

## **Ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων υπό το πρίσμα των διευθυντών και τμηματάρχων των δικαστηρίων της Ελλάδας**

**Καρυπίδου Μαρία**

Δικαστική Υπάλληλος, Προϊστ. Γραμματείας Πταισματοδικείου Βέροιας, Εκπ/τρια Ενηλίκων  
karipidoumgs@gmail.com

**Κωφίδου Χριστίνα**

Φιλολόγος, Εκπαιδεύτρια Ενηλίκων, Δικαστική Υπάλληλος Πρωτοδικείου Βέροιας  
christy\_kof@hotmail.com

### **Περίληψη**

Η διερεύνηση-ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών αποτελεί μια διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, η οποία καταλήγει στον εντοπισμό των μαθησιακών αναγκών ατόμων ή ομάδων. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να ανιχνεύσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των Δικαστικών Υπαλλήλων της Ελλάδας και να αναδείξει τα ενδιαφέροντά τους, καθώς ο υπάλληλος είναι ο μόνος που γνωρίζει τις προσωπικές του αδυναμίες, αλλά και του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί. Θα εστιάσει στις απαντήσεις των Διευθυντών και των Προϊσταμένων τμημάτων των δικαστικών υπηρεσιών, ο αριθμός των οποίων ανέρχεται σε 22 και 38 αντίστοιχα. Για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων της Ελλάδας υπάρχουν ελάχιστες έρευνες, γεγονός που καθιστά αναγκαία την παρούσα έρευνα. Για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων σχεδιάστηκε ένα Online δομημένο ερωτηματολόγιο, αποτελούμενο από επτά ενότητες, το οποίο απαντήθηκε από 273 άτομα. Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν την απουσία μιας οργανωμένης εκπαίδευσης από τον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων, καθώς και τη θετική στάση των δικαστικών υπαλλήλων απέναντι στην ανάγκη μιας εξειδικευμένης συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης.

**Λέξεις κλειδιά:** ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών, δικαστικοί υπάλληλοι, εκπαίδευση-επιμόρφωση δικαστικών υπαλλήλων, Διευθυντές τμημάτων, Προϊστάμενοι τμημάτων

### **Διαδικασία ανίχνευσης εκπαιδευτικών – επιμορφωτικών αναγκών**

Η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών ορίζεται ως μια «διαδικασία συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, η οποία καταλήγει στον εντοπισμό των μαθησιακών αναγκών ατόμων, ομάδων...» (Καψάλης & Παπασταμάτης, 2013, σελ.29). Το στάδιο της ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών αποτελεί ένα χρονοβόρο, αλλά πολύ σημαντικό στοιχείο σχεδιασμού των προγραμμάτων και καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία και την αποτελεσματικότητα του προγράμματος. Κινείται πάνω σε δυο κεντρικούς άξονες: στο «πλαίσιο αναφοράς», δηλαδή τον οργανισμό, τον κλάδο ή την κατηγορία μιας επαγγελματικής δραστηριότητας και στον «πληθυσμό-στόχο», ο οποίος αφορά το ανθρώπινο δυναμικό του συγκεκριμένου πλαισίου αναφοράς (Βεργίδης, 2008). «Ως διαδικασία διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών ορίζεται η συστηματική ερευνητική διαδικασία του προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών ενός πληθυσμού – στόχου σε σχέση με ένα δεδομένο πλαίσιο αναφοράς. Η διαδικασία της διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών καταλήγει στον προσδιορισμό του εκπαιδευτικού περιεχομένου μιας παρέμβασης και αποσκοπεί στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων ελλειμμάτων του σε σχέση με το πλαίσιο αναφοράς» (Βεργίδης, 2008, σελ.20).

Η συλλογή και ανάλυση των πληροφοριών του «πλαισίου αναφοράς» αφορά τους στόχους και τις αρμοδιότητες του οργανισμού με βάση το οργανόγραμμα που διαθέτει ή με

βάση το επιχειρησιακό σχέδιο (Μεσσάρης, Κωδωνάς, Κομσέλη, Τσίγκανου, & Μπαλούρδος, 2011) και επιβάλλεται να περιέχει πληροφορίες σχετικά με την:

- ταυτότητα
- αποστολή
- αρμοδιότητες-λειτουργίες
- στρατηγικούς στόχους
- νομικό και θεσμικό πλαίσιο
- οικονομικά στοιχεία
- οργανωτική διάρθρωση
- ανάγκες σε προσωπικό και υλικοτεχνική υποδομή (Γκίκα & Κομσέλη, 2019; Χασάπης, 2000).

Η συλλογή και ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών ενός «πληθυσμού-στόχου» θεωρείται μια ερευνητική δραστηριότητα, η οποία προϋποθέτει ανάλογη μεθοδολογία και τεχνικές συλλογής στοιχείων. Η έρευνα του «πληθυσμού-στόχου» ενός προγράμματος απαιτείται να περιλαμβάνει την:

- Καταγραφή δημογραφικών στοιχείων (φύλο, ηλικία)
- Καταγραφή κοινωνικών χαρακτηριστικών (οικογενειακή κατάσταση)
- Καταγραφή εκπαιδευτικού και μορφωτικού επιπέδου (επίπεδο γενικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, εξειδίκευσης)
- Καταγραφή χαρακτηριστικών επαγγελματικής εμπειρίας (χρονική διάρκεια, αντικείμενο, θέση, ειδικότητα)
- Καταγραφή της κατηγορίας δραστηριοτήτων πεδίου απασχόλησης
- Καταγραφή και παρουσίαση βασικών προβλημάτων στα πεδία απασχόλησης
- Καταγραφή και ανάλυση των βασικών εργασιών που εκτελούν
- Καταγραφή της συχνότητας εκτέλεσης των εργασιών που εκτελούν
- Καταγραφή του βαθμού δυσκολίας που αντιμετωπίζουν κατά την εκτέλεση των εργασιών
- Καταγραφή των απαραίτητων τυπικών προσόντων που απαιτούνται για την εκτέλεση των εργασιών
- Καταγραφή των προτιμήσεων και στάσεων του πληθυσμού – στόχου (Μαρτίδου, 2016; Μεσσάρης, κ.ά., 2011; Χασάπης, 2000).

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να ανιχνεύσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των Δικαστικών Υπαλλήλων της Ελλάδας και να αναδείξει τα ενδιαφέροντά τους, καθώς ο υπάλληλος είναι ο μόνος που γνωρίζει τις προσωπικές του αδυναμίες, αλλά και του Οργανισμού στον οποίο υπηρετεί.

#### **Εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων**

Όπως καταγράφηκε σε προηγούμενη έρευνα των Καρυπίδου και Κωφίδου (2022), για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βρέθηκαν ελάχιστες έρευνες (Αξή, 2020; Γεωργάκη, 2020; Μπέη, 2021; Κούρκουλου, 2018; Κωνσταντοπούλου, 2017; Μπάκουλα, 2015; Νασιάκου, 2009; Σίββα, 2020; Ταχματζίδου, 2018), οι τρεις εκ των οποίων αναφέρονται στην ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών σε τοπικό επίπεδο (Κούρκουλου, 2018; Μπάκουλα, 2015; Νασιάκου, 2009). Οι υπόλοιπες έρευνες αναφέρονται γενικότερα στην ανάγκη εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων της Ελλάδος.

Η Μπέη (2021) διερεύνησε την ύπαρξη ή μη υπηρεσιακής εκπαίδευσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων. Ειδικότερα, εξέτασε τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των δικαστικών υπαλλήλων της Ελλάδας, τις προηγούμενες επιμορφωτικές τους εμπειρίες, τις τρέχουσες επιμορφωτικές τους ανάγκες και τους προτιμώμενους τρόπους μάθησής τους, τα κίνητρα/αντικίνητρα για τη συμμετοχή τους σε μια μελλοντική επιμορφωτική δράση και τον τρόπο που τα δημογραφικά χαρακτηριστικά και οι προηγούμενες επιμορφωτικές εμπειρίες τους επηρεάζουν την επιλογή θεματικών ενοτήτων και τα κίνητρα/αντικίνητρα για κάποιο

μελλοντικό σεμινάριο. Εκατόν έντεκα συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ένα ερωτηματολόγιο με τη μορφή Google φόρμας και τα δεδομένα επεξεργάστηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS, εκδ. 27. Το 93,7% των συμμετεχόντων δήλωσε πως δεν έχει παρακολουθήσει την εισαγωγική εκπαίδευση, το 54,1% πως έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα υπηρεσιακής εκπαίδευσης και ένα 33,3% ότι έχει παρακολουθήσει από 1-3 επιμορφωτικά προγράμματα, κυρίως στις Τεχνολογίες των Πληροφοριών και της Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και τη Δημόσια Διοίκηση. Αναφορικά με τις θεματικές ενότητες που θα προτιμούσαν να παρακολουθήσουν αυτές είναι οι εξής: 1. οι ψηφιακές δεξιότητες, 2. η ποιοτική εξυπηρέτηση του πολίτη, 3. η Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, 4. η Διαχείριση κρίσεων, 5. οι Βασικές αρχές επικοινωνίας 6. ο Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας (ΚπολΔ) και ο Κώδικας Ποινικής Δικονομίας (ΚΠΔ), 7. η Διαχείριση συγκρούσεων, 8. ο Γενικός Κανονισμός προστασίας δεδομένων και 9. η αξιολόγηση προσωπικού. Τέλος, ως εμπόδια για τη συμμετοχή σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα αναφέρθηκαν η έλλειψη χρόνου, η μη χρησιμότητά του, η μη μοριοδότηση και η ανεπάρκεια εξοπλισμού.

Η έρευνα της Γεωργάκη (2020) είχε ως στόχο τη διερεύνηση της ανάγκης της επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων της ποινικής δικαιοσύνης. Δύο μη δομημένες συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε άτομα που κατέχουν θέση ευθύνης σε Δικαστική Υπηρεσία. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν την ανάγκη υλοποίησης επιμορφωτικών προγραμμάτων σε νεοδιορισθέντες δικαστικούς υπαλλήλους, τα οποία θα διοργανώνονται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, τις Νομικές Σχολές και τους Δικαστικούς ή Δικηγορικούς Συλλόγους. Η επιμόρφωση αυτή κρίνεται θεμελιώδους σημασίας λόγω της ιδιαιτερότητας των δικαστικών υπηρεσιών, αλλά και της μεμονωμένης επιμόρφωσης που παρέχεται μέχρι σήμερα από φορείς, όπως π.χ. το ΕΚΔΔΑ (Καρυπίδου & Κωφίδου, 2022). Η ερευνήτρια επίσης προτείνει την «καταγραφή όλων των εργασιών της Υπηρεσίας αναλυτικά ανά αντικείμενο και Τμήμα σε ένα ψηφιακό σύστημα, προκειμένου να αποτελέσει εργαλείο επιμόρφωσης κάθε εν ενεργεία υπαλλήλου για την αντιμετώπιση κάθε απορίας, δυσχέρειας χειρισμού ή ευρυμάθειας», αλλά και την αλλαγή των αντικειμένων απασχόλησης των δικαστικών υπαλλήλων ανά τέσσερα έτη, με στόχο την απόκτηση σφαιρικών γνώσεων και την επίτευξη της εργασιακής τους εξέλιξης.

Η Αξή (2020) μελέτησε τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια που συναντούν κατά την επιμόρφωσή τους και πώς αυτά επιδρούν στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα αυτής. Διακόσια είκοσι δύο ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν και πέντε δικαστικοί υπάλληλοι συμμετείχαν σε μια ημιδομημένη συνέντευξη. Η σημασία της ενημέρωσης των δικαστικών υπαλλήλων σε θέματα Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και νέων τεχνολογιών, στους σύγχρονους τρόπους εξυπηρέτησης των πολιτών, αλλά και σε λειτουργικά ζητήματα των δικαστικών υπηρεσιών αποτέλεσαν σημαντικά κίνητρα συμμετοχής των δικαστικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικές δράσεις, ενώ ως σημαντικά εμπόδια συμμετοχής των δικαστικών υπαλλήλων σε επιμορφωτικές δράσεις αναφέρθηκαν η δυσκολία απαλλαγής των υπαλλήλων από τα υπηρεσιακά τους καθήκοντα, η αναντιστοιχία του περιεχομένου των επιμορφωτικών προγραμμάτων με τις πραγματικές ανάγκες των υπαλλήλων, ο τρόπος υλοποίησης των επιμορφωτικών δράσεων και τα έξοδα μετακίνησης. Οι δικαστικοί υπάλληλοι εξέφρασαν την γενικότερη ικανοποίησή τους από την αποτελεσματικότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων, αλλά και τη δυσανεμία τους αναφορικά με ζητήματα οργάνωσής τους.

Η έρευνα της Σίββα (2020) εξέτασε τις εκπαιδευτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων των Ποινικών δικαστηρίων και των Εισαγγελιών της Ελλάδας, τις προσδοκίες τους από τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν οι επιμορφωτές τους, καθώς και τις αντιλήψεις τους σχετικά με το βαθμό επίτευξης μεταρρυθμίσεων στο χώρο της δικαιοσύνης μέσω των επιμορφωτικών δράσεων. Διακόσια δύο ηλεκτρονικά και έντυπα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα υπογράμμισαν την επιθυμία επιμόρφωσής τους στους νέους Ποινικούς Κώδικες, την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, την τηλεργασία και τη

χρήση του Ολοκληρωμένου Συστήματος Διαχείρισης Δικαστικών Υποθέσεων Πολιτικής και Ποινικής Δικαιοσύνης (ΟΣΔΔΥ- ΠΠ). Τόνισαν την ανάγκη οι επιμορφωτές τους να κατέχουν και να χρησιμοποιούν τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων, αλλά και να είναι πλήρως καταρτισμένοι στις εκάστοτε εκπαιδευτικές ενότητες που καλούνται να διδάξουν. Τέλος, πρότειναν την αξιοποίηση ως εκπαιδευτών σε επιμορφωτικά προγράμματα των εν ενεργεία δικαστικών υπαλλήλων, την ανάγκη δημιουργίας ψηφιακής εκπαιδευτικής πλατφόρμας, την ανάπτυξη ψηφιακού εκπαιδευτικού υλικού, τη σημασία της διαρκούς ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων και την ανάγκη να έπονται οι μεταρρυθμίσεις των εκάστοτε επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Η Ταχματζίδου (2018) διερεύνησε στη διπλωματική της διατριβή την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, χρησιμοποιώντας δομημένο ερωτηματολόγιο. Διακόσιοι εβδομήντα δικαστικοί υπάλληλοι από όλη την Ελλάδα απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι «σχεδόν το 30% των δικαστικών υπαλλήλων, ακόμη και εάν έχουν πολλά χρόνια προϋπηρεσίας, δεν έχει παρακολουθήσει κανένα επιμορφωτικό πρόγραμμα γενικά από οποιοδήποτε φορέα». Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι δεν έχουν ερωτηθεί ποτέ για τη φύση των εκπαιδευτικών τους αναγκών, ότι θα επιθυμούσαν να επιμορφωθούν σε θέματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού/Δημόσιου Μάνατζμεντ, στην Εισαγωγή Καινοτόμων Πρακτικών και την Πληροφορική και πως η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων θα έπρεπε να έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Τέλος, η ερευνήτρια κατέληξε στην ανάγκη δημιουργίας μιας σχολής αποκλειστικά για δικαστικούς υπαλλήλους, η οποία θα μπορούσε να καλύψει πολλές ιδιαίτερες εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων.

Τις απόψεις πενήντα οκτώ δικαστικών υπαλλήλων του Νομού Δωδεκανήσου αναφορικά με τις επιμορφωτικές τους ανάγκες, καθώς και τους λόγους που τους οδήγησαν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικές δράσεις διερεύνησε η Κούρκουλου (2018), χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο. Το 83,3% των συμμετεχόντων δήλωσε την ανάγκη περαιτέρω επιμόρφωσής του, το 60,5% ότι δεν έλαβε ποτέ μέρος σε κάποια επιμόρφωση και το 50% ότι η επιμόρφωσή τους υλοποιήθηκε από το ΕΚΚΔΑ. Αναφορικά με το αντικείμενο των επιμορφωτικών προγραμμάτων, το 26,7% των συμμετεχόντων δήλωσε πως παρακολούθησε προγράμματα με θέμα την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, το 33,3% με θέμα την οικονομία και τη δημοσιονομική πολιτική και το 13,3% με θέμα την κοινωνική πολιτική. Οι λόγοι που ώθησαν τους δικαστικούς υπαλλήλους να παρακολουθήσουν κάποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα ήταν το προσωπικό τους ενδιαφέρον, η δυνατότητα επαγγελματικής ανέλιξης, η μοριοδότηση του επιμορφωτικού προγράμματος, η ανεπάρκεια γνώσεων τους για την εργασία τους, η ανάγκη διαπροσωπικής επικοινωνίας και η απαίτηση διεξαγωγής της επιμόρφωσης από τον φορέα. Τριάντα εννιά συμμετέχοντες υπογράμμισαν την ανάγκη επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων και, ειδικότερα, σε θέματα δικαίου και δικονομίας, χρήσης του office και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε ξένες γλώσσες, αλλά και σε επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες, όπως στον προγραμματισμό, την οργάνωση, το συντονισμό και τον έλεγχο των εργασιών της μονάδας, τη λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων, την αντιμετώπιση προβλημάτων, την πρωτοβουλία και ανάληψη ευθυνών, την ανάπτυξη των επαγγελματικών δυνατοτήτων, τη συνεργασία με συναδέλφους, την εξυπηρέτηση πολιτών και την παράλληλη εκτέλεση πολλών εργασιών.

Η Μπάκουλα (2015) στη διπλωματική της έρευνα με τίτλο «Διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των εργαζομένων στα δικαστήρια: Η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθήνας», βασίστηκε σε συνεντεύξεις των δικαστικών υπαλλήλων – γραμματέων, των προϊσταμένων τμημάτων και των δικαστικών λειτουργών στην υπηρεσία της. Συνολικά πραγματοποίησε 12 συνεντεύξεις και διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα συμπεράσματα: οι απλοί δικαστικοί υπάλληλοι - γραμματείς δεν προέβλεπαν ως απαραίτητες τις γνώσεις νομικής, που είτε εκπορεύονται από ένα πτυχίο Νομικής, είτε από ένα συναφές με αυτό πτυχίο, σε αντίθεση με τους προϊσταμένους

τμημάτων και τους δικαστικούς λειτουργούς, η πλειοψηφία των οποίων τις θεωρεί προαπαιτούμενες για την επιτυχημένη εκπλήρωση των καθηκόντων του δικαστικού υπαλλήλου. Ωστόσο, οι συνεντευξιαζόμενοι και των τριών κατηγοριών επεσήμαναν την αναγκαιότητα γνώσης του αντικείμενου εργασίας, δηλαδή του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας και του Προεδρικού Διατάγματος 18/1989 που διέπει τη λειτουργία των Ειδικών Τμημάτων Ακυρωτικών Υποθέσεων. Επίσης, δεν παρέλειψαν να τονίσουν την ανάγκη γνώσης ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Ειδικότερα, η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων επεσήμανε πως είναι σημαντικό να χειρίζονται ικανώς τον ηλεκτρονικό υπολογιστή, να αξιοποιούν όλες τις δυνατότητες που αυτός προσφέρει και να επικοινωνούν αποτελεσματικά στον εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες υπογράμμισαν την ανάγκη υλοποίησης επιμορφωτικών δράσεων στη διαχείριση του κοινού (αντιρρήσεων και συγκρούσεων), στις πρώτες βοήθειες, στις ξένες γλώσσες, σε θέματα δεοντολογίας και υποχρεώσεων των δικαστικών υπαλλήλων - γραμματέων, αλλά και πάνω στο εργασιακό αντικείμενο, τον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας και το Προεδρικό Διάταγμα 18/1989, τόσο σε επίπεδο αρχικής όσο και σε επίπεδο δια βίου εκπαίδευσης.

Η Νασιάκου (2009) μελέτησε την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων της επαρχίας και, πιο συγκεκριμένα, των Νομών Καρδίτσας και Τρικάλων. Η έρευνα έγινε με ερωτηματολόγια στις δικαστικές υπηρεσίες των παραπάνω Νομών. Σημαντική εμφανίζεται η απάντηση των δικαστικών υπαλλήλων (94 από 98) των δύο νομών σε ποσοστό 95,9%, οι οποίοι θεωρούν ότι έχουν ανάγκη επιμόρφωσης. Αποδεικνύεται έτσι η θετική αντιμετώπισή τους απέναντι στα θέματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Με βάση την ως άνω έρευνα, τα γνωστικά αντικείμενα, στα οποία επιθυμούν να επιμορφωθούν οι συμμετέχοντες δικαστικοί υπάλληλοι είναι τα εξής παρακάτω με φθίνουσα σειρά προτίμησης:

- Οι νέες τεχνολογίες και η πληροφορική, με ποσοστό 58,5%
- Θέματα ειδικού και στενού εργασιακού ενδιαφέροντος των δικαστηρίων, με ποσοστό 20,2%
- Διοικητικά θέματα, με ποσοστό 14,9%
- Τέλος, με ποσοστό 6,4% έρχεται η ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

Η εν λόγω έρευνα ασχολήθηκε, επίσης, με τις γνώσεις και δεξιότητες στις οποίες κρίνουν ότι χρήζουν καλλιέργειας οι συμμετέχοντες δικαστικοί υπάλληλοι. Τα αποτελέσματα είναι τα εξής με φθίνουσα σειρά προτίμησης:

- Απόκτηση δεξιότητας διαχείρισης πόρων με αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο, με ποσοστό 84,6%
- Εξάσκηση στην εφαρμογή των διατάξεων του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας που αναφέρονται στα αμοιβαία δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, με ποσοστό 72,4%
- Εξάσκηση στη χρησιμοποίηση προγραμμάτων του Η/Υ (windows, word, excel, internet), με ποσοστό 68,4%
- Εκμάθηση της Εθνικής Νομοθεσίας στο βαθμό που απαιτείται από την εργασία, με ποσοστό 67,4%
- Εξάσκηση στην εφαρμογή σύγχρονων τρόπων εξυπηρέτησης πολιτών, με ποσοστό 61,3%
- Εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας, με ποσοστό 57,1%
- Απόκτηση δεξιότητας σχετικά με την αρμονική συνεργασία με τους συναδέλφους και προϊσταμένους, με ποσοστό 56,1%
- Απόκτηση δεξιότητας προσαρμογής σε νέες συνθήκες εργασίας, ευελιξία, με ποσοστό 54,1%
- Απόκτηση δεξιότητας αναφορικά με τη συναλλαγή με τους πολίτες και την αποτελεσματικότητα, με ποσοστό 51%

- Απόκτηση δεξιότητας άμεσων λύσεων σε προβλήματα που προκύπτουν, με ποσοστό 51%.

### **Κυρίως έρευνα**

#### *Σκοπός και μέθοδος έρευνας*

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να ανιχνεύσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων της Ελλάδας και να διερευνήσει αν τα υπάρχοντα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι κατάλληλα, ώστε αυτοί να ανταπεξέρχονται αποτελεσματικά στην εργασία τους και να μπορούν να αποδώσουν τα μέγιστα, να ευαισθητοποιούνται, να δραστηριοποιούνται, να τους παρέχονται κίνητρα, που θα επιτρέπουν την προσωπική τους εξέλιξη και θα συμπαρασύρουν και τον Οργανισμό προς αυτή την κατεύθυνση.

Για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων σχεδιάστηκε ένα Online δομημένο ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου ερωτήσεις, με τη χρήση της εφαρμογής «google forms». Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν σε επτά (7) ενότητες:

1. Στην ενότητα με τίτλο «γενικά δημογραφικά στοιχεία», απαντούν όλοι οι δικαστικοί υπάλληλοι, ανεξαρτήτως αν κατέχουν θέση ευθύνης.
2. Στην ενότητα με τίτλο «γενικά δημογραφικά στοιχεία Δικαστηρίου», οι προϊστάμενοι διεύθυνσης των υπηρεσιών, καλύπτουν ένα φάσμα ερωτήσεων σχετικά με τα πραγματικά στοιχεία της υπηρεσίας.
3. Στην ενότητα με τίτλο «υφιστάμενη κατάσταση των Υπηρεσιών», οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι Προϊστάμενοι Τμήματος των δικαστικών υπηρεσιών, εκθέτουν την άποψή τους σε θέματα που αφορούν το προσωπικό της υπηρεσίας και την υπάρχουσα εκπαίδευση – επιμόρφωσή του.
4. Στην ενότητα με τίτλο «αξιολόγηση εκπαιδευτικών αναγκών προσωπικού δικαστηρίων», οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και οι Προϊστάμενοι Τμήματος των υπηρεσιών, υποδεικνύουν τις ανάγκες των υπαλλήλων μέσα από τις προτεινόμενες εκπαιδευτικές – επιμορφωτικές θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου. Επίσης στις επόμενες ερωτήσεις της ίδιας ενότητας αξιολογείται η στάση τους απέναντι στα εκπαιδευτικά – επιμορφωτικά προγράμματα.
5. Στην ενότητα με τίτλο «υφιστάμενη κατάσταση», οι δικαστικοί υπάλληλοι δίχως θέση ευθύνης απαντούν σε ερωτήσεις για την υπάρχουσα επιμόρφωση που έχουν λάβει.
6. Στην ενότητα με τίτλο «αξιολόγηση και στάση απέναντι στην εκπαίδευση - επιμόρφωση», οι δικαστικοί υπάλληλοι δίχως θέση ευθύνης, αποτυπώνουν το βαθμό αναγκαιότητας εκπαίδευσης – επιμόρφωσης του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων, τους λόγους που τους ωθούν στην εκπαίδευση και την άποψή τους κατά πόσο τα εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης – επιμόρφωσης είναι αποτελεσματικά. Παράλληλα υπάρχουν ερωτήσεις για τις μεθόδους εκπαίδευσης - επιμόρφωσης που επιθυμούν (χρονικό διάστημα, είδος εκπαίδευσης κ.α.).
7. Στην ενότητα με τίτλο «προσωπική εκτίμηση επιμορφωτικών - εκπαιδευτικών αναγκών», απαντούν όλοι οι δικαστικοί υπάλληλοι ανεξαρτήτως θέσης ευθύνης. Οι ερωτήσεις αυτές καλύπτουν προσωπικές προτιμήσεις για τα εκπαιδευτικά – επιμορφωτικά προγράμματα που προτείνονται στο ερωτηματολόγιο.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας εστάλησαν περίπου τετρακόσια (400) emails. Επίσης, το Facebook επιλέχθηκε ως μέσω αποστολής του ερωτηματολογίου, καθώς πολλοί δικαστικοί υπάλληλοι είναι μέλη κλειστών ομάδων, όπως επίσης και η εφαρμογή messenger. Το ερωτηματολόγιο έμεινε «ανοιχτό» συνολικά έντεκα (11) ημέρες και λήφθηκαν 273 απαντήσεις.

Μετά τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας ακολούθησε η διαδικασία της κωδικοποίησης των απαντήσεων, ώστε να είναι δυνατή η επεξεργασία τους σε εξειδικευμένο πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας SPSS για windows, το οποίο είναι διαδεδομένο, φιλικό

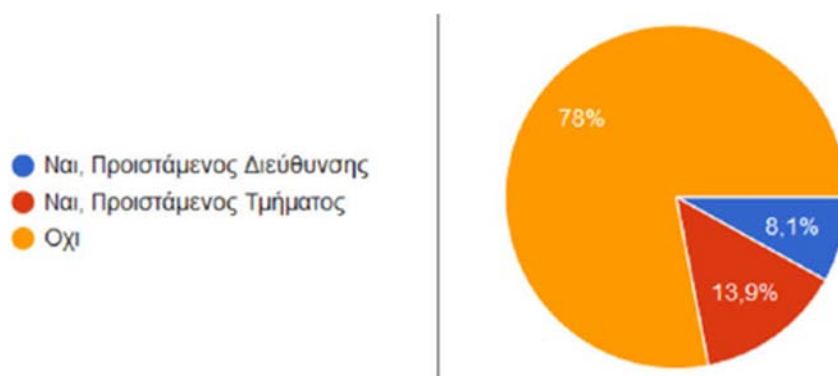
προς το χρήστη και με πολλές δυνατότητες κατά την επεξεργασία στοιχείων (Ψαρρού & Ζαφειρόπουλος, 2004, σελ. 209).

### **Αποτελέσματα**

Όσον αφορά το φύλο των συμμετεχόντων, το 77,7% ήταν γυναίκες. Το μεγαλύτερο ποσοστό (50,5%) των συμμετεχόντων ήταν ηλικίας από 46 έως 55 χρονών και ακολούθησαν οι ηλικίες από 36 έως 45, σε ποσοστό 31,1%. Από τους πενήντα (50) Νομούς της Ελλάδος, συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο υπάλληλοι από σαράντα οκτώ (48) Νομούς, με το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων να έχει ληφθεί από το Νομό Αττικής, σε ποσοστό 21,6%. Το 66,7% των συμμετεχόντων υπηρετούσε στο Πολιτικό/Ποινικό Τμήμα, το 22,7% στις Εισαγγελίες και το 10,6% σε Διοικητικά Δικαστήρια.

Το 29,7% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι έχει προϋπηρεσία από 11 έως 20 έτη. Πολύ μικρή συμμετοχή στο ερωτηματολόγιο είχαν οι επιμελητές, με ποσοστό μόνο 1,8%, σε αντίθεση με τους γραμματείς, με ποσοστό 98,2% ποσοστό. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων (34,4%) κατείχε πτυχίο ΑΕΙ, το 24,5% μεταπτυχιακό, το 21,2% απολυτήριο Λυκείου, το 15,5% δεύτερο πτυχίο ή μεταπτυχιακό. Δεν απουσίαζαν και κάτοχοι διδακτορικού (1,8%), ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό (0,7%) είχε τελειώσει το Γυμνάσιο. Αναφορικά με την γνώση ξένων γλωσσών, 124 άτομα είχαν αποδεδειγμένα άριστη γνώση των Αγγλικών, 30 Γαλλικών, 17 Ιταλικών, 8 Γερμανικών και 1 Ρωσικών.

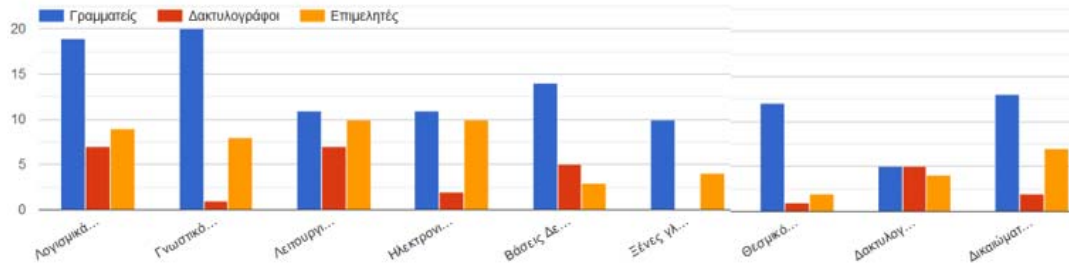
Τέλος, το 78% των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο δεν κατείχε θέση ευθύνης, ενώ το 13,9% δήλωσε ότι κατείχε θέση Προϊσταμένου Τμήματος και το 8,1% θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης (Σχήμα 1).



**Σχήμα 1. Θέση ευθύνης**

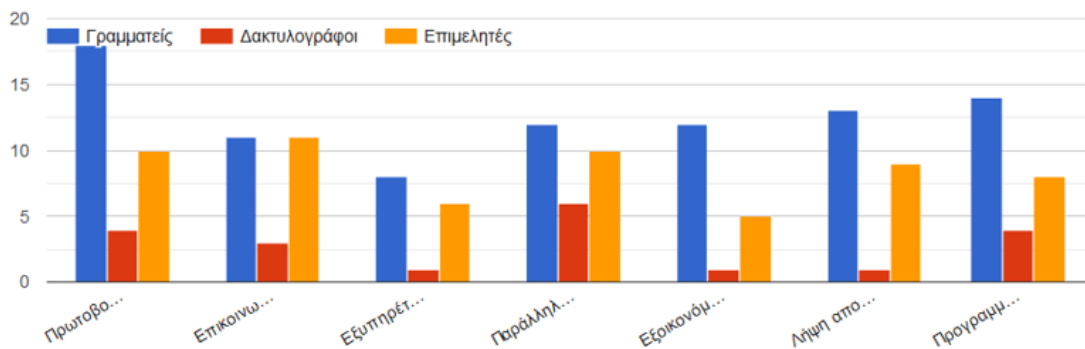
Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας θα εστιάσουμε στα αποτελέσματα της τέταρτης ενότητας του ερωτηματολογίου, με τίτλο «Αξιολόγηση εκπαιδευτικών αναγκών προσωπικού δικαστηρίων» των Διευθυντών και Τμηματαρχών των Δικαστηρίων στα Ποινικά-Πολιτικά, Διοικητικά Δικαστήρια και τις Εισαγγελίες της Ελλάδος, του κλάδου Γραμματέων.

Οι Διευθυντές ανέφεραν ότι οι σημαντικότερες γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες χρειάζεται να ενισχύσουν οι Γραμματείς, αφορούσαν το Γνωστικό αντικείμενο (δίκαιο-οικονομία) (20 απαντήσεις, 23%), τα λογισμικά του Office (excel, word, PowerPoint) (19 απαντήσεις, 21,9%) και τις Βάσεις δεδομένων (14 απαντήσεις, 16,1%) (Σχήμα 2).



**Σχήμα 2. Σημαντικότερες γνώσεις & δεξιότητες των γραμματέων στις θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις**

Επίσης, οι γραμματείς βρέθηκε να χρειάζονται εκπαίδευση κυρίως στην πρωτοβουλία και ανάληψη ευθυνών (18 απαντήσεις, 15,84%), στον Προγραμματισμό, την οργάνωση, το συντονισμό και τον έλεγχο των εργασιών (14 απαντήσεις, 12,32%), καθώς και στη λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων και την αντιμετώπιση προβλημάτων (13 απαντήσεις, 11,44%) (Σχήμα 3).



**Σχήμα 3. Σημαντικότερες γνώσεις & δεξιότητες των γραμματέων στις επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες**

Όσον αφορά το βαθμό ανάγκης για εκπαίδευση-επιμόρφωση των γραμματέων, οι διευθυντές καθόρισαν τον βαθμό της ανάγκης αυτής σε ποσοστό από 41% έως 60%, ενώ υπήρχαν και αυτοί που ισχυρίστηκαν ότι χρειάζονται από 81% έως 100% εκπαίδευση-επιμόρφωση.

Ός ο πιο σημαντικός λόγος εκπαίδευσης – επιμόρφωσης καταγράφηκε η εισαγωγή νέων τεχνολογιών/ηλεκτρονική διακυβέρνηση με ποσοστό 86,4%. Η αναπροσαρμογή των καθηκόντων ή τα πολλά καθήκοντα και ρόλοι, μαζί με την κινητικότητα/αλλαγή αντικειμένου/θέσης εργασίας ήρθαν εξίσου στην προτίμηση των διευθυντών, με ποσοστό 59,1%.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων Διευθυντών, σε ποσοστό 45,5%, δήλωσε ότι θα πρέπει να πραγματοποιείται κάποιο εκπαιδευτικό-επιμορφωτικό πρόγραμμα κάθε χρόνο, ενώ το 27,7% κάθε δύο χρόνια. Επιπρόσθετα, το 81% των Διευθυντών υπογράμμισε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης-εκπαίδευσης που αφορούν στην βελτίωση της εργασίας του Γραμματέα είναι το είδος της εκπαίδευσης που επιθυμούν, σε αντίθεση με προπτυχιακά προγράμματα ή μεταπτυχιακές σπουδές και ότι είναι απαραίτητα για την περαιτέρω βελτίωση της απόδοσης και αποτελεσματικότητας των γραμματέων.

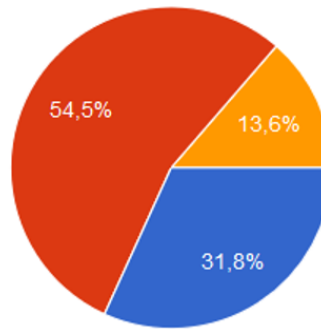
Σε μια βαθμίδα από το ένα (1) «Σε πολύ μικρό βαθμό» έως το πέντε (5) «Σε πολύ μεγάλο βαθμό», το 40,9% των Διευθυντών επεσήμανε ότι ένα σύστημα διαρκούς και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης θα συνέβαλε στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.



Επιπλέον, οι διευθυντές δήλωσαν ότι μια πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση-επιμόρφωση ανά υπηρεσία θα ήταν αποτελεσματικότερη, σε ποσοστό 45,5% «πολύ αποτελεσματική, 4» και «εξαιρετικά αποτελεσματική, 5», σε ποσοστό 40,9%.

Το 54,5% των συμμετεχόντων Διευθυντών απάντησε ότι δεν έχει διενεργηθεί ποτέ κάποια έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών, το 31,8% ότι έχει διενεργηθεί και το 13,6% πως δεν γνωρίζει (Σχήμα 4).

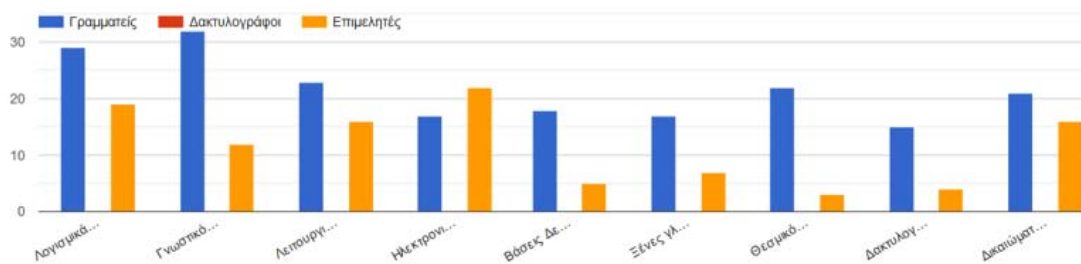
● Ναι  
● Όχι  
● Δεν γνωρίζω



**Σχήμα 3. Αν διενεργείται ή έχει διενεργηθεί ποτέ έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών**

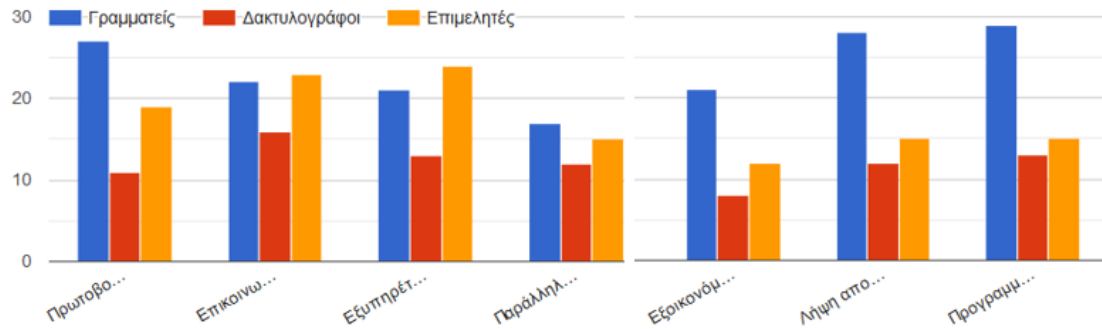
Το 50% των ερωτώμενων Διευθυντών συμφώνησε ότι το ΕΚΔΔΑ είναι αυτό που θα μπορούσε να οργανώσει κατάλληλα εξειδικευμένα προγράμματα για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, ενώ το 31,8% υπέδειξε ως κατάλληλο φορέα την Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών και το 9,1% τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ).

Από τις απαντήσεις των Προϊσταμένων Τμημάτων διαπιστώνεται ότι οι Προϊστάμενοι Τμημάτων θεωρούσαν ότι οι σημαντικότερες γνώσεις και δεξιότητες τις οποίες χρειάζεται να ενισχύσουν οι Γραμματείς είναι στο γνωστικό αντικείμενο (δίκαιο-δικονομία) (32 απαντήσεις, 60,48%), στο λογισμικό Office (excel, word, PowerPoint) (24 απαντήσεις, 45,36%) και στα Λειτουργικά συστήματα (windows, Linux) (23 απαντήσεις, 43,47%) (Σχήμα 5).



**Σχήμα 4. Σημαντικότερες γνώσεις & δεξιότητες των γραμματέων στις θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις**

Επίσης, ανέφεραν ότι οι γραμματείς χρειάζονται εκπαίδευση κυρίως στον προγραμματισμό, την οργάνωση, το συντονισμό και τον έλεγχο των εργασιών (29 απαντήσεις, 47,85%), στη λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων και την αντιμετώπιση προβλημάτων (28 απαντήσεις, 46,2%) και στην πρωτοβουλία και ανάληψη ευθυνών (27 απαντήσεις, 44,55%) (Σχήμα 6).



**Σχήμα 5. Σημαντικότερες γνώσεις & δεξιότητες των γραμματέων στις επικοινωνιακές και οργανωτικές δεξιότητες**

Όσον αφορά το βαθμό ανάγκης για εκπαίδευση-επιμόρφωση των γραμματέων, οι προϊστάμενοι τμημάτων αποτύπωσαν την ανάγκη αυτή σε ποσοστό από 61% έως 80%, ενώ υπήρχαν και αυτοί που δήλωσαν ότι χρειάζονται από 81% έως 100% εκπαίδευση-επιμόρφωση.

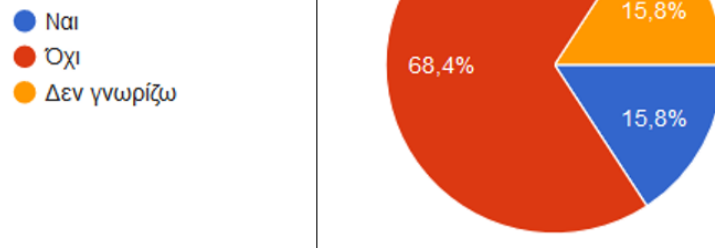
Από τους πιο σημαντικούς λόγους της ανάγκης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης καταγράφηκαν η εισαγωγή νέων τεχνολογιών/ηλεκτρονικής διακυβέρνησης σε ποσοστό 78,9%, η αναπροσαρμογή των καθηκόντων ή τα πολλά καθήκοντα και ρόλοι σε ποσοστό 47,4% και τα νέα πρότυπα διοικητικής οργάνωσης στο Δημόσιο με ποσοστό 44,7%.

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους Προϊσταμένους τμημάτων, σε ποσοστό 68,4%, θεώρησαν ότι είναι απαραίτητο να υλοποιείται κάποιο εκπαιδευτικό-επιμορφωτικό πρόγραμμα κάθε χρόνο. Επιπρόσθετα, το 94,7% των Προϊσταμένων τμημάτων τόνισε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης-εκπαίδευσης που αφορούν στη βελτίωση της εργασίας του Γραμματέα αποτελούν το επιθυμητό είδος εκπαίδευσης, σε αντίθεση με τα προπτυχιακά προγράμματα ή τις μεταπτυχιακές σπουδές.

Σε μια βαθμίδα από το ένα (1) «Σε πολύ μικρό βαθμό» έως το πέντε (5) «Σε πολύ μεγάλο βαθμό», το 57,9% των Προϊσταμένων τμημάτων υπογράμμισε ότι ένα σύστημα διαρκούς και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης, θα συνέβαλε στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Επιπλέον, οι Προϊστάμενοι τμημάτων επεσήμαναν ότι μια πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση-επιμόρφωση ανά υπηρεσία θα ήταν αποτελεσματικότερη, σε ποσοστό 50% «εξαιρετικά αποτελεσματική, 5» και «πολύ αποτελεσματική, 4», σε ποσοστό 26,3%.

Επιπρόσθετα, το 68,4% των ερωτώμενων Προϊσταμένων τμημάτων δήλωσε ότι δεν έχει διενεργηθεί ποτέ κάποια έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών, το 15,8% ότι έχει διενεργηθεί και ένα άλλο 15,8% πως δεν γνωρίζει (Σχήμα 7).



**Σχήμα 6. Αν διενεργείται ή έχει διενεργηθεί ποτέ έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών**

Τέλος, το 52,6% των Προϊσταμένων τμημάτων συμφώνησε ότι το ΕΚΔΔΑ είναι αυτό που θα μπορούσε να οργανώσει κατάλληλα εξειδικευμένα προγράμματα για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, ενώ το 34,2% υπέδειξε ως κατάλληλο φορέα την Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών και ένα μικρότερο ποσοστό τα ΚΕΚ και τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα.

#### **Συμπεράσματα**

Η παρούσα εργασία είχε ως κύριο σκοπό να ανιχνεύσει τις πραγματικές εκπαιδευτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων στα ποινικά-πολιτικά, διοικητικά δικαστήρια και τις Εισαγγελίες της Ελλάδας, χρησιμοποιώντας ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους ανάλυσης των δεδομένων, μέσα από τις εκτιμήσεις των Διευθυντών και Προϊσταμένων τμημάτων.

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα καταδεικνύουν πως μια οργανωμένη-στοχευμένη εκπαίδευση απουσιάζει παντελώς στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων, αντί να αποτελεί τον κεντρικό άξονα και οδηγό επαγγελματικής βελτίωσης. Επιπλέον, επιβεβαιώθηκε η θετική στάση απέναντι στην εκπαίδευση-επιμόρφωση, η ανάγκη μιας εξειδικευμένης συνεχιζόμενης εκπαίδευσης-επιμόρφωσης και όχι μόνο μιας αποσπασματικής.

Η παρακολούθηση εκπαιδευτικών - επιμορφωτικών προγραμμάτων βρέθηκε ότι μπορεί να αυξήσει την απόδοση και αποτελεσματικότητα των δικαστικών υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ωστόσο, αποτελεί γεγονός πως δεν έχει διενεργηθεί ποτέ έρευνα ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών.

Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α και η Εθνική Σχολή Δικαστών αποτυπώθηκαν ως οι ιδανικοί φορείς για να αναλάβουν την οργάνωση των εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών προγραμμάτων των δικαστικών υπαλλήλων, ενώ η δημιουργία εξειδικευμένων εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών προγραμμάτων για κάθε υπηρεσία ξεχωριστά θεωρήθηκε ως η πιο ιδανική, καθώς είναι ικανή να εξυπηρετήσει συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ανάγκες.

Τα εκπαιδευτικά-επιμορφωτικά προγράμματα τα οποία έχουν ανάγκη να παρακολουθήσουν οι δικαστικοί υπάλληλοι σχετίζονταν με τις παρακάτω θεματικές ενότητες, όπως προέκυψαν από τις απαντήσεις και των Διευθυντών και των Προϊσταμένων Τμημάτων:

Θεωρητικές και τεχνικές γνώσεις

- Γνωστικό αντικείμενο (δίκαιο και δικονομία)
- Χρήση του λογισμικού office (word-excel-power point)
- Λειτουργικά συστήματα (windows, linux)
- Βάσεις δεδομένων,

Επικοινωνιακές και Οργανωτικές δεξιότητες

- Πρωτοβουλία και ανάληψη ευθυνών

- Προγραμματισμός, οργάνωση συντονισμός και έλεγχος των εργασιών
- Λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων και η αντιμετώπιση προβλημάτων

Τέλος, αξιοσημείωτο συμπέρασμα αποτέλεσε ότι οι απαντήσεις των Διευθυντών σε σύγκριση με των Προϊσταμένων τμημάτων κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα. Οι απόψεις τους συγκλίνουν σχεδόν σε όλα τα κοινά ερωτήματα.

Βασικός περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν η μη ύπαρξη προηγούμενης έρευνας σε πανελλήνιο επίπεδο στον κλάδο, γεγονός που στερεί τη δυνατότητα συγκρίσεων των αποτελεσμάτων της με άλλες έρευνες.

Από όλα τα παραπάνω, διαπιστώνει κανείς ότι ο εντοπισμός των επιμορφωτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για το σχεδιασμό του εκπαιδευτικού περιεχομένου ενός προγράμματος. Η ποικιλία των παραμέτρων που καθιστούν αναγκαία την επιμόρφωση των υπαλλήλων, σε συνδυασμό με τη πολυπλοκότητα των καθηκόντων τους, συνιστούν τους βασικούς πυλώνες για την δημιουργία ενός θελκτικού, ενδιαφέροντος και κατά μείζονα λόγο αποτελεσματικού εκπαιδευτικού προγράμματος.

Απώτερος στόχος της προσπάθειας αυτής αποτελεί η στελέχωση των Υπηρεσιών των Δικαστηρίων της χώρας με ανθρώπινο δυναμικό ικανό να ανταπεξέλθει στις υπηρεσιακές ανάγκες και να συμβαδίσει με την κοινωνία της πληροφορίας.

### **Αναφορές**

Αξή, Ν. (2020). *Διερεύνηση των απόψεων δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με τα κίνητρα και τα εμπόδια που συναντούν κατά την επιμόρφωσή τους και πώς αυτά επιδρούν στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα αυτής* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Βεργίδης, Δ. (2008). *Σχεδιασμός και οργάνωση προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων*. Στο, Δ. Βεργίδης & Θ. Καραλής (Επιμ.), *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων: Σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων* (τόμ. γ', 2η έκδ.). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Γεωργάκη, Ε. (2020). *Η αναγκαιότητα της επιμόρφωσης και της αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα. Μελέτη περίπτωσης: Δικαστικοί υπάλληλοι της ποινικής δικαιοσύνης* (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος. <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/6273>

Γκίκα, Ε., & Κομσέλη, Φ. (2019). *Ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών σε δημόσιους οργανισμούς*. Θεσσαλονίκη: Π.ΙΝ.ΕΠ.Θ.

Καρυπίδου, Μ., & Κωφίδου, Χ. (2022). Ο ρόλος της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης των Δικαστικών Υπαλλήλων της Ελλάδας. *Νέος Παιδαγωγός online*, 33, 333-346.

Καψάλης, Α. & Παπασταμάτης, Α. (2013). *Εκπαίδευση ενηλίκων. Γενικά εισαγωγικά θέματα*. Αθήνα: Ι. Σιδέρη.

Κούρκουλου, Α.-Κ. (2018). *Η επιμόρφωση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα: Η περίπτωση του προσωπικού των δικαστηρίων του νομού Δωδεκανήσου* (Μεταπτυχιακή διατριβή). Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ρόδος.

Κωνσταντοπούλου, Σ. (2017). *Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων* (Μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα. <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/35130>

Μαρτίδου, Ρ. (2016). Ανίχνευση επιμορφωτικών αναγκών και εκπαιδευτικός σχεδιασμός προγραμμάτων: Η συμβολή των σχολικών συμβούλων. *Εκπαιδευτική Επικαιρότητα*, Β(1), 16-26. [http://ekpaideytikhepikairothta.gr/wp-content/uploads/2016/06/TOMOSB\\_TEYXOS1\\_Martidou.pdf](http://ekpaideytikhepikairothta.gr/wp-content/uploads/2016/06/TOMOSB_TEYXOS1_Martidou.pdf)

Μεσσάρης, Δ., Κωδωνάς, Δ., Κομσέλη, Φ., Τσίγκανου, Ι., & Μπαλούρδος, Δ. (2011). *Ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών και αποτίμηση αποτελεσμάτων της επιμόρφωσης*. Αθήνα: ΕΚΔΔΑ. [https://www.ekdd.gr/images/aksiologisi\\_apotimisi/methodologia\\_odigos\\_efarmogis\\_v2.pdf](https://www.ekdd.gr/images/aksiologisi_apotimisi/methodologia_odigos_efarmogis_v2.pdf)

Μπάκουλα, Χ. (2015). *Διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των εργαζομένων στα δικαστήρια: Η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθήνας* (Διπλωματική διατριβή). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Μπέη, Ά. (2021). *Επιμορφωτικό σεμινάριο e-learning για δικαστικούς υπαλλήλους: Ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών και προτάσεις υλοποίησης με βάση τον νέο κώδικα δικαστικών υπαλλήλων (Ν.4798/2021)* (Διπλωματική εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Νασιάκου, Χ. (2009). *Επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων της επαρχίας: Εμπειρική διερεύνηση των επιμορφωτικών αναγκών των δικαστικών υπαλλήλων στους Νομούς Καρδίτσας και Τρικάλων* (Διπλωματική διατριβή). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Σίββα, Χ. (2020). *Εκπαίδευση δικαστικών υπαλλήλων και μεταρρύθμιση της δικαιοσύνης: Προς μία ολοκληρωμένη εκπαιδευτική παρέμβαση* (Διπλωματική διατριβή). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη. <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/49733>

Ταχματζίδου, Κ. (2018). *Επιμόρφωση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα: Η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων και η ανάγκη δημιουργίας Εθνικής Σχολής Δικαιοσύνης* (Διπλωματική διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Χασάπης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Μεθοδολογικές αρχές και κριτήρια ποιότητας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ψαρρού, Μ. Κ., & Ζαφειρόπουλος, Κ. (2004). *Επιστημονική έρευνα. Θεωρία και εφαρμογές στις κοινωνικές επιστήμες*. Αθήνα: Τυπωθήτω.