμότητας και της συνταγματικότητάς τους.***

