

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ Σ.Α.Ν. ΓΙΑ ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

1.Αναρρωτικές άδειες αναπληρωτών εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με τα άρθρα 657/658 του Αστικού Κώδικα και άρθρο 11 του Ν.2874/2000,εγκύκλιος αρ.79/14-7-1999 ΙΚΑ,έγγραφο αρ.πρωτ.Π06/40/29-04-2013 ΙΚΑ,προβλέπεται ότι για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς ισχύουν 15 ημέρες αναρρωτικής άδειας για όλο το χρονικό διάστημα της σύμβασής τους ,με αποδοχές και προϋπηρεσία,εφόσον έχουν συμπληρώσει δεκαήμερη παροχή εργασίας.Επίσης, ο αναπληρωτής εκπαιδευτικός μπορεί να λάβει επιπλέον άδεια,πέραν των 15 ημερών,μετά από έγκριση από την Αθμια Υγειονομική Επιτροπή,στην οποία παραπέμπεται εντός 5 ημερών από την ημέρα έκδοσης της σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης. Το θέμα που προκύπτει είναι ότι σε περίπτωση που ο αναπληρωτής λάβει την επιπλέον άδεια, πέραν των 15 ημερών, λαμβάνει το μισό ημερομίσθιο από το ΙΚΑ,ενώ δεν πληρώνεται από τη Διεύθυνση στην οποία προσλήφθηκε και το σημαντικότερο δεν προσμετράται η προϋπηρεσία του για το επιπλέον αυτό χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του,γεγονός που θα του "κοστίσει"εκατοντάδες θέσεις πτώσης στον πίνακα αναπληρωτών την επόμενη σχολική χρονιά και πολύ πιθανόν να μην καταφέρει να προσληφθεί.Εφόσον λοιπόν η απουσία από τα διδακτικά και εργασιακά του καθήκοντα δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα και εφόσον η επιπλέον ,πέραν των 15 ημερών,αδειά του έχει εγκριθεί από τα αρμόδια όργανα,θα έπρεπε να προσμετράται κανονικά η προϋπηρεσία του αναπληρωτή εκπαιδευτικού για όλο το χρονικό διάστημα της αναρρωτικής άδειας που έχει λάβει.

2.Άδειες μητρότητας αναπληρωτριών εκπαιδευτικών

Στην ίδια εγκύκλιο προβλέπεται ότι στις αναπληρώτριες εκπαιδευτικούς η συνολική άδεια μητρότητας ορίζεται σε 119 ημερολογιακές ημέρες συνολικά,δηλαδή 8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και 9 εβδομάδες μετά,ενώ ισχύει η αναρρωτική άδεια των 15 ημερών σε περίπτωση επαπειλούμενης κύησης.Απο την άλλη πλευρά για τις μόνιμες εκπαιδευτικούς, η άδεια μητρότητας,όπως ορίζεται στο άρθρο 52 του Υ.Κ. όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 18 του Ν.3801/2009 ,προβλέπει 7 μήνες άδεια επαπειλούμενης κύησης,2 μήνες άδεια κύησης,3 μήνες άδεια λοχείας και 9 μήνες άδεια ανατροφής.Η άνιση και άδικη αντιμετώπιση των αναπληρωτών,οι οποίοι καλούνται να έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με αυτές των μόνιμων συναδέλφων τους,αλλα να χαίρουν διαφορετικών δικαιωμάτων,στην περίπτωση των αδειών μητρότητας είναι προφανής....Στην περίπτωση δε των αναπληρωτριών εκπαιδευτικών η 6 μηνη παροχή προστασίας της μητρότητας (άρθρο 142 του Ν.3655/2008)δεν ισχύει ,σύμφωνα με την εγκύκλιο,καθώς την εν λόγω παροχή δικαιούνται μόνο οι ιδιωτικοί υπάλληλοι,παρα το γεγονός ότι οι ασφαλιστικές εισφορές ενός ιδιωτικού υπαλλήλου και ενός αναπληρωτή εκπαιδευτικού είναι οι ίδιες και προς τον ίδιο ασφαλιστικό φορέα και η συγκεκριμένη παροχή είναι ανταποδοτικού χαρακτήρα.Πιο συγκριμένα,την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας δικαιούνται οι μητέρες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, όπως

αυτό διευκρινίστηκε με το άρθρο 36 του ν. 3996/2011, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη, μετά τη λήξη της άδειας κυοφορίας και λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδείας όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005, η και της ετήσιας κανονικής άδειας, εφόσον προβλέπεται η χορήγησή της με βάση τις ετήσιες προθεσμίες.

Προτείνουμε οι αναπληρώτριες εκπαιδευτικοί που βρίσκονται σε κατάσταση εγκυμοσύνης να έχουν τις ίδιες παροχές και απολαβές με αυτές των μόνιμων εκπαιδευτικών αφού

- 1.Καταβάλλουν ασφαλιστικές εισφορές
- 2.Θα ανήκουν στον ίδιο ασφαλιστικό φορέα με τους μόνιμους εκπαιδευτικούς (σύμφωνα με το νέο ασφαλιστικό)
- 3.Εργάζονται στον ίδιο εργοδότη (Δημόσιο)

3.Μοριοδότηση μονογονέων εκπαιδευτικών κατά την τοποθέτησή τους στις σχολικές μονάδες – Τοποθετήσεις αναπληρωτών με απόφαση ΠΥΣΠΕ

Σύμφωνα με την Αρ.Πρωτ.Φ.361.1/1059/105160/Δ1/11-10-2006ΥΠΕΠΘ ορίζονται τα κριτήρια για την τοποθέτηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών στα λειτουργικά κενά.Ωστόσο,δεν προβλέπεται μοριοδότηση των μονογονέων εκπαιδευτικών,εντάσσοντάς τους στην κατηγορία των έγγαμων με ένα,δύο ή τρία παιδιά.Θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι μονογονεϊκή χαρακτηρίζεται η οικογένεια στην οποία ένας γονέας χωρίς σύζυγο, ανεξάρτητα από το λόγο για τον οποίο έχει μείνει μόνος/-η και ανεξάρτητα από την ύπαρξη άλλων ενήλικων μελών στην οικογένεια, ζει με ένα τουλάχιστον ανύπαντρο παιδί εξαρτημένο από αυτόν/-η (άγαμη μητέρα ή άγαμος πατέρας, χήρος/-α,). Εκ των πραγμάτων λοιπόν οι μονογονεΐς αποτελούν μια κατεξοχήν ευπαθή ομάδα του πληθυσμού,αφού αντιμετωπίζουν ισχυρές πιέσεις σε δύο μέτωπα :οικογενειακές ευθύνες και εργασιακή ζωή.Δεδομένων των παραπάνω θεωρούμε πως θα πρέπει να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση που να προτάσσει τον μονογονέα εκπαιδευτικό, έναντι των συναδέλφων του,κατά την τοποθέτησή του στις σχολικές μονάδες,καθώς ο μονογονέας φέρει εξ'ολοκλήρου την επιμέλεια και την ευθύνη του τέκνου ή των τέκνων του.

Επίσης,προτείνουμε τη θεσμοθέτη νομοθετικού πλαισίου τοποθέτησης των αναπληρωτών, μετά την πρόσληψή τους, από τα ΠΥΣΠΕ στις σχολικές μονάδες ,ανάλογο με τις τοποθετήσεις των μόνιμων εκπαιδευτικών ώστε να υπάρχει διαφάνεια και αξιοκρατία και ίδια κριτήρια σε κάθε ΠΥΣΠΕ.

4. Διαχωρισμός της προϋπηρεσίας των κατόχων σεμιναρίων 400 ωρών και μεταπτυχιακών/διδακτορικών ειδικής αγωγής από τον πίνακα αναπληρωτών γενικής αγωγής-Έλεγχος της συνάφειας των μεταπτυχιακών/διδακτορικών τίτλων ,παλιών και νέων ,με την ειδική αγωγή.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία(Αριθμ. 132811/Ε1),δικαίωμα υποβολής αίτησης για πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών σε δομές της ειδικής αγωγής έχουν εκτός από τους κατόχους βασικού τίτλου ειδικής αγωγής ΠΕ 71 και ΠΕ 61 (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας και Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας αντίστοιχα) και οι κάτοχοι σεμιναρίων 400 ωρών και μεταπτυχιακών/διδακτορικών ειδικής αγωγής,οι οποίοι ονομάζονται ΠΕ 70,50 και ΠΕ 60,50.Πρόκειται για εκπαιδευτικούς με βασικό τίτλο σπουδών γενικής αγωγής,οι οποίοι από το 2008 απέκτησαν τους εν λόγω τίτλους.Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των νηπιαγωγών.Το σχ.έτος 2014-2015 και στους δυο πίνακες (Γενικής και Ειδικής) βρίσκονταν 320 νηπιαγωγοί εκ των οποίων μόνο οι 68 είχαν βαθμολογία ΑΣΕΠ τέτοια ώστε να έχουν τη δυνατότητα να εργαστούν στην γενική αγωγή.Ο αριθμός αυτός εκτινάχθηκε φέτος σε 578 νηπιαγωγούς και αναμένεται περαιτέρω αύξηση το επόμενο σχολικό έτος.Καταλήγουμε λοιπόν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ΠΕ 60,50 και ΠΕ 70,50 χρησιμοποίησε την “τεχνητή”αυτή μέθοδο ενίσχυσης,με την απόκτηση των εν λόγω μεταπτυχιακών/σεμιναρίων)δεδομένης της προσμέτρησης της προϋπηρεσίας τους και στους δύο πίνακες (γενικής και ειδικής) με την πρόσληψή τους σε δομές της ειδικής αγωγής.Επίσης,θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι αναπληρωτές ΠΕ 70,50 και 60,50 ,κάτοχοι σεμιναρίων 400 ωρών και μεταπτυχιακών/διδακτορικών ειδικής αγωγής υποβάλλουβ δύο αιτήσεις κάθε σχολική χρονιά.Μία για πρόσληψη στη γενική αγωγή με κριτήριο πρόσληψης τον βασικό τίτλο σπουδών τους και μία για πρόσληψη στην ειδική αγωγή με κριτήριο πρόσληψης το σεμινάριο 400 ωρών ή το μεταπτυχιακό/διδακτορικό ειδικής αγωγής,το οποίο κατέχουν.Σε περίπτωση πρόσληψής τους,λοιπόν,στην ειδική αγωγή,“ενεργοποιείται”η αίτησή τους για πρόσληψη στην ειδική και “απενεργοποιείται” η αίτησή τους για τη γενική αντίστοιχα.

Για τους παραπάνω λόγους,κρίνεται επιτακτικός ο διαχωρισμός της προϋπηρεσίας των κατόχων σεμιναρίων 400 ωρών και μεταπτυχιακών/διδακτορικών ειδικής,την οποία απέκτησαν σε δομές της ειδικής αγωγής,από τον πίνακα γενικής διότι :

- Οι συγκεκριμένοι αναπληρωτές προσλήφθηκαν με κριτήριο πρόσληψης το σεμινάριο 400 ωρών ή το μεταπτυχιακό/διδασκαλικό ειδικής αγωγής, το οποίο κατέχουν και όχι τον βασικό τίτλο σπουδών, όπως ισχύει για τους αναπληρωτές που εργάζονται στην ειδική αγωγή.
- Αποτελεί παραβίαση της ισότητας, εις βάρος των αναπληρωτών γενικής, η προνομιακή αυτή αντιμετώπιση των εν λόγω εκπαιδευτικών, με τη διπλή προσμέτρηση της προϋπηρεσίας τους, παρα το γεγονός ότι δεν εργάστηκαν ΠΟΤΕ σε δομές της γενικής αγωγής.

Επισημαίνουμε πως ο διαχωρισμός της εν λόγω προϋπηρεσίας από τους πίνακες αναπληρωτών γενικής αγωγής δεν επηρεάζει την προσμέτρηση της προϋπηρεσίας στους επικείμενους μόνιμους διορισμούς, καθώς οι συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί δεν είναι κάτοχοι βασικού τίτλου ειδικής αγωγής και επομένως μπορούν να διεκδικήσουν μόνιμο διορισμό μόνο στη γενική αγωγή.

Επιτακτικός επίσης κρίνεται ο έλεγχος της συνάφειας των παραπάνω μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων με την ειδική αγωγή, όχι μόνο για τους νέους κατόχους αλλά και για αυτούς που εργάζονται ήδη στην ειδική αγωγή. Δεδομένου ότι οι μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι, όταν αποτελούν προσόν πρόσληψης, αναγνωρίζονται μισθολογικά και στους αναπληρωτές, ο έλεγχος αυτός κρίνεται αναγκαίους και για λόγους διαφάνειας και νομιμότητας.

5. Σύστημα διορισμών.

Σχετικά με το σύστημα μόνιμων διορισμών, οι οποίοι είναι απαραίτητο να γίνουν στη δημόσια εκπαίδευση, μετά από πέντε χρόνια αδιοριστίας, συμφωνούμε με τη γνωμοδότηση της επιτροπής, η οποία συστάθηκε από την προηγούμενη ηγεσία του Υπουργείου Παιδείας (επι υπουργείας Μπαλά-Κουράκη), σύμφωνα με την οποία προκρίνεται η δημιουργία ενός πίνακα μόνιμων διορισμών, για κάθε ειδικότητα, όπου θα προσμετράται η επιτυχία του διαγωνισμού ΑΣΕΠ (1 μόριο για κάθε μονάδα) και η προϋπηρεσία που προσφέρθηκε στη δημόσια εκπαίδευση (1 μόριο για κάθε μήνα προϋπηρεσίας). Θεωρούμε πως τα κοινωνικά κριτήρια, θα πρέπει να ληφθούν υπόψιν κατά την τοποθέτηση των εκπαιδευτικών και όχι ως κριτήρια διορισμού, όπως επίσης οι μεταπτυχιακοί/διδασκαλικοί τίτλοι ως κριτήρια μόνο μισθολογικής αναγνώρισης. Έτσι θα υπάρξει ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εκπαιδευτικών σε ο,τι αφορά στους μόνιμους διορισμούς.

Σχετικά με το ζήτημα ως προς το ποιά βαθμολογία λαμβάνεται υπόψιν, επισημαίνουμε πως η διαδικασία πρόσληψης μόνιμων εκπαιδευτικών, σύμφωνα με το Σύνταγμα, καθορίζεται με βάση την επιτυχία σε γραπτό διαγωνισμό του με κριτήρια που ορίζει ο ΑΣΕΠ. Το ίδιο το Σύνταγμα επέλεξε να ρυθμίσει το θέμα με

αυτό τον τρόπο, παραμερίζοντας την μέχρι τότε ισχύουσα επετηρίδα. Απόλυτη προτεραιότητα στις προσλήψεις έχει ο τελευταίος ΑΣΕΠ, καθώς με βάση την τελευταία προκήρυξη κάθε φορά καλούνται οι υποψήφιοι να καλύψουν τα υπάρχοντα κενά και άρα τα κενά που δεν κάλυψαν και οι προηγούμενοι γραπτοί διαγωνισμοί. Σε αντίθετη περίπτωση, δηλαδή επιλογή και προηγούμενων ΑΣΕΠ, το Σύνταγμα θα αναγνώριζε εμμέσως την επετηρίδα, πράγμα που αντικειμενικά δεν επιθυμεί.

6.Επιμόρφωση

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, όπως αυτή καθορίζεται από το ΠΔ 250/92, προβλέπει:

1. Εισαγωγική επιμόρφωση διάρκειας τεσσάρων μηνών για τους προς διορισμό εκπαιδευτικούς
2. Περιοδική επιμόρφωση δυο κύκλων διάρκειας τριών μηνών για τους μόνιμους εκπαιδευτικούς
3. Ειδικά επιμορφωτικά προγράμματα βραχείας διάρκειας από 10 έως 100 ώρες για όλους τους υπηρετούντες εκπαιδευτικούς και έως 200 ώρες για τους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε μονάδες της Ειδικής Αγωγής.

Όπως γίνεται κατανοητό, η επιμορφωτική διαδικασία, που ισχύει σήμερα, χωρίζεται σε υποχρεωτική και προαιρετική και δεν επαρκεί για την δημιουργία ισχυρών επαγγελματικών προσόντων που βελτιώνουν την εκπαιδευτική διαδικασία και προάγουν τον εκπαιδευτικό, καθώς λόγω ελλιπής χρηματοδότησης, οι επιμορφώσεις αυτές είτε δεν πραγματοποιούνται καθόλου είτε πραγματοποιούνται σε πολύ μικρότερη κλίμακα από την προβλεπόμενη, ενώ έχουν χαρακτήρα τυπικό και απλά διεκπαιρωτικό.

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αποτελεί μονόδρομο για τη βέλτιστη υποστήριξη τόσο των εκπαιδευτικών, όσο και της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Οι επιμορφούμενοι πρέπει να συμμετέχουν στην εκπαιδευτική αυτή διαδικασία, όχι μόνο ως παραλήπτες της αγωγής, αλλά και ως αρωγοί και συνδιαμορφωτές αυτής της διαδικασίας.

Οι επιμορφώσεις, και κατ'επέκταση οι επιμορφωτές, πρέπει να θέτουν τον εκπαιδευτικό στο επίκεντρο, να αντιλαμβάνονται την πολύπλοκη καθημερινότητα του ίδιου του εκπαιδευτικού, να είναι πολυδιάστατες και ευέλικτες ώστε να μπορέσουν να καλύψουν τις επιστημονικές, κοινωνικές αλλά και ατομικές προβληματικές που ανακύπτουν σε όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ενώ στόχος και σκοπός θα πρέπει να είναι η κάλυψη των ευρύτερων αναγκών και η επιδίωξη της περαιτέρω εξέλιξης του εκπαιδευτικού.

Τονίζουμε ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών εντάσσεται στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης των εκπαιδευτικών, η οποία τους ακολουθεί σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, αποτελεί υποχρέωση της πολιτείας να διασφαλίζει τις συνθήκες που θα επιτρέψουν την καλύτερη του εκπαιδευτικού γίνεσθαι, δια μέσου της σχολικής πραγματικότητας. Η επιμόρφωση πρέπει να ξεκινάει από το Σχολείο, να διασφαλίζει και να εμπλουτίζει, με γνώσεις και δεξιότητες, Σχολείο και Εκπαιδευτικούς και να επανέρχεται στη Σχολική Μονάδα με τη μορφή εμπλουτισμένης γνώσης.

Η συνεχής υποστήριξη και η ανατροφοδότηση στην τάξη πρέπει να είναι άμεσα διαθέσιμες και να απευθύνονται στο σύνολο των εκπαιδευτικών λειτουργιών, σε όποια περιοχή και αν υπηρετούν, με απώτερο σκοπό την ποιοτική αναβάθμιση του Σχολείου. Αυτή η θέση μας βοηθάει να καταλάβουμε γιατί η ένταξη των Νέων Τεχνολογιών στη διαδικασία της επιμόρφωσης και της μάθησης, εν γένει, αποτελεί βασικό εργαλείο για την αναβάθμιση και την επίτευξη της γνώσης.

Με βάση λοιπόν τα προηγούμενα προτείνουμε:

1. Εισαγωγικά επιμορφωτικά σεμινάρια για νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς (όπως τα ΠΕΚ) που θα γίνονται στις έδρες των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης, στην αρχή κάθε έτους και με στοχευμένη θεματολογία, ώστε να μπορέσει ο νέος εκπαιδευτικός να αντεπεξέλθει στα νέα δεδομένα, στην οργάνωση και λειτουργία της σχολικής τάξης και εν γένει της σχολικής πραγματικότητας.

2. Ουσιαστικές επιμορφώσεις από τους Σχολικούς Συμβούλους με θεματολογία που άπτεται των καθημερινών ζητημάτων και προβληματισμών.

3. Επαναφορά του θεσμού της μετεκπαίδευσης, μέσω Ανώτερων Σχολών και Πανεπιστημιακών τμημάτων, ώστε να μπορεί ο εκπαιδευτικός να γνωρίσει και να επιμορφωθεί στις εκάστοτε νέες εκπαιδευτικές πρακτικές, απερίσπαστος

4. Συνεργασία με Ανώτερες και Ανώτατες Σχολές ώστε στον εκπαιδευτικό να δοθεί η ευκαιρία να αποκτήσει εξειδικευμένη γνώση σε ιδιαίτερους τομείς μέσω προγραμμάτων όπως το Μείζον Πρόγραμμα Επιμόρφωσης ή ΤΠΕ Β' Επιπέδου, μέσω Καλλιτεχνικών Πανεπιστημιακών Τμημάτων όπως των Μουσικών Σπουδών αλλά και να βελτιώσει τις επιμέρους γνώσεις του μέσω π.χ. των Πανεπιστημιακών Τμημάτων Ξένων Γλωσσών.

5. Να δίνονται κίνητρα ώστε ο εκπαιδευτικός αλλά και η σχολική μονάδα να αναλαμβάνουν την υλοποίηση Περιβαλλοντικών και Πολιτιστικών Προγραμμάτων καθώς και Προγραμμάτων Υγείας, εντός και εκτός του σχολικού περιβάλλοντος.

6. Οι κατέχοντες θέσεις ευθύνης θα πρέπει να επιμορφώνονται τακτικά και ουσιαστικά ώστε να μπορούν να αντεπεξέλθουν στην απαιτητική και πολυδιάστατη πραγματικότητα του σχολείου τους.

Συνοψίζοντας, τονίζουμε, για ακόμα μια φορά τη σημαντικότητα της επιμόρφωσης, το γεγονός πως η επιμόρφωση είναι υποχρέωση και ευθύνη της

πολιτείας, δεν πρέπει να έχει επιλεκτικό χαρακτήρα και θα πρέπει να είναι μια διαρκής διαδικασία με μοναδικό στόχο και σκοπό την αναβάθμιση της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

7. Προσμέτρηση μορίων ιδιωτικής εκπαίδευσης

Στο συγκεκριμένο άρθρο θα θέλαμε να αναδείξουμε άλλη μια στρέβλωση του συστήματος, συνέπεια της οποίας είναι να υπάρχει μια κατηγορία εκπαιδευτικών η οποία τυγχάνει προνομιακότερη αντιμετώπισης σε σχέση με όλους τους υπόλοιπους. Αναφερόμαστε στους εκπαιδευτικούς-Νηπιαγωγούς ιδιωτικής εκπαίδευσης, οι οποίοι συμπεριλαμβάνονται στις λίστες των αναπληρωτών, χωρίς όμως να είναι απαραίτητο να έχουν κάποια επιτυχία στον ΑΣΕΠ. Βέβαια για όλους τους υπόλοιπους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, με προϋπηρεσία, ισχύει ακριβώς το αντίθετο

Συγκεκριμένα σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις διατάξεις της παρ.6 του άρθρου 9 του ν.3391/2005, που αντικατέστησαν την παρ.1β του άρθρου 5 του ν.3194/2003 ορίζεται ότι οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, που απολύονται αποκλειστικά και μόνο για κατάργηση των ιδιωτικών σχολικών μονάδων, τάξεων ή τμημάτων ή με καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εφόσον συμπληρώνουν στην ίδια σχολική μονάδα κατά την ημέρα της απόλυσης συνεχή υπηρεσία τουλάχιστον δύο σχολικών ετών με πλήρες εβδομαδιαίο ωράριο ή με αναγωγή αυτού στο υποχρεωτικό και με σειρά που εξαρτάται από το χρόνο αυτής της υπηρεσίας, εγγράφονται στους πίνακες αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών της παρ. 5 του άρθρου 6 του ν.3255/2004.

Με αυτό τον τρόπο οι συνάδελφοι νηπιαγωγοί της ιδιωτικής εκπαίδευσης κατορθώνουν να αναρριχώνται σε υψηλές θέσεις στους πίνακες αναπληρωτών, έχοντας εργαστεί και κοντά στο σπίτι τους και απέχοντας από την διαδικασία των εξετάσεων μέσω ΑΣΕΠ.

Σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους που έχουν επιλέξει να εργαστούν στην δημόσια εκπαίδευση, οργώνοντας στην κυριολεξία την Ελλάδα και έχοντας επιτυχία στον ΑΣΕΠ πάνω από δυο φορές σε αρκετές περιπτώσεις.

Είναι ξεκάθαρο ότι εάν θέλουμε να μιλάμε για αξιοκρατία, δεν χωράνε δυο μέτρα και δυο σταθμά. Βεβαίως να υπάρχει η δυνατότητα για τους συναδέλφους νηπιαγωγούς της ιδιωτικής εκπαίδευσης να εργαστούν ως αναπληρωτές, αλλά εφ' όσον έχουν επιτυχία στον ΑΣΕΠ, μιας και αυτό ήταν προαπαιτούμενο για όλους τους υπόλοιπους.

Για το Δ.Σ. του Συλλόγου Αναπληρωτών Νηπιαγωγών

Σπανού Μαρία

