



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

**«Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων στο Δημόσιο Τομέα.
Η περίπτωση της Εκπαίδευσης των Δικαστικών Υπαλλήλων»**

**«Human Resource Management and Development in the Public Sector.
The case of the Education of Judicial Clerks»**

ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΣΚΟΥΡΤΗ (ΑΜ: ΔΜ2122)

Επιβλέπων καθηγητής: Δρ. ΙΩΑΝΝΗΣ ΣΑΛΜΟΝ

Αθήνα, Μάρτιος 2024

ΜΕΛΗ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

1. Ιωάννης Σαλμόν

2. Ελένη Γκίκα

3. Απόστολος Μάνθος

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Σκούρτη Καλλιόπη του Χρήστου, με αριθμό μητρώου ΔΜ 2122 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ», του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.».

Η Δηλούσα



Καλλιόπη Σκούρτη

Αφιέρωση

Θα ήθελα να αφιερώσω την εργασία αυτή,
στην οικογένειά μου και στους στενούς μου φίλους,
που τους έλειψα, που με άντεξαν,
που πίστεψαν σε μένα
όταν εγώ δεν ήμουν και τόσο σίγουρη,
που με βοήθησαν να τα καταφέρω.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή, τον κύριο Ιωάννη Σαλμόν, που ήταν πάντοτε καθοδηγητής αλλά και αρωγός στην προσπάθειά μου.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους αγαπητούς συναδέλφους δικαστικούς υπαλλήλους για την απλόχερη βοήθειά τους και το ξόδεμα του πολύτιμου προσωπικού τους χρόνου. Χωρίς αυτούς η ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας θα ήταν αδύνατη.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ευρετήριο Πινάκων.....	8
Ευρετήριο Διαγραμμάτων.....	12
Περίληψη.....	16
Abstract.....	17
Εισαγωγή	18

ΜΕΡΟΣ Α΄

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1

Γενικά περί εκπαίδευσης ενηλίκων

- 1.1 Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση- Κατάρτιση.....19
- 1.2 Ενήλικοι εκπαιδευόμενοι, χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις μάθησης.....23
- 1.3 Εκπαίδευση σε Οργανισμούς και στον Δημόσιο Τομέα.....25

Κεφάλαιο 2

Εκπαίδευση Δικαστικών Υπαλλήλων

- 2.1 Συνοπτική περιγραφή του διάρθρωσης του Δικαστικού Συστήματος στην Ελλάδα.....30
- 2.2 Ιστορική αναδρομή στην εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων στο παρελθόν (μέχρι την ψήφιση του νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων).....36
- 2.3 Ο νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων και οι αλλαγές στην Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων.....42
- 2.4 Υφιστάμενη κατάσταση- η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων.....45

ΜΕΡΟΣ Β΄

Ερευνητικό Μέρος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ερευνητικό Πλαίσιο-Μεθοδολογία

- 3.1 Πλαίσιο αναφοράς-Πληθυσμός στόχος.....52
- 3.2 Στόχοι παρούσας εργασίας-Ερευνητικά ερωτήματα.....52
- 3.3 Μεθοδολογία έρευνας-Συλλογή και επεξεργασία στοιχείων.....53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ερευνητικά αποτελέσματα	
4.1 Περιγραφική Στατιστική.....	56
4.2 Επαγωγική Στατιστική.....	102
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	
Συζήτηση Αποτελεσμάτων-Συμπεράσματα –Προτάσεις	
5.1 Συζήτηση Αποτελεσμάτων.....	113
5.2 Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	117
<u>Πηγές</u>	
Βιβλιογραφία	120
Διαδίκτυο	121
Νόμοι και Αποφάσεις	123
<u>Παράρτημα</u>	
Ερωτηματολόγιο Έρευνας	124

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του φύλου των ατόμων του δείγματος».....	56
Πίνακας 2. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες της ηλικίας των ατόμων του δείγματος».....	57
Πίνακας 3. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του επιπέδου εκπαίδευσης των ατόμων του δείγματος».....	58
Πίνακας 4. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των ετών εργασιακής εμπειρίας των ατόμων του δείγματος».....	59
Πίνακας 5. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες της θέσης που κατέχουν στην υπηρεσία τα άτομα του δείγματος».....	60
Πίνακας 6. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του είδους των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος».....	62
Πίνακας 7. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των πόλεων/περιοχών που βρίσκονται οι έδρες των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος»....	63
Πίνακας 8. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες παραγόντων που συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας των ατόμων του δείγματος».....	65
Πίνακας 9. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το κατά πόσο ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας των ατόμων του δείγματος ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους».....	66
Πίνακας 10. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσες φορές τα άτομα του δείγματος έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων».....	68
Πίνακας 11. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσο πιστεύουν τα άτομα του δείγματος ότι τους βοήθησαν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους».....	69
Πίνακας 12. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για τον τρόπο που επιθυμούν να επιμορφωθούν τα άτομα του δείγματος».....	71
Πίνακας 13. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης».....	72

Πίνακας 14. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση».....73

Πίνακας 15. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το ποιοί θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος».....75

Πίνακας 16. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία».....76

Πίνακας 17. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του».....77

Πίνακας 18. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική.».....79

Πίνακας 19. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσο συχνά τα άτομα του δείγματος ενημερώνονται από την Υπηρεσία τους για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς».....80

Πίνακας 20. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το για ποιους λόγους οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος».....82

Πίνακας 21. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων».....84

Πίνακας 22. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πώς χαρακτηρίζουν τα άτομα του δείγματος την ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων».....85

Πίνακας 23. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία».....86

Πίνακας 24α.«Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες

για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα».....87

Πίνακας 24β. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων».....89

Πίνακας 24γ. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία».....90

Πίνακας 24δ. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει».....91

Πίνακας 24ε. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου».....93

Πίνακας 24στ. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται».....94

Πίνακας 24ζ. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό».....96

Πίνακας 24η. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας».....97

Πίνακας 25α. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πώς πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους, σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος».....99

Πίνακας 25β. «Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το σε ποιόν τομέα θα ήθελαν να εκπαιδευτούν μέσω της Σχολής τα άτομα του δείγματος».....100

Πίνακας 26. «Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 10».....103

Πίνακας 27. «Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση της θέσης στην Υπηρεσία, στην ερώτηση 10».....	104
Πίνακας 28. «Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του είδους της Υπηρεσίας, στην ερώτηση 10».....	105
Πίνακας 29. «Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση της εργασιακής εμπειρίας, στην ερώτηση 10».....	106
Πίνακας 30. «Εφαρμογή του συντελεστή συσχέτισης Pearson μεταξύ αριθμού σεμιναρίων και βαθμού βοήθειας από αυτά».....	107
Πίνακας 31. «Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης, στην ερώτηση 23».....	108

Ευρετήριο Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1. “Ραβδόγραμμα του φύλου των ατόμων του δείγματος”.....	56
Διάγραμμα 2. “Ραβδόγραμμα της ηλικίας των ατόμων του δείγματος”.....	57
Διάγραμμα 3. “Ραβδόγραμμα του επιπέδου εκπαίδευσης των ατόμων του δείγματος”.....	59
Διάγραμμα 4. “Ραβδόγραμμα των ετών εργασιακής εμπειρίας των ατόμων του δείγματος”.....	60
Διάγραμμα 5. “Ραβδόγραμμα της θέσης που κατέχουν στην υπηρεσία τα άτομα του δείγματος”.....	61
Διάγραμμα 6. “Ραβδόγραμμα του είδους των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος”.....	63
Διάγραμμα 7. “Ραβδόγραμμα των πόλεων/περιοχών που βρίσκονται οι έδρες των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος”.....	64
Διάγραμμα 8. “Ραβδόγραμμα παραγόντων που συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας των ατόμων του δείγματος”.....	66
Διάγραμμα 9. “Ραβδόγραμμα για το κατά πόσο ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας των ατόμων του δείγματος ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους”.....	67
Διάγραμμα 10. “Ραβδόγραμμα για το πόσες φορές τα άτομα του δείγματος έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων”.....	68
Διάγραμμα 11. “Ραβδόγραμμα για το πόσο πιστεύουν τα άτομα του δείγματος ότι τους βοήθησαν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους”.....	70
Διάγραμμα 12. “Ραβδόγραμμα για τον τρόπο που επιθυμούν να επιμορφωθούν τα άτομα του δείγματος”.....	72
Διάγραμμα 13. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης”.....	73
Διάγραμμα 14. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση”.....	74

Διάγραμμα 15. “Ραβδόγραμμα για το ποιού θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος”.....	75
Διάγραμμα 16. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία”.....	77
Διάγραμμα 17. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του”.....	78
Διάγραμμα 18. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική”.....	79
Διάγραμμα 19. “Ραβδόγραμμα για το πόσο συχνά τα άτομα του δείγματος ενημερώνονται από την Υπηρεσία τους για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς”.....	81
Διάγραμμα 20. “Ραβδόγραμμα για το για ποιους λόγους οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος”.....	83
Διάγραμμα 21. “Ραβδόγραμμα για το με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων”.....	84
Διάγραμμα 22. “Ραβδόγραμμα για το πώς χαρακτηρίζουν τα άτομα του δείγματος την ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων”.....	85
Διάγραμμα 23. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία”.....	87
Διάγραμμα 24α. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα”.....	88
Διάγραμμα 24β. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων”.....	89

Διάγραμμα 24γ. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία”.....	91
Διάγραμμα 24δ. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει”.....	92
Διάγραμμα 24ε. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου”.....	93
Διάγραμμα 24στ. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται”.....	95
Διάγραμμα 24ζ. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό”.....	96
Διάγραμμα 24η. “Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας”.....	98
Διάγραμμα 25α. “Ραβδόγραμμα για το πώς πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους, σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος”.....	99
Διάγραμμα 25β. “Ραβδόγραμμα για το σε ποιόν τομέα θα ήθελαν να εκπαιδευτούν μέσω της Σχολής τα άτομα του δείγματος”.....	102
Διάγραμμα 26. “Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολουθήθηκαν σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης”.....	103
Διάγραμμα 27. “Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολουθήθηκαν σε σχέση με τη θέση στην Υπηρεσία”.....	104
Διάγραμμα 28. “Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολουθήθηκαν σε σχέση με το είδος της Υπηρεσίας”.....	105

Διάγραμμα 29. “Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθησαν σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία”.....	106
Διάγραμμα 30. “Σχεδιάγραμμα διασποράς μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθησαν τα άτομα του δείγματος, σε σχέση με το πόσο βοηθητικά τα θεώρησαν”.....	108
Διάγραμμα 31. “Γραμμικό διάγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος με την αναγκαιότητα της ίδρυσης της Σχολής σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης”.....	109
Διάγραμμα 32. “Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 12”.....	110
Διάγραμμα 33. “Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 25α”.....	111
Διάγραμμα 34. “Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 25β”.....	111
Διάγραμμα 35. “Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην ερώτηση 25β”.....	112

Περίληψη

Η Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων, ένας τομέας στον οποίο συντελούνται σημαντικές αλλαγές, έχει λάβει περιορισμένη διερεύνηση.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αποτυπώσει τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων, τόσο σχετικά με την εισαγωγική τους εκπαίδευση όσο και με τη διαρκή τους επιμόρφωση, με ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα που αφορούν στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων.

Ένα διαδικτυακό, ανώνυμο ερωτηματολόγιο με 25 ερωτήσεις κλειστού τύπου, διανεμήθηκε σε δικαστικούς υπαλλήλους από όλη την ελληνική επικράτεια.

Απάντησαν 274 άτομα. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (82%) ήταν γυναίκες, ενώ περίπου οι μισοί (49%), ήταν από 46 μέχρι 55 ετών. Το 77% των ερωτηθέντων ήταν γραμματείς Δικαστηρίων. Περίπου το 60% των συμμετεχόντων υπηρετεί σε μεγάλα αστικά κέντρα.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων, σε ποσοστό άνω του 85%, θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευση-επιμόρφωση και συμφωνούν ότι από αυτήν προκύπτουν πολλαπλά οφέλη, ενώ πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (55%) συμφωνούν ότι η ίδρυση της Σχολής ήταν απολύτως αναγκαία, εκφράζοντας κάποιες επιφυλάξεις σχετικά με τον τόπο και τον τρόπο λειτουργίας της.

Στην παρούσα εργασία εκφράζονται οι απόψεις των Δικαστικών Υπαλλήλων στη συγκεκριμένη χρονική στιγμή, κατά την οποία έχει ήδη ξεκινήσει η λειτουργία της Σχολής.

Λέξεις κλειδιά:

Εκπαίδευση, επιμόρφωση, δια βίου μάθηση, δικαστικοί υπάλληλοι, Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων

Abstract

Training of Judicial Clerks, is an area in which significant changes are taking place, but has received limited investigation.

The purpose of this paper is to capture the views of judicial clerks, both regarding their introductory education and their continuing training, with a particular emphasis on issues related to the National School of Judicial Clerks.

An online, anonymous questionnaire with 25 closed questions was distributed to judicial clerks from all over the Greek territory.

There were 274 people responses. The majority of participants (82%) were women, while about half (49%) were between 46 and 55 years old. About 77% of the respondents were Court Clerks. About 60% of participants serve in large urban centers.

The majority of the participants, in a percentage of over 85%, consider education and training necessary and agree that multiple benefits arise from it, while more than half of the respondents (55%) agree that the establishment of the School was absolutely necessary, expressing some reservations regarding its place and mode of operation.

In this work, the opinions of the Judicial Clerks are expressed at the specific moment in time, when the School has already started operating.

Key Words

Education, training, lifelong learning, judicial clerks, National School of Judicial Clerks

Εισαγωγή

Στην εποχή που διανύουμε, καταγιστικές εξελίξεις ιδίως στον τεχνολογικό, κοινωνικό αλλά και οικονομικό τομέα, καθιστούν απαραίτητη την ύπαρξη δημοσίων υπαλλήλων με ποικίλες γνώσεις και δεξιότητες, που να είναι προσαρμοσμένες στις συντελούμενες αλλαγές, ιδιαίτερα στα πληροφοριακά συστήματα.

Θα πρέπει λοιπόν οι δημόσιοι υπάλληλοι, προκειμένου να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις, να διαθέτουν ποικίλα και συνεχώς ανανεούμενα προσόντα. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ανάγκη, τόσο εισαγωγικής εκπαίδευσης, προς απόκτηση γνώσεων και ανάπτυξη δεξιοτήτων εντελώς απαραίτητων για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όσο και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατά τη διάρκεια της θητείας τους, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται με αποτελεσματικό τρόπο στις νέες προκλήσεις.

Οι δικαστικοί υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων, που υπηρετούν έναν ιδιαίτερα νευραλγικό και ευαίσθητο χώρο και με το έργο τους διασφαλίζουν διοίκηση με διαφάνεια καθώς και ταχύτητα και αποτελεσματικότητα κατά την απονομή του δικαίου. Είναι επομένως εντελώς απαραίτητη σήμερα η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων (εισαγωγική και διαρκής).

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με το θέμα της εκπαίδευσής τους, όπως αυτή γινόταν στο παρελθόν, αλλά και όπως θα γίνεται στο μέλλον, αφού διανύουμε μία περίοδο σημαντικών αλλαγών στον τομέα αυτό, με την πρόσφατη (από Ιουνίου 2023) έναρξη της εκπαίδευσης στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (ΕΣΔΙ) στη Θεσσαλονίκη, τόσο των νεοδιοριζομένων (εισαγωγική εκπαίδευση), όσο και των ήδη υπηρετούντων (διαρκής επιμόρφωση) Δικαστικών Υπαλλήλων.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Θεωρητικό Μέρος

Κεφάλαιο 1

Γενικά περί εκπαίδευσης ενηλίκων

1.1 Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση -Κατάρτιση

Ο Peter Jarvis, από τους σπουδαιότερους στοχαστές στα πεδία της δια βίου μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων, υποστηρίζει ότι: «*Η ζωή είναι ανάπτυξη και η εκπαίδευση εξασφαλίζει τις συνθήκες για ανάπτυξη, άρα η διαδικασία της εκπαίδευσης δεν έχει ηλικιακό όριο για τα ζωντανά όντα*».¹

Παίρνοντας το παραπάνω σα δεδομένο, θεωρείται χρήσιμο να παρατεθεί η κλασσική τυπολογία των Coombs & Ahmed², η οποία διακρίνει τις διαδικασίες εκπαίδευσης και μάθησης σε τρεις κύριους τύπους:

-Τυπική εκπαίδευση: Αναφέρεται στην εκπαίδευση που λαμβάνουν τα άτομα μέσω τυπικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, όπως σχολεία, πανεπιστήμια και κολέγια. Αυτή η μορφή εκπαίδευσης συνήθως οδηγεί σε πιστοποιήσεις ή διπλώματα.

-Μη τυπική εκπαίδευση: στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνεται κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα που να μην είναι εντός του καθιερωμένου εκπαιδευτικού συστήματος, είτε μεμονωμένη είτε ως μέρος μιας ευρύτερης δραστηριότητας. Αυτή η μορφή εκπαίδευσης στοχεύει σε συγκεκριμένο κοινό και βασίζεται σε συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους.

-Άτυπη εκπαίδευση: η δια βίου διαδικασία όπου το κάθε άτομο αποκτά στάσεις, αξίες, δεξιότητες και γνώσεις από την καθημερινή εμπειρία του και τις δραστηριότητές του, όπως η μάθηση μέσω της εργασίας, της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και της προσωπικής έρευνας. Αυτή η μορφή μάθησης είναι αυτοκατευθυνόμενη και συνήθως δεν απαιτεί επίσημη αξιολόγηση ή πιστοποίηση.

Έχουν διατυπωθεί πολλοί ορισμοί για την έννοια της εκπαίδευσης ενηλίκων, αυτοί που θεωρούνται ως οι πιο σφαιρικοί είναι ο ορισμός της UNESCO (1975) και ο ορισμός του ΟΟΣΑ (1977)³.

¹ Jarvis, Peter. (2004), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Θεωρία και Πράξη*, Μεταίχμιο, Αθήνα, σ.55

² COOMBS, P. A. – AMHED, M. (1974): *Attacking Rural Poverty: How Non-formal Education Can Help*. Baltimore: John Hopkins University Press, σελ. 8

³ Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων* (μτφ.: Μ. Παπαδοπούλου-Μ. Τόμπρου), Αθήνα: Μεταίχμιο, σελ. 55.

Ο ορισμός της UNESCO αναφέρει τα εξής: «Ο ορισμός της Εκπαίδευσης ενηλίκων είναι κάθε εκπαιδευτική διεργασία, κάθε περιεχομένου, επιπέδου ή μεθόδου, είτε πρόκειται για τυπική εκπαίδευση είτε όχι, είτε για διεργασία που επεκτείνει χρονικά ή αντικαθιστά την αρχική εκπαίδευση στα σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, καθώς και για μαθητεία, μέσω των οποίων άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα ή τα προσανατολίζουν προς άλλη κατεύθυνση. Με τον τρόπο αυτό επιφέρουν αλλαγές στις στάσεις ή τη συμπεριφορά τους με τη διπλή προοπτική της πλήρους προσωπικής ανάπτυξης και της συμμετοχής σε μια εναρμονισμένη και αυτοδύναμη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη».

Ο δε ορισμός του ΟΟΣΑ αναφέρει τα εξής : «Η Εκπαίδευση Ενηλίκων αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα, σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητά του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Η «σφαίρα» της, επομένως, καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό κοινωνικό σκοπό».

Από τη μία πλευρά, οι παραπάνω ορισμοί υποδεικνύουν ότι υπάρχει σχεδιασμός κατά την υλοποίηση της δια βίου μάθησης, ενώ από την άλλη υπογραμμίζουν ότι αυτά τα προγράμματα δεν αφορούν μόνο τις επαγγελματικές ανάγκες, αλλά έχουν επίσης μια πιο ανθρωποκεντρική προσέγγιση.⁴

Τόσο η εκπαίδευση όσο και η μάθηση θα πρέπει να είναι διαρκείς και να μην περιορίζονται στην περίοδο της σχολικής ή πανεπιστημιακής φοίτησης. Αντίθετα, θα πρέπει να αποτελούν μια συνεχή διαδικασία που επεκτείνεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, προσφέροντάς του τη δυνατότητα να αναπτύξει πλήρως την προσωπικότητά του.

Ειδικότερα, ο όρος "δια βίου μάθηση" αναδεικνύει τη συνεχή φύση της μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και περιλαμβάνει όλες τις μορφές οργανωμένης και άτυπης μάθησης. Η μάθηση εκτείνεται πέρα από την έννοια της

⁴ Κόκκος, Α. (2005β). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο, σελ. 38

εκπαίδευσης, καθώς η εκπαίδευση περιλαμβάνει τη συνειδητή μάθηση, εκτελείται με πρόθεση και συνδέεται με συγκεκριμένους στόχους⁵.

Είναι προφανές ότι υπάρχει διάκριση μεταξύ της δια βίου εκπαίδευσης (δηλαδή των θεσμών και των διαδικασιών) και της δια βίου μάθησης (δηλαδή των αποτελεσμάτων). Η μονομερής εστίαση στη δια βίου μάθηση δεν αποτελεί απλώς παράλειψη, αλλά συχνά υπονοεί την άποψη πως η μάθηση είναι ατομική υπόθεση του ατόμου, και δεν συνδέεται με οργανωμένες και συλλογικές διαδικασίες, οι οποίες θεσμοθετούνται με την ευθύνη της πολιτείας και του κοινωνικού συνόλου⁶.

Η ύπαρξη σύγχυσης σχετικά με το περιεχόμενο του όρου "εκπαίδευση ενηλίκων" οφείλεται στο γεγονός ότι αυτός ο όρος χρησιμοποιείται με τουλάχιστον τρεις διαφορετικές έννοιες:

- Στην ευρύτερη έννοια του όρου, αναφερόμαστε σε μια διαδικασία που περιλαμβάνει όλες τις εμπειρίες απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων, στάσεων και αξιών από ενήλικους.

- Σε μια περισσότερο τεχνική ερμηνεία, ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει οργανωμένες δραστηριότητες που υλοποιούνται από μια ποικιλία οργανισμών, ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένοι εκπαιδευτικοί στόχοι.

- Σε μια άλλη προοπτική, ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τον συνδυασμό των προαναφερθέντων διεργασιών προς την κατεύθυνση ενός κινήματος που εστιάζεται στην ανάγκη για συνεχή πρόσβαση του ενήλικου πολίτη σε εκπαιδευτικές διαδικασίες.⁷

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια ολοένα και πιο εμφανής σύνδεση των δραστηριοτήτων δια βίου εκπαίδευσης με τις ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Αυτές οι δραστηριότητες δεν αφορούν όλους τους πολίτες, αλλά κυρίως τους εργαζόμενους ή όσους επιδιώκουν να εργαστούν, και ως αποτέλεσμα, η λήξη της εργασιακής ζωής συνήθως συνδέεται με το τέλος της συμμετοχής σε δραστηριότητες δια βίου εκπαίδευσης. Επιπλέον, αυτές οι δραστηριότητες δεν

⁵ Κόκκος, Α. (2005). *Σχέσεις ανάμεσα στη Διά Βίου Μάθηση, την Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Στο Α. Λιοναράκης (Επιμ.), 3ο Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. Παιδαγωγικές και Τεχνολογικές Εφαρμογές. Αθήνα: Προπομπός, σελ. 369

⁶ ΒΕΡΓΙΔΗΣ, Δ. (2001): «*Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική*». Στο: Κ. Π. ΧΑΡΗΣ – Ν. Β. ΠΕΤΡΟΥΛΑΚΗΣ – Σ. ΝΙΚΟΛΗΜΟΣ (επιμ.): *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση*. Αθήνα: Ατραπός, σελ 130

⁷ KNOWLES, M. S. (1998). *The Modern practice of adult education – from pedagogy to andragogy*. New Jersey: Cambridge books, σελ. 25

καλύπτουν όλες τις πτυχές της προσωπικότητας του ατόμου, αλλά περιορίζονται σε εκείνες που σχετίζονται άμεσα με τις επαγγελματικές του ανάγκες.

Η μελέτη των παραπάνω όρων φέρνει στο προσκήνιο το ερώτημα σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η συμμετοχή σε δραστηριότητες δια βίου εκπαίδευσης αποτελεί δικαίωμα των πολιτών και υπό ποιους όρους αυτό το δικαίωμα μετατρέπεται σε υποχρέωση.

Στην πραγματικότητα, η δια βίου εκπαίδευση μπορεί να γίνει αντιληπτή τόσο ως δικαίωμα όσο και ως υποχρέωση, ανάλογα με την προοπτική από την οποία εξετάζεται. Από τη μία πλευρά, η πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης θεωρείται θεμελιώδες δικαίωμα που ενισχύει την προσωπική ανάπτυξη και την ευημερία των ατόμων. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες ενδέχεται να επιβάλλεται από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας, ειδικά σε έναν κόσμο όπου η συνεχής μάθηση είναι αναγκαία για την επαγγελματική εξέλιξη και την αντιμετώπιση των προκλήσεων της τεχνολογίας και της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς, η συμμετοχή σε δραστηριότητες δια βίου εκπαίδευσης μπορεί να αντιμετωπιστεί τόσο ως δικαίωμα όσο και ως υποχρέωση, εξαρτώμενη από τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και τις πολιτικές επιλογές μιας κοινωνίας.

Τι συμβαίνει όμως όταν μιλάμε για την εξειδικευμένη ανάπτυξη γνώσεων; Τότε προσεγγίζουμε τον όρο της κατάρτισης.

Η κατάρτιση αποτελεί την εξειδικευμένη και συνεχή ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που βοηθά τον πολίτη και ειδικότερα τον υπάλληλο, να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στην εκτέλεση των καθηκόντων του.⁸

Επίσης, από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop)⁹, η κατάρτιση, περιγράφεται ως «ένα σύνολο οργανωμένων δραστηριοτήτων μέσω των οποίων τα άτομα αποκτούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους». Τόσο η αρχική όσο και η συνεχιζόμενη κατάρτιση βοηθούν το άτομο να είναι

⁸ Ραμματά, Μ. (2005), *Η διαχείριση και ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων ως συνιστώσες του εκσυγχρονισμού στη Δημόσια Διοίκηση, Διοικητική Ενημέρωση* τ. 32, σ.18

⁹ Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης ιδρύθηκε το 1975 και παρέχει πληροφορίες και αναλύσεις αναφορικά με τα συστήματα, τις πολιτικές και την έρευνα στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

προετοιμασμένο να ανταποκριθεί στις διαρκώς εξελισσόμενες απαιτήσεις της εποχής.¹⁰

1.2 Ενήλικοι εκπαιδευόμενοι, χαρακτηριστικά και προϋποθέσεις μάθησης

Όταν πρόκειται να επιμορφωθούν ενήλικες, είναι βέβαιο ότι οι συμμετέχοντες σε κάθε πρόγραμμα θα διαφέρουν πολύ μεταξύ τους. Θα υπάρχουν διαφορές ως προς τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό τους επίπεδο, η εμπειρία τους, η τόπος κατοικίας τους, αλλά και ως προς άλλου είδους χαρακτηριστικά, όπως οι φιλοδοξίες, τα κίνητρα και οι ανάγκες τους.

Από την άλλη πλευρά, εκτός από τις διαφορές που αναμφίβολα υπάρχουν, σύμφωνα με τον Rogers ¹¹, υπάρχουν επτά κοινά χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων:

1. Παρακινούνται να μάθουν όταν αντιλαμβάνονται την ανάγκη να μάθουν κάτι.
2. Είναι επικεντρωμένοι στα προβλήματα και μαθαίνουν καλύτερα όταν το υλικό είναι σχετικό με τις ανάγκες τους.
3. είναι αυτοκατευθυνόμενοι και αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη μάθησή τους.
4. προτιμούν μια ποικιλία μαθησιακών εμπειριών
5. έχουν μια πλούσια εμπειρία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πηγή μάθησης
6. ενδιαφέρονται περισσότερο για μάθηση που έχει άμεση σχέση με την εργασία ή την προσωπική τους ζωή
7. πρέπει να αντιμετωπίζονται ως υπεύθυνα άτομα ικανά να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις.

Ο Αμερικανός Malcolm Knowles, εκπαιδευτικός, που ασχολήθηκε ιδιαίτερα με την εκπαίδευση ενηλίκων, ανέπτυξε ένα μοντέλο, γνωστό ως «Αναπτυξιακή Ανατροφοδότηση» (Andragogy) που περιλαμβάνει κάποιες βασικές αρχές σχετικές με το πώς μπορεί να γίνει πιο αποτελεσματική η διαδικασία μάθησης¹²:

1. Αυτοκαθοδήγηση (Self-directedness): Οι ενήλικοι διαθέτουν τη δυνατότητα και το ενδιαφέρον να αναλαμβάνουν τον έλεγχο της δικής τους μάθησης και εκφράζουν προτίμηση στο να καθοδηγούν τη διαδικασία εκπαίδευσής τους

¹⁰ Cedefop, (2002), *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων*, Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη: περίληψη των κυριότερων σημείων, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σ.3

¹¹ Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Αθήνα. Μεταίχμιο, σελ. 92

¹² Jarvis, P. (1987). *Adult Learning in the Social Context*. London: Croom Helm, p. 185

2.Εμπειρία (Experience): Οι ενήλικες διαθέτουν ένα πλούσιο υπόβαθρο εμπειριών που αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την μάθησή τους. Είναι ουσιώδες η διδασκαλία να συνδέεται με τις προηγούμενες εμπειρίες τους.

3.Έτοιμοτητα να Μάθουν (Readiness to Learn): Οι ενήλικες μαθητές εκδηλώνουν ενδιαφέρον για τη μάθηση όταν είναι πεπεισμένοι ότι αυτή θα τους εξυπηρετήσει στην αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων ή προκλήσεων.

4.Προσαρμογή στη Ζωή (Relevance to Life): Η εκμάθηση πρέπει να σχετίζεται με την καθημερινή ζωή των ενηλίκων και να είναι άμεσα εφαρμόσιμη, επιλύοντας πρακτικά προβλήματα.

5.Κλίμα Σεβασμού (Respectful Environment): Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να δείχνουν σεβασμό στην αυτονομία και την εμπειρία των ενηλίκων μαθητών, ενώ το κλίμα στην τάξη θα πρέπει να προάγει την ελευθερία και την ανεξαρτησία τους.

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι, ξέρουν τι πρέπει να μάθουν και επιθυμούν να θέσουν τους δικούς τους στόχους, και να δημιουργήσουν ένα σχέδιο για να προωθήσουν τη μάθησή τους. Οι νέες πληροφορίες, είτε προέρχονται από εκπαιδευτή ή μέντορα ή κάποιο άλλο κανάλι, μπορούν να αλλάξουν την κοσμοθεωρία των εκπαιδευόμενων και να αμφισβητήσουν τις προκαταλήψεις τους. Συμμετέχουν ενεργά στο μαθησιακό περιβάλλον και στη συνέχεια αναλογίζονται τι λειτούργησε και τι όχι. Ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος μπορούν να μάθουν ο ένας από τον άλλον. Οι εκπαιδευτές καθοδηγούν τους εκπαιδευόμενους πώς να εφαρμόζουν τις νέες γνώσεις στον πραγματικό κόσμο, κάτι που βοηθά τους εκπαιδευόμενους να διατηρούν μελλοντικά τις γνώσεις αυτές. Οι ενήλικες αφιερώνουν χρόνο και προσπάθεια για να μάθουν, επειδή συνήθως έχουν εσωτερικεύσει τα κίνητρά τους, είτε πρόκειται για την προαγωγή της σταδιοδρομίας τους, είτε για το κύρος ενός πτυχίου είτε για έναν καλύτερο μισθό. Το να ανανεώσει την ετοιμότητά του να μάθει ένας ενήλικος, συχνά συνδέεται με μία συγκεκριμένη κατάσταση. Αυτή μπορεί να είναι η πρόθεση ή και αναγκαιότητα αλλαγής εργασίας ή μία επιθυμητή προαγωγή που μπορεί να εξαρτάται από την απόκτηση μίας συγκεκριμένης δεξιότητας.

Η σημασία των διδασκομένων αντικειμένων, η συνάφειά τους με την πραγματική ζωή, η ικανότητα να κατευθύνεται η ίδια η μάθηση, η επικέντρωσή της στο πρόβλημα, καθώς και η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, είναι μερικές από τις κυριότερες προϋποθέσεις για να είναι η μάθηση αποτελεσματική.

Γενικά θα λέγαμε ότι οι ενήλικες προτιμούν να μαθαίνουν ‘κάνοντας’, παρά διδασκόμενοι.

1.3 Εκπαίδευση σε Οργανισμούς και στον Δημόσιο Τομέα

Για τους σύγχρονους Οργανισμούς είναι μία πρόκληση το να υιοθετήσουν προγράμματα εκπαίδευσης που να προωθούν την «εισαγωγή και εφαρμογή ιδεών, διαδικασιών, διεργασιών και αποτελεσμάτων που είναι νέα για τον Οργανισμό και σχεδιασμένα να λειτουργήσουν προς όφελός του». ¹³

Η εκπαίδευση στους Οργανισμούς αναφέρεται στις διαδικασίες και τις πρακτικές που χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση των εργαζομένων και είναι αναγκαία, αντικατοπτρίζοντας μία ποικιλία αιτιών. Συντελεί στην ενίσχυση των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, προωθώντας τόσο την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού όσο και την επίτευξη των στόχων του Οργανισμού και παράλληλα έχουμε σαν αποτέλεσμα μεγαλύτερο βαθμό αφοσίωσης των εργαζομένων, την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξή τους και την ενδυνάμωση της κουλτούρας της οργάνωσης μέσα στον Οργανισμό αυτόν ¹⁴.

Οι βασικοί στόχοι της εκπαίδευσης σε έναν οργανισμό περιλαμβάνουν:

1. Ανάπτυξη Δεξιοτήτων: Οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν τις γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται για να εκτελέσουν τις εργασίες τους.
2. Ενίσχυση της Απόδοσης: Η εκπαίδευση αυξάνει την απόδοση των εργαζομένων, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητά τους.
3. Προώθηση της Καριέρας: Η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης παρέχουν ευκαιρίες για προαγωγές.
4. Προσαρμογή στις Αλλαγές: Το προσωπικό των Οργανισμών εκπαιδεύεται για να προσαρμοστεί σε αλλαγές που τους επηρεάζουν, όπως οι τεχνολογικές και οι διοικητικές.
5. Υποστήριξη της Κουλτούρας του Οργανισμού: Η εκπαίδευση βοηθά στη μετάδοση και τη στήριξη των αξιών και της κουλτούρας του οργανισμού.

Οι μέθοδοι εκπαίδευσης μπορεί να περιλαμβάνουν διάφορες πρακτικές όπως σεμινάρια, διαδικτυακά μαθήματα, εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και άλλες τεχνικές. Είναι πολύ σημαντικό για τους οργανισμούς να επενδύουν στην εκπαίδευση

¹³ West, M. (1997). *Developing Creativity in Organizations*. UK: BPS Books, p. 3

¹⁴ Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Μπένου

του προσωπικού τους, προκειμένου να διασφαλίσουν τη συνεχή βελτίωση και την ανταγωνιστικότητά τους.

Σήμερα, οι δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζουν την πρόκληση να ενσωματώσουν και να διαχειριστούν θέματα από ποικίλους επιστημονικούς τομείς, όπως οικονομία, νομική και διοίκηση, και να αντιμετωπίσουν πρακτικά προβλήματα που αφορούν διαφορετικά γνωστικά πεδία.

Όσον αφορά το Δημόσιο Τομέα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι ο επαγγελματισμός της δημόσιας διοίκησης είναι καθήκον των κυβερνήσεων. Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων είναι μία πτυχή της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του, η οποία όμως, ειδικά σε περιόδους εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων, αποκτά ιδιαίτερη σημασία και οι λειτουργίες της είναι προφανείς από πολλές απόψεις:¹⁵

-δημιουργεί την ικανότητα διακυβέρνησης, καθώς ακόμα και οι πιο ικανοί πολιτικοί δεν μπορούν να κάνουν πραγματικότητα προγράμματα εάν δεν είναι σε θέση να βασιστούν σε καλά εκπαιδευμένους και με κίνητρα δημοσίους υπαλλήλους

- εξασφαλίζει την επιτυχία των μεταρρυθμιστικών πολιτικών

- προκαλεί σταθερότητα, προβλεψιμότητα και προσαρμοστικότητα, καθώς εφαρμόζονται ομοιόμορφα οι διοικητικοί κανόνες και κανονισμοί, γεγονός που οδηγεί στην εμπιστοσύνη του κοινού στο πολιτικό σύστημα

-εγγυάται τη συνέχεια τόσο στο θεσμικό όσο και στο προσωπικό πλαίσιο

-κατοχυρώνει βασικά δημόσια καθήκοντα και προστατεύει κοινές αξίες, μετριάζοντας τις επιπτώσεις της ελεύθερης αγοράς.

Γενικότερα, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων θεωρείται μία κρίσιμη «μεταβλητή υποβάθρου», όσον αφορά τις συνεχώς συντελούμενες μεταρρυθμίσεις.

Η σύγχρονη εποχή με την πολυπλοκότητά της από τη μία, αλλά και η λειτουργική ανεπάρκεια των υπηρεσιών του δημοσίου από την άλλη, οδηγούν στην ανάγκη να μετασχηματισθούν αυτές σε μαθάνοντες οργανισμούς (οργανισμούς που ‘μαθαίνουν να μαθαίνουν’) μέσω της διαδικασίας της οργανωσιακής ή αλλιώς συλλογικής μάθησης. Η εκπαίδευση προκαλεί αλλαγές στην οργανωσιακή κουλτούρα η οποία επηρεάζει τον οργανισμό και τελικά το σύστημα.¹⁶

¹⁵ [Organisation for Economic Co-operation and Development \[OECD\] \(1997\). Country profiles of civil service training systems. Sigma Papers No. 12. OECD Publishing](#)

¹⁶ Κάτου, Α.(2017α). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός

Η εκπαίδευση εκτός από την απαίτηση να υπάρχει επικοινωνία και να κατανοείται το υλικό, περιλαμβάνει και μία διαδικασία αλληλεπίδρασης και εξερεύνησης, η οποία μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία νέας γνώσης από μόνη της.

Το συνεχώς μεταβαλλόμενο εξωτερικό περιβάλλον επιτάσσει ώστε η αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων να είναι ως ένα βαθμό συνάρτηση του ακολουθούμενου Προγράμματος Κατάρτισης που θα επικαιροποιεί τις δεξιότητές τους σε τομείς της ειδικότητάς τους.¹⁷

Γενικά η κατάρτιση των εργαζομένων συμβάλλει στην ενημέρωση και απόκτηση νέων γνώσεων (cognitive knowledge), στην ανάπτυξη ικανοτήτων και βελτίωση αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας, στην αλλαγή στάσεων και νοοτροπίας και στη βελτίωση του ηθικού, στη δημιουργία ομαδικού πνεύματος και στην ικανοποίηση των εργαζομένων ότι η υπηρεσία μεριμνά για την πρόοδό τους.¹⁸

Διεθνώς, η εκπαίδευση και η επαγγελματική εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων είναι σημαντικός παράγοντας για τη βελτίωση της απόδοσής τους και την προαγωγή της σταδιοδρομίας τους. Σύμφωνα με τον ιστότοπο της κυβέρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου, οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται πέντε ημέρες μάθησης και εξέλιξης κάθε χρόνο.¹⁹ Στον Καναδά, η κυβέρνηση παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας, καθώς και τις απαιτούμενες ικανότητες και εκπαίδευση για την ανέλιξη στην ιεραρχία του δημοσίου τομέα.²⁰ Ακόμα και συμβουλευτικές εταιρείες όπως η Deloitte (από τις κορυφαίες πολυεθνικές εταιρείες επαγγελματικών υπηρεσιών που εδρεύει στην πόλη της Νέας Υόρκης στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής) έχουν προωθήσει κινήσεις που σκοπό έχουν να βοηθήσουν στο να υπάρξουν μοναδικά προγράμματα κατάρτισης και ηγεσίας εργαζομένων στον Δημόσιο Τομέα, τα οποία να δίνουν σε όλους τη δυνατότητα να μαθαίνουν, να αναπτύσσονται και να επιτύχουν.²¹ Με τη συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης εμπλουτίζονται οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους σχετικά με την εργασία τους, και προωθείται παράλληλα με την προσωπική τους ανάπτυξη και η αποτελεσματικότητα στην υπηρεσία τους.

¹⁷ Μ. Ραμματά, *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*, Εκδόσεις Κριτική, 2011, σελ. 139

¹⁸ Μ. Ραμματά, *όπως πιο πάνω*, σελ. 141-142

¹⁹ <https://www.gov.uk/guidance/training-and-development-opportunities-in-the-the-civil-service>

²⁰ <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/professional-development.html>

²¹ <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/public-sector/solutions/government-learning-training-programs.html>

Στη Γερμανία για παράδειγμα, η συμμετοχή σε σεμινάρια κατάρτισης συνεκτιμάται κατά την αξιολόγηση των υπαλλήλων και αποτελεί προϋπόθεση για πρόσβαση σε ανώτερες θέσεις.²²

Σύμφωνα με την Deloitte (την πιο πάνω αναφερόμενη συμβουλευτική εταιρεία), βασιζόμενοι στις υπάρχουσες τάσεις, μπορούμε να προβλέψουμε ότι μέχρι το 2035 ο δημόσιος υπάλληλος θα είναι ένα άτομο με γνώσεις τεχνολογίας, ιδιαίτερα συνεργάσιμο, εξοικειωμένο με την εργασία σε ad-hoc ανώνυμα περιβάλλοντα, διαθέσιμο για εργασία από παντού, με υψηλή μόρφωση και εκπαιδευόμενο για συνεχή εξέλιξη. Αναφέρει δε, συνοψίζοντας ότι οι κυβερνήσεις πρέπει να προετοιμαστούν για ριζικές αλλαγές τόσο στην τεχνολογία όσο και στα δημογραφικά στοιχεία, αλλαγές που θα μεταμορφώσουν το μέλλον των δημοσίων υπηρεσιών.²³

Επιπλέον, σύμφωνα με σχετική έκθεση του OECD (2021)²⁴, μια έτοιμη για το μέλλον δημόσια υπηρεσία θα πρέπει να μπορεί να προσδιορίσει τον τρόπο με τον οποίο θα αλλάξει η εργασία, τις δεξιότητες και τα ταλέντα που θα χρειαστούν και τα σχέδια για τη μετάβαση από μια τρέχουσα σε μία μελλοντική κατάσταση ετοιμότητας. Θα χρειαστεί ευέλικτη διαχείριση εργατικού δυναμικού για να μπορέσει να αποκτήσει πρόσβαση στις δεξιότητες που χρειάζεται για να ανταποκριθεί στις ταχέως αναδυόμενες, συχνά απρόβλεπτες προκλήσεις. Επιπλέον, θα χρειαστεί να παρέχει ικανοποιητικές εργασιακές εμπειρίες για να προσελκύσει, να διατηρήσει και να παρακινήσει ένα ολοένα και πιο διαφορετικό εργατικό δυναμικό.

Στον αντίποδα, στην Ελλάδα, στον Δημόσιο Τομέα, οι εργαζόμενοι προάγονται κυρίως λόγω αρχαιότητας και χωρίς άλλα κριτήρια αξιοκρατικού χαρακτήρα. Ενώ σε άλλα κράτη ο εκσυγχρονισμός έχει αρχίσει εδώ και δεκαετίες, καθώς οι εξελίξεις απαιτούν υπαλλήλους διαφορετικού προφίλ, οι Έλληνες δημόσιοι υπάλληλοι παρέμειναν στάσιμοι, χωρίς βέβαια να είναι απολύτως δική τους ευθύνη, καθώς η όποια μεμονωμένη προσπάθεια κάποιου υπαλλήλου, βρίσκει εμπόδια τόσο στο νομοθετικό πλαίσιο, όσο και στις αντιδράσεις των συναδέλφων του.²⁵

²² Βλ. OCDE, *Les systemes de formation dans les services publics des pays de l' OCDE*, SIGMA, doc. 16, 1997

²³ <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/public-sector/articles/future-of-public-service.html>

²⁴ <https://www.oecd.org/gov/public-employment-and-management-2021-938f0d65-en.htm>

²⁵ Ραμματά, Μ. (2017). *Ανάπτυξη εργαζομένων μέσα από τη μάθηση στη σύγχρονη ελληνική δημόσια διοίκηση στο Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, Πρακτικά Συνεδρίου Τόμος 1, pp. 228-240, Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Δια Βίου Μάθησης της Έρευνας & Καινοτομία

Σήμερα παρέχεται πρόγραμμα εκπαίδευσης των νεοδιοριζόμενων υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες της Ελληνικής επικράτειας από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Το πρόγραμμα αυτό προσαρμόζεται στις τρέχουσες διοικητικές μεταρρυθμίσεις και στοχεύει στο να εφοδιάσει τους νέους υπαλλήλους με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους σε θέματα όπως η οργάνωση του κράτους, οι στρατηγικές προτεραιότητες της χώρας, οι μέθοδοι εφαρμογής της δημοσιονομικής πολιτικής, η προώθηση των αρχών της νομιμότητας και της διαφάνειας, η μείωση των διοικητικών εμποδίων, η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και η βελτίωση της ποιότητας των διοικητικών και κανονιστικών ενεργειών. Το πρόγραμμα αυτό έχει διάρκεια εβδομήντα ωρών και χωρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με το φορέα υπηρεσίας του νεοδιοριζόμενου υπαλλήλου, δηλαδή την κεντρική διοίκηση, την τοπική αυτοδιοίκηση, τους φορείς υγείας και τους ασφαλιστικούς φορείς. Δυστυχώς οι δικαστικοί υπάλληλοι δεν εμπίπτουν σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες και δεν συμμετείχαν έως σήμερα στο πρόγραμμα εκπαίδευσης των νεοδιοριζόμενων δημοσίων υπαλλήλων.

Εκτός από το παραπάνω πρόγραμμα εισαγωγικής εκπαίδευσης, το ΕΚΔΔΑ σχεδιάζει και υλοποιεί πιστοποιημένα επιμορφωτικά προγράμματα που καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος θεματικών και αντικειμένων. Τα προγράμματα αυτά εντάσσονται στους τομείς: της Δημόσιας Διοίκησης και Διακυβέρνησης, της Οικονομίας και της Δημοσιονομικής Πολιτικής, των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Κοινωνικής Πολιτικής, της Βιώσιμης Ανάπτυξης, της Πληροφορικής και Ψηφιακών Υπηρεσιών και της Πολιτιστικής και Τουριστικής Ανάπτυξης. Μολονότι τα παραπάνω προγράμματα καλύπτουν κάποιες από τις γενικές κατηγορίες που ενδιαφέρουν όλους τους δημοσίου υπαλλήλους (άρα και τους δικαστικούς υπαλλήλους), όπως είναι για παράδειγμα τα προγράμματα που εντάσσονται στον τομέα της Πληροφορικής και Ψηφιακών Υπηρεσιών και δίνεται η δυνατότητα στους δικαστικούς υπαλλήλους να τα παρακολουθήσουν, παραμένει όμως για αυτούς το πρόβλημα της διαρκούς επιμόρφωσης, όσον αφορά τις πιο εξειδικευμένες ανάγκες του κλάδου, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση των συνεχώς μεταβαλλόμενων Κωδίκων (Ποινικής Δικονομίας, Πολιτικής Δικονομίας, Διοικητικής Δικονομίας κ.λπ.).

Κεφάλαιο 2

Εκπαίδευση Δικαστικών Υπαλλήλων

2.1 Συνοπτική περιγραφή της διάρθρωσης του Δικαστικού Συστήματος στην Ελλάδα

Το Ελληνικό κράτος έχει τρεις λειτουργίες.

Σύμφωνα με το άρθρο 26 του Συντάγματος (περί διάκρισης των εξουσιών), «οι λειτουργίες αυτές είναι:

1. Η νομοθετική λειτουργία που ασκείται από τη Βουλή και τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας,
2. Η εκτελεστική λειτουργία που ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση και
3. Η δικαστική λειτουργία που ασκείται από τα δικαστήρια· οι αποφάσεις τους εκτελούνται στο όνομα του Ελληνικού Λαού.»

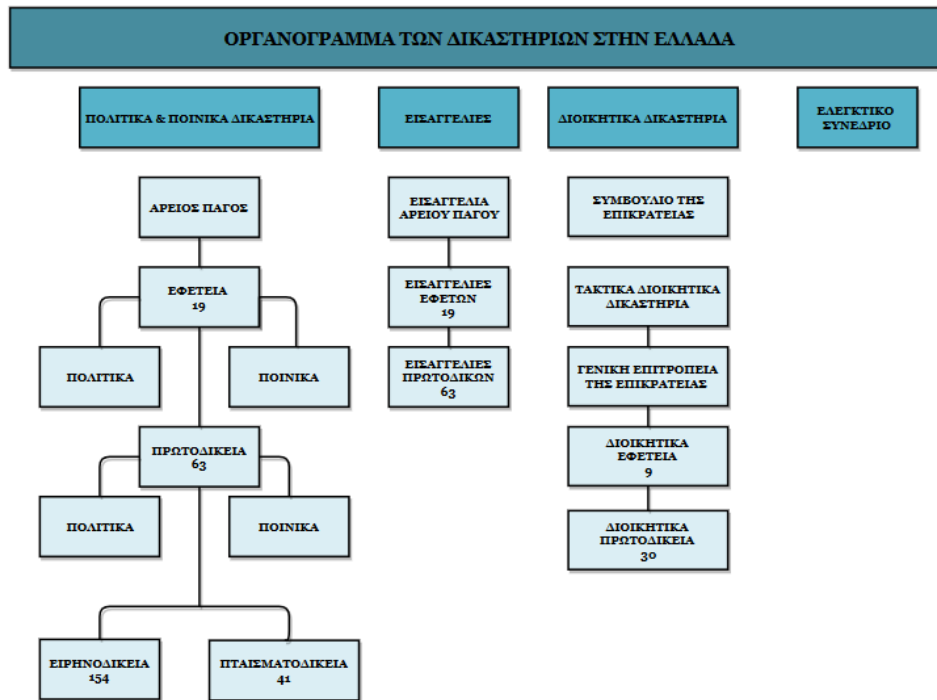
Σύμφωνα με το άρθρο 93 παρ. 1 του Συντάγματος, «τα δικαστήρια διακρίνονται σε διοικητικά, πολιτικά και ποινικά και οργανώνονται με ειδικούς νόμους».

Τα Δικαστήρια στην Ελλάδα υποδιαιρούνται στις ακόλουθες κύριες κατηγορίες:

- Τα Διοικητικά Δικαστήρια
- Το Ελεγκτικό Συνέδριο
- Τα Πολιτικά και Ποινικά Δικαστήρια
- Τις Εισαγγελίες

Ακολουθεί το οργανόγραμμα (Εικόνα 1) των Δικαστηρίων στην Ελλάδα.²⁶

²⁶ https://ministryofjustice.gr/?page_id=612



Εικόνα 1: Οργανόγραμμα των Δικαστηρίων στην Ελλάδα

Όσον αφορά τα **διοικητικά δικαστήρια**, μπορούμε συνοπτικά να αναφέρουμε τα εξής:

Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ) : Είναι το **Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο** της χώρας. Σύμφωνα με το άρθρο 95 παρ. 1 του Συντάγματος:

«Στην αρμοδιότητα του Συμβουλίου της Επικρατείας ανήκουν ιδίως:

α) Η μετά από αίτηση ακύρωση των εκτελεστών πράξεων των διοικητικών αρχών για υπέρβαση εξουσίας ή για παράβαση νόμου.

β) Η μετά από αίτηση αναίρεση τελεσίδικων αποφάσεων των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων, όπως νόμος ορίζει.

γ) Η εκδίκαση των διοικητικών διαφορών ουσίας που υποβάλλονται σ' αυτό σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους νόμους.

δ) Η επεξεργασία όλων των διαταγμάτων που έχουν κανονιστικό χαρακτήρα.»

Οι αρμοδιότητες του ΣτΕ, όπως ενδεικτικά απαριθμούνται πιο πάνω στο σχετικό άρθρο του Συντάγματος, διακρίνονται σε διοικητικές και δικαστικές.

Στις διοικητικές αρμοδιότητες υπάγονται οι εξής:

- η επεξεργασία των Προεδρικών Διαταγμάτων με κανονιστικό χαρακτήρα
- η κατάρτιση ειδικών εκθέσεων για τις δραστηριότητές του
- η παρακολούθηση της συμμόρφωσης της διοίκησης στις αποφάσεις του

-η ανάληψη οποιασδήποτε άλλης αρμοδιότητας διοικητικής φύσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του Συντάγματος και τους νόμους.

Στις δικαστικές αρμοδιότητες υπάγονται οι εξής:

-η εκδίκαση ενδίκων βοηθημάτων (παρέχονται κατά διοικητικής πράξης και είναι η αίτηση ακύρωσης, η προσφυγή και η παρέμβαση) και ενδίκων μέσων (παρέχονται κατά δικαστικής απόφασης και είναι η αίτηση αναίρεσης, η έφεση και η τριτανακοπή) και

-η χορήγηση αναστολής εκτέλεσης διοικητικών πράξεων που έχουν προσβληθεί με αίτηση ακύρωσης.

Τακτικά Διοικητικά δικαστήρια: Είναι τα Διοικητικά Πρωτοδικεία και τα Διοικητικά Εφετεία. Τα δικαστήρια αυτά δικάζουν κυρίως διοικητικές διαφορές ουσίας, η δε οργάνωση και λειτουργία τους διέπεται από τον Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας.

Τα **Διοικητικά Πρωτοδικεία** είναι Μονομελή και Τριμελή.

Τα **Διοικητικά Εφετεία** είναι Τριμελή και Πενταμελή και εκδικάζουν εφέσεις κατά αποφάσεων Διοικητικών Πρωτοδικείων Τριμελούς Συνθέσεως και στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων, εκδικάζουν επίσης αιτήσεις ακυρώσεως κατά διοικητικών πράξεων.

Από την ερμηνεία του άρθρου 94 του Συντάγματος προκύπτει ότι «απαγορεύεται η υπαγωγή με νόμο στα Διοικητικά Δικαστήρια οποιασδήποτε ιδιωτικής διαφοράς καθώς και αντιστρόφως στα πολιτικά δικαστήρια οποιασδήποτε διοικητικής διαφοράς ουσίας.»²⁷

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθούμε και στην **Γενική Επιτροπεία της Επικρατείας των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων**: Είναι μια ανεξάρτητη δικαστική αρχή που δρα ενιαία και αδιαίρετα. Όπως προκύπτει από τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3900/2010, Α' 213, «ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων (ή και καθένας από τους διαδίκους), μπορεί με αίτημά του, να ζητήσει, οποιοδήποτε ένδικο βοήθημα ή μέσο ενώπιον οποιουδήποτε τακτικού διοικητικού δικαστηρίου, να εισαχθεί απευθείας στο Συμβούλιο της Επικρατείας, όταν τίθεται ζήτημα γενικότερου ενδιαφέροντος που έχει συνέπειες για ευρύτερο κύκλο προσώπων».

²⁷ Ι. Κοϊμτζόγλου, *Στοιχεία Δημοσίου Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2005, σελ 196

Όσον αφορά το **Ελεγκτικό Συνέδριο**, η λειτουργία του οποίου προβλέπεται στο άρθρο 98 του Συντάγματος, μπορούμε συνοπτικά να αναφέρουμε τα εξής: «Το Ελεγκτικό Συνέδριο είναι το ανώτατο δημοσιονομικό Δικαστήριο και συγχρόνως ο ανώτατος θεσμός δημοσιονομικού ελέγχου στη Χώρα. Αποτελεί πλήρη και αυτοτελή δικαιοδοτικό κλάδο. Η αμιγώς δικαστική του φύση διατηρείται ανεξάρτητα από τις ειδικότερες αρμοδιότητες που ασκεί. Το Ελεγκτικό Συνέδριο ασκεί δικαιοδοτικές, ελεγκτικές και γνωμοδοτικές αρμοδιότητες. Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του εγγυάται την τήρηση των αρχών του κράτους δικαίου, της δημοσιονομικής βιωσιμότητας και της δίκαιης δίκης. Το Ελεγκτικό Συνέδριο παρακολουθεί επίσης την τήρηση της νομιμότητας, της κανονικότητας και των αρχών της καλής διακυβέρνησης στο σύνολο των δημόσιων φορέων, και επιτηρεί τους δημόσιους υπολόγους. Ασκεί κάθε συμβατή με τη φύση του αρμοδιότητα που του ανατίθεται με νόμο.»²⁸

Η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου εκδίδει αποφάσεις οι οποίες είναι ανέκκλητες και δεν υπόκεινται σε κανέναν έλεγχο.²⁹

Περαιτέρω, σχετικά με την **Γενική Επιτροπεία της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο**, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τα εξής: Είναι μια ανεξάρτητη δικαστική αρχή. Λειτουργεί ενιαία και αδιαίρετα, έχοντας ως αποστολή τη διαφύλαξη της σύννομης και χρηστής διοικητικής δράσης που επάγεται δημοσιονομικό αποτέλεσμα, καθώς και την καταπολέμηση της διαφθοράς

Όσον αφορά τα **πολιτικά και ποινικά δικαστήρια** (τα μεν πρώτα σύμφωνα με το άρθρο 94 παρ. 2 του Συντάγματος δικάζουν όλες τις ιδιωτικές διαφορές καθώς και τις υποθέσεις εκουσίας δικαιοδοσίας, τα δε δεύτερα σύμφωνα με το άρθρο 96 παρ. 1 του Συντάγματος εκδικάζουν τις ποινικές υποθέσεις, τιμωρώντας τα εγκλήματα), μπορούμε συνοπτικά να αναφέρουμε τα εξής:

Άρειος Πάγος: Είναι το ανώτατο ακυρωτικό δικαστήριο της πολιτικής και ποινικής δικαιοσύνης της Ελλάδας. Λειτουργεί σε έξι πολιτικά τμήματα όπου υπάγονται υποθέσεις ιδιωτικού δικαίου, σε τρία ποινικά τμήματα και σε Ολομέλεια. Δεν ερευνά την υπόθεση στην ουσία της, αλλά όταν ασκηθεί αναίρεση κατά μίας εφετειακής απόφασης, οι δικαστές που υπηρετούν στον Άρειο Πάγο, οι αρεοπαγίτες, εξετάζουν την νομική ορθότητα της απόφασης αυτής και σε περίπτωση που κρίνουν

²⁸ Νόμος 4820/2021 (Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις)

²⁹ Ακριβοπούλου Μ., Ανθόπουλος Χ., (2015), *Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς*, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα, εκδ. Κάλλιπος, Αθήνα

ότι συντρέχουν λόγοι, την αναιρούν, μερικώς ή ολικώς και την αναπέμπουν προς εκδίκαση στα αρμόδια Εφετεία. Με τις αποφάσεις τους οι αρεοπαγίτες, εξασφαλίζουν την ενότητα της νομολογίας, και έτσι, αντιμετωπίζονται με όμοιο τρόπο όμοιες περιπτώσεις, καθώς η νομολογία ακολουθείται στη συνέχεια από τα κατώτερα δικαστήρια.

Εφετεία: Είναι τα ανώτερα δικαστήρια ουσίας, στα οποία εκδικάζονται οι εφέσεις κατά των αποφάσεων των Πρωτοδικείων. Οι δικαστές που υπηρετούν στα Εφετεία (Εφέτες και Πρόεδροι Εφετών), επανεξετάζουν τις υποθέσεις, «στα πλαίσια των λόγων εφέσεως, δηλαδή των πλημμελειών από τις οποίες θεωρεί ο εκκαλών (ο διάδικος που ασκεί την έφεση) ότι πάσχει η πρωτόδικη απόφαση».

Πρωτοδικεία: Είναι πρωτοβάθμια πολιτικά και ποινικά δικαστήρια, όπου, στα μεν πολιτικά δικαστήρια δικάζονται σε πρώτο βαθμό ιδιωτικές διαφορές και υποθέσεις που αφορούν ποσά άνω των 20.000 ευρώ, στα δε ποινικά δικαστήρια δικάζονται υποθέσεις ανάλογα με τη βαρύτητά τους στα Μονομελή ή στα Τριμελή Πλημμελειοδικεία ή και στα Μικτά Ορκωτά Δικαστήρια.

Εισαγγελίες: Οι Εισαγγελίες (Αρείου Πάγου, Εφετών και Πρωτοδικών), ανήκουν στην ποινική δικαιοσύνη και είναι δικαστικές αρχές «ανεξάρτητες από τα δικαστήρια και την εκτελεστική εξουσία, δρουν ενιαία και αδιαίρετα και έχουν ως αποστολή την τήρηση της νομιμότητας, την προστασία του πολίτη και τη διαφύλαξη των κανόνων της δημόσιας τάξης. Η τοπική αρμοδιότητα των εισαγγελιών συμπίπτει με εκείνη των δικαστηρίων στα οποία λειτουργούν. Τους εισαγγελικούς λειτουργούς συνδέει σχέση ιεραρχικής εξάρτησης. Προϊστάμενος όλων είναι ο Εισαγγελέας του Αρείου Πάγου. Ο εισαγγελικός λειτουργός οφείλει να εκτελεί τις παραγγελίες των προϊσταμένων του. Κατά την εκτέλεση όμως των καθηκόντων του και την έκφραση της γνώμης του ενεργεί αδέσμευτα, υπακούοντας στον νόμο και στη συνείδησή του. Οι εισαγγελίες έχουν δικαίωμα να απευθύνουν παραγγελίες, γενικές οδηγίες και συστάσεις σχετικές με την άσκηση των καθηκόντων τους».³⁰

Ειρηνοδικεία: Είναι πολιτικά δικαστήρια πρώτου βαθμού τα οποία εκδικάζουν διαφορές μεταξύ πολιτών, που το αντικείμενό τους δεν υπερβαίνει τις 20.000 ευρώ. Συγκροτούνται από έναν μόνο δικαστή, τον Ειρηνοδίκη, συνεπικουρούμενο από τον Γραμματέα.

³⁰ Άρθρο 28-Νόμος 4938/2022 (Οργανισμός Δικαστηρίων)

Πταισματοδικεία: Είναι μονομελή ποινικά δικαστήρια που δικάζουν τα πταίσματα (κατώτερες ποινικής φύσεως υποθέσεις), όπως αυτά προβλέπονται στον Ποινικό Κώδικα και στους ειδικούς ποινικούς νόμους.

Στο άρθρο 96 του Συντάγματος, εκτός από τα παραπάνω Τακτικά Δικαστήρια, προβλέπονται και **Ειδικά Δικαστήρια**, όπως είναι τα στρατοδικεία και στο άρθρο 99 του Συντάγματος προβλέπονται τα δικαστήρια αγωγών κακοδικίας, τα οποία δικάζουν αγωγές κατά δικαστικών λειτουργών που διώκονται για πράξεις ή παραλείψεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Στα Ειδικά Δικαστήρια, σύμφωνα με το άρθρο 86 του Συντάγματος υπάγεται και το Ειδικό Ποινικό Δικαστήριο που ελέγχει τυχόν ποινικές ευθύνες Υπουργών κατά την άσκηση της εκτελεστικής εξουσίας, σύμφωνα δε με το άρθρο 100 του Συντάγματος υπάγεται και το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο, που οι αρμοδιότητές του αφορούν στον έλεγχο συνταγματικότητας των νόμων, την επίλυση συγκρούσεων δικαιοδοσίας μεταξύ των ανωτάτων δικαστηρίων και το κύρος των εκλογών.

Σύμφωνα με τον Οργανισμό του Υπουργείου Δικαιοσύνης (Π.Δ. 6/2021, ΦΕΚ 7^Α/15-1-2021)³¹, «κύρια αποστολή του Υπουργείου Δικαιοσύνης είναι η εξασφάλιση της αποτελεσματικής οργάνωσης και λειτουργίας των δικαστηρίων και η χάραξη πολιτικών που αποσκοπούν στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των ατομικών ελευθεριών».

Εκτός από τα Δικαστήρια, στα οποία έγινε μία συνοπτική αναφορά πιο πάνω, στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, υπάγονται επίσης τα έμμισθα Υποθηκοφυλακεία. Άλλοι φορείς εποπτευόμενοι από το Υπουργείο Δικαιοσύνης είναι: οι Ιατροδικαστικές Υπηρεσίες, το Γραφείο Ευρωπαϊών Εντεταλμένων Εισαγγελέων, οι Υπηρεσίες Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής και τα Αυτοτελή Γραφεία Προστασίας Ανηλίκων Θυμάτων καθώς και Ανεξάρτητες Αρχές. Υπάρχουν βέβαια και οργανισμοί που σχετίζονται με την πιο πάνω αναφερόμενη αποστολή του Υπουργείου Δικαιοσύνης, όπως είναι η Εθνική Σχολή Δικαστών (Ε.Σ.Δι.), το Ταμείο Χρηματοδοτήσεως Δικαστικών Κτιρίων (ΤΑ.Χ.ΔΙ.Κ.), οι δικηγορικοί και συμβολαιογραφικοί σύλλογοι, η ομοσπονδία και οι σύλλογοι δικαστικών επιμελητών Ελλάδος καθώς και διάφορα Ινστιτούτα που έχουν σαν αντικείμενο συγκεκριμένο πεδίο δικαίου.

³¹<https://ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2021/01/Organismos-YD.pdf>

Στις παραπάνω Δικαστικές Υπηρεσίες, υπηρετούν συνολικά, περίπου έξι χιλιάδες δικαστικοί υπάλληλοι, οι οποίοι καλούνται να διεκπεραιώσουν καθημερινά ένα σύνολο από απαιτητικές και πολύ διαφορετικές μεταξύ τους (όπως προκύπτει και από τα παραπάνω) εργασίες.

2.2 Ιστορική αναδρομή στην εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων (μέχρι την ψήφιση του νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων)

Μετά τη διακήρυξη της ανεξαρτησίας της Ελλάδας, μεταξύ των προτεραιοτήτων των απελευθερωμένων Ελλήνων ήταν η ίδρυση δικαστηρίων και η ρύθμιση της ακολουθούμενης ενώπιόν τους διαδικασίας. Οι προσπάθειες ξεκίνησαν ήδη από την Α' Εθνοσυνέλευση της Επιδαύρου, κατά τη διάρκεια της οποίας ψηφίστηκε το 1822 το Προσωρινό Πολίτευμα της Ελλάδος.

Ακολούθως, ο Ιωάννης Καποδίστριας αναγνώρισε την ανάγκη συστάσεως δικαστηρίων και με το ΙΘ' Ψήφισμα της 15ης Δεκεμβρίου 1828 καθόρισε τον οργανισμό των δικαστηρίων. Έτσι, προβλέφθηκε η σύσταση τριών βαθμίδων δικαστηρίων: των Ειρηνοδικών, οι οποίοι εκλέγονταν μεταξύ των δημογερόντων από την Κυβέρνηση, των Πρωτόκλητων Δικαστηρίων, τα οποία απαρτιζόνταν από έναν πρόεδρο, δύο συνδικαστές και ένα γραμματέα, και το Ανέκκλητο Κριτήριο, το οποίο απαρτιζόταν από έναν πρόεδρο, έναν αντιπρόεδρο, επτά κριτές, έναν δημόσιο συνήγορο και ένα γραμματέα.³²

Το 1834 δημοσιεύθηκε ο νέος Οργανισμός των Δικαστηρίων και Συμβολαιογραφείων και οι Κώδικες Ποινικής και Πολιτικής Δικονομίας. Με τον Οργανισμό των Δικαστηρίων συστήθηκε σε κάθε νομό και ένα Πρωτοδικείο. Επίσης στη Σύρο, στην Πάτρα και στο Ναύπλιο συστήθηκαν τρία Εμποροδικεία τα οποία αργότερα καταργήθηκαν και έγιναν αρμόδια τα Πρωτοδικεία για τις εμπορικές υποθέσεις. Έγιναν επίσης δύο Εφετεία. Ένα στην Αθήνα & ένα στη Τρίπολη που μετατέθηκε κατόπιν στο Ναύπλιο. Τέλος, ιδρύθηκε και το Ανώτατο Δικαστήριο του Αρείου Πάγου. Επίσης, ετέθη σε εφαρμογή και ο θεσμός των ορκωτών δικαστών (Ενόρκων) δηλ. τα Κακουργιοδικεία, τα οποία συστήθηκαν ανά ένα σε κάθε περιφέρεια των δύο Εφετείων με νόμο, που έγινε το 1848.³³

³² <https://www.crimetimes.gr/i-diadikasia-enwpion-twn-poinikwn-dik/>

³³ <https://efeteioathinon.gr/about/history/>

Το Ελεγκτικό Συνέδριο συνεστήθη με το Βασιλικό Διάταγμα της 27 Σεπτεμβρίου 1833. Η απόλυτη Μοναρχία, με το Βασιλικό Διάταγμα της με αριθμό 3/15.4.1833 "περί της διαιρέσεως του Βασιλείου και της διοικήσεώς του", αναγγέλλει τη σύσταση Συμβουλίου της Επικρατείας "προς συζήτησιν των σπουδαιοτέρων του κράτους υποθέσεων και λύσιν διοικητικών αμφισβητήσεων", ενώ με το β.δ. της 26 Απριλίου 1833 "περί της αρμοδιότητος των νομαρχών και περί της κατά νομαρχίας υπηρεσίας" προβλέπεται η ίδρυση πρωτοβαθμίων διοικητικών δικαστηρίων σε κάθε νομό "προς εξέτασιν και διάλυσιν των διοικητικοδικαστικών υποθέσεων". Το Συμβούλιο της Επικρατείας θα συσταθεί τελικά, ως ανώτατο συμβουλευτικό όργανο, διαδραματίζοντας ρόλο "Συμβουλίου του Στέμματος".³⁴

Στο νόμο 850/1917 (ΦΕΚ 189/5-9-1917), για πρώτη φορά συναντάμε τον όρο δικαστικοί υπάλληλοι, στον όρο δε αυτό περιλαμβάνονται και οι δικαστικοί λειτουργοί και οι εισαγγελείς.

Με το νόμο 6094/1934 (ΦΕΚΑ 110/20-3-1934) περί οργανώσεως της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, ρυθμίζονται πολλά θέματα που αφορούν τους δικαστικούς υπαλλήλους όπως το ειδικό βαθμολόγιο και μισθολόγιο, καθώς και το αμετάθετο.

Ακολουθεί πίνακας όπου γίνεται μία ιστορική αναδρομή στους νόμους που αφορούν στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των δικαστικών υπαλλήλων.³⁵

³⁴ https://www.adjustice.gr/webcenter/portal/epitropeia/dikastiriataktika/historical?_adf.ctrl-state=lwwkbgdkq_66&_afLoop=8288447145525952#!

³⁵ <http://www.sdypeir.gr/wp-content/uploads/2018/01/hist1-%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%9F%CE%99-%CE%94%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%A1%CE%99%CE%A3%CE%97%CE%A3-%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%91%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D-%CE%A5%CE%A0%CE%91%CE%9B%CE%9B%CE%97%CE%9B%CE%A9%CE%9D.pdf>

ΝΟΜΟΙ	ΤΙΤΛΟΙ ΝΟΜΩΝ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
N.850/1917 ΦΕΚ 189/5-9-1917	Περί συντάξεως δικαστικών υπαλλήλων	Διαπιστώνουμε ότι στον όρο <δικαστικοί υπάλληλοι> περιλαμβάνονται και οι δικαστικοί λειτουργοί και οι εισαγγελείς
N.5981/1934 ΦΕΚ Α 6/9-1-1934	Περί αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων και του καταστατικού χάρτου αυτών	Ο νόμος περιλαμβάνει τους πάντες (και τους δικαστές) και με το άρθρο 10 παραπέμπει σε διάταγμα για την βαθμολογική και μισθολογική κατάσταση <προς αποκατάσταση δικαιοσύνης εν τη δικαστική και διοικητική ιεραρχία> με διακριτή αναφορά.
N.6094/1934 ΦΕΚ Α 110/20-3-1934	Περί οργανώσεως της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών (ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ)	Στα άρθρα Δ και Ε περιγράφεται ειδικό βαθμολόγιο και μισθολόγιο,όπως διαφορετικό από αυτό της Δημόσιας Διοίκησης. Στο άρθρο 43 καθιερώνεται το αμετάθετο.
A.N.128/1936 ΦΕΚ Α 408/23-9-1936		Τροποποιεί άρθρα του Ν.6094/34 διατηρώντας το αμετάθετο,αφού με το άρθρο 9 η μετάθεση επιτρέπεται μόνον εξαιρετικώς σε δικαστική υπηρεσία εντός της ίδιας πύλεως και μόνον για τους κατώτερους βαθμούς της ιεραρχίας.
A.N.1660/1951 ΦΕΚ Α 27/24-1-1951	Περί των αποδοχών,του αριθμού των υπαλλήλων της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών και περί τροποποιήσεως του Κωδ.Ν.128/36 περί Οργανώσεως της Γραμματείας των Δικαστηρίων.	Στο άρθρο 1 επαναλαμβάνεται η βαθμολογική και κατ' επέκταση η μισθολογική διάκριση από τους υπαλλήλους του Δημοσίου. Το ίδιο συμβαίνει και με το άρθρο 8.
N.1811/1951 ΦΕΚ Α 141/16-5-1951	Περί κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων	Στο άρθρο 1 χαρακτηρίζονται οι Δημόσιοι Υπάλληλοι ως <ΕΜΜΕΣΑ,ΕΜΜΙΣΘΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ>. Εξαιρεί το προσωπικό της Γραμματείας των Δικαστηρίων ακόμη και από τις ειδικές διατάξεις των άρθρων 173,174,175,προς το οποίο σύμφωνα με το άρθρο 195 (Τελικές και Μεταβατικές Διατάξεις) δίνεται η δυνατότητα μερικής επέκτασης ή κατόπιν τροποποιήσεως και μόνον με ειδικό,εκδιδόμενο εφάπαξ Β Διάταγμα.
N.4290/1963 ΦΕΚ Α 49/26-4-1963	Περί ρυθμίσεως θεμάτων πινών του Συμβουλίου Επικρατείας,του προσωπικού των Δικαστηρίων και άλλων πινών διατάξεων	Στο άρθρο 7 επαναλαμβάνεται η ειδική και κατ' αντιστοιχία μισθολογική κατάσταση των Γραμματέων Δικαστηρίων.

ΝΟΜΟΙ	ΤΙΤΛΟΙ ΝΟΜΩΝ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
N.4464/1965 ΦΕΚ Α 72/29-4-1965	Περί τροποποιήσεως διατάξεων πινών του Υπαλληλικού Κώδικος	Στο άρθρο 3 επαναλαμβάνεται η διάκριση
N.Δ.1025/1971 ΦΕΚ Α 228/12-11-1971	Περί Κώδικος καταστάσεως δικαστικών υπαλλήλων	Επανερχεται ο όρος <δικαστικοί υπάλληλοι> για τους υπαλλήλους της Γραμματείας των Δικαστηρίων αλλά το άρθρο 46 μισθολογικά μας παραπέμπει για πρώτη φορά στους δημοσίους υπαλλήλους.
Π.Δ.611/1977 ΦΕΚ Α 198/15-7-1977		Δεν μας αναφέρει πουθενά (ούτε στις εξαιρέσεις). Το ίδιο συμβαίνει με τους Στρατιωτικούς και τους Δικαστικούς Λειτουργούς.
N.754/1978 ΦΕΚ Α 17/15-2-1978	Περί ρυθμίσεως των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων Πολιτικών και Στρατιωτικών,των υπαλλήλων των Ν.Π.Δ.Δ.,ως και άλλων πινών διατάξεων	Με την παρ.3 του άρθρου 2 τίθενται εν ισχύ ειδικό βαθμολόγιο και ειδικό μισθολόγιο.(Δεν μας θεωρεί τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους). Διορθώνει εμπράκτως τον 1025/71.
N.965/1979 ΦΕΚ Α 210/6-9-1979	Περί ρυθμίσεως θεμάτων πινών των Δικαστικών Υπαλλήλων	Προβλέπει ειδική βαθμολογική μεταχείριση,αλλά και μισθολογική (άρθρο 13)
N.1586/1986 ΦΕΚ Α 37/1-4-1986	Βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του Δημοσίου,Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. και άλλες διατάξεις	Με το άρθρο 18 (τελικές διατάξεις) εντάσσει τους δικαστικούς υπαλλήλους στο βαθμολόγιο του Δημοσίου χωρίς να καταργεί ταυτόχρονα και το ενιαίο της Γραμματείας.
N.1868/1989 ΦΕΚ Α 230/10-10-1989	Τροποποίηση Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών	Στην παρ.4 του άρθρου 13 για τον διορισμό παρέδρων υπάρχει ειδική ρύθμιση για τους υπαλλήλους της Γραμματείας.
N.2298/1995 ΦΕΚ Α 62/1995		Με την παρ.19 του άρθρου 16 επεκτάθηκε στους δικαστικούς υπαλλήλους η κατ'αποκοπή αποζημίωση της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν.1153/1981(ΦΕΚ Α 119/5-5-1981) που λάμβαναν οι Δικαστικοί Λειτουργοί <λόγω ειδικών συνθηκών ασκήσεως λειτουργήματος>.
N.3917/2011		Στο άρθρο 19 περιγράφεται ειδική διαδικασία και τίθενται περιορισμοί για την μετακίνηση υπαλλήλων άλλων καθεστώτων προς τα Δικαστήρια. Αυτή η διάταξη πιθανώς να αποδεικνύει την αδυναμία της εφαρμογής της αρχής της κινητικότητας στις Δικαστικές Υπηρεσίες.

Εικόνα 2: Νόμοι-ΦΕΚ διάκριση δικαστικών υπαλλήλων

Σε όλο αυτό το διάστημα από την Επανάσταση του 1821 και μετά, παρά την ύπαρξη Δικαστηρίων, επομένως και Δικαστικών Υπαλλήλων στην Ελλάδα, δεν υπάρχει κάποια ιδιαίτερη πρόβλεψη στους οικείους Κώδικες και Νόμους σχετικά με την εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων.

Ο συνταγματικός νομοθέτης έχει υιοθετήσει, με το άρθρο 92, ένα ειδικό καθεστώς για τους υπαλλήλους της γραμματείας όλων των δικαστηρίων και των

εισαγγελιών, προβλέποντας ότι «αυτοί είναι μόνιμοι και ότι μπορεί να παυθούν μόνο με δικαστική απόφαση εξαιτίας ποινικής καταδίκης, ή με απόφαση δικαστικού συμβουλίου για βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα, ασθένεια ή αναπηρία ή υπηρεσιακή ανεπάρκεια που βεβαιώνονται, όπως νόμος ορίζει. Ο κοινός νομοθέτης ορίζει τα προσόντα τους, καθώς και τα σχετικά με την κατάστασή τους γενικά.».

Σύμφωνα με την πάγια θέση της νομολογίας του ΣτΕ³⁶, οι δικαστικοί υπάλληλοι αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων για την οποία προνοεί το Σύνταγμα στο άρθρο 92 παράγραφο 2, τυγχάνουν δηλαδή ιδιαίτερης συνταγματικής μεταχείρισης, δεδομένου ότι, λόγω της αποστολής τους ως βοηθητικών οργάνων της δικαιοσύνης, περιβάλλονται, επιπλέον, με ειδικές εγγυήσεις ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση.

Εφόσον οι δικαστικοί υπάλληλοι συνδράμουν με ουσιαστικό τρόπο στην ορθή διαχείριση και ολοκλήρωση της δικαστικής ύλης, πρέπει αυτοί, τόσο κατά την είσοδό τους στην Υπηρεσία, όσο και κατά τη διάρκεια της υπηρεσιακής τους εξέλιξης να εκπαιδεύονται και να επιμορφώνονται.

Η εισαγωγή στη δικαιοσύνη νέων τεχνολογιών, φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη, όχι μόνο πρόσληψης προσωπικού ειδικοτήτων όπως η πληροφορική και η στατιστική, αλλά και εκπαίδευση των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων στη χρήση αυτών των νέων εργαλείων.

Η υποστελέχωση των δικαστηρίων, είναι ένα αναμφισβήτητο γεγονός. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, «η αναλογία, μεταξύ οργανικών θέσεων δικαστικών λειτουργών και δικαστικών υπαλλήλων, ανέρχεται στα πολιτικά - ποινικά πρωτοδικεία σε 2,28 υπαλλήλους ανά δικαστή (2.605 θέσεις υπαλλήλων έναντι 1.145 θέσεων δικαστικών λειτουργών), στα ειρηνοδικεία σε 1,79 υπαλλήλους ανά δικαστή (1.441 θέσεις υπαλλήλων έναντι 806 θέσεων ειρηνοδικών) και 1,12 για τα εφετεία (642 θέσεις υπαλλήλων έναντι 575 θέσεων εφετών)».³⁷ Πέρα από την επιτακτική ανάγκη κάλυψης όλων των κενών θέσεων στα Δικαστήρια, εμφανής καθίσταται και η ανάγκη της εκπαίδευσης των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων ώστε αυτοί να μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις νέες προκλήσεις.

³⁶ Βλ. ΣτΕ Ολομ.1512/2014, ΣτΕ Ολομ. επταμ. 2295/1990 κ.ά

³⁷ Ι. Συμεωνίδη «Η στελέχωση των Δικαστηρίων με διοικητικό προσωπικό. Οι βασικότερες παθογένειες και η ανάγκη υπέρβασής τους για την εύρυθμη λειτουργία του δικαστικού συστήματος», στο «Η Δικαιοσύνη στην Ελλάδα, Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα», στο διαΝΕΟσις, Οργανισμός Έρευνας & Ανάλυσης, 02.2019, σελ. 206

Σε όλες πάντως τις πιο πάνω περιπτώσεις, η αναλογία υπολείπεται αισθητά του μέσου όρου των κρατών-μελών της ΕΕ που ανέρχεται σε 3,5 υπαλλήλους ανά δικαστή.³⁸

Ταυτόχρονα με την παραπάνω διαπίστωση, θα ήταν σκόπιμο να αναφερθεί ότι στην Ευρώπη η εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων είναι πολύ σημαντικό θέμα και συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της δικαιοσύνης.

Στη Γαλλία για παράδειγμα, υπάρχει Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων (Ecole nationale des greffes), ήδη από το 1974.³⁹

Τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα από το 2006 και μετά, υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον στην Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με την εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων, σε σχέση κυρίως με το Ευρωπαϊκό Δίκαιο και έχουν εκπονηθεί σχετικές εκτενείς εργασίες (Βλ. «Study on the Training Needs of Court Staff on EU Law in the EU»⁴⁰).

Στην Ελλάδα, με τα άρθρα 34-35 του Ν. 1943/1991 προβλέπεται ένα πλαίσιο για την Επιμόρφωση και τα Προγράμματα Εξειδίκευσης, των Δημοσίων Υπαλλήλων γενικώς, χωρίς ειδική πρόβλεψη για τους Δικαστικούς Υπαλλήλους. Αργότερα, στο Π.Δ. 37/1994 προβλέπεται η επιμόρφωση των Δικαστικών Υπαλλήλων μόνο για τον τομέα της πληροφορικής.

Στο άρθρο 36 του προηγούμενου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (Ν.2812/2000), προβλέπονται τα εξής:

«1.Οι δικαστικοί υπάλληλοι, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο ή την ειδικότητά τους, έχουν δικαίωμα επιμόρφωσης κατά το διάστημα της σταδιοδρομίας τους, πέρα από τα προγράμματα, τα οποία παρακολουθούν κατά τη δοκιμαστική υπηρεσία σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 65,

2. Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων. Η συμμετοχή των δικαστικών υπαλλήλων σε προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

3. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών, ύστερα από γνώμη της Ο.Δ.Υ.Ε. και του Συλλόγου

³⁸ Study on the functioning of judicial systems in the EU Member States, CEPEJ (2014) 17 final, v2.0 – 16.

³⁹

file:///D:/%CE%A7%CF%81%CE%AE%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%82/User/%CE%A3%CF%84%CE%BF%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CE%B1%20CE%9B%CE%AE%CF%88%CE%B7%CF%82/Judicial%20training%20in%20FR%20-%20ENG_EU_en-2.pdf

⁴⁰

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b2c729b-0a03-11ec-b5d3-01aa75ed71a1/language-en>

Υπαλλήλων Ελεγκτικού Συνεδρίου, ορίζεται το περιεχόμενο των προγραμμάτων επιμόρφωσης, η διάρκειά τους, ο υποχρεωτικός η προαιρετικός χαρακτήρας της παρακολούθησης, τα πρόσωπα, στα οποία ανατίθεται η επιμόρφωση, τα κριτήρια, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία επιλογής των δικαστικών υπαλλήλων για την παρακολούθηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης, ο τρόπος ελέγχου της παρακολούθησης από τους δικαστικούς υπαλλήλους των προγραμμάτων και της επίδοσής τους, οι κυρώσεις σε περίπτωση μη παρακολούθησης ή ελλιπούς παρακολούθησης και κάθε σχετικό θέμα.»

Το παραπάνω άρθρο αναγνωρίζει δηλαδή το δικαίωμα διαρκούς επιμόρφωσης υπέρ των δικαστικών υπαλλήλων, καθώς και την αντίστοιχη υποχρέωση μέριμνας της υπηρεσίας για αυτό, παραπέμπει όμως στη συνέχεια στην έκδοση προεδρικού διατάγματος σχετικά με το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.⁴¹

Περαιτέρω στο άρθρο 65 παρ. 2 του προηγούμενου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (Ν.2812/2000), προβλέπονται τα εξής:

« 2. Οι δικαστικοί υπάλληλοι κατά το διάστημα της δοκιμαστικής υπηρεσίας τους παρακολουθούν προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, τα οποία οργανώνονται υποχρεωτικά από την υπηρεσία. Με το προεδρικό διάταγμα, που προβλέπεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 36, ορίζεται ο φορέας της εκπαίδευσης και ρυθμίζονται όλα τα θέματα που αφορούν το περιεχόμενο, τη διάρκειά της, τα πρόσωπα, στα οποία ανατίθεται η εκπαίδευση, τον τρόπο ελέγχου της παρακολούθησης των προγραμμάτων από τους δικαστικούς υπαλλήλους και κάθε σχετική λεπτομέρεια.».

Και σε αυτή την περίπτωση λοιπόν, της εισαγωγικής εκπαίδευσης, ο προηγούμενος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων, παραπέμπει το ζήτημα στην έκδοση σχετικού προεδρικού διατάγματος, όπως και στην περίπτωση της διαρκούς επιμόρφωσης (άρθρο 36 παρ. 3 του ίδιου Κώδικα)

Τέτοιο Προεδρικό Διάταγμα για το μείζον θέμα της Εκπαίδευσης των Δικαστικών Υπαλλήλων (εισαγωγικής και διαρκούς), δεν εκδόθηκε.

Μόνη διέξοδος λοιπόν για τη διαρκή επιμόρφωση των δικαστικών Υπαλλήλων μέχρι και ελάχιστα χρόνια πριν, ήταν η παρακολούθηση από αυτούς των γενικών σεμιναρίων του ΕΚΔΔΑ (Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Η αποστολή του ΕΚΔΔΑ είναι:

⁴¹ Βλ. Ι. Συμεωνίδη, όπ.π. (υποσημ. 34), σελ. 213

- «η εκπαίδευση στελεχών της διοίκησης, επιτελικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα,
- η αναβάθμιση του δυναμικού μέσα από τη διαρκή εκπαίδευση και την πιστοποιημένη επιμόρφωση,
- ο εκσυγχρονισμός του δημοσίου και των φορέων του, μέσω της έρευνας, της τεκμηρίωσης και της καινοτομίας.
- η βελτίωση της οργάνωσης και της αποδοτικότητας των δημοσίων υπηρεσιών
- η διαμόρφωση και η αποτελεσματική υλοποίηση δημόσιων πολιτικών»⁴²

Τα προγράμματα επιμόρφωσης του ΕΚΔΔΑ έχουν πολλούς θεματικούς κύκλους, όπως αυτών των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κοινωνικής πολιτικής, της βιώσιμης ανάπτυξης, της δημόσιας διοίκησης και διακυβέρνησης, των οικονομικών και δημοσιονομικής πολιτικής, της πληροφορικής και ψηφιακών υπηρεσιών και της εισαγωγικής εκπαίδευσης (ο τελευταίος δεν αφορά στους δικαστικούς υπαλλήλους).

Αναντίρρητα η παρακολούθηση από τους δικαστικούς υπαλλήλους σεμιναρίων των παραπάνω θεματικών κύκλων, μπορεί να εισφέρει στην διαρκή επιμόρφωσή τους, αφήνει όμως κενά σε ό,τι αφορά την ιδιαιτερότητα του κλάδου, όπως έχει προαναφερθεί.

2.3 Ο νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων και οι αλλαγές στην Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων

Με τον νέο Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (Ν. 4798/2021, ΦΕΚ Α΄ 68/24-04-2021), ο οποίος αντικατέστησε τον προηγούμενο Κώδικα (Ν.2812/2000), μετά από είκοσι ένα χρόνια, εισήχθησαν αρκετά νέα στοιχεία που άπτονται με τον ένα ή με τον άλλο τρόπο του θέματος της εκπαίδευσης των Δικαστικών Υπαλλήλων.⁴³

Αρχικά, στο Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρα 23-26) του παραπάνω Κώδικα, συστήνονται οργανικές θέσεις του νέου κλάδου Δικαστικών Υπαλλήλων, του Κλάδου ΠΕ Τεκμηρίωσης και Επικουρίας Δικαστικού Έργου, τα καθήκοντα των οποίων περιλαμβάνουν την άμεση βοήθεια στο έργο των Δικαστών και των Εισαγγελέων (με

⁴² Σύμφωνα με το δικτυακό τόπο www.ekdd.gr

⁴³ Ν. 4798/2021, ΦΕΚ Α΄ 68/24-04-2021

την ευθύνη και τον έλεγχο τους), την προεργασία των εισερχομένων υποθέσεων, την επεξεργασία και ευρετηρίαση της νομολογίας.

Στο Κεφάλαιο ΣΤ, στα άρθρα 34-38 του Κώδικα, προβλέπονται τα σχετικά με την εισαγωγική εκπαίδευση του παραπάνω κλάδου, η οποία περιλαμβάνει δύο στάδια. Το πρώτο στάδιο προβλέπεται να πραγματοποιείται στα ανώτερα δικαστήρια του εκάστοτε δικαιοδοτικού κλάδου, να διαρκεί τρεις μήνες και να περιλαμβάνει θεωρητική μελέτη, ανάλυση, ενημέρωση, σχετικά με κανόνες δεοντολογίας στις σχέσεις δικαστικών υπαλλήλων και δικαστικών λειτουργών, με νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων της χώρας αλλά και των ευρωπαϊκών και διεθνών δικαστηρίων, με δελτία νομολογίας, με ηλεκτρονικές βάσεις νομικών δεδομένων αλλά και με αρχές που διέπουν την επεξεργασία δικογραφιών. Το δεύτερο στάδιο προβλέπεται να έχει ως αντικείμενο την πρακτική άσκηση, να διαρκεί εννέα μήνες και να πραγματοποιείται σε δικαστήρια που λειτουργούν ως εκπαιδευτικά κέντρα (άρθρο 38 παρ. 3).

Ακολουθώντας στο Κεφάλαιο ΙΒ' (άρθρα 66-68) του παραπάνω Κώδικα, συστήνονται οργανικές θέσεις του έτερου νέου κλάδου Δικαστικών Υπαλλήλων, του Κλάδου ΠΕ Δικαστικής Επικοινωνίας και Διεθνών Σχέσεων, οι οποίοι, σύμφωνα με το άρθρο 67: *«υπάγονται απευθείας στον πρόεδρο του δικαστηρίου, τον Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου ή τον Γενικό Επίτροπο της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο ή τον Γενικό Επίτροπο των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων και έχουν ως καθήκον την επικουρία των αρμόδιων, κατά τον κανονισμό, οργάνων του δικαστηρίου, εισαγγελίας ή επιτροπείας όσον αφορά στην ενημέρωση του κοινού για τις δραστηριότητες και τη νομολογία τους, τη σύνταξη ανακοινώσεων, τη διοργάνωση συνεντεύξεων τύπου, τη μέριμνα για την παρουσία τους στο διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τη συστηματική παρακολούθηση και τον εντοπισμό οποιασδήποτε σχετικής αναφοράς, την επικοινωνία και συνεργασία με αλλοδαπά δικαστήρια, οργανισμούς, ενώσεις και δίκτυα, την οργάνωση επιστημονικών συνεδρίων και συναφών εκδηλώσεων στο εσωτερικό και το εξωτερικό, την οργάνωση επίσημων και μη επισκέψεων και την επιμέλεια σχετικών εκδόσεων, τη μέριμνα για ζητήματα εθιμοτυπίας, την οργάνωση αρχείου και κάθε άλλο ζήτημα συναφές με τις διεθνείς σχέσεις του δικαστηρίου, εισαγγελίας ή επιτροπείας και την επικοινωνία τους με το κοινό.»*

Στο άρθρο 74 του Κώδικα, η εισαγωγική εκπαίδευση και η πρακτική άσκηση των υπαλλήλων του ανωτέρω κλάδου, προβλέπεται να διαρκεί δώδεκα μήνες. Η πρακτική άσκηση θα υλοποιείται στα δικαστήρια που αφορά η εκάστοτε προκήρυξη.

Κατά τα λοιπά, τα θέματα που σχετίζονται με την εισαγωγική εκπαίδευση και την πρακτική άσκηση του πιο πάνω κλάδου, θα ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης.

Στο έκτο μέρος του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, στα άρθρα 124 έως 127, ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην Υπηρεσιακή Εκπαίδευση του συνόλου των Δικαστικών Υπαλλήλων, την εισαγωγική (άρθρο 125), την μετεκπαίδευση και επιμόρφωση (άρθρο 126) και την μεταπτυχιακή εκπαίδευση (άρθρο 127).

Στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 124 του Κώδικα, αναφέρεται ότι: *«Η υπηρεσιακή εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, όταν δεν αποτελεί υποχρέωση, σύμφωνα με όσα ορίζονται στα επόμενα άρθρα, συνιστά δικαίωμα, η άσκηση του οποίου ενθαρρύνεται από την υπηρεσία, στο μέτρο που δεν παρεμποδίζει την εύρυθμη λειτουργία της.»*

Η εισαγωγική εκπαίδευση ορίζεται ως υποχρεωτική και έχει διάρκεια δέκα ημέρες κατά τη διάρκεια των οποίων προβλέπεται να γίνεται ενημέρωση, μελέτη και ανάλυση σχετικά με την αποστολή των Δικαστηρίων, με τους κανόνες δεοντολογίας, με τα βασικά νομοθετήματα τα σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία του οικείου δικαστηρίου και με τη χρήση ηλεκτρονικών βάσεων και συστημάτων που λειτουργούν στα δικαστήρια. Η εισαγωγική εκπαίδευση προβλέπεται να πραγματοποιείται στα οικεία δικαστήρια, όπως αναφέρεται στο άρθρο 125 παρ.2 του Κώδικα.

Η μετεκπαίδευση και επιμόρφωση μπορεί να ορίζεται και υποχρεωτική και σύμφωνα με το άρθρο 126 του Κώδικα: *« Η υπηρεσία μεριμνά για τη μετεκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και διευκολύνει τη συμμετοχή τους σε προγράμματα που πραγματοποιούνται σε δικαστήρια, υπηρεσίες, εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους πιστοποιημένους φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό, λαμβάνοντας ιδιαίτερη μέριμνα για την ισότιμη πρόσβαση των υπαλλήλων σε αυτή.»*

Τέλος η μεταπτυχιακή εκπαίδευση προβλέπεται ως προαιρετική και γίνεται με συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα συναφή με το αντικείμενο της υπηρεσίας του.

2.4 Υφιστάμενη κατάσταση- Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων

Η σημαντικότερη εξέλιξη στον τομέα της Εκπαίδευσης των Δικαστικών Υπαλλήλων τα τελευταία χρόνια είναι αναμφίβολα η ψήφιση και εφαρμογή του νόμου 5001/2022 (ΦΕΚ Α 227/9-12-2022), ο οποίος ρυθμίζει τα σχετικά με την επιλογή, κατάρτιση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών.

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔΙ) ιδρύθηκε το 1994, σύμφωνα με την επιταγή του άρθρου 88 παρ. 3 του Συντάγματος και βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη. Υποδέχθηκε τους πρώτους σπουδαστές το 1995, ενώ ταυτόχρονα ξεκίνησε και η επιμόρφωση των ήδη υπηρετούντων δικαστών και εισαγγελέων. Ο σκοπός της είναι τόσο η προεισαγωγική, θεωρητική και πρακτική, κατάρτιση και αξιολόγηση όσων πρόκειται να διοριστούν σε θέσεις δοκίμων δικαστικών λειτουργιών του Συμβουλίου Επικρατείας, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, των Πολιτικών και Ποινικών Δικαστηρίων, των Εισαγγελέων και των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων, όσο και η διαρκής επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστικών λειτουργιών.⁴⁴

Σχεδόν είκοσι χρόνια μετά, στο τέλος του 2022, προβλέπεται πλέον η Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων (εισαγωγική και διαρκής) στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών.

Όπως προβλέπεται στα άρθρα 27 έως και 38 του Ν. 5001/2022 (σχετικά με την εισαγωγική εκπαίδευση), μετά τη διεξαγωγή εισαγωγικών εξετάσεων, οι επιτυχόντες ξεκινούν την κατάρτισή τους, η οποία έχει δύο στάδια.

Το πρώτο στάδιο, το θεωρητικό, διαρκεί τρεις μήνες και περιλαμβάνει μαθήματα και δραστηριότητες στην Σχολή (στη Θεσσαλονίκη). Το δεύτερο στάδιο, η πρακτική άσκηση, διαρκεί επίσης τρεις μήνες και πραγματοποιείται σε δικαστικές υπηρεσίες.

Όσον αφορά στο θεωρητικό μέρος, το πρόγραμμα σπουδών καταρτίζεται τον Σεπτέμβριο και εκτός από τις προβλεπόμενες ώρες διδασκαλίας, μπορεί να περιλαμβάνει *«εκπαιδευτικές επισκέψεις στις δικαστικές υπηρεσίες της ημεδαπής με παρακολούθηση των εκεί εργασιών, επισκέψεις σε αλλοδαπά δικαστήρια και εισαγγελίες, σε ευρωπαϊκά δικαστήρια, ευρωπαϊκά όργανα ή ευρωπαϊκούς θεσμούς, καθώς και σε άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς, καθώς και σεμινάρια, στα οποία*

⁴⁴ <https://www.esdi.gr/>

περιλαμβάνονται και αυτά που πραγματοποιούνται από όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Συμβουλίου της Ευρώπης και ημερίδες». Στο άρθρο 29 του πιο πάνω νόμου, αναφέρονται επίσης τα εξής: «Έμφαση δίδεται σε θέματα που αφορούν ιδίως: α) στην ενημέρωση για την αποστολή, την οργάνωση και τη λειτουργία της Δικαιοσύνης, β) στη μελέτη και ανάλυση των κανόνων δεοντολογίας που διέπουν τη συμπεριφορά των δικαστικών λειτουργών, των δικαστικών υπαλλήλων, των οργάνων της Διοίκησης, των δικηγόρων και των διαδίκων, με έμφαση στους κανόνες δεοντολογίας που διέπουν τις σχέσεις των δικαστικών υπαλλήλων με τους δικαστικούς λειτουργούς, γ) στην ενημέρωση και εξοικείωση με τα βασικά νομοθετήματα που διέπουν την οργάνωση και λειτουργία των δικαστηρίων και την κατάσταση των δικαστικών υπαλλήλων, τη διαχείριση και οργάνωση της υπηρεσίας, τις ψηφιακές δεξιότητες, δ) στην ενημέρωση και εξοικείωση με τη χρήση των ηλεκτρονικών βάσεων και συστημάτων που λειτουργούν στα δικαστήρια, ε) στη συνειδητοποίηση από τους δικαστικούς υπαλλήλους της σημασίας του έργου τους για την ορθή απονομή της δικαιοσύνης και στ) στην ευαισθητοποίηση στον τομέα της προστασίας και της ενίσχυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών.».

Ακολουθούν εξετάσεις και εκδίδεται πίνακας επιτυχόντων πρώτου σταδίου. Στη συνέχεια ξεκινά η πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται στο Πρωτοδικείο και την Εισαγγελία Πρωτοδικών Αθηνών, στο Πρωτοδικείο και την Εισαγγελία Πρωτοδικών Θεσσαλονίκης, στο Πρωτοδικείο και την Εισαγγελία Πρωτοδικών Πειραιώς και στα Διοικητικά Πρωτοδικεία Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Πειραιώς. Οι σπουδαστές τοποθετούνται με βάση τη δήλωση προτίμησής τους, αλλά λαμβάνεται υπόψη αν χρειαστεί και ο πίνακας επιτυχόντων του πρώτου σταδίου (άρθρο 34). Οι σπουδαστές εκπαιδεύονται από ορισμένους προς τούτο δικαστικούς υπαλλήλους, υπό την εποπτεία δικαστικού λειτουργού. Οι εκπαιδευόμενοι, υπό την καθοδήγηση των εκπαιδευτών, ασχολούνται με διάφορες δραστηριότητες που τους ανατίθενται. Αυτές περιλαμβάνουν καταθέσεις, δημοσίευση αποφάσεων και έκδοση πιστοποιητικών. Επιπλέον, συμμετέχουν σε συνεδριάσεις των δικαστηρίων μαζί με τον γραμματέα, χωρίς όμως η συμμετοχή τους να καταχωρίζεται στα πρακτικά ή στις αποφάσεις. Κατά τη διάρκεια αυτών των συναντήσεων, τηρούν παράλληλα πρακτικά, τα οποία αργότερα αξιολογούνται από τους εκπαιδευτές.

Ακολουθεί αξιολόγηση-βαθμολόγηση των σπουδαστών με βάση (άρθρο 34):

- «α) το ήθος, τη συμπεριφορά και τη γενική παρουσία τους στο δικαστήριο,
- β) την εργατικότητα και την επιμέλειά τους,

γ) την κατάρτισή τους,

δ) τη συνεργασία τους με τους εκπαιδευτές και τους λοιπούς δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους και

ε) την ικανότητα στην διεκπεραίωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.»

Ο τελικός βαθμός του κάθε εκπαιδευόμενου προκύπτει ισότιμα (μέσος όρος) από τη βαθμολογία του πρώτου και του δεύτερου σταδίου κατάρτισης (άρθρο 35).

Όλα τα παραπάνω αφορούν στην εισαγωγική εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων. Με τη λειτουργία της Σχολής και για τους δικαστικούς υπαλλήλους, επιχειρείται να δοθεί λύση και σε ένα άλλο, επίσης χρόνιο πρόβλημα που απασχολεί τον κλάδο, το θέμα της διαρκούς επιμόρφωσης και της πρακτικής ανυπαρξίας αυτής μέχρι σήμερα. Έτσι, στα άρθρα 39-47 του Κώδικα προβλέπονται οι σχετικές νέες ρυθμίσεις.

Η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων έχει δύο στόχους. Αφενός, στοχεύει στον εμπλουτισμό των γνώσεών τους, αφετέρου, στη συνεχή ενημέρωσή τους σε θέματα που σχετίζονται με την άσκηση του έργου τους (άρθρο 39).

Κάθε Σεπτέμβριο, προβλέπεται η κατάρτιση ενός ετησίου προγράμματος επιμόρφωσης, καθορίζονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες και διαμορφώνονται τα επιμέρους προγράμματα, τα οποία έχουν σχέση με θέματα που άπτονται καθηκόντων των δικαστικών υπαλλήλων «όπως η οργάνωση και διαχείριση της υπηρεσίας, οι κανόνες δεοντολογίας, η διαχείριση χρόνου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η επικοινωνιακή ικανότητα και οι ψηφιακές δεξιότητες» (άρθρο 40).

Οι δικαστικοί υπάλληλοι πρέπει να συμμετέχουν τουλάχιστον σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα κάθε χρόνο.

Οι υπάλληλοι δηλώνουν το ενδιαφέρον τους για κάποιο πρόγραμμα και ο Πρόεδρος του δικαστηρίου ή της εισαγγελίας, επιλέγει ποιοι υπάλληλοι θα μπορέσουν να το παρακολουθήσουν, μετά και από γνώμη του προϊσταμένου της γραμματείας, με βάση κάποια κριτήρια όπως η εμπειρία, η συνάφεια του θέματος με τα καθήκοντα των υπαλλήλων, τα ειδικά προσόντα τους και η απρόσκοπτη λειτουργία της υπηρεσίας. Η Σχολή δεσμεύει για τους επιλεγέντες σχετική πίστωση για τη μετακίνηση, τη διαμονή, τη διατροφή και την ημερήσια αποζημίωσή τους (άρθρο 41). Προβλέπεται επίσης και η διοργάνωση διεθνών εκπαιδευτικών προγραμμάτων (άρθρο 46).

Τον Μάρτιο του 2023 προκηρύχθηκε ο πρώτος εισαγωγικός διαγωνισμός δικαστικών υπαλλήλων. Τον Ιούνιο του ίδιου χρόνου μετά από γραπτές και προφορικές εξετάσεις, εγγράφηκαν στη Σχολή οι σπουδαστές της 1^{ης} Εκπαιδευτικής Σειράς Δικαστικών Υπαλλήλων. Τότε ανακοινώθηκε και το Πρόγραμμα Σπουδών, το οποίο περιλάμβανε μαθήματα όπως (αναφέρονται συνοπτικά):

- Στοιχεία Συνταγματικού Δικαίου
- Στοιχεία Διοικητικού Δικαίου
- Δεοντολογία Δικαστικών Υπαλλήλων
- Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων
- Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων
- Διαχείριση Ψηφιακών Μέσων
- Στοιχεία Πολιτικής Δικονομίας
- Στοιχεία Ποινικής Δικονομίας
- Στοιχεία Διοικητικής Δικονομίας/Διοικητικής Διαδικασίας
- Πολιτική Δίκη
- Ποινική Δίκη
- Διοικητική Δίκη
- Εικονική Πολιτική Δίκη
- Εικονική Ποινική Δίκη
- Εικονική Διοικητική Δίκη
- Προσωπικά Δεδομένα
- Εκπαιδευτικές επισκέψεις στα Δικαστήρια

Τα μαθήματα του θεωρητικού μέρους ξεκίνησαν τον Ιούλιο του 2023. Οι Σπουδαστές της 1^{ης} Εκπαιδευτικής Σειράς έχουν ήδη ολοκληρώσει και το δεύτερο στάδιο, αυτό της πρακτικής άσκησης και έχουν τοποθετηθεί στις υπηρεσίες που πρόκειται να υπηρετήσουν. Μέχρι όμως τη στιγμή που γράφεται αυτή η εργασία δεν έχουν ακόμη αναλάβει καθήκοντα.

Τον Αύγουστο του 2023 προκηρύχθηκε ο δεύτερος εισαγωγικός διαγωνισμός δικαστικών υπαλλήλων. Μετά από τις γραπτές και τις προφορικές εξετάσεις, τα μαθήματα για το θεωρητικό μέρος ξεκίνησαν τον Ιανουάριο του 2024. Το πρώτο στάδιο κατάρτισης αναμένεται να ολοκληρωθεί στις 31-3-2024. Το δεύτερο στάδιο κατάρτισης αναμένεται να διαρκέσει από 1-4-2024 έως και 30-6-2024.

Το Πρόγραμμα Σπουδών παρουσιάζεται όμοιο με αυτό της προηγούμενης εκπαιδευτικής σειράς με προσθήκη του μαθήματος:

-Προετοιμασία για τις εξετάσεις ολοκλήρωσης του πρώτου σταδίου κατάρτισης των εκπαιδευομένων – Προετοιμασία για το δεύτερο στάδιο κατάρτισης των εκπαιδευομένων (πρακτική άσκηση) σχετικά με α) την οργάνωση και λειτουργία των δικαστηρίων, β) τη διαχείριση και οργάνωση των υπηρεσιών άσκησης και γ) τους κανόνες δεοντολογίας που διέπουν τη συμπεριφορά των δικαστικών λειτουργών, των υπαλλήλων των οργάνων της διοίκησης, των δικηγόρων και των διαδίκων.

Είναι αποδεκτό ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι έχουν ανάγκη τη διαρκή επιμόρφωση ώστε να εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους, αλλά και να ενημερώνονται για θέματα που αφορούν στην άσκηση των καθηκόντων τους, όπως είναι η οργάνωση και διαχείριση της υπηρεσίας, οι κανόνες δεοντολογίας, η διαχείριση χρόνου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η επικοινωνιακή ικανότητα και οι ψηφιακές δεξιότητες.

Για τους λόγους αυτούς η ΕΣΔΙ διοργανώνει σεμινάρια στο χώρο της Σχολής στη Θεσσαλονίκη, όπου καλούνται να συμμετέχουν υπηρετούντες Δικαστικοί Υπάλληλοι, οι οποίοι στο πλαίσιο αυτό καταθέτουν εμπειρίες, ανταλλάσσουν απόψεις και συζητούν επίκαιρα για την άσκηση του έργου τους θέματα, τα δε συμπεράσματα των συζητήσεων, μπορούν να καταστούν αντικείμενο ενημέρωσης και να αποτελέσουν πηγή επεξεργασίας για την εξεύρεση λύσεων, υποβολή προτάσεων και μέτρων για την αποτελεσματικότερη επίλυση των παραπάνω ζητημάτων από όλους τους δικαστικούς υπαλλήλους και τις δικαστικές υπηρεσίες της χώρας.⁴⁵

Όσον αφορά στην παρεχόμενη Διαρκή Εκπαίδευση από τη Σχολή, μέχρι σήμερα έχουν διενεργηθεί τα εξής σεμινάρια:

-Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων, όπως ισχύει σήμερα, που απευθυνόταν σε Δικαστικούς υπαλλήλους όλων των Δικαστηρίων

-Στοιχεία Ποινικής Δικονομίας και Ποινικού Δικαίου που απευθυνόταν σε Δικαστικούς υπαλλήλους Πολιτικών-Ποινικών Δικαστηρίων και Εισαγγελιών

- Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων – Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα που απευθυνόταν σε Δικαστικούς υπαλλήλους όλων των Δικαστηρίων

- Βασικές ψηφιακές γνώσεις και δεξιότητες που απευθυνόταν σε Δικαστικούς υπαλλήλους όλων των Δικαστηρίων και

⁴⁵ <https://clerks.esdi.gr/%ce%b4%ce%b9%ce%b1%cf%81%ce%ba%ce%ae%cf%82-%ce%b5%cf%80%ce%b9%ce%bc%cf%8c%cf%81%cf%86%cf%89%cf%83%ce%b7/>

- Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων, όπως ισχύει σήμερα που απευθυνόταν σε Δικαστικούς υπαλλήλους όλων των Δικαστηρίων.

Τα σεμινάρια που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα είναι διήμερα (περίπου δύο σεμινάρια το μήνα) και γίνονται με φυσική παρουσία στη Θεσσαλονίκη (πλην του σεμιναρίου περί ψηφιακών γνώσεων και δεξιοτήτων). Οι πρώτες εντυπώσεις των Δικαστικών Υπαλλήλων που τα έχουν παρακολουθήσει είναι μάλλον θετικές, παρά τον εντοπισμό από αυτούς πρακτικών κυρίως προβλημάτων, όπως η μετάβαση στη Θεσσαλονίκη, από όλες τις περιοχές της Ελλάδος, που μέχρι σήμερα είναι και ο μόνος τρόπος παρακολούθησης των σεμιναρίων.

Έπεται πλήθος σεμιναρίων, τα οποία έχουν ήδη ανακοινωθεί και η συντριπτική πλειοψηφία αυτών θα διενεργηθεί με φυσική παρουσία στη Θεσσαλονίκη. Μέχρι το καλοκαίρι του 2024 έχουν προγραμματιστεί τα εξής:

- Εργασιακή εξουθένωση – αντιμετώπιση άγχους στο χώρο της εργασίας – επικοινωνία/ προσωπικές και εργασιακές σχέσεις στο χώρο της εργασίας – Εκπαίδευση δικαστικών υπαλλήλων στην παροχή πρώτων βοηθειών στο χώρο της εργασίας τους

- Κανόνες Δεοντολογίας Δικαστικών υπαλλήλων – Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων – ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα

- Δημόσια διοίκηση και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες/ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών – τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην έννομη τάξη

- Θέματα πολιτικής δικονομίας στα Ειρηνοδικεία – Εισαγωγικά θέματα για τις Πτωχεύσεις

- Κατάρτιση Δημοσίων συμβάσεων και χρήση ηλεκτρονικών πλατφορμών

- Βασικές αρχές ποινικής δικονομίας και ποινικού δικαίου – Ειδικά θέματα ποινικής διαδικασίας.

Η παρούσα εργασία στοχεύει μεταξύ άλλων στη διερεύνηση των απόψεων των δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με την αναγκαιότητα ύπαρξης αλλά και την αποτελεσματικότητα της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, τόσο σε ό,τι αφορά στην παρεχόμενη Εισαγωγική Εκπαίδευση, όσο και σε ό,τι αφορά στην παρεχόμενη Διαρκή Εκπαίδευση.

ΜΕΡΟΣ Β΄

Ερευνητικό Μέρος



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ερευνητικό Πλαίσιο-Μεθοδολογία

3.1 Πλαίσιο αναφοράς-Πληθυσμός στόχος

Το πλαίσιο αναφοράς της έρευνας είναι το Δικαστικό Σύστημα της Ελλάδας. Ο πληθυσμός –στόχος είναι οι δικαστικοί υπάλληλοι που υπηρετούν ανά την Επικράτεια, τόσο στα ποινικά και πολιτικά δικαστήρια, όσο και στα διοικητικά δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

Θεωρείται σκόπιμο στο σημείο αυτό να γίνει ένας διαχωρισμός της εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων:

- στην Εισαγωγική εκπαίδευση, την εκπαίδευση δηλαδή που παρέχεται ή θα έπρεπε να παρέχεται πριν την ανάληψη καθηκόντων από τον Δικαστικό Υπάλληλο και
- στην Διαρκή Εκπαίδευση/Επιμόρφωση, την εκπαίδευση δηλαδή που παρέχεται ή θα έπρεπε να παρέχεται κατά τη διάρκεια της θητείας του Δικαστικού Υπαλλήλου, προκειμένου αυτός να μπορεί να ανταποκριθεί στις συνεχείς αλλαγές στις συνθήκες και στο αντικείμενο εργασίας του.

3.2 Στόχοι παρούσας εργασίας-Ερευνητικά ερωτήματα

Στην παρούσα εργασία γίνεται μία προσπάθεια να προσεγγισθεί το θέμα της Εκπαίδευσης των Δικαστικών Υπαλλήλων, διερευνώντας τις απόψεις των ίδιων των Δικαστικών Υπαλλήλων σχετικά με τα παρακάτω:

- Τι είδους εκπαίδευση (εισαγωγική και διαρκή) έχουν λάβει μέχρι τώρα οι δικαστικοί υπάλληλοι και κατά πόσο θεωρούν ότι αυτή έχει συμβάλει ουσιαστικά στην εκτέλεση των καθηκόντων τους (**1^{ος} Στόχος**)
- Πώς κατά τη γνώμη των δικαστικών υπαλλήλων θα έπρεπε να καθορίζονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες σε σχέση με την παρεχόμενη εκπαίδευση-επιμόρφωση (**2^{ος} Στόχος**)
- Πόσο σημαντική θεωρείται από τους δικαστικούς υπαλλήλους η εκπαίδευση-επιμόρφωσή τους, ποιοι παράγοντες θεωρούν ότι δυσχεραίνουν την υλοποίησή της και πώς πιστεύουν ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί (**3^{ος} Στόχος**)
- Ποια είναι η άποψη των δικαστικών υπαλλήλων για την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων. Τι αλλαγές αναμένουν να

επιφέρει στον κλάδο (πλεονεκτήματα-προβληματισμοί) και σε ποιους τομείς θεωρούν ότι θα ήταν αποτελεσματικότερη η παρεχόμενη εντός της Σχολής εκπαίδευση σε σχέση με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας (4^{ος} Στόχος).

3.3 Μεθοδολογία έρευνας-Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων

Για να διεξαχθεί μία έρευνα με τρόπο τέτοιο ώστε να παραχθούν αξιόπιστα αποτελέσματα, πρέπει να προηγηθεί ένας πολύ προσεκτικός σχεδιασμός.

Η μεθοδολογία της έρευνας μπορεί να είναι:

-ποιοτική, η οποία αναλύει κοινωνικά φαινόμενα, δίνει απαντήσεις σχετικά με τα 'γιατί' και τα 'πώς' του επιλεγμένου φαινομένου, τα δεδομένα δεν είναι μαθηματικοί όροι, αλλά είναι περιγραφικά ⁴⁶ ή

-ποσοτική, όπου με χρήση αριθμητικών δεδομένων γίνεται συστηματική διερεύνηση ενός φαινομένου, εφόσον έχει συλλεχθεί ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα και έχει διαμορφωθεί ένα ερωτηματολόγιο τέτοιο ώστε να παραχθούν έγκυρα αποτελέσματα για τον πληθυσμό που διερευνάται⁴⁷.

Στην παρούσα εργασία επιλέχθηκε η μέθοδος της ποσοτικής έρευνας και χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει 25 ερωτήσεις (οι δύο τελευταίες με υποερωτήματα).

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε διαδικτυακά με χρήση των google forms και διανεμήθηκε μέσω διαδικτύου. Αυτό επιλέχθηκε γιατί:

- Η διεκπεραίωση της έρευνας γίνεται γρήγορα
- Υπήρχε δυνατότητα παρακολούθησης της απόκρισης των δικαστικών υπαλλήλων
- Τα αποτελέσματα είναι διαθέσιμα σε ηλεκτρονική φόρμα και εύκολα μελετώνται

Για την συγκεκριμένη έρευνα πριν από το κυρίως ερωτηματολόγιο, μοιράστηκε σε 4 δικαστικούς υπαλλήλους ένα πιλοτικό ερωτηματολόγιο. Το πιλοτικό ερωτηματολόγιο είναι μια δοκιμαστική έρευνα πριν τη διεξαγωγή της κύριας

⁴⁶ Ιωσηφίδης Θ., (2008), *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

⁴⁷ Bryman A., (2016), *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*, Μεταφράστηκε από Σακελλαρίου Π., εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

έρευνας⁴⁸. Ο σκοπός του πιλοτικού ερωτηματολογίου, ήταν να βρεθούν τυχόν προβλήματα τα οποία στη συνέχεια θα διορθώνονταν για τη διεξαγωγή της έρευνας. Από το πιλοτικό ερωτηματολόγιο φάνηκε πως κάποιες ερωτήσεις χρειάζονταν μια σαφέστερη διατύπωση για να είναι πιο κατανοητές και για το λόγο αυτό έγιναν κάποιες μικρές διορθώσεις.

Η συμμετοχή των Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν εθελοντική και ανώνυμη, διασφαλίζοντας τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε ηλεκτρονικά στις 5/2/2024 σε τέσσερις σελίδες στο Facebook (Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος, Ομάδα Επικοινωνίας Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος, Ελεύθερη Ομάδα Έκφρασης Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος και Δικαστικοί Υπάλληλοι), οι οποίες είναι κλειστές ομάδες όπου συμμετέχουν Δικαστικοί Υπάλληλοι από Υπηρεσίες από όλη την Επικράτεια. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε επίσης στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις συναδέλφων κυρίως των Δικαστικών Υπηρεσιών του Πειραιά, καθώς και μέσω viber, είτε ατομικά, είτε σε κλειστές ομάδες υπαλλήλων. Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι αρκετοί συνάδελφοι, βρίσκοντας το θέμα της έρευνας ιδιαίτερα ενδιαφέρον και επίκαιρο, προσφέρθηκαν να αποστείλουν το ερωτηματολόγιο από τα προσωπικά τους ηλεκτρονικά ταχυδρομεία σε ακόμα περισσότερους συναδέλφους. Η όλη διαδικασία συλλογής των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τις 5/2/2024 έως και τις 19/2/2024. Συνολικά συγκεντρώθηκαν 274 ερωτηματολόγια, τα οποία ήταν όλα έγκυρα.

Το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε εν μέρει σε ερωτηματολόγια εργασιών (από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση) με παρόμοιο θέμα με αρκετές αλλαγές, αλλά περιέχει κυρίως νέες πρωτότυπες ερωτήσεις. Περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου.

Σε κάποιες από τις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες απλής επιλογής, πρόκειται δηλαδή για ερωτήσεις που επιδέχονται μόνο μία απάντηση (κυρίως στα δημογραφικά στοιχεία). Σε κάποιες άλλες ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκαν κλίμακες πολλαπλής επιλογής, ερωτήσεις δηλαδή που επιδέχονται και πάνω από μία απάντηση. Σε αρκετές από τις ερωτήσεις χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα “Likert”, με πενταβάθμια διαβάθμιση από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Η επιλογή των 5 διαβαθμίσεων έγινε κατόπιν μελέτης σχετικής βιβλιογραφίας. Πιο συγκεκριμένα, έχει πραγματοποιηθεί έρευνα από την οποία αποδείχτηκε ότι η αξιοπιστία μιας κλίμακας εξαρτάται από τον αριθμό των διαβαθμίσεων που

⁴⁸ Ζαφειρόπουλος Κ., (2015), *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

προσφέρει. Οι κλίμακες θα πρέπει να περιορίζονται σε 5 έως 7 διαβαθμίσεις. Λιγότερες από 5 διαβαθμίσεις περιορίζουν τη δύναμη της κλίμακας να διαχωρίζει τις απαντήσεις και με περισσότερες από 7 διαβαθμίσεις, γίνεται πιο δύσκολη η αποκωδικοποίηση των στοιχείων και συνεπώς η στατιστική ανάλυση.⁴⁹ Οι κλίμακες με 3 ή 4 βαθμίδες δεν επιτρέπουν κρίσιμες διαβαθμίσεις, ενώ οι κλίμακες με περισσότερες από 5 βαθμίδες είναι αρκετά δύσχρηστες για εφαρμογή στην πράξη. Συνεπώς, θεωρήθηκε ότι μια κλίμακα με 5 διαβαθμίσεις θα ήταν η πιο κατάλληλη και από την πλευρά του ερευνητή αλλά και για λόγους ευκολίας των ερωτώμενων.

Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις 1 έως 7 αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την εργασιακή εμπειρία, τη θέση στην Υπηρεσία, τη Δικαστική Υπηρεσία στην οποία εργάζονται και την πόλη στην οποία βρίσκεται η Υπηρεσία αυτή.

Οι ερωτήσεις 8 έως 11 αφορούν στην τυχόν εκπαίδευση που έχουν λάβει οι Δικαστικοί Υπάλληλοι μέχρι σήμερα και στο πώς αυτή αξιολογείται.

Οι ερωτήσεις 12-15 αφορούν στον καθορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών.

Οι ερωτήσεις 16-21 αφορούν στην άποψη των δικαστικών υπαλλήλων για τη σημασία της επιμόρφωσης, τις δυσχέρειες και τις τυχόν βελτιώσεις.

Οι ερωτήσεις 22-25 (με τα υποερωτήματά τους) αφορούν στις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων για τη νεοσυσταθείσα Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων.

Τα δεδομένα που προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο, αναλύθηκαν με χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS (Statistical Package for the Social Science), με τις μεθόδους της Περιγραφικής (Descriptive) και της Επαγωγικής (Inferential) Στατιστικής.

Ειδικότερα στην Περιγραφική ανάλυση περιλαμβάνεται η κατανομή συχνοτήτων των μεταβλητών (απόλυτη και σχετική % συχνότητα). Στην Επαγωγική ανάλυση για τη διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων, περιλαμβάνεται ο έλεγχος t-test και ANOVA καθώς και ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson (Pearson Correlation Coefficient). Επίσης περιλαμβάνεται ο έλεγχος συσχετίσεων με εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 .

⁴⁹ Boote, A.S. (1981), *Reliability testing of psychographic scales: Five point or seven point? Anchored or Labeled? Journal of Advertising Research*, 21, 53-60.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Ερευνητικά Αποτελέσματα

4.1 Περιγραφική Στατιστική

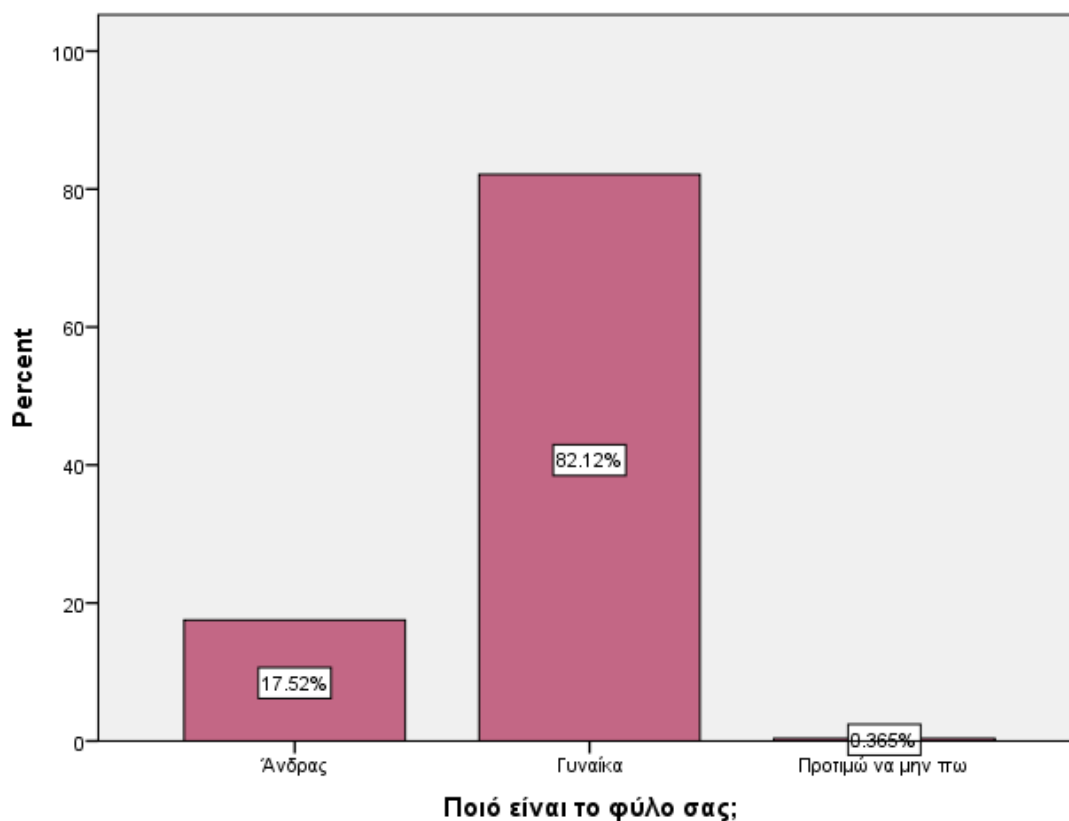
Οι πρώτες επτά ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούν στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Από τους 274 που απάντησαν, οι 48 (17,5%) ήταν άνδρες και οι 225 (82,1%) ήταν γυναίκες.

Πίνακας 1. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του φύλου των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Valid Άνδρας	48	17.5
Valid Γυναίκα	225	82.1
Valid Προτιμώ να μην πω	1	.4
Total	274	100.0

Διάγραμμα 1. "Ραβδόγραμμα για το φύλο των ατόμων του δείγματος".

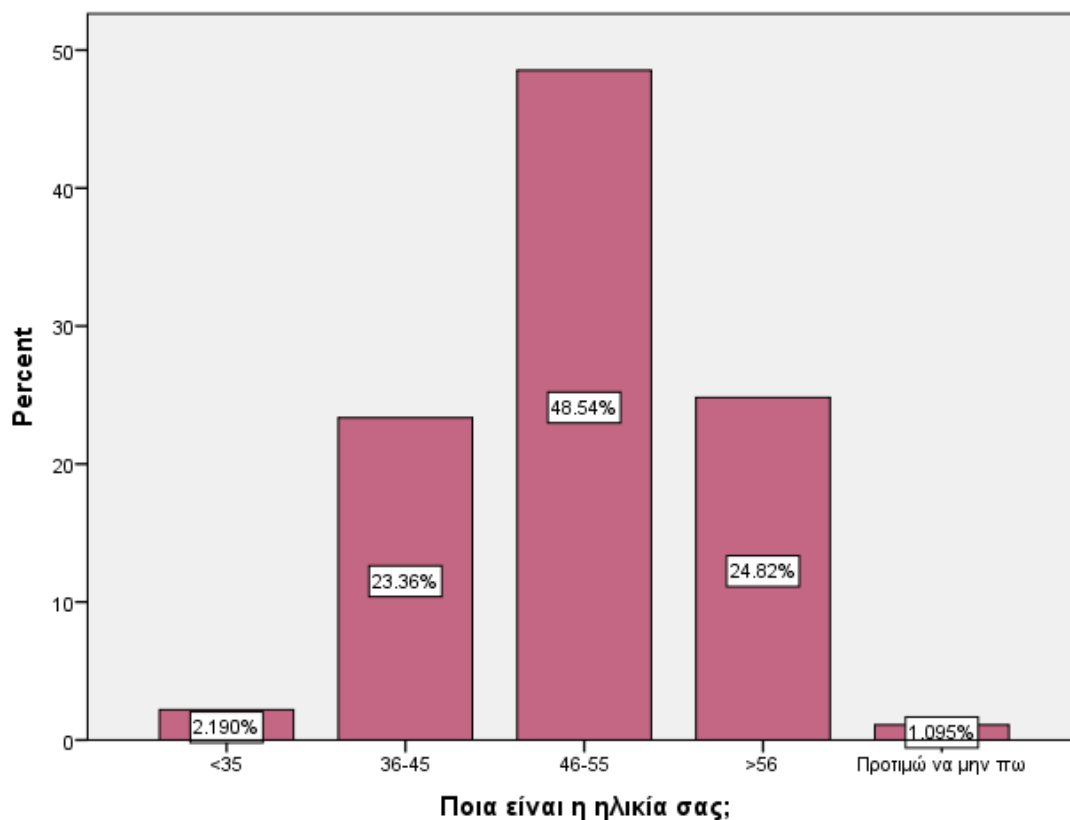


Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στην ηλικία των συμμετεχόντων και με βάση τα στοιχεία που φαίνονται παρακάτω, οι 6 (2,2%) ήταν νεότεροι από 35 ετών, οι 64 (23,4%) ήταν από 36 έως 45 ετών, οι 133 (48,5%) ήταν από 46 έως 55 ετών και οι 68 (24,8%) ήταν από πάνω από 56 ετών.

Πίνακας 2. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες της ηλικίας των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
<35	6	2.2
36-45	64	23.4
46-55	133	48.5
>56	68	24.8
Προτιμώ να μην πω	3	1.1
Total	274	100.0

Διάγραμμα 2. "Ραβδόγραμμα για την ηλικία των ατόμων του δείγματος".

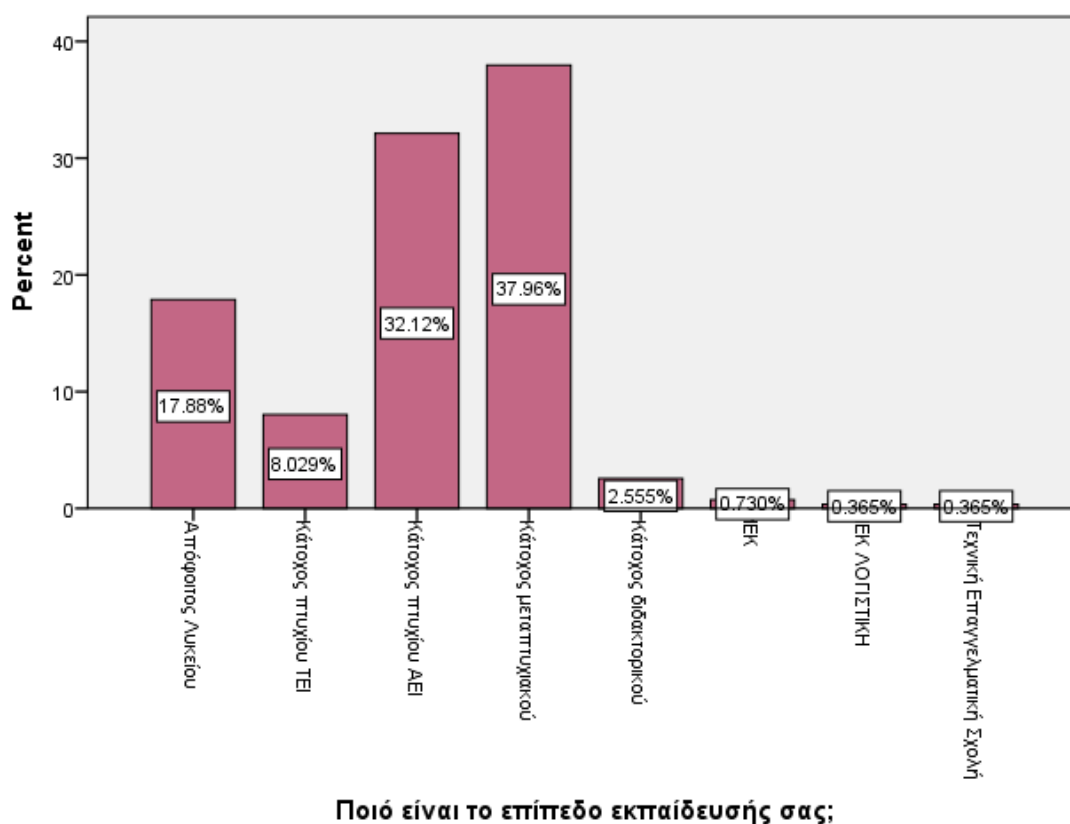


Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και όπως προκύπτει, οι 49 (17,9%) ήταν απόφοιτοι Λυκείου, οι 22 (8%) ήταν κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ, οι 88 (32,1%) ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, οι 104 (38%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού, οι 7 (2,6%) ήταν κάτοχοι διδακτορικού, οι 2 (0,7%) ήταν απόφοιτοι ΙΕΚ, ο 1 (0,4%) ήταν απόφοιτος ΙΕΚ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ, και ο 1 (0,4%) ήταν απόφοιτος Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής.

Πίνακας 3. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του επιπέδου εκπαίδευσης των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Απόφοιτος Λυκείου	49	17.9
Κάτοχος πτυχίου ΤΕΙ	22	8.0
Κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ	88	32.1
Κάτοχος μεταπτυχιακού	104	38.0
Κάτοχος διδακτορικού	7	2.6
ΙΕΚ	2	.7
ΙΕΚ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ	1	.4
Τεχνική Επαγγελματική Σχολή	1	.4
Total	274	100.0

Διάγραμμα 3. "Ραβδόγραμμα για το επίπεδο εκπαίδευσης των ατόμων του δείγματος".

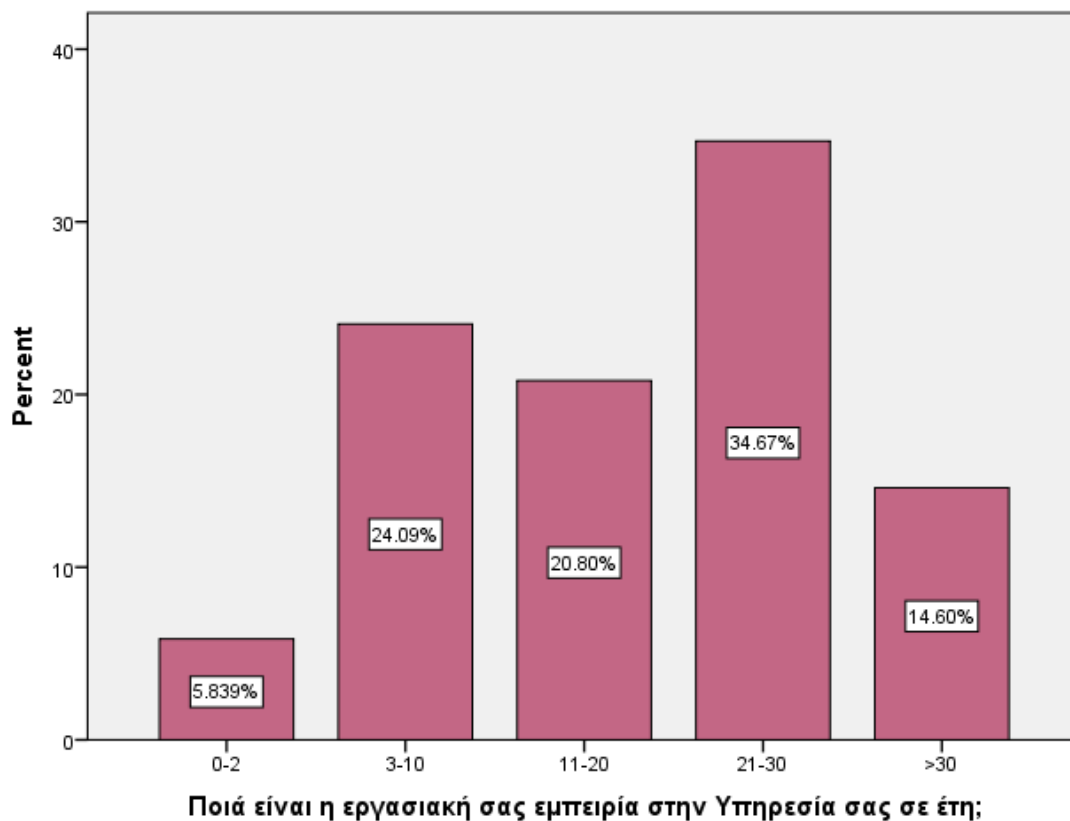


Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στα έτη της εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων και όπως προκύπτει, οι 16 (5,8%) υπηρετούν από 0 έως 2 έτη, οι 66 (24,1%) από 3 έως 10 έτη, οι 57 (20,8%) από 11 έως 20 έτη, οι 95 (34,7%) από 21 έως 30 έτη και οι 40 (14,6%), υπηρετούν περισσότερα από 30 έτη.

Πίνακας 4. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των ετών εργασιακής εμπειρίας των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Valid 0-2	16	5.8
Valid 3-10	66	24.1
Valid 11-20	57	20.8
Valid 21-30	95	34.7
Valid >30	40	14.6
Total	274	100.0

Διάγραμμα 4. "Ραβδόγραμμα για τα έτη εργασιακής εμπειρίας των ατόμων του δείγματος".



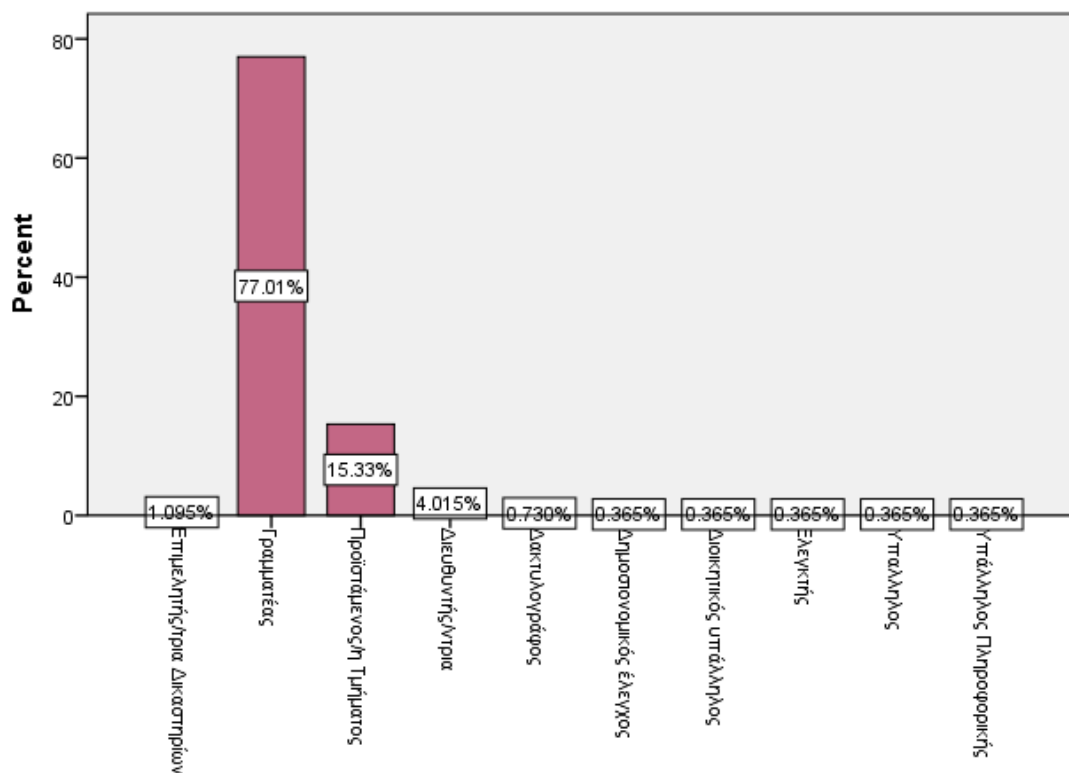
Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στη θέση που κατέχουν στην υπηρεσία οι συμμετέχοντες, από τους οποίους, οι 211 (77%) ήταν γραμματείς, οι 42 (15,3%) ήταν προϊστάμενοι τμήματος, οι 11 (4%) ήταν διευθυντές υπηρεσιών, και οι υπόλοιποι 7 (2,7%) υπηρετούσαν σε διάφορες άλλες θέσεις όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 5. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες της θέσης που κατέχουν στην υπηρεσία τα άτομα του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Valid Επιμελητής/τρια	3	1.1
Valid Δικαστηρίων		
Valid Γραμματέας	211	77.0
Valid Προϊστάμενος/η Τμήματος	42	15.3

Διευθυντής/ντρια	11	4.0
Δακτυλογράφος	2	.7
Δημοσιονομικός έλεγχος	1	.4
Διοικητικός υπάλληλος	1	.4
Ελεγκτής	1	.4
Υπαλληλος	1	.4
Υπάλληλος Πληροφορικής	1	.4
Total	274	100.0

Διάγραμμα 5."Ραβδόγραμμα της θέσης που κατέχουν στην υπηρεσία τα άτομα του δείγματος".



Υπηρετείτε στην Υπηρεσία σας ως :

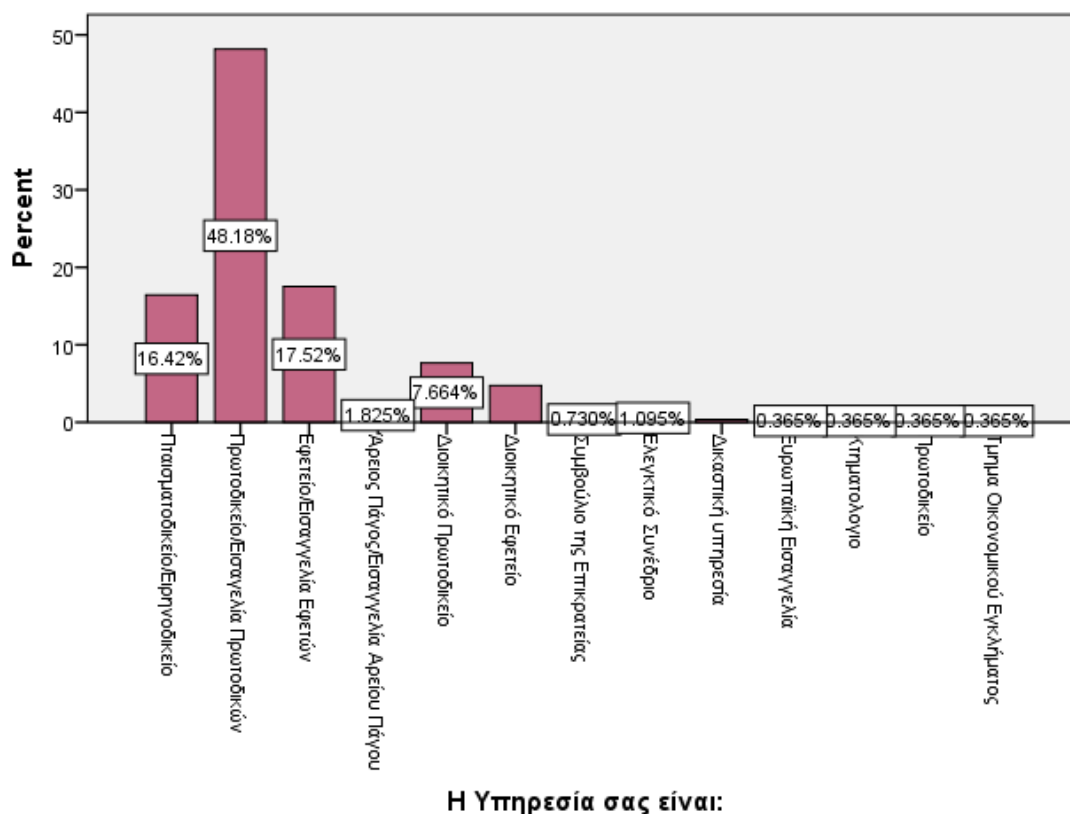
Η επόμενη ερώτηση αφορούσε στην Υπηρεσία που υπηρετούν οι συμμετέχοντες (όπου έγινε προσπάθεια για μία ομαδοποίηση), όπως προκύπτει, από το σύνολο των 274 συμμετεχόντων, οι 132 (48,2%) υπηρετούν σε Πρωτοδικείο/Εισαγγελία Πρωτοδικών, οι 48 (17,5%) υπηρετούν σε Εφετείο/Εισαγγελία Εφετών, οι 45 (16,4%) υπηρετούν σε Πταισματοδικείο/Ειρηνοδικείο, οι 21 (7,7%) υπηρετούν σε Διοικητικό Πρωτοδικείο, οι 13 (4,7%) υπηρετούν σε Διοικητικό Εφετείο, οι 5 (1,8%) υπηρετούν στον Άρειο

Πάγο/Εισαγγελία Αρείου Πάγου, οι 2 (0,7%) υπηρετούν στο Συμβούλιο της Επικρατείας, οι 3 (1,1%) υπηρετούν στο Ελεγκτικό Συνέδριο, και 5 (2%) ακόμα υπηρετούν σε διάφορες άλλες υπηρεσίες όπως φαίνεται και από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 6. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του είδους των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Πταισματοδικείο/Ειρηνοδικείο	45	16.4
Πρωτοδικείο/Εισαγγελία Πρωτοδικών	132	48.2
Εφετείο/Εισαγγελία Εφετών	48	17.5
Άρειος Πάγος/Εισαγγελία Αρείου Πάγου	5	1.8
Διοικητικό Πρωτοδικείο	21	7.7
Διοικητικό Εφετείο	13	4.7
Valid Συμβούλιο της Επικρατείας	2	.7
Ελεγκτικό Συνέδριο	3	1.1
Δικαστική υπηρεσία	1	.4
Ευρωπαϊκή Εισαγγελία	1	.4
Κτηματολογιο	1	.4
Πρωτοδικείο	1	.4
Τμημα Οικονομικού Εγκλήματος	1	.4
Total	274	100.0

Διάγραμμα 6. "Ραβδόγραμμα του είδους των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος".



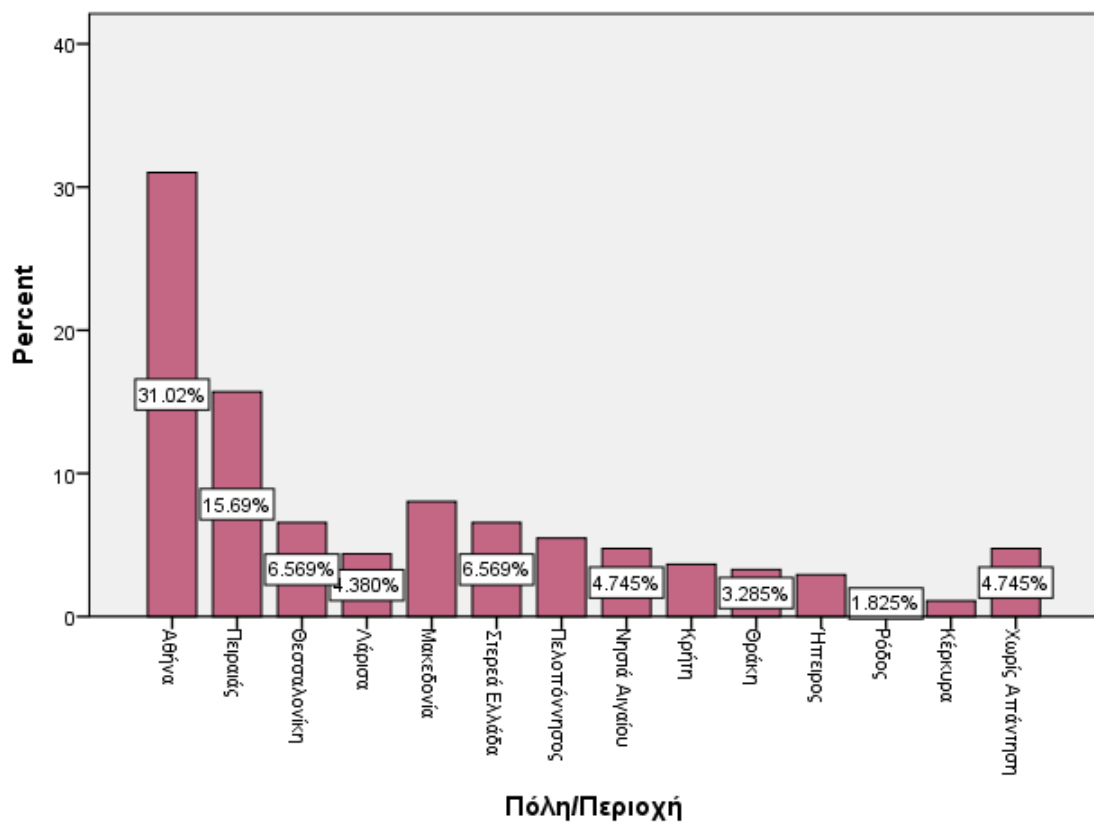
Η επόμενη ερώτηση (τελευταία δημογραφική) ήταν ανοιχτού τύπου και αφορούσε στην πόλη όπου βρίσκεται η έδρα της Υπηρεσίας όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες. Όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα, απάντησαν υπάλληλοι από όλη την Ελλάδα, ενώ σχεδόν οι μισοί ήταν από την Αθήνα (85 άτομα-31%) και τον Πειραιά (43 άτομα-15,7%).

Πίνακας 7. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες των πόλεων/περιοχών που βρίσκονται οι έδρες των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Αθήνα	85	31.0
Πειραιάς	43	15.7
Θεσσαλονίκη	18	6.6
Valid Λάρισα	12	4.4
Μακεδονία	22	8.0
Στερεά Ελλάδα	18	6.6
Πελοπόννησος	15	5.5

Νησιά Αιγαίου	13	4.7
Κρήτη	10	3.6
Θράκη	9	3.3
Ήπειρος	8	2.9
Ρόδος	5	1.8
Κέρκυρα	3	1.1
Χωρίς απάντηση	13	4.7
Total	274	100.0

Διάγραμμα 7. "Ραβδόγραμμα των πόλεων/περιοχών που βρίσκονται οι έδρες των δικαστηρίων όπου υπηρετούν τα άτομα του δείγματος".



Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούν στην εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων.

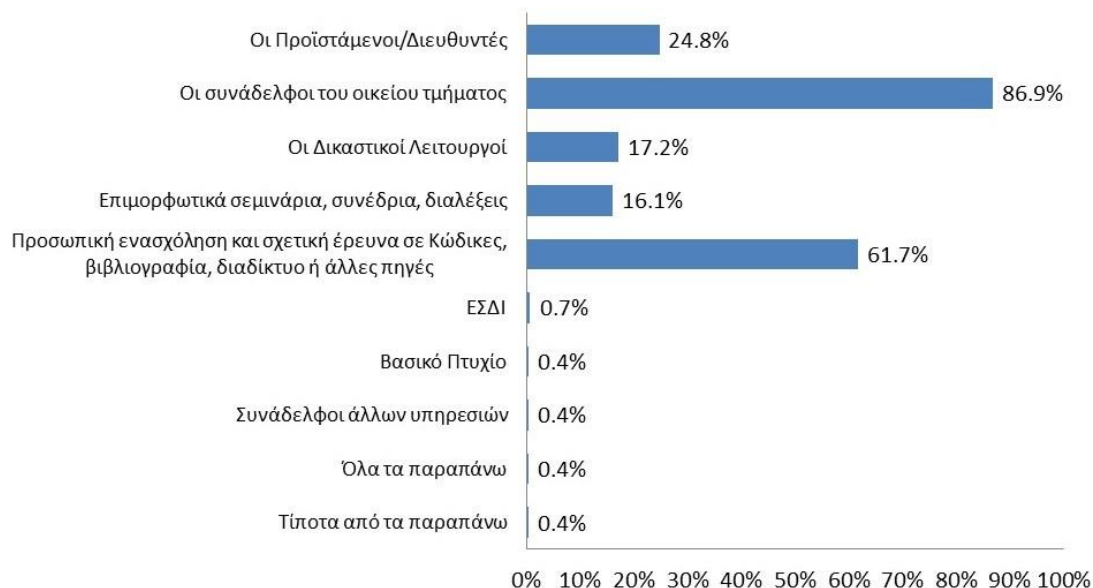
Στην πρώτη ερώτηση αυτού του μέρους (όγδοη του ερωτηματολογίου), οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν ποιοι παράγοντες από αυτούς που

προτείνονται συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας τους μέχρι σήμερα. Στην ερώτηση αυτή μπορούσε να δοθεί και πάνω από μία απάντηση, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου μπορούσαν να προσθέσουν ό,τι κατά τη γνώμη τους ήταν βοηθητικό. Οι 68 (24,8%), απάντησαν οι προϊστάμενοι/διευθυντές, οι 238 (86,9%) απάντησαν οι συνάδελφοι του οικείου τμήματος, οι 47 (17,2%) απάντησαν οι Δικαστικοί Λειτουργοί, οι 44 (16,1%) απάντησαν επιμορφωτικά σεμινάρια, συνέδρια, διαλέξεις, οι 169 (61,7%) απάντησαν προσωπική ενασχόληση και σχετική έρευνα σε Κώδικες, βιβλιογραφία, διαδίκτυο ή άλλες πηγές, οι 2 (0,7%) απάντησαν ΕΣΔΙ, ο 1 (0,4%) απάντησε το βασικό πτυχίο, ο 1 (0,4%) απάντησε συνάδελφοι άλλων υπηρεσιών, ο 1 (0,4%) απάντησε όλα τα παραπάνω και 1 (0,4%) απάντησε τίποτα από τα παραπάνω.

Πίνακας 8. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες παραγόντων που συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Οι Προϊστάμενοι/Διευθυντές	68	24.8
Οι συνάδελφοι του οικείου τμήματος	238	86.9
Οι Δικαστικοί Λειτουργοί	47	17.2
Επιμορφωτικά σεμινάρια, συνέδρια, διαλέξεις	44	16.1
Προσωπική ενασχόληση και σχετική έρευνα σε Κώδικες, βιβλιογραφία, διαδίκτυο ή άλλες πηγές	169	61.7
Valid ΕΣΔΙ	2	0.7
Βασικό Πτυχίο	1	0.4
Συνάδελφοι άλλων υπηρεσιών	1	0.4
Όλα τα παραπάνω	1	0.4
Τίποτα από τα παραπάνω	1	0.4

Διάγραμμα 8. "Ραβδόγραμμα παραγόντων που συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας των ατόμων του δείγματος".

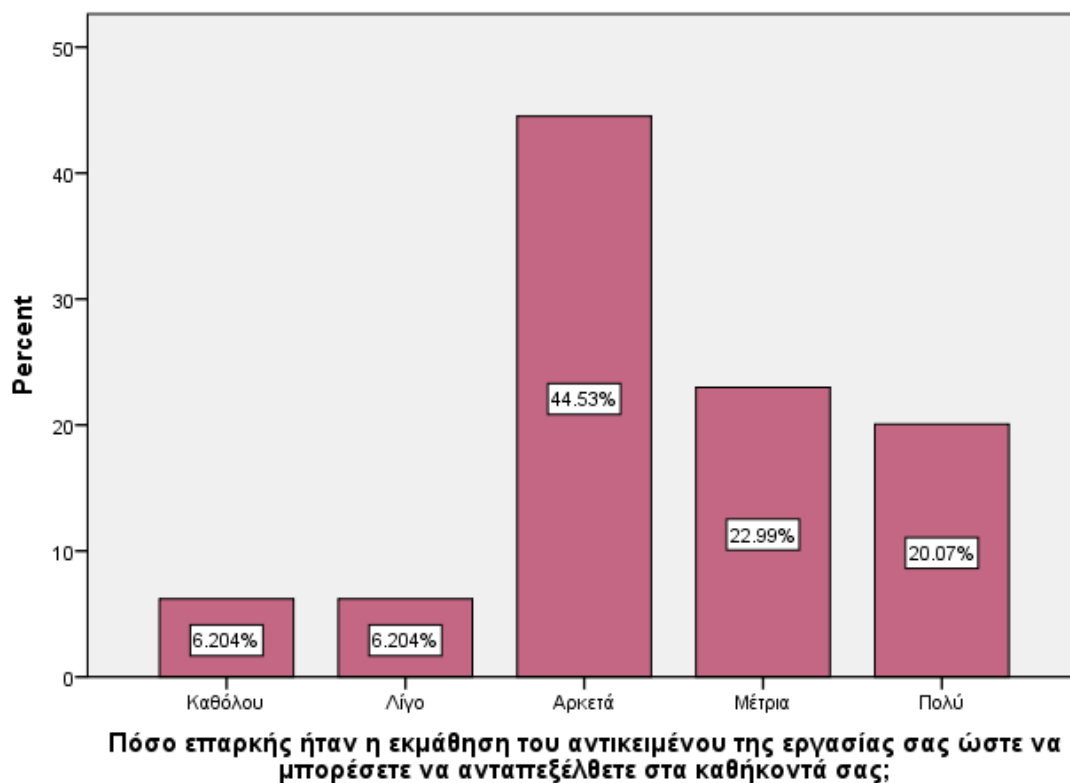


Στη δεύτερη ερώτηση αυτού του μέρους (ένατη του ερωτηματολογίου), οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν κατά πόσο ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας τους ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους, με χρήση της κλίμακας Likert, με δυνατότητα απάντησης καθόλου, λίγο, μέτρια, αρκετά, πολύ και από αυτούς οι 17 (6,2%) απάντησαν καθόλου, οι 17 (6,2%) απάντησαν λίγο, οι 63 (23%) απάντησαν μέτρια, οι 122 (44,5%) απάντησαν αρκετά και οι 55 (20,1%) απάντησαν πολύ.

Πίνακας 9. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το κατά πόσο ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας των ατόμων του δείγματος ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους".

	Frequency	Percent (%)
Καθόλου	17	6.2
Λίγο	17	6.2
Αρκετά	122	44.5
Μέτρια	63	23.0
Πολύ	55	20.1
Total	274	100.0

Διάγραμμα 9. "Ραβδόγραμμα για το κατά πόσο ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας των ατόμων του δείγματος ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους".

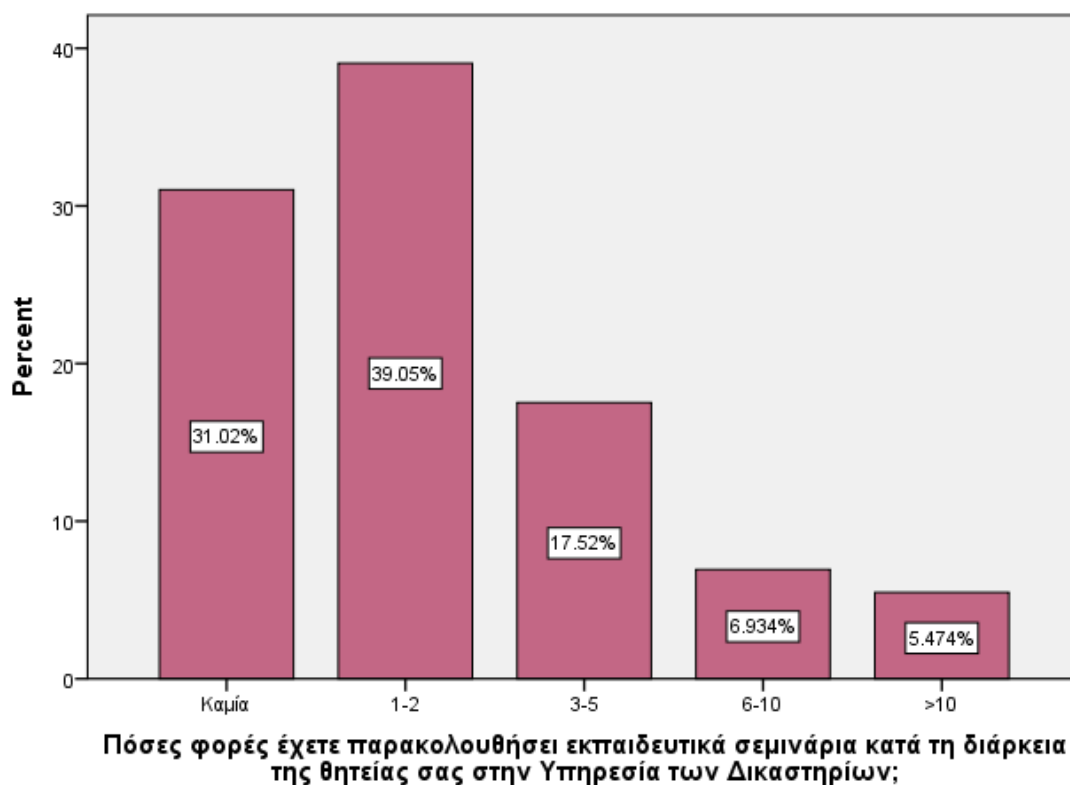


Στην τρίτη ερώτηση αυτού του μέρους (δέκατη του ερωτηματολογίου), οι ερωτώμενοι έπρεπε να απαντήσουν πόσες φορές έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων και από αυτούς οι 85 (31%) απάντησαν καμία, οι 107 (39,1%) απάντησαν 1-2 φορές, οι 48 (17,5%) απάντησαν 3-5 φορές, οι 19 (6,9%) απάντησαν 6-10 φορές και οι 15 (5,5%) απάντησαν πάνω από 10 φορές.

Πίνακας 10. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσες φορές τα άτομα του δείγματος έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων".

	Frequency	Percent (%)
Καμία	85	31.0
1-2	107	39.1
3-5	48	17.5
6-10	19	6.9
>10	15	5.5
Total	274	100.0

Διάγραμμα 10."Ραβδόγραμμα για το πόσες φορές τα άτομα του δείγματος έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας τους στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων".

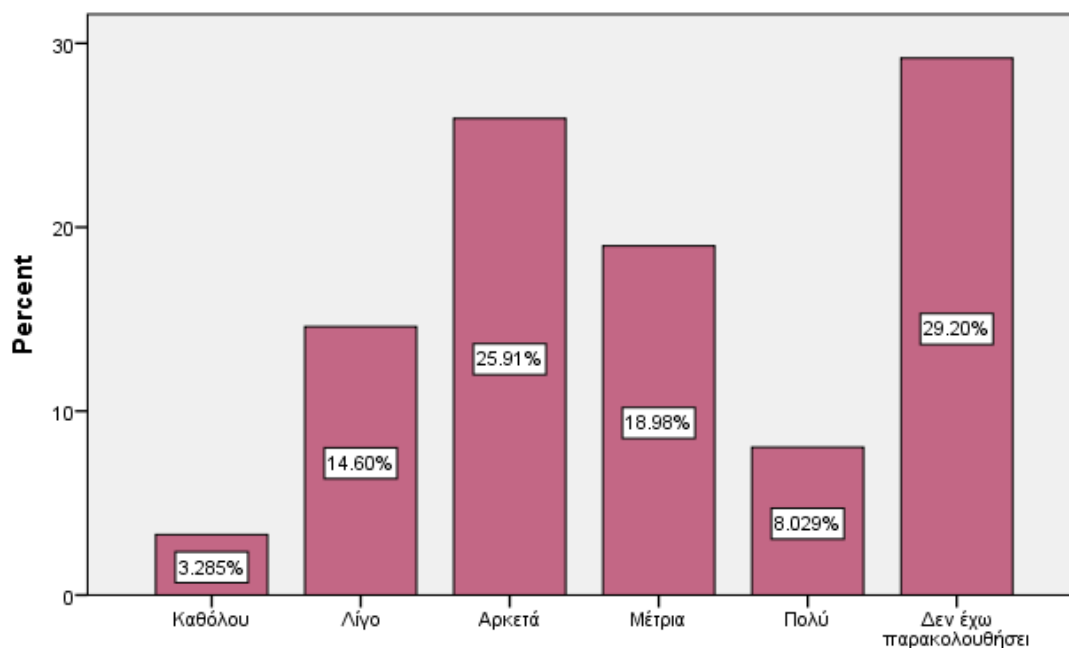


Στην επόμενη ερώτηση (ενδέκατη του ερωτηματολογίου), ερωτήθηκαν οι συμμετέχοντες, πόσο πιστεύουν ότι τους βοήθησαν τα σεμινάρια ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και απάντησαν οι 22 (11,2%) πολύ, οι 71 (36,2%) αρκετά, οι 51 (26%) μέτρια, οι 40 (20,4%) λίγο και οι 12 (6,1%) καθόλου και οι 80 (29,2%) απάντησαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει.

Πίνακας 11. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσο πιστεύουν τα άτομα του δείγματος ότι τους βοήθησαν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους".

	Frequency	Percent
Καθόλου	9	3.3
Λίγο	40	14.6
Αρκετά	71	25.9
Μέτρια	52	19.0
Πολύ	22	8.0
Δεν έχω παρακολουθήσει	80	29.2
Total	274	100.0

Διάγραμμα 11."Ραβδόγραμμα για το πόσο πιστεύουν τα άτομα του δείγματος ότι τους βοήθησαν τα εκπαιδευτικά σεμινάρια ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων τους".



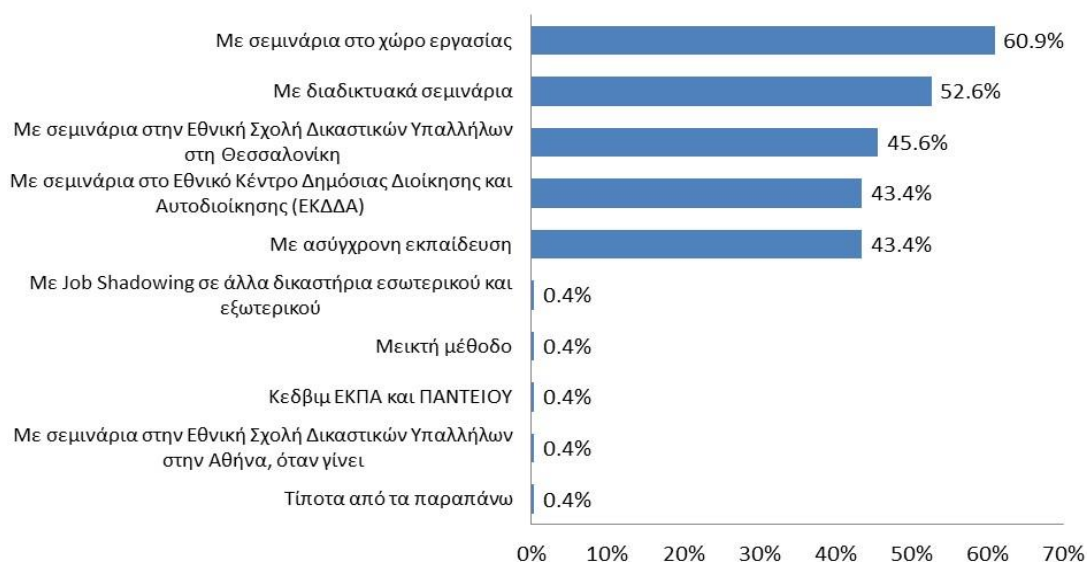
Εφόσον έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια, πόσο πιστεύετε ότι σας βοήθησαν ώστε να είστε πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας;

Στην επόμενη ερώτηση (δωδέκατη του ερωτηματολογίου) ζητείται από τους ερωτώμενους να επιλέξουν τον τρόπο που επιθυμούν να επιμορφωθούν, τους δίνεται η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να συμπληρώσουν κάποιον επιπλέον επιθυμητό τρόπο. Από τους ερωτώμενους, 167 (60,9%) απάντησαν με σεμινάρια στο χώρο εργασίας, 144 (52,6%) απάντησαν με διαδικτυακά σεμινάρια, 125 (45,6%) απάντησαν με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στη Θεσσαλονίκη, 119 (43,4%) με σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), 119 (43,4%) με ασύγχρονη εκπαίδευση (πρόσβαση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας σε ήδη διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό, σχετικό με το επιθυμητό γνωστικό αντικείμενο, στον επιθυμητό χρόνο και τόπο), και 5 (2%) πρότειναν άλλους τρόπους.

Πίνακας 12. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για τον τρόπο που επιθυμούν να επιμορφωθούν τα άτομα του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Με σεμινάρια στο χώρο εργασίας	167	60.9
Με διαδικτυακά σεμινάρια	144	52.6
Με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στη Θεσσαλονίκη	125	45.6
Με σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)	119	43.4
Με ασύγχρονη εκπαίδευση (πρόσβαση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας σε ήδη διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό, σχετικό με το επιθυμητό γνωστικό αντικείμενο, στον επιθυμητό χρόνο και τόπο)	119	43.4
Valid Με Job Shadowing σε άλλα δικαστήρια εσωτερικού και εξωτερικού	1	0.4
Μεικτή μέθοδο	1	0.4
Κεδβιμ ΕΚΠΑ και ΠΑΝΤΕΙΟΥ	1	0.4
Με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στην Αθήνα, όταν γίνει	1	0.4
Τίποτα από τα παραπάνω	1	0.4

Διάγραμμα 12. "Ραβδόγραμμα για τον τρόπο που επιθυμούν να επιμορφωθούν τα άτομα του δείγματος".

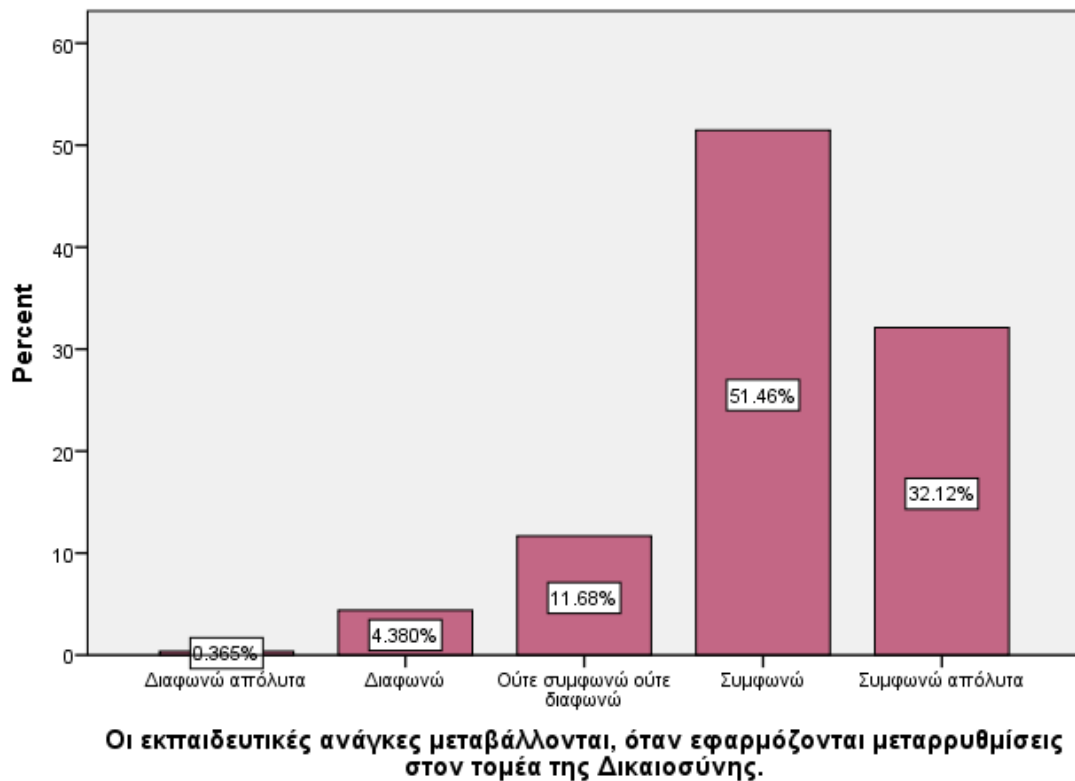


Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη τρίτη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης. Ο 1 (0,4%), δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα, οι 12 (4,4%) δήλωσαν ότι διαφωνούν, οι 32 (11,7%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 141 (51,5%) συμφωνούν και οι 88 (32,1%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 13. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης".

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	1	0.4
Διαφωνώ	12	4.4
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	11.7
Συμφωνώ	141	51.5
Συμφωνώ απόλυτα	88	32.1
Total	274	100.0

Διάγραμμα 13. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης".

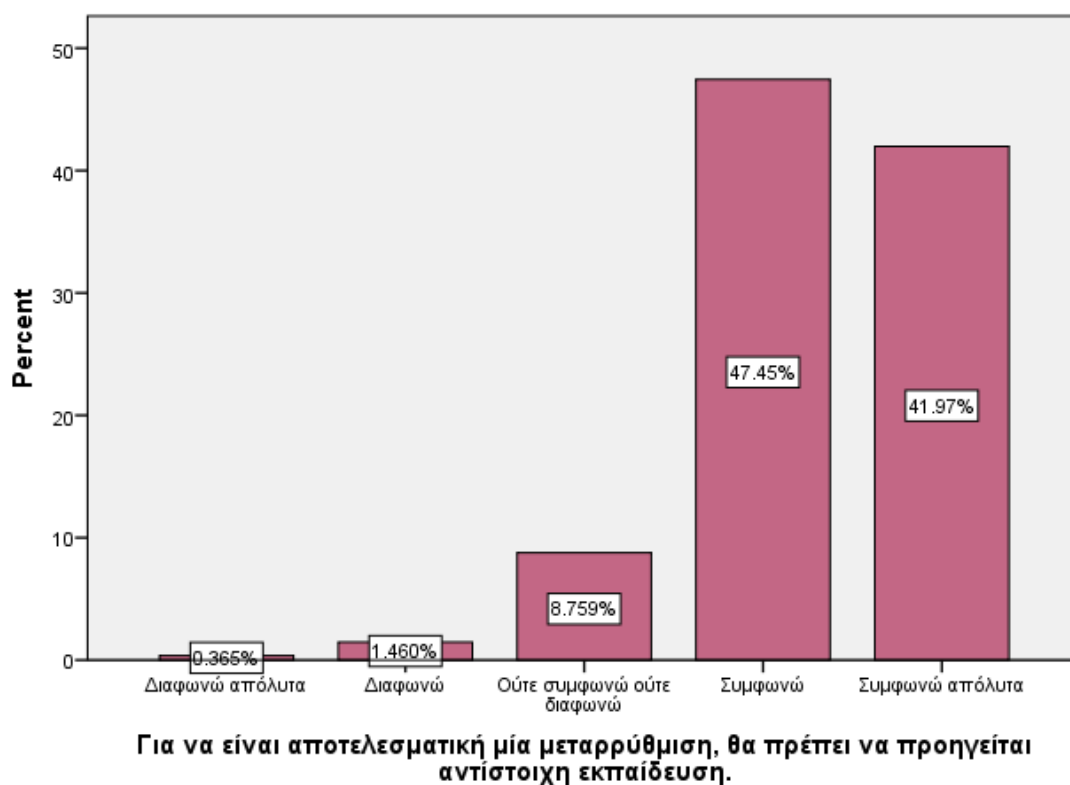


Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη τέταρτη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι, για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση. Οι 4 (1,5%) δήλωσαν ότι διαφωνούν, οι 24 (8,8%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 130 (47,4%) συμφωνούν και οι 115 (42%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 14. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση".

	Frequency	Percent (%)
Valid Διαφωνώ απόλυτα	1	.4
Διαφωνώ	4	1.5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	24	8.8
Συμφωνώ	130	47.4
Συμφωνώ απόλυτα	115	42.0
Total	274	100.0

Διάγραμμα 14. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση".



Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη πέμπτη του ερωτηματολογίου) οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν ποιοι θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών, τους δίνεται η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η

επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να προτείνουν οι ίδιοι κάποιον επιπλέον παράγοντα και απάντησαν, 247 (90,1%) οι ίδιοι οι Δικαστικοί Υπάλληλοι, 172 (62,8%) οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων, 117 (42,7%) οι Διευθυντές των Υπηρεσιών, 104 (38%) οι Δικαστικοί και Εισαγγελικοί Λειτουργοί, ενώ 6 (2,4%) έδωσαν άλλες απαντήσεις, όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 15. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το ποιό θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος".

	Frequency	Percent (%)
Οι ίδιοι οι Δικαστικοί Υπάλληλοι	247	90.1
Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων	172	62.8
Οι Διευθυντές των Υπηρεσιών	117	42.7
Οι Δικαστικοί και οι Εισαγγελικοί Λειτουργοί	104	38
Όλοι οι παραπάνω	3	1.2
Managers	1	0.4
Κανείς από τους παραπάνω	1	0.4

Διάγραμμα 15. "Ραβδόγραμμα για το ποιό θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος".

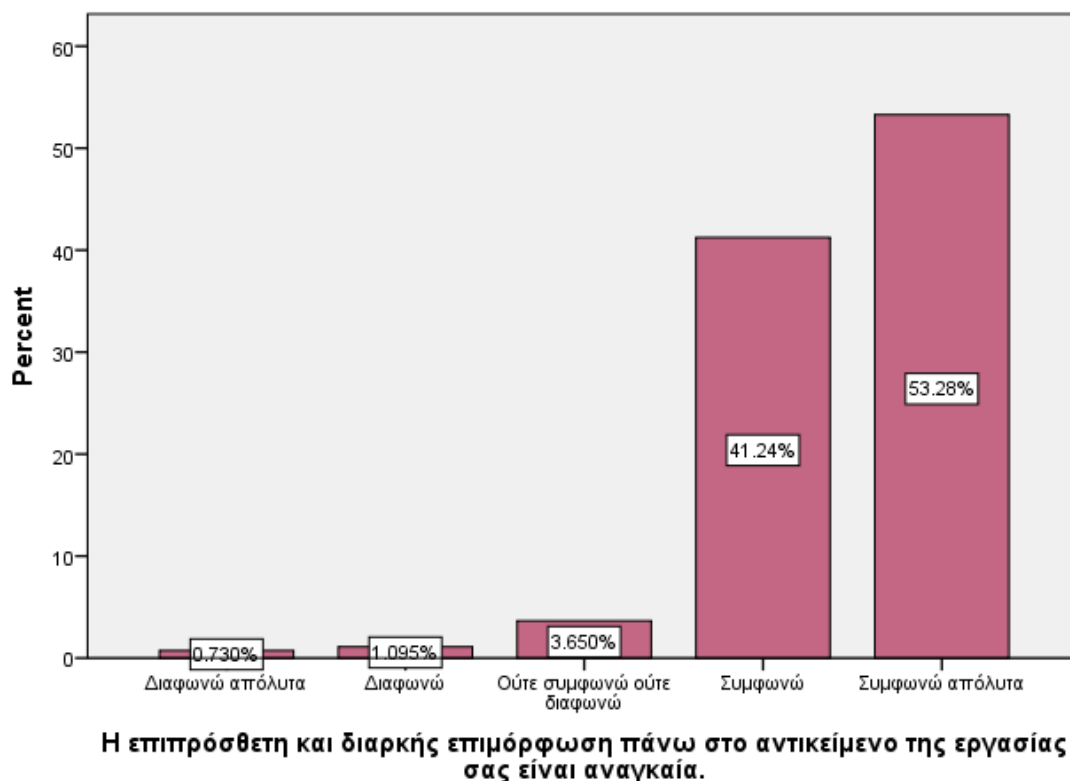


Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη έκτη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία. Οι 2 (0,7%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 3 (1,1%) δήλωσαν ότι διαφωνούν, οι 10 (3,6%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 113 (41,2%) συμφωνούν και οι 146 (53,3%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 16. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία".

	Frequency	Percent (%)
Valid Διαφωνώ απόλυτα	2	0.7
Διαφωνώ	3	1.1
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	10	3.6
Συμφωνώ	113	41.2
Συμφωνώ απόλυτα	146	53.3
Total	274	100.0

Διάγραμμα 16. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία".

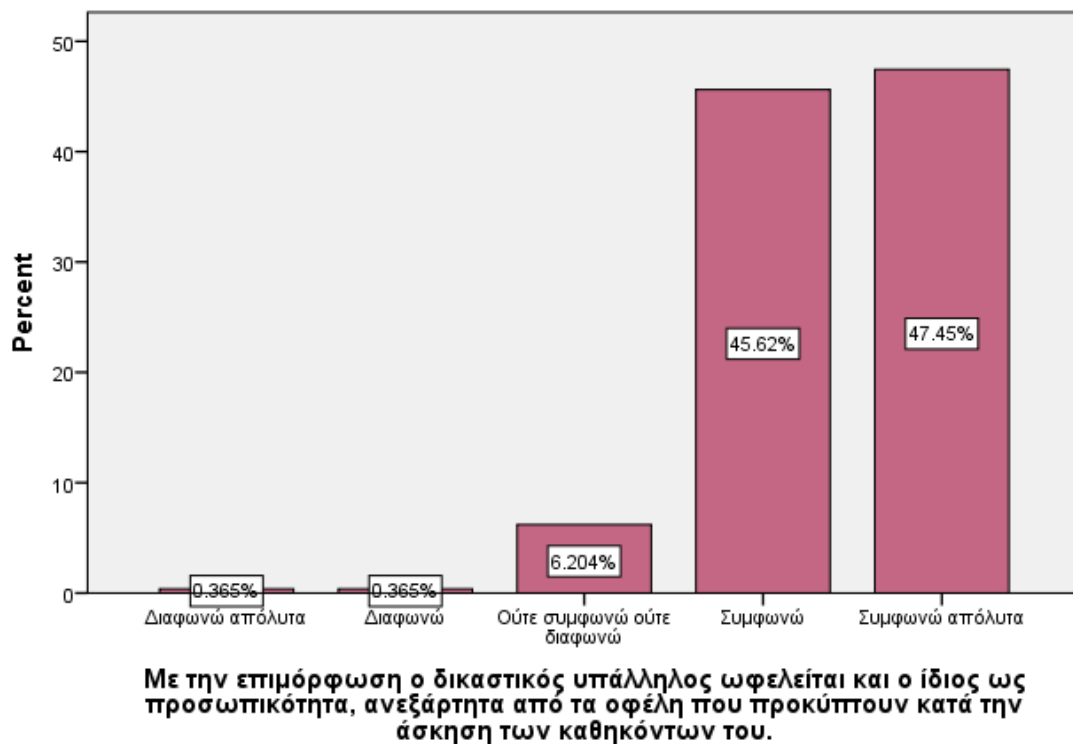


Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη έβδομη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ένας υπάλληλος (0,4%) δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα, ένας ακόμη (0,4%) δήλωσε ότι διαφωνεί, οι 17 (6,2%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 125 (45,6%) συμφωνούν και οι 130 (47,4%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 17. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του".

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	1	.4
Διαφωνώ	1	.4
Valid Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	17	6.2
Συμφωνώ	125	45.6
Συμφωνώ απόλυτα	130	47.4
Total	274	100.0

Διάγραμμα 17. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του».



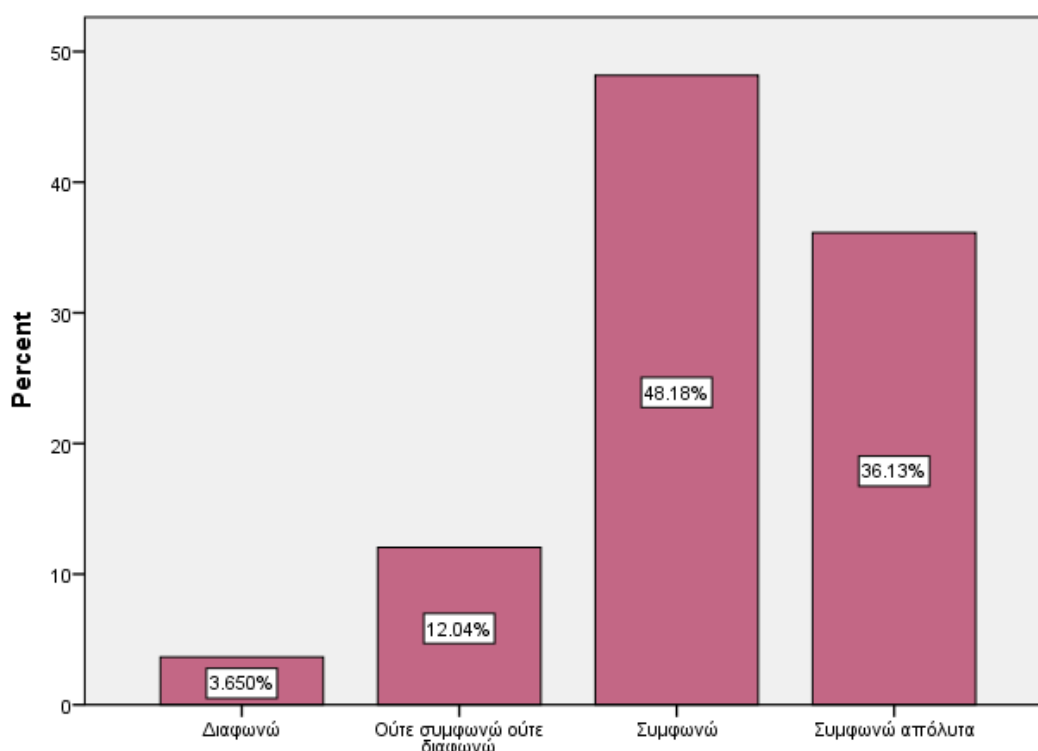
Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη όγδοη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική. Οι 10 (3,6%) δήλωσαν ότι

διαφωνούν, οι 33 (12%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 132 (48,2%) συμφωνούν και οι 99 (36,1%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 18. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική."

	Frequency	Percent (%)
Valid Διαφωνώ	10	3.6
Valid Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	33	12.0
Valid Συμφωνώ	132	48.2
Valid Συμφωνώ απόλυτα	99	36.1
Total	274	100.0

Διάγραμμα 18. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική.».



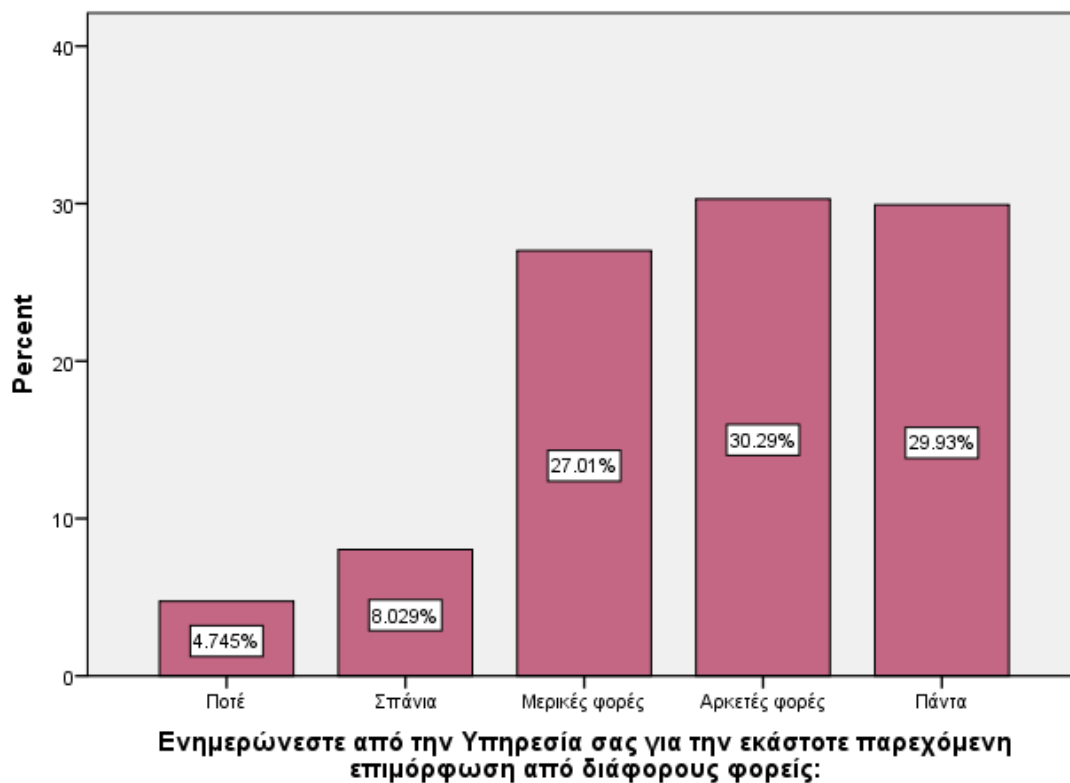
Η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική.

Στην επόμενη ερώτηση (δέκατη ένατη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν στο πόσο συχνά ενημερώνονται από την Υπηρεσία τους για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς. Οι 13 (4,7%) απάντησαν ότι δεν ενημερώνονται ποτέ, οι 22 (8,0%) ότι ενημερώνονται σπάνια, οι 74 (27,0%) ότι ενημερώνονται μερικές φορές, οι 83 (30,3%) ότι ενημερώνονται αρκετές φορές και οι 82 (29,9%) ότι ενημερώνονται πάντα.

Πίνακας 19. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πόσο συχνά τα άτομα του δείγματος ενημερώνονται από την Υπηρεσία τους για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς."

	Frequency	Percent (%)
Valid Ποτέ	13	4.7
Valid Σπάνια	22	8.0
Valid Μερικές φορές	74	27.0
Valid Αρκετές φορές	83	30.3
Valid Πάντα	82	29.9
Total	274	100.0

Διάγραμμα 19. "Ραβδόγραμμα για το πόσο συχνά τα άτομα του δείγματος ενημερώνονται από την Υπηρεσία τους για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς."



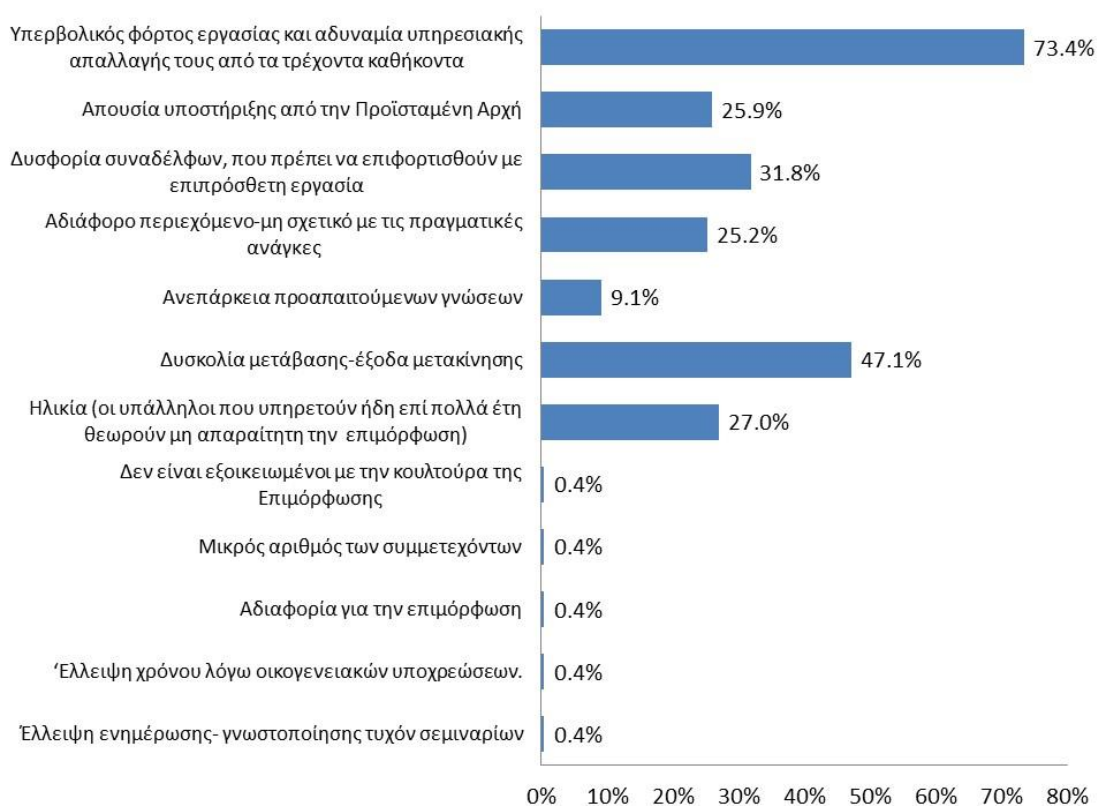
Στην επόμενη ερώτηση (εικοστή του ερωτηματολογίου) οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν για ποιους λόγους οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια, τους δίνεται η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να προτείνουν οι ίδιοι κάποιον επιπλέον λόγο και απάντησαν οι 201 (73,4%), λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας και αδυναμίας υπηρεσιακής απαλλαγής τους από τα τρέχοντα καθήκοντα, οι 71 (25,9%) λόγω απουσίας υποστήριξης από την Προϊσταμένη Αρχή, οι 87 (31,8%) λόγω δυσφορίας, συναδέλφων, που πρέπει να επιφορτισθούν με επιπρόσθετη εργασία, οι 69 (25,2%), λόγω αδιάφορου περιεχομένου-μη σχετικού με τις πραγματικές ανάγκες, οι 25 (9,1%) λόγω ανεπάρκειας προαπαιτούμενων γνώσεων, οι 129 (47,1%) λόγω δυσκολίας

μετάβασης-εξόδων μετακίνησης, οι 74 (27%) λόγω ηλικίας και 6 (2,4%) για άλλους λόγους, όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 20. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το για ποιους λόγους οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος ".

	Frequency	Percent (%)
Υπερβολικός φόρτος εργασίας και αδυναμία υπηρεσιακής απαλλαγής τους από τα τρέχοντα καθήκοντα	201	73.4
Απουσία υποστήριξης από την Προϊσταμένη Αρχή	71	25.9
Δυσφορία συναδέλφων, που πρέπει να επιφορτισθούν με επιπρόσθετη εργασία	87	31.8
Αδιάφορο περιεχόμενο-μη σχετικό με τις πραγματικές ανάγκες	69	25.2
Ανεπάρκεια προαπαιτούμενων γνώσεων	25	9.1
Δυσκολία μετάβασης-έξοδα μετακίνησης	129	47.1
Ηλικία (οι υπάλληλοι που υπηρετούν ήδη επί πολλά έτη θεωρούν μη απαραίτητη την επιμόρφωση)	74	27
Δεν είναι εξοικειωμένοι με την κουλτούρα της Επιμόρφωσης	1	0.4
Μικρός αριθμός των συμμετεχόντων	1	0.4
Αδιαφορία για την επιμόρφωση	1	0.4
Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.	1	0.4
Έλλειψη ενημέρωσης- γνωστοποίησης τυχόν σεμιναρίων	1	0.4

Διάγραμμα 20. "Ραβδόγραμμα για το για ποιους λόγους οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος".

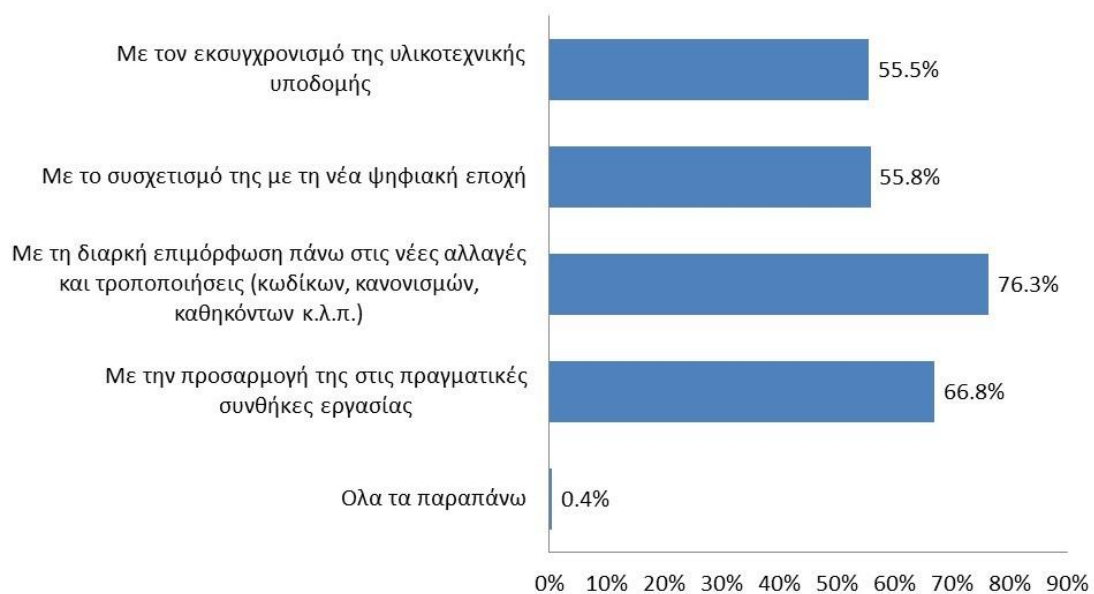


Στην επόμενη ερώτηση (εικοστή πρώτη του ερωτηματολογίου) οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, τους δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να προτείνουν οι ίδιοι κάποιον επιπλέον τρόπο και απάντησαν οι 152 (55,5%), με τον εκσυγχρονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής, οι 153 (55,8%) με το συσχετισμό της με τη νέα ψηφιακή εποχή, οι 209 (76,3%) με τη διαρκή επιμόρφωση πάνω στις νέες αλλαγές και τροποποιήσεις (κωδίκων, κανονισμών, καθηκόντων κ.λ.π.), οι 183 (66,8%), με την προσαρμογή της στις πραγματικές συνθήκες εργασίας, και ένας (0,4%) απάντησε 'όλα τα παραπάνω', όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 21. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων".

	Frequency	Percent (%)
Valid		
Με τον εκσυγχρονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής	152	55.5
Με το συσχετισμό της με τη νέα ψηφιακή εποχή	153	55.8
Με τη διαρκή επιμόρφωση πάνω στις νέες αλλαγές και τροποποιήσεις (κωδίκων, κανονισμών, καθηκόντων κ.λ.π.)	209	76.3
Με την προσαρμογή της στις πραγματικές συνθήκες εργασίας	183	66.8
Όλα τα παραπάνω	1	.4

Διάγραμμα 21. "Ραβδόγραμμα για το για το με ποιους τρόπους μπορεί να βελτιωθεί η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος".

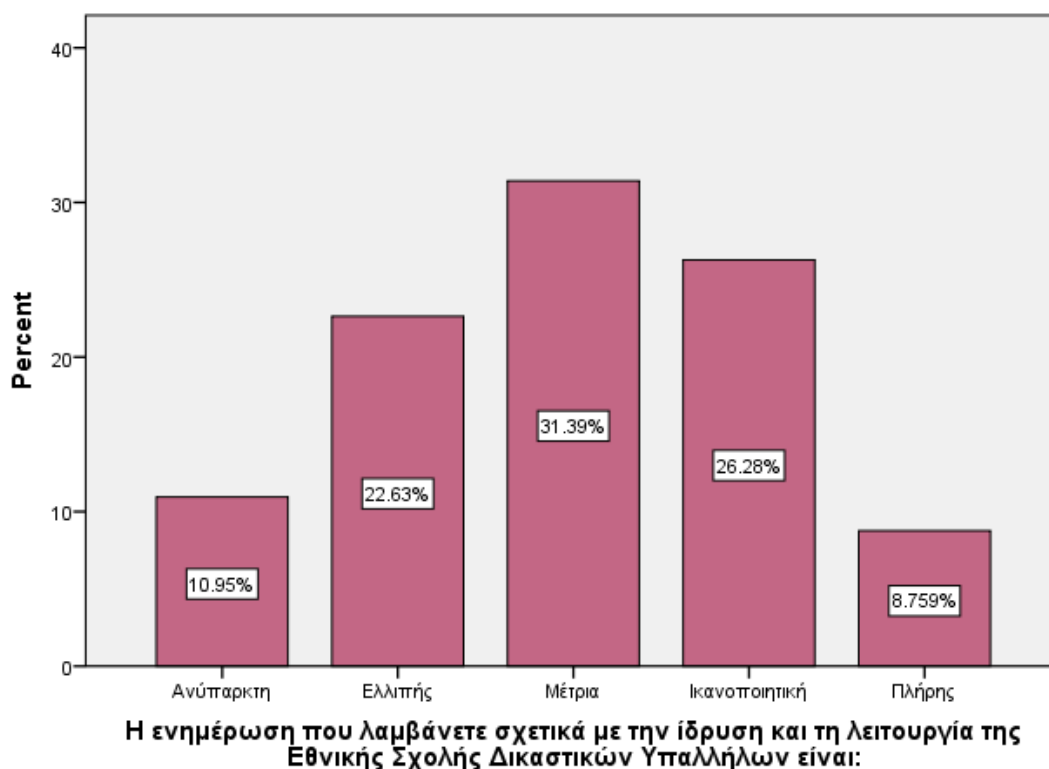


Στην επόμενη ερώτηση (εικοστή δεύτερη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να χαρακτηρίσουν την ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων. Οι 30 (10,9%) απάντησαν ότι είναι ανύπαρκτη, οι 62 (22,6%) ότι είναι ελλιπής, , οι 86 (31,4%) ότι είναι μέτρια, οι 72 (26,3) ότι είναι ικανοποιητική και οι 24 (8,8%) ότι είναι πλήρης.

Πίνακας 22. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πώς χαρακτηρίζουν τα άτομα του δείγματος την ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων."

	Frequency	Percent (%)
Ανύπαρκτη	30	10.9
Ελλιπής	62	22.6
Μέτρια	86	31.4
Valid Ικανοποιητική	72	26.3
Πλήρης	24	8.8
Total	274	100.0

Διάγραμμα 22."Ραβδόγραμμα για το πώς χαρακτηρίζουν τα άτομα του δείγματος την ενημέρωση που λαμβάνουν σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων."

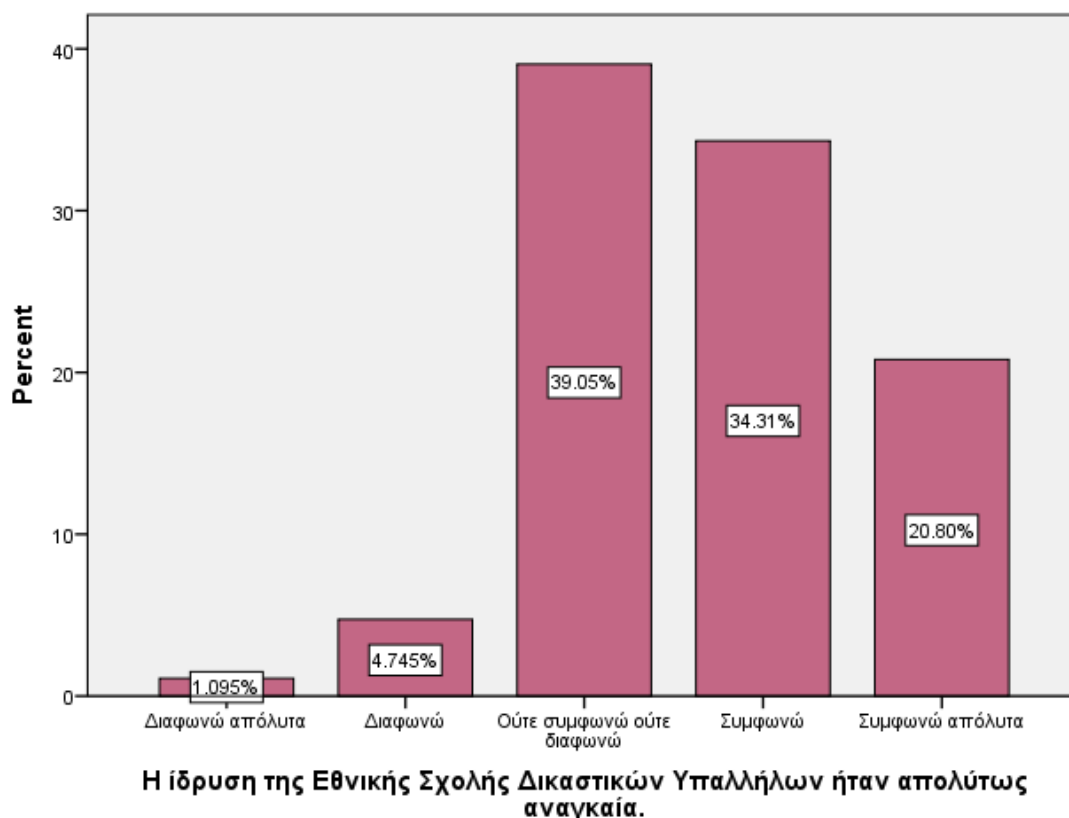


Στην επόμενη ερώτηση (εικοστή τρίτη του ερωτηματολογίου) οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία. Οι 3 (1,1%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 13 (4,7%) ότι διαφωνούν, οι 107 (39,1%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 94 (34,3%) συμφωνούν και οι 57 (20,8%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 23. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	3	1.1
Διαφωνώ	13	4.7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	107	39.1
Συμφωνώ	94	34.3
Συμφωνώ απόλυτα	57	20.8
Total	274	100.0

Διάγραμμα 23. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία."



Ακολούθως, στην ερώτηση 24, καλούνται οι συμμετέχοντες να δηλώσουν το βαθμό της συμφωνίας τους με διάφορες απόψεις που σχετίζονται με την Εισαγωγική Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων στη Σχολή.

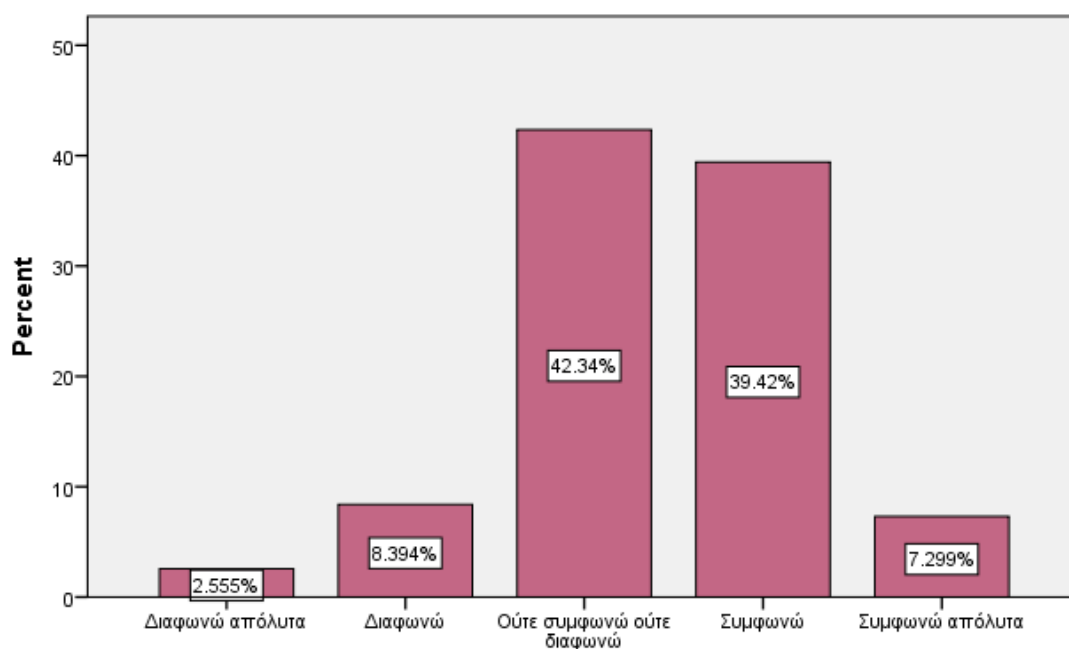
Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο υποερώτημα (24α), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα. Οι 7 (2,6%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 23 (8,4%) ότι διαφωνούν, οι 116 (42,3%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 108 (39,4%) συμφωνούν και οι 20 (7,3%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24α. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις

μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	7	2.6
Διαφωνώ	23	8.4
Valid Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	116	42.3
Συμφωνώ	108	39.4
Συμφωνώ απόλυτα	20	7.3
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24α."Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα."



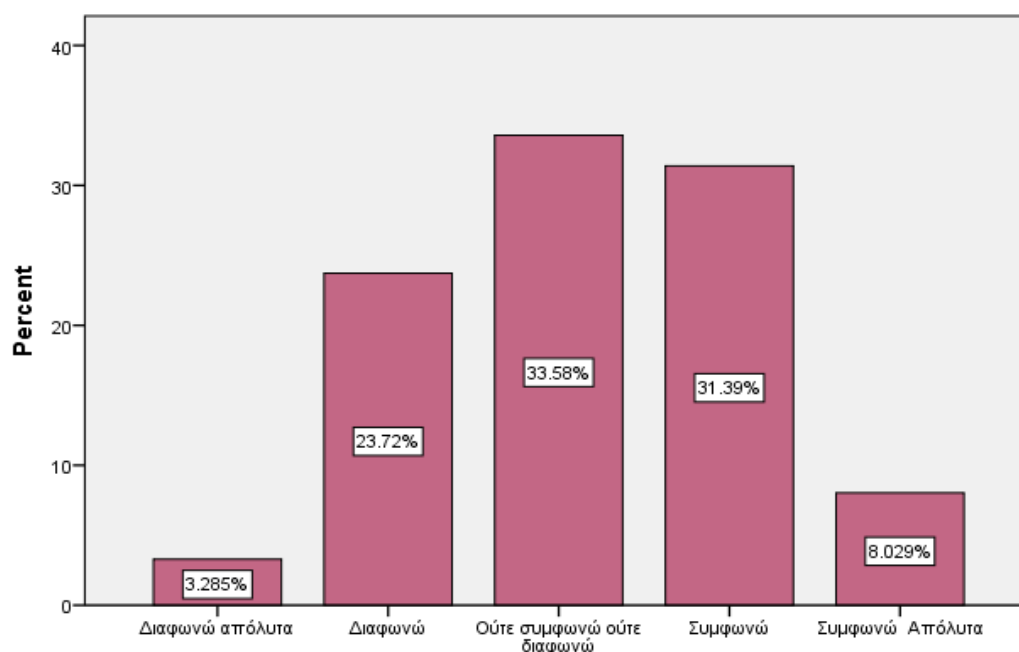
α) Η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα.

Στο δεύτερο υποερώτημα (24β), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων. Οι 9 (3,3%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 65 (23,7%) ότι διαφωνούν, οι 92 (33,6%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 86 (31,4%) συμφωνούν και οι 22 (8,0%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24β. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	9	3.3
Διαφωνώ	65	23.7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	92	33.6
Συμφωνώ	86	31.4
Συμφωνώ Απόλυτα	22	8.0
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24β.Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικ. υπ.



β) Η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων.

Στο τρίτο υποερώτημα (24γ), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία. Οι 9 (3.3%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 42 (15.3%) ότι διαφωνούν, οι 50 (18.2%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 146 (53.3%) συμφωνούν και οι 27 (9.9%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24γ. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία."

	Frequency	Percent (%)
Valid Διαφωνώ απόλυτα	9	3.3
Διαφωνώ	42	15.3
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	50	18.2
Συμφωνώ	146	53.3
Συμφωνώ Απόλυτα	27	9.9
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24γ. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία."

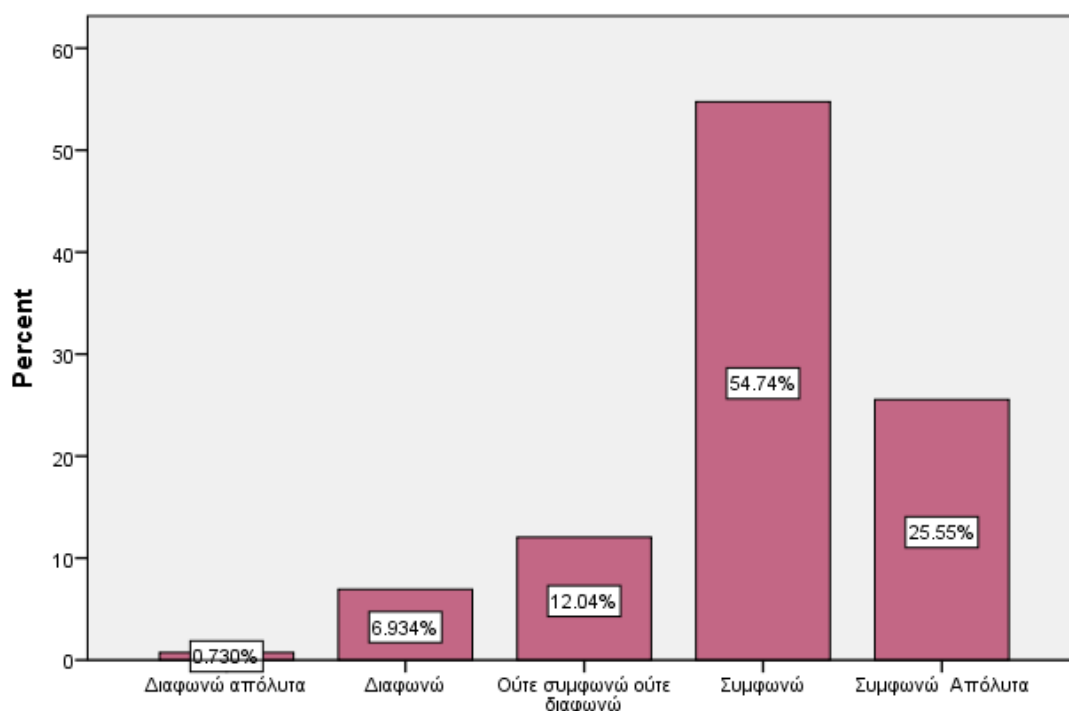


Στο τέταρτο υποερώτημα (24δ), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει. Οι 2 (0,7%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 19 (6,9%) ότι διαφωνούν, οι 33 (12,0%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 150 (54,7%) συμφωνούν και οι 70 (25,5%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24δ. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	2	.7
Διαφωνώ	19	6.9
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	33	12.0
Συμφωνώ	150	54.7
Συμφωνώ Απόλυτα	70	25.5
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24δ. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει."



δ) Ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει.

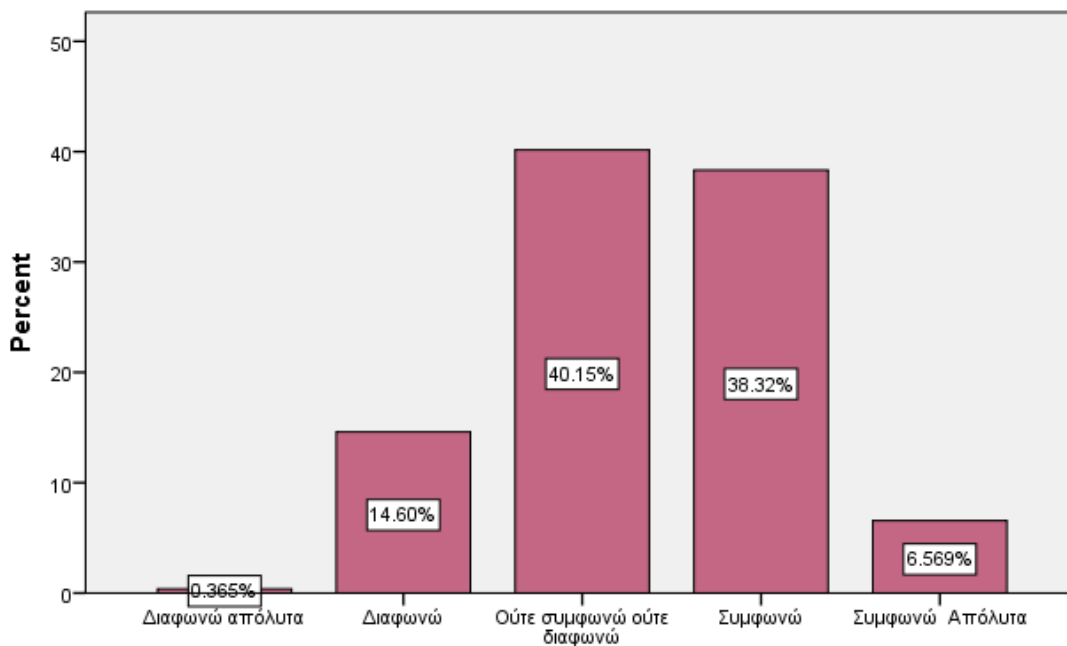
Στο πέμπτο υποερώτημα (24ε), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου. Ένας (0,4%) δήλωσε ότι διαφωνεί απόλυτα,

οι 40 (14,6%) δήλωσαν ότι διαφωνούν, οι 110 (40,1%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 105 (38,3%) συμφωνούν και οι 18 (6,6%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24ε. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	1	.4
Διαφωνώ	40	14.6
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	110	40.1
Συμφωνώ	105	38.3
Συμφωνώ Απόλυτα	18	6.6
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24ε."Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου."



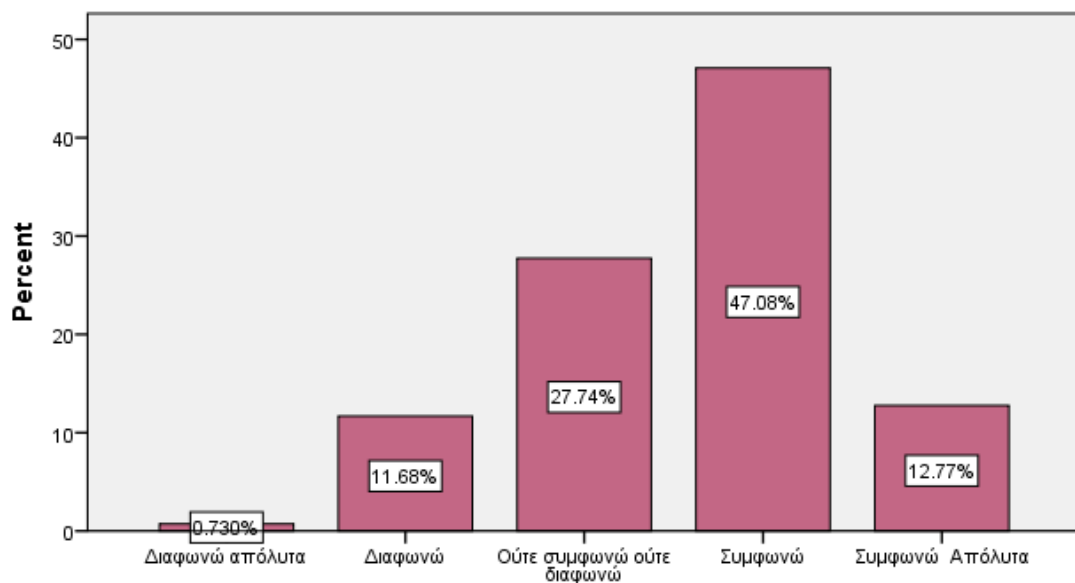
ε) Η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου.

Στο έκτο υποερώτημα (24στ), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται. Οι 2 (0,7%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 32 (11,7%) ότι διαφωνούν, οι 76 (27,7%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 129 (47,1%) συμφωνούν και οι 35 (12,8%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24στ. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	2	.7
Διαφωνώ	32	11.7
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	76	27.7
Συμφωνώ	129	47.1
Συμφωνώ Απόλυτα	35	12.8
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24στ."Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται."



στ) Η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται.

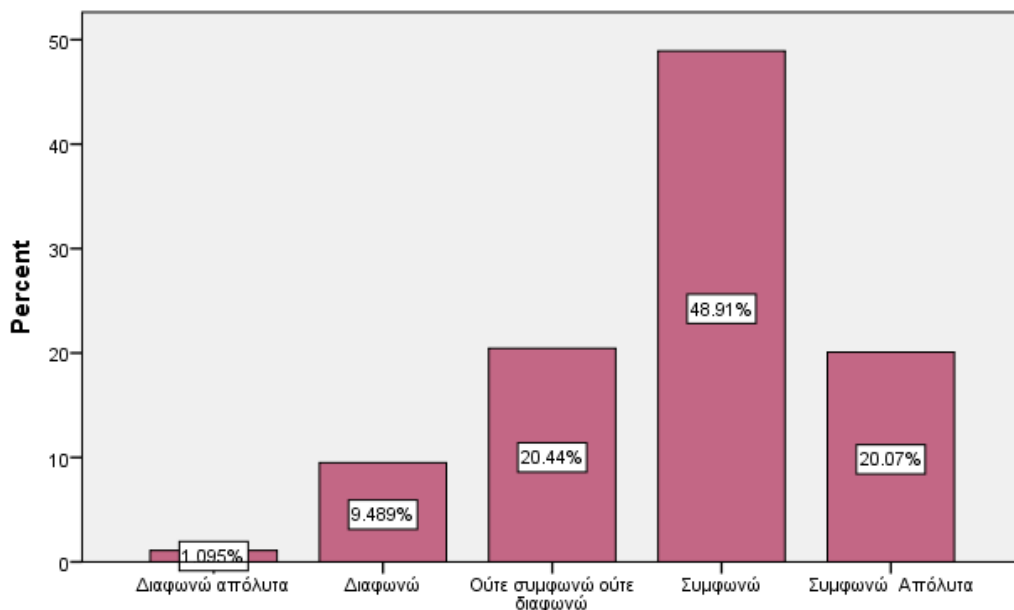
Στο έβδομο υποερώτημα (24ζ), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη

Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό. Οι 3 (1,1%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 26 (9,5%) ότι διαφωνούν, οι 56 (20,4%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 134 (48,9%) συμφωνούν και οι 55 (20,1%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24ζ. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	3	1.1
Διαφωνώ	26	9.5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	56	20.4
Συμφωνώ	134	48.9
Συμφωνώ Απόλυτα	55	20.1
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24ζ."Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό."



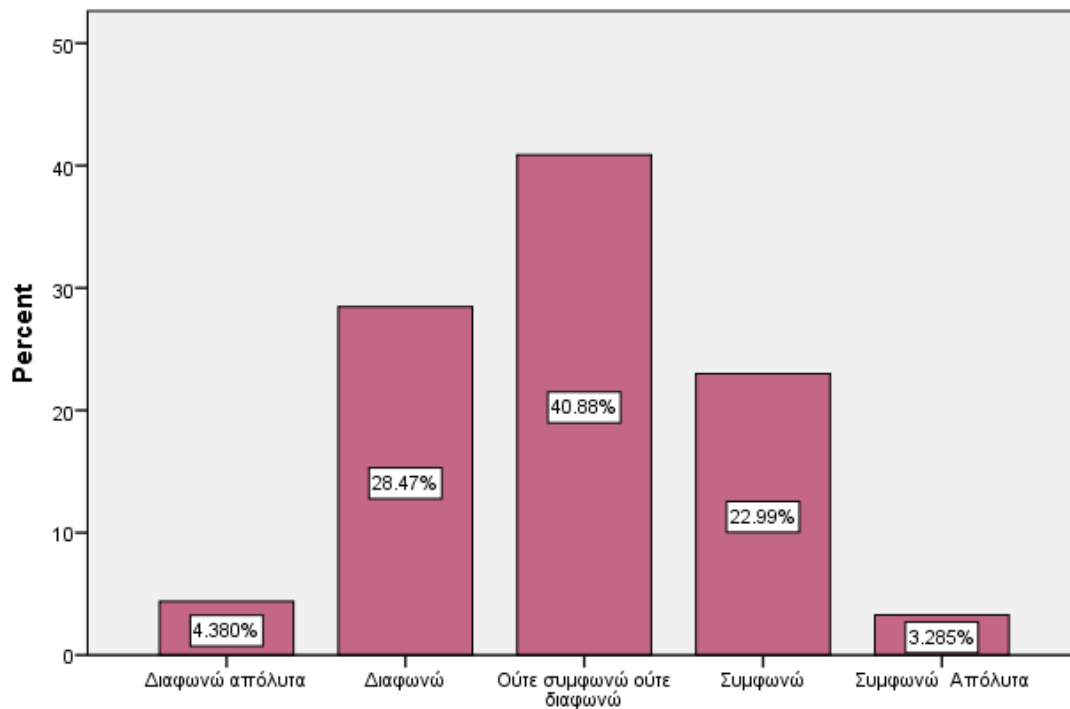
ζ) Η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό.

Στο όγδοο υποερώτημα (24η), οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο συμφωνούν με την άποψη ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Οι 12 (4,4%) δήλωσαν ότι διαφωνούν απόλυτα, οι 78 (28,5%) ότι διαφωνούν, οι 112 (40,9%) ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, οι 63 (23,0%) συμφωνούν και οι 9 (3,3%) συμφωνούν απόλυτα.

Πίνακας 24η. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας."

	Frequency	Percent (%)
Διαφωνώ απόλυτα	12	4.4
Διαφωνώ	78	28.5
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	112	40.9
Συμφωνώ	63	23.0
Συμφωνώ Απόλυτα	9	3.3
Total	274	100.0

Διάγραμμα 24η. "Ραβδόγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος για το ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας."



η) Το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Τέλος, στην ερώτηση 25 καλούνται οι συμμετέχοντες να εκφράσουν τις απόψεις τους για θέματα που σχετίζονται με τη διαρκή εκπαίδευση-επιμόρφωση των υπηρετούντων υπαλλήλων στη Σχολή.

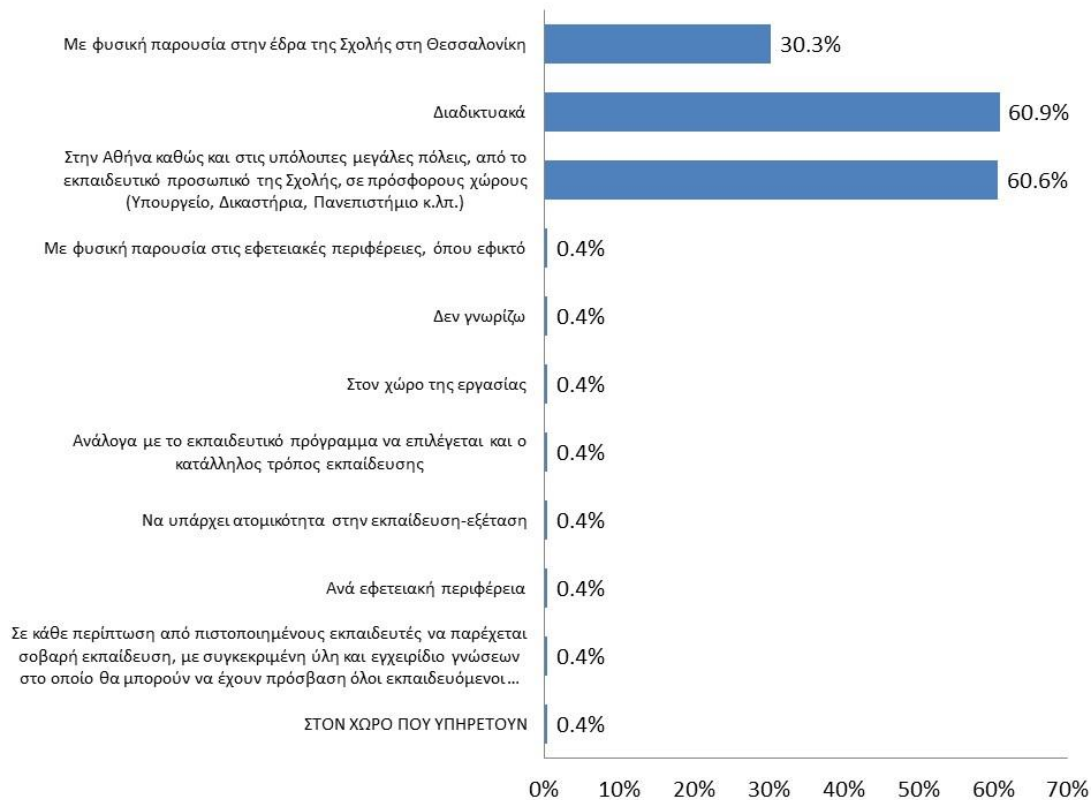
Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο υποερώτημα (25α), οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν πώς πιστεύουν ότι πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους, τους δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να προτείνουν οι ίδιοι κάποιον επιπλέον τρόπο και απάντησαν οι 83 (30,3%), ότι τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη, οι 167 (60,9%) ότι τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται διαδικτυακά, οι 166 (60,6%), ότι τα σεμινάρια θα

μπορούσαν να διενεργούνται και στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής σε πρόσφορους χώρους (Υπουργείο, Δικαστήρια, Πανεπιστήμιο κ.λπ.) και 8 (4,2%) πρότειναν άλλους τρόπους, όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 25α. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το πώς πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους, σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος."

	Frequency	Percent (%)
Με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη	83	30.3
Διαδικτυακά	167	60.9
Στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής, σε πρόσφορους χώρους (Υπουργείο, Δικαστήρια, Πανεπιστήμιο κ.λπ.)	166	60.6
Με φυσική παρουσία στις εφετειακές περιφέρειες, όπου εφικτό	1	.4
Δεν γνωρίζω	1	.4
Στον χώρο της εργασίας	1	.4
Ανάλογα με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα να επιλέγεται και ο κατάλληλος τρόπος εκπαίδευσης	1	.4
Να υπάρχει ατομικότητα στην εκπαίδευση-εξέταση	1	.4
Ανά εφετειακή περιφέρεια	1	.4
Σε κάθε περίπτωση από πιστοποιημένους εκπαιδευτές να παρέχεται σοβαρή εκπαίδευση, με συγκεκριμένη ύλη και εγχειρίδιο γνώσεων στο οποίο θα μπορούν να έχουν πρόσβαση όλοι εκπαιδευόμενοι και μη και το οποίο θα είναι δυναμικό δηλαδή να ενημερώνεται και θα τροποποιείται διαρκώς	1	.4
ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ	1	.4

Διάγραμμα 25α. "Ραβδόγραμμα για το πώς πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους, σύμφωνα με την άποψη των ατόμων του δείγματος."



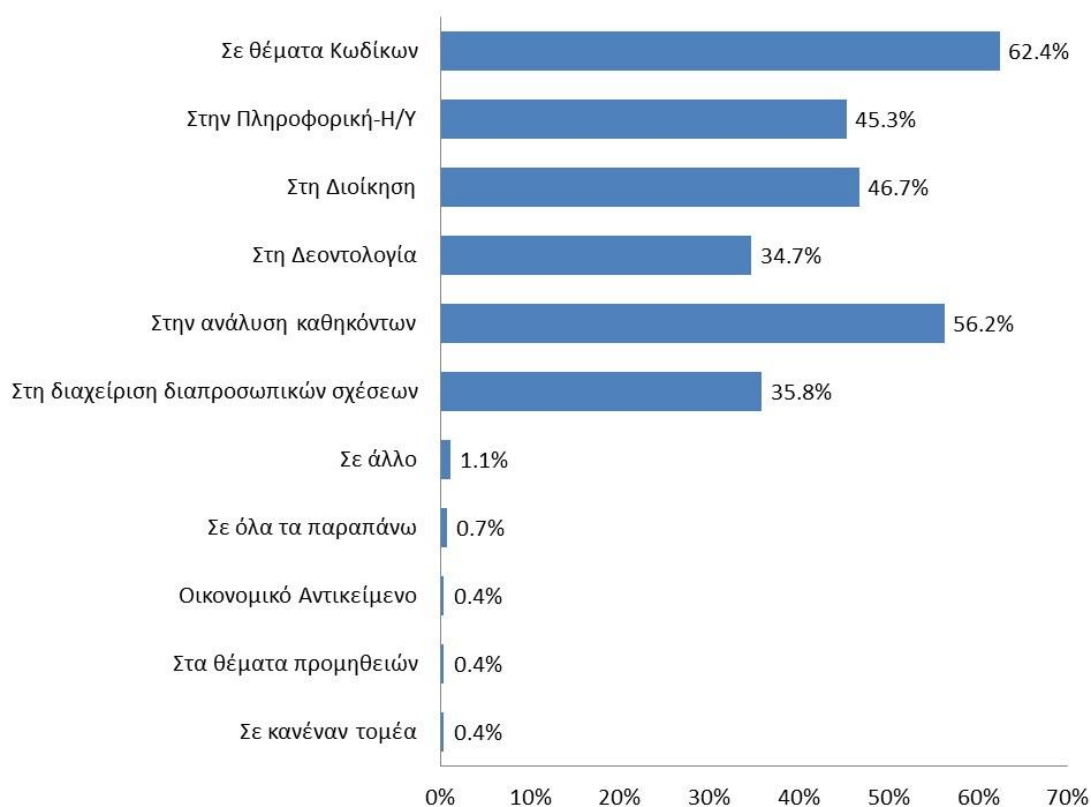
Στο δεύτερο (και τελευταίο) υποερώτημα (25β), οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν σε ποιον τομέα θα ήθελαν να εκπαιδευτούν μέσω της Σχολής, τους δόθηκε η δυνατότητα να επιλέξουν και πάνω από μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις, υπήρχε επίσης και η επιλογή 'άλλο', όπου θα μπορούσαν να προτείνουν οι ίδιοι κάποιον επιπλέον τομέα και απάντησαν οι 171 (62,4%),σε θέματα Κωδίκων, οι 124 (45,3%) στην Πληροφορική-Η/Υ, οι 128 (46,7%), στη διοίκηση , οι 95 (34,7%), στη δεοντολογία, οι 154 (56,2%) στην ανάλυση καθηκόντων, οι 98 (35,8%), στη διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων και οι 10 (3,8%) πρότειναν κάποιους επιπλέον τομείς, όπως προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 25β. "Απόλυτες και σχετικές συχνότητες για το σε ποιόν τομέα θα ήθελαν να εκπαιδευτούν μέσω της Σχολής τα άτομα του δείγματος."

	Frequency	Percent (%)
Σε θέματα Κωδίκων	171	62.4
Στην Πληροφορική-Η/Υ	124	45.3
Στη Διοίκηση	128	46.7
Στη Δεοντολογία	95	34.7
Στην ανάλυση καθηκόντων	154	56.2
Στη διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων	98	35.8

Σε άλλο	3	1.1
Σε όλα τα παραπάνω	2	0.7
Οικονομικό Αντικείμενο	1	0.4
Στα θέματα προμηθειών	1	0.4
Σε κανέναν τομέα	1	0.4
Σε κανένα από τα παραπάνω τα οποία είναι εξαιρετικά εξειδικευμένα και χρειάζεται σοβαρό διδακτικό προσωπικό, θα ήταν χρήσιμο να υπάρχει γενικά στο δημόσιο τομέα ένας τομέας διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ο οποίος να φροντίζει να φέρνει όλους τους υπαλλήλους σε ίδιο επίπεδο γνώσεων. Το γενικό πλαίσιο εκπαίδευσης είναι αποτυχία, δεν είμαστε όλοι οι υπάλληλοι οι ίδιοι, δεν έχουμε τις ίδιες γνώσεις ούτε τα ίδια ενδιαφέροντα ούτε τις ίδιες κλήσεις. Η οποιαδήποτε εκπαιδευτική προσπάθεια θα πρέπει να είναι ομαδοποιημένη και στοχευμένη. Η βλακεία είναι απεριόριστη όταν διδασκόμαστε στο σεμινάριο Κώδικα δικαστικών υπαλλήλων, δηλαδή το δημόσιο να πληρώνει τον υπάλληλο για να μάθει τα δικαιώματα του ώστε να γίνει προκομένος συνδικαλιστής είναι ανοησία	1	0.4

Διάγραμμα 25β. "Ραβδόγραμμα για το σε ποιόν τομέα θα ήθελαν να εκπαιδευτούν μέσω της Σχολής τα άτομα του δείγματος."



4.2 Επαγωγική Στατιστική

Στο σημείο αυτό της έρευνας, ελέγχθηκε αν υπάρχει στατιστική επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών σε κάποιες από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Στην ερώτηση με αριθμό 10 του ερωτηματολογίου (Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;), έγινε εφαρμογή t-test και ANOVA και δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το φύλο και την ηλικία.

Αντίθετα βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης.

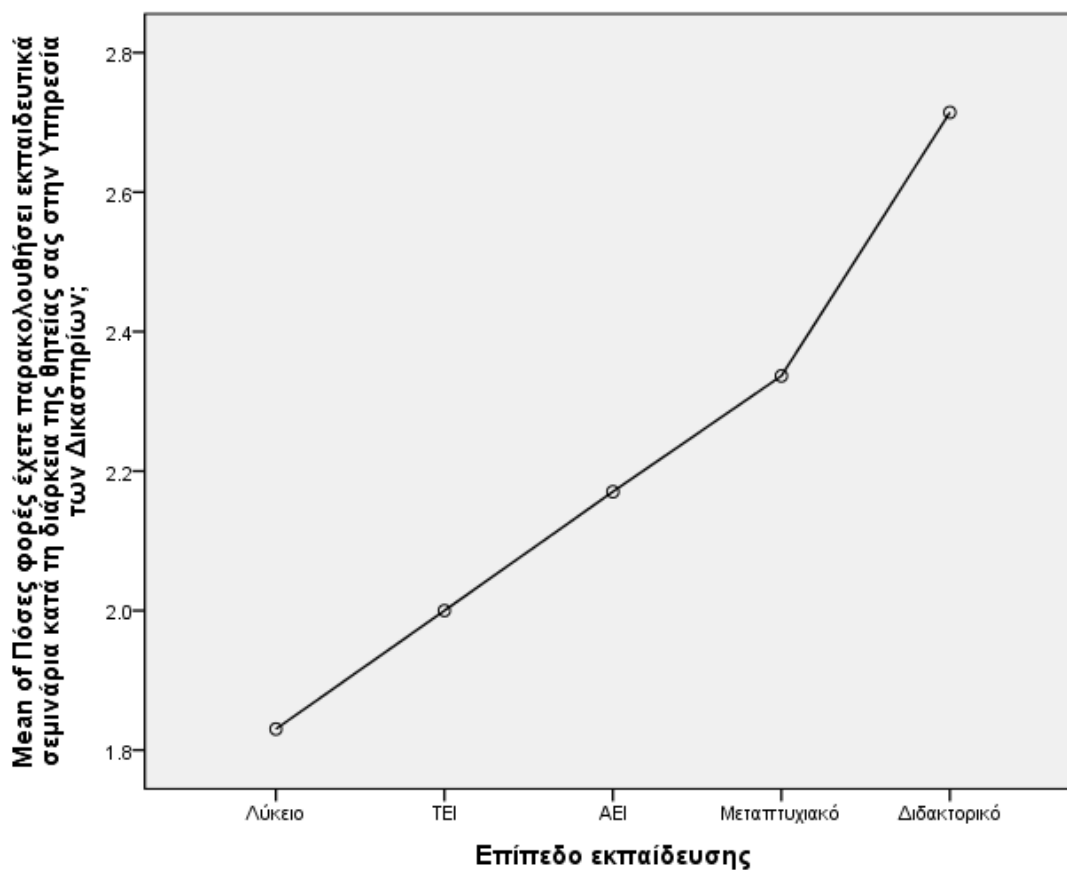
Πίνακας 26. 'Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 10'

ANOVA

Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.713	4	2.928	2.427	.048
Within Groups	324.565	269	1.207		
Total	336.277	273			

Διάγραμμα 26. 'Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθηθηκαν σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης'



Επίσης βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς τη θέση που κατέχουν τα άτομα του δείγματος στην Υπηρεσία τους.

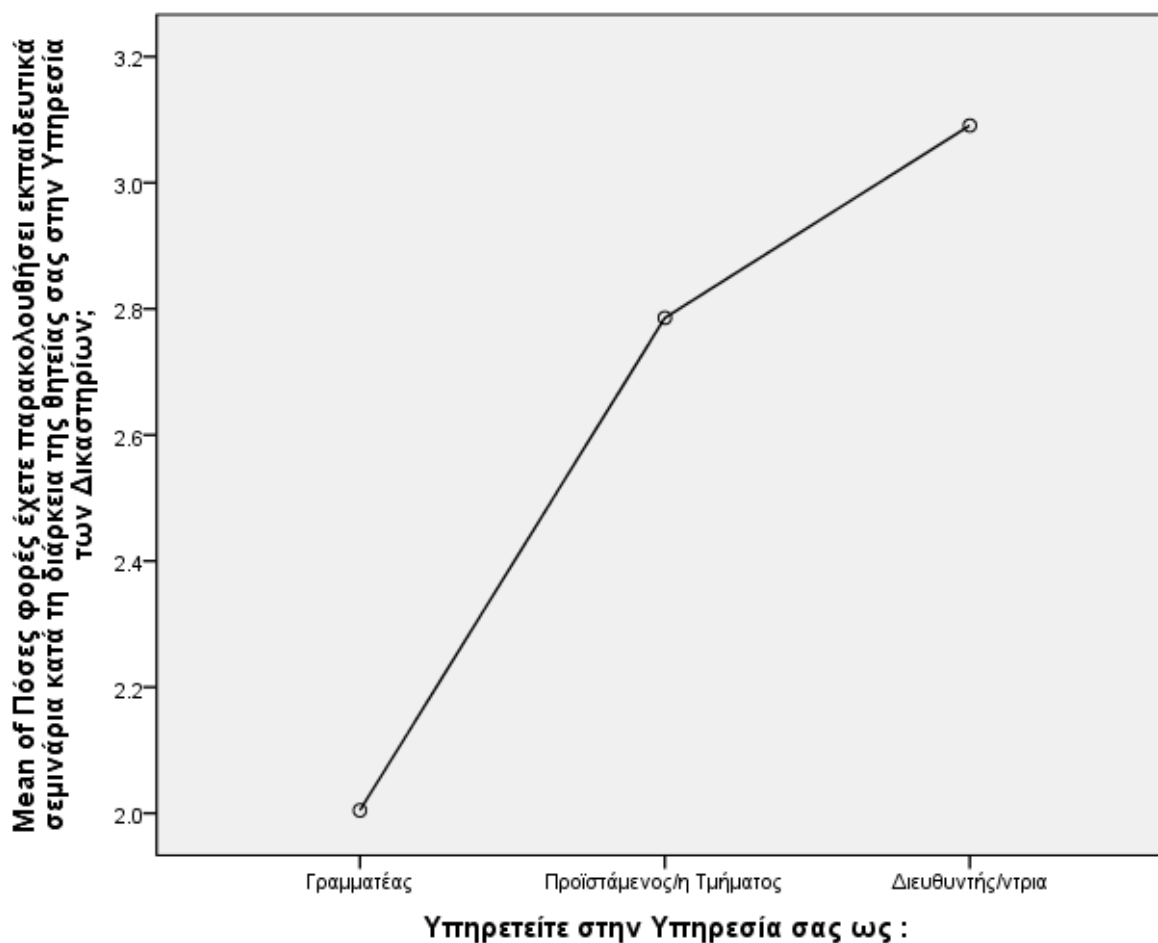
Πίνακας 27. Έφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση της θέσης στην Υπηρεσία, στην ερώτηση 10'

ANOVA

Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	31.301	2	15.651	13.907	.000
Within Groups	304.976	271	1.125		
Total	336.277	273			

Διάγραμμα 27. Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολουθήθηκαν σε σχέση με τη θέση στην Υπηρεσία'



Βρέθηκε ακόμα στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το είδος της Υπηρεσίας.

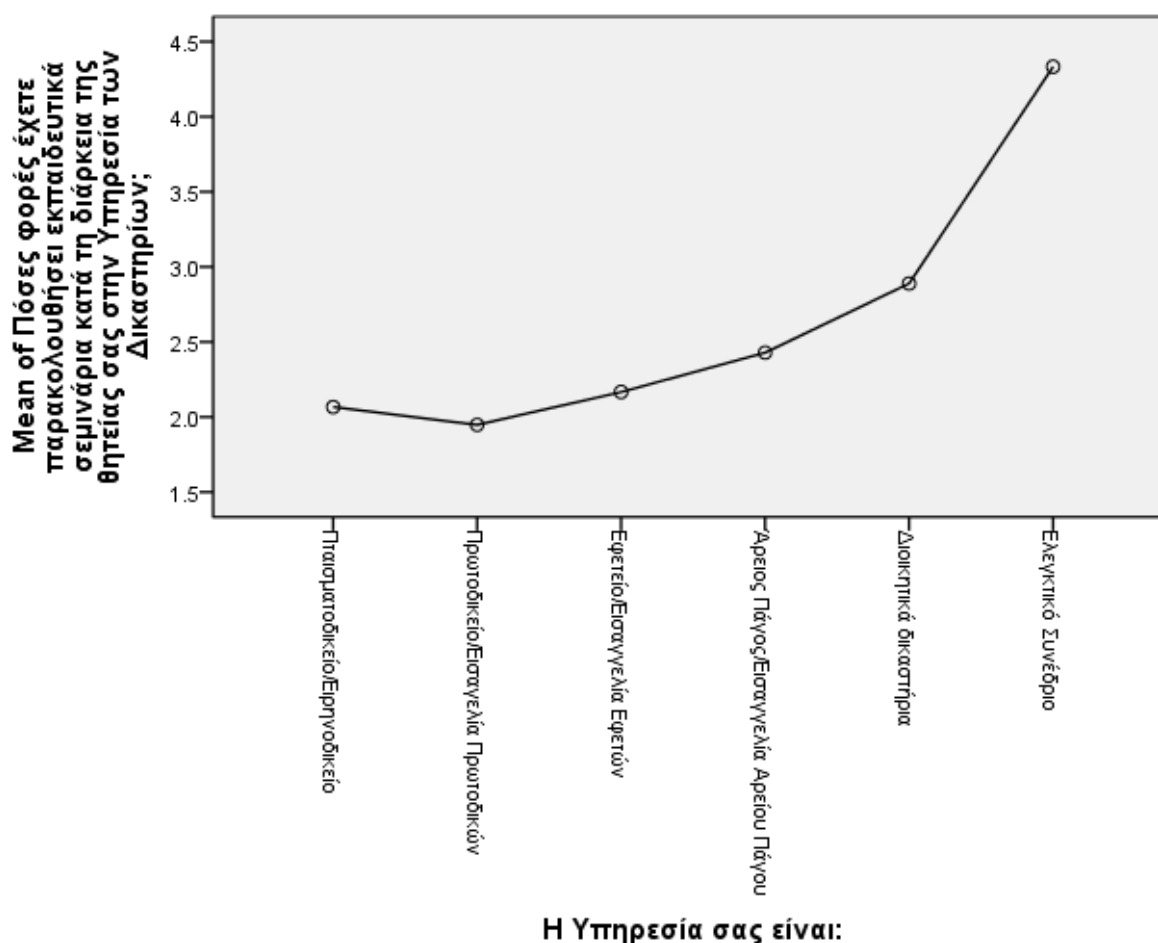
Πίνακας 28. Έφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του είδους της Υπηρεσίας, στην ερώτηση 10'

ANOVA

Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	40.237	5	8.047	7.285	.000
Within Groups	296.040	268	1.105		
Total	336.277	273			

Διάγραμμα 28. Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθηθηκαν σε σχέση με το είδος της Υπηρεσίας'



Στατιστικά σημαντική ήταν επίσης διαφορά ως προς την εργασιακή εμπειρία.

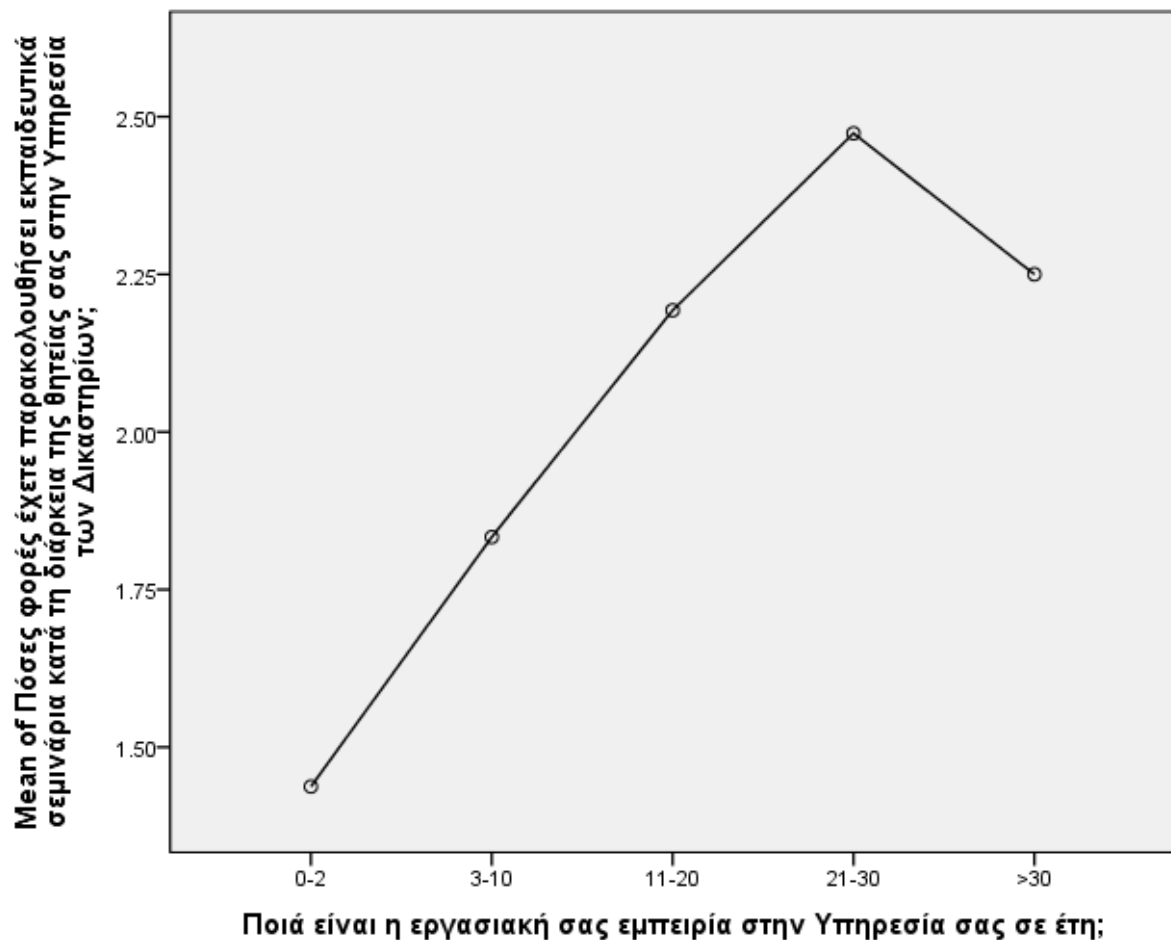
Πίνακας 29. Έφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση της εργασιακής εμπειρίας, στην ερώτηση 10'

ANOVA

Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	25.112	4	6.278	5.427	.000
Within Groups	311.166	269	1.157		
Total	336.277	273			

Διάγραμμα 29. Γραμμικό διάγραμμα του μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθηθηκαν σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία'



Ακολούθως εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson (Pearson Correlation Coefficient) για να ελεγχθεί αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των σεμιναρίων που έχουν παρακολουθήσει τα άτομα του δείγματος και του βαθμού στον οποίο πιστεύουν ότι βοηθήθηκαν από αυτά (ερωτήσεις 10 και 11 του ερωτηματολογίου).

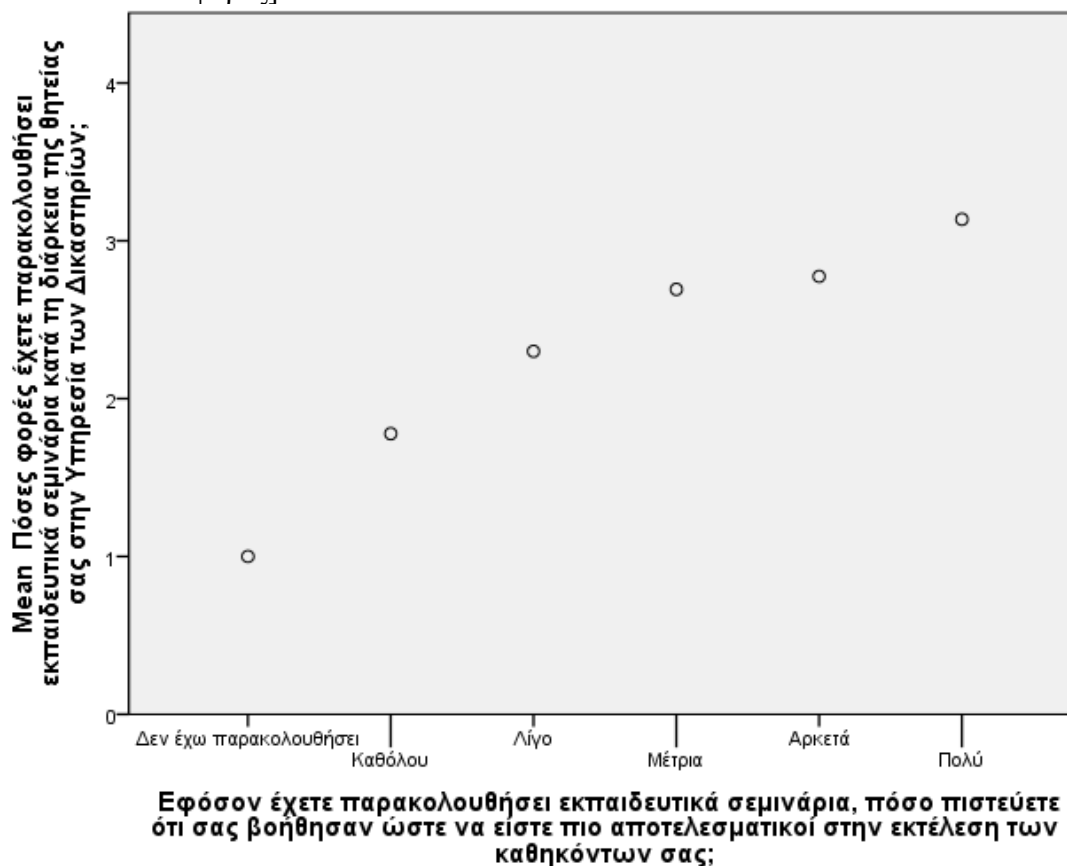
Πίνακας 30. Έφαρμογή του συντελεστή συσχέτισης Pearson μεταξύ αριθμού σεμιναρίων και βαθμού βοήθειας από αυτά

Correlations			
		Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;	Εφόσον έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια, πόσο πιστεύετε ότι σας βοήθησαν ώστε να είστε πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας;
Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	274	274
Εφόσον έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια, πόσο πιστεύετε ότι σας βοήθησαν ώστε να είστε πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	274	274

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Διάγραμμα 30. 'Σχεδιάγραμμα διασποράς μέσου όρου σεμιναρίων που παρακολούθησαν τα άτομα του δείγματος, σε σχέση με το πόσο βοηθητικά τα θεώρησαν'

[όπου στον άξονα Y(mean):1=καμία φορά, 2=1-2 φορές, 3=3-5 φορές,4=6-10 φορές και 5=πάνω από 10 φορές]



Στη συνέχεια, στην ερώτηση με αριθμό 23 του ερωτηματολογίου (Ποιος είναι ο βαθμός συμφωνίας με την άποψη ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία;), έγινε εφαρμογή t-test και ANOVA και βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνο ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης.

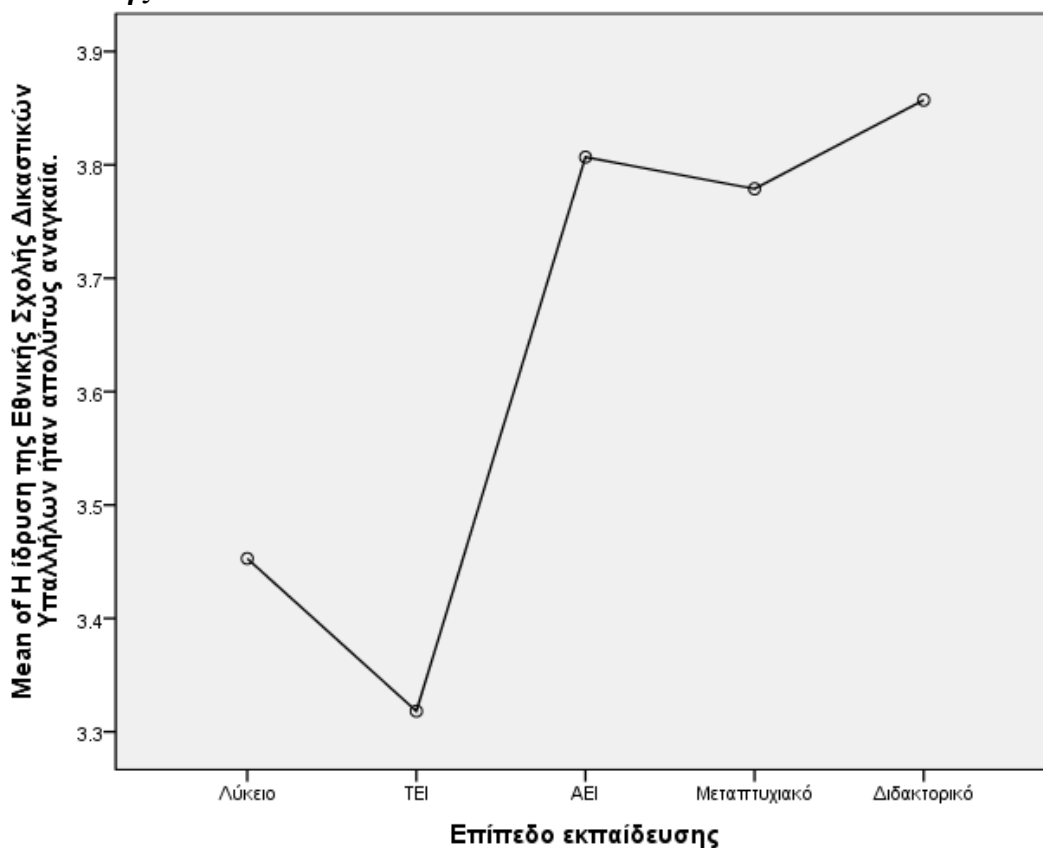
Πίνακας 31. 'Εφαρμογή της ανάλυσης διακύμανσης (ANOVA) για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης, στην ερώτηση 23'

ANOVA

Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία.

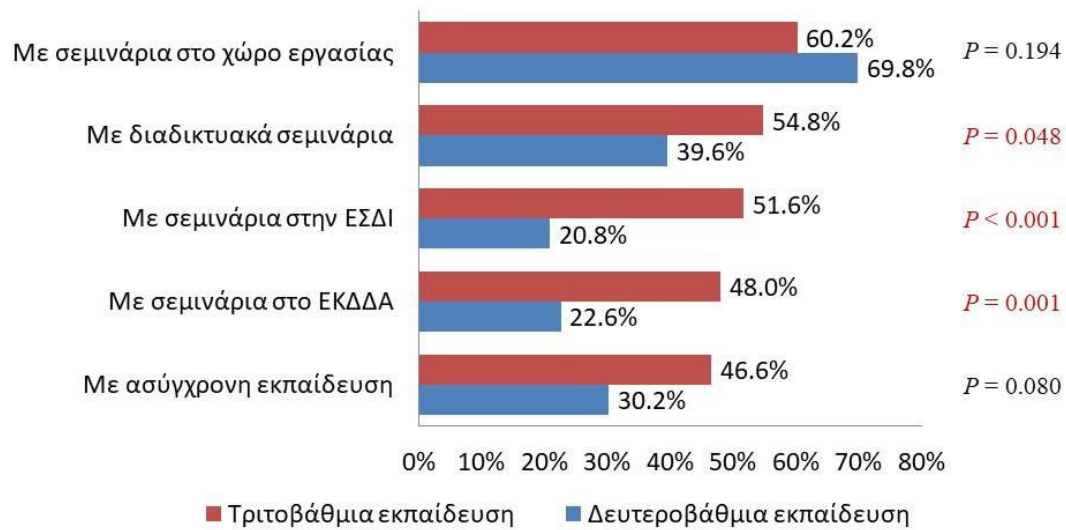
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8.240	4	2.060	2.659	.033
Within Groups	208.391	269	.775		
Total	216.631	273			

Διάγραμμα 31. Γραμμικό διάγραμμα του βαθμού συμφωνίας των ατόμων του δείγματος με την αναγκαιότητα της ίδρυσης της Σχολής σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης'



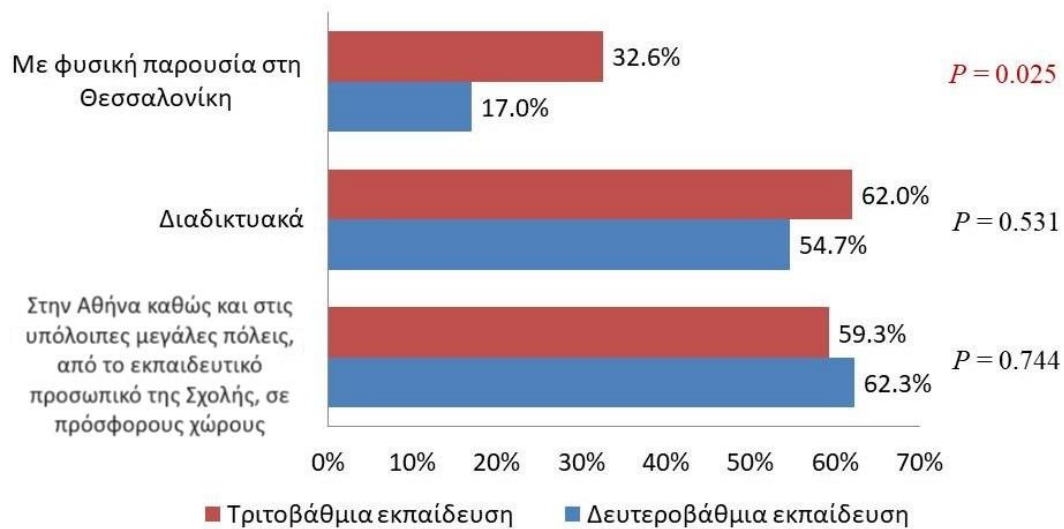
Ακολούθως εφαρμόστηκε το κριτήριο χ^2 στην ερώτηση 12 [Επιλέξτε τον τρόπο που επιθυμείτε να επιμορφωθείτε: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση: Με σεμινάρια στο χώρο εργασίας, Με διαδικτυακά σεμινάρια, Με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στη Θεσσαλονίκη, Με σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Με ασύγχρονη εκπαίδευση], ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης και προέκυψαν τα παρακάτω:

Διάγραμμα 32. 'Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 12'



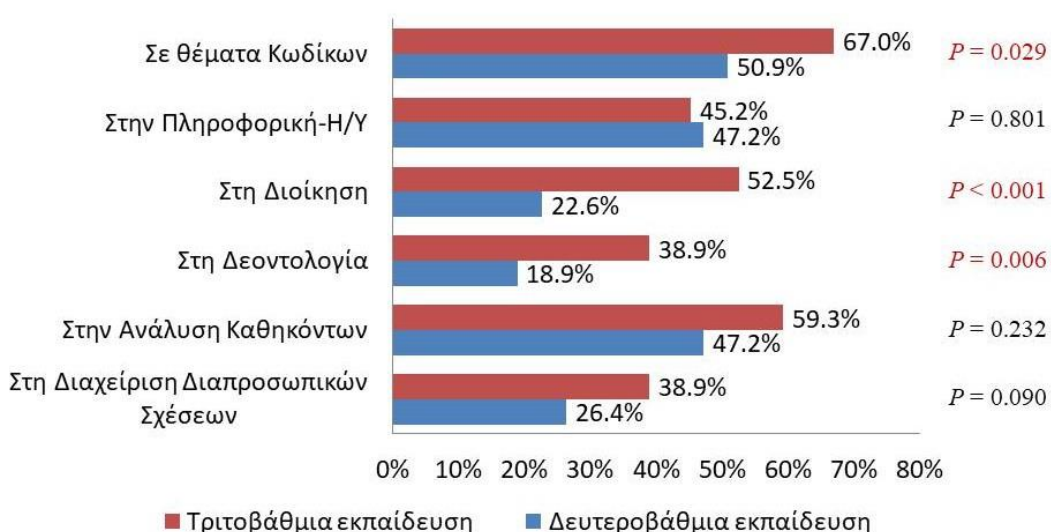
Στη συνέχεια εφαρμόστηκε το κριτήριο χ^2 στην ερώτηση 25α [Πώς πιστεύετε ότι πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους; (Μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση): Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη, Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται διαδικτυακά, Τα σεμινάρια θα μπορούσαν να διενεργούνται και στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής σε πρόσφορους χώρους (Υπουργείο, Δικαστήρια, Πανεπιστήμιο κ.λπ.)], ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης και προέκυψαν τα παρακάτω:

Διάγραμμα 33. 'Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 25^α'



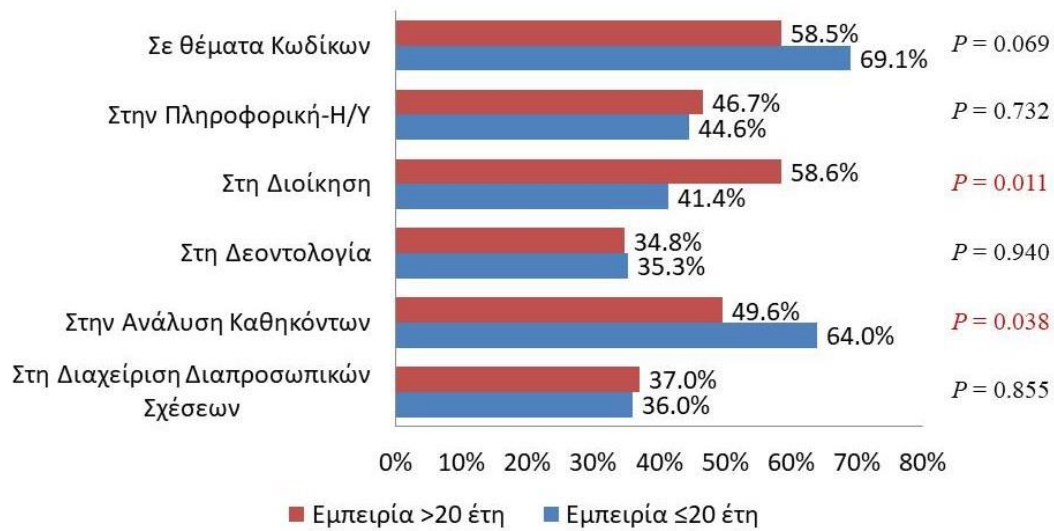
Μετά εφαρμόστηκε το κριτήριο χ^2 στην ερώτηση 25β [Σε ποιον τομέα θα θέλατε να εκπαιδευτείτε μέσω της Σχολής; (Μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση): Σε θέματα Κωδίκων, Στην Πληροφορική-Η/Υ, Στη Διοίκηση, Στη Δεοντολογία, Στην ανάλυση καθηκόντων, Στη Διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων] ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης και προέκυψαν τα παρακάτω:

Διάγραμμα 34. 'Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στην ερώτηση 25β'



Τέλος εφαρμόσθηκε το κριτήριο χ^2 στην παραπάνω ερώτηση 25β ως προς την εργασιακή εμπειρία και προέκυψαν τα παρακάτω:

Διάγραμμα 35. 'Συγκριτικό ραβδόγραμμα μετά την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 για την επίδραση της εργασιακής εμπειρίας στην ερώτηση 25β'.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συζήτηση Αποτελεσμάτων-Συμπεράσματα-Προτάσεις

5.1 Συζήτηση αποτελεσμάτων

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τους πίνακες και τα διαγράμματα που παρατέθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, μπορούμε να αναφέρουμε τα παρακάτω:

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (82,1%) ήταν γυναίκες, κάτι που αντικατοπτρίζει την καθημερινή πραγματικότητα των δικαστηρίων.

Μόνο το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων είναι νεότεροι των 45 ετών.

Το 20% των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι Λυκείου και ΙΕΚ, ενώ το 38% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου.

Περίπου το 30% των υπαλλήλων έχουν ως 10 έτη υπηρεσίας, ενώ περίπου οι μισοί, υπηρετούν για περισσότερα από 21 έτη.

Το 77% των υπηρετούντων ασκούν τα καθήκοντα του Γραμματέα.

Το 50% των ερωτηθέντων υπηρετούν σε Πρωτοδικεία και Εισαγγελίες Πρωτοδικών, το 15% σε Εφετεία και Εισαγγελίες Εφετών, το 16% σε Ειρηνοδικεία και Πταισματοδικεία και το 14% σε Διοικητικά Δικαστήρια.

Περίπου το 60% των συμμετεχόντων υπηρετεί σε μεγάλα αστικά κέντρα (το 31% στην Αθήνα και το 16% στον Πειραιά). Το ερωτηματολόγιο απάντησαν δικαστικοί υπάλληλοι από 51 πόλεις και κωμοπόλεις από όλη την Ελλάδα.

Το 85% 'έμαθαν' το αντικείμενο από τους παλαιότερους συναδέλφους και το 62%, δήλωσαν ότι 'έμαθαν' με προσωπική μελέτη και έρευνα και σε μικρότερα ποσοστά από τους Προϊσταμένους/Διευθυντές (24,8%), τους Δικαστικούς Λειτουργούς (17,2%) και από επιμορφωτικά σεμινάρια, συνέδρια, διαλέξεις (16,1%). Η πλειοψηφία των υπαλλήλων θεώρησε ότι ήταν επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους, μόνο το 12% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι δεν ήταν ιδιαίτερα επαρκής η εκμάθηση του αντικειμένου.

Ο ένας στους τρεις δικαστικούς υπαλλήλους (31%) δεν έχει ποτέ παρακολουθήσει εκπαιδευτικό σεμινάριο. Ένα επιπλέον 40% έχει παρακολουθήσει 1-2 σεμινάρια κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους. Μόλις ένα 5% έχει παρακολουθήσει πάνω από 10 σεμινάρια.

Ο ένας στους τέσσερις υπαλλήλους που έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια θεωρεί ότι έχει βοηθηθεί με κάποιο τρόπο από αυτά.

Από την εφαρμογή των t-test και ANOVA στην ερώτηση 10, σχετικά με τον αριθμό των εκπαιδευτικών σεμιναρίων που έχουν παρακολουθήσει οι ερωτώμενοι, προέκυψε σαφώς ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς και όσο υψηλότερη είναι η θέση στην Υπηρεσία, τόσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των σεμιναρίων που έχει παρακολουθήσει ο συμμετέχων. Επίσης οι υπηρετούντες στα Διοικητικά Δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο, έχουν παρακολουθήσει περισσότερα σεμινάρια. Τα λιγότερα σεμινάρια φαίνεται να έχουν παρακολουθήσει οι εργαζόμενοι στα Πρωτοδικεία/Εισαγγελίες Πρωτοδικών. Αυξανόμενος φαίνεται να είναι ο αριθμός των σεμιναρίων όσο αυξάνονται τα έτη της υπηρεσίας, με μία μικρή κάμψη στους υπαλλήλους που υπηρετούν πάνω από 30 έτη.

Με την εφαρμογή του συντελεστή συσχέτισης Pearson (Pearson Correlation Coefficient) στις ερωτήσεις 10 και 11 του ερωτηματολογίου, ελέγχθηκε αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του αριθμού των σεμιναρίων που έχουν παρακολουθήσει τα άτομα του δείγματος και του βαθμού στον οποίο πιστεύουν ότι βοηθήθηκαν από αυτά. Όπως προέκυψε από την ανάλυση, όσο περισσότερα σεμινάρια έχουν παρακολουθήσει τα άτομα του δείγματος, τόσο περισσότερο θεωρούν ότι βοηθήθηκαν από αυτά.

Οι υπάλληλοι προτιμούν τα σεμινάρια στο χώρο εργασίας τους (61%), αλλά και τα διαδικτυακά σεμινάρια (52,6%), ενώ αρκετοί είναι και αυτοί που επιθυμούν να παρακολουθήσουν σεμινάρια στη Σχολή στη Θεσσαλονίκη (45%).

Από την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 στην ερώτηση 12 [Επιλέξτε τον τρόπο που επιθυμείτε να επιμορφωθείτε: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση: Με σεμινάρια στο χώρο εργασίας, Με διαδικτυακά σεμινάρια, Με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στη Θεσσαλονίκη, Με σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Με ασύγχρονη εκπαίδευση], ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, προέκυψε ότι οι πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιθυμούν σε ποσοστό 51,6% την επιμόρφωση στη Σχολή στη Θεσσαλονίκη, έναντι ποσοστού μόνο 20,8% των αποφοίτων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης παρόμοια διαφορά (48%-22,6%) υπάρχει και στην επιθυμία για επιμόρφωση με σεμινάρια στο ΕΚΔΔΑ. Διαφορά στατιστικά σημαντική υπάρχει και στην επιθυμία για διαδικτυακά σεμινάρια (54,8%-39,6%) Οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν ως πρώτη επιλογή την επιμόρφωση με σεμινάρια στο χώρο εργασίας (69,8%). Αυτή βέβαια φαίνεται να είναι και η πρώτη επιλογή των πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με σχετικά μικρότερο ποσοστό (60,2%).

Το 85% των ερωτηθέντων συμφωνούν ότι οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης, και σχεδόν το 90% συμφωνούν ότι για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση.

Το 90% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι ίδιοι οι δικαστικοί υπάλληλοι θα πρέπει να συμμετέχουν στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών.

Από τις απαντήσεις στην παρούσα έρευνα γίνεται φανερό ότι η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων θεωρεί σημαντική και ως εκ τούτου απαραίτητη την εκπαίδευση, καθώς το 95% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι συμφωνεί ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία, το 93% από αυτούς συμφωνεί ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του και ένα 84% συμφωνεί ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική.

Όσο και αν φαίνεται από τις παραπάνω απαντήσεις ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι επιθυμούν πράγματι να εκπαιδευθούν - επιμορφωθούν, αυτοί (οι υπηρετούντες) δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά σεμινάρια και στη συντριπτική πλειοψηφία (ποσοστό 73%) ο λόγος είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η αδυναμία υπηρεσιακής απαλλαγής τους από τα τρέχοντα καθήκοντα, ενώ σε ένα επίσης μεγάλο ποσοστό (47,1%) ο λόγος είναι η δυσκολία μετάβασης και τα έξοδα μετακίνησης.

Σε ό,τι αφορά στην αναγκαιότητα της ίδρυσης της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, οι μισοί υπάλληλοι συμφωνούν ότι πράγματι ήταν αναγκαία, ένα ποσοστό 39% ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν, ενώ μόνο ένα 5,8% θεωρούν ότι δεν ήταν αναγκαία.

Από την εφαρμογή των t-test και ANOVA στην ερώτηση 23 του ερωτηματολογίου σχετικά με το βαθμό συμφωνίας με την άποψη ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία, φαίνεται ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, αυξάνεται και ο βαθμός συμφωνίας με την παραπάνω άποψη.

Στις ερωτήσεις που αφορούν στην Εισαγωγική Εκπαίδευση των Δικαστικών Υπαλλήλων, ένα 62% των ερωτωμένων συμφωνεί ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία, ταυτόχρονα όμως ένα 80% συμφωνεί ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του

άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει. Πάνω από τους μισούς ερωτώμενους (περίπου 60%) συμφωνούν ότι η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται. Ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων (69%) συμφωνεί ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό, ενώ το 26% από αυτούς συμφωνεί ότι το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Στις ερωτήσεις που αφορούν στη διαρκή εκπαίδευση-επιμόρφωση των υπηρετούντων υπαλλήλων στη Σχολή, οι συμμετέχοντες είχαν την άποψη ότι τα εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, θα μπορούσαν να γίνονται διαδικτυακά (60,9%) ή στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής, σε πρόσφορους χώρους (60,6%), ενώ ένα ποσοστό μόλις 30,3% είχε την άποψη ότι πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη.

Από την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 στην ερώτηση 25α [Πώς πιστεύετε ότι πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους; (Μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση): Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη, Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται διαδικτυακά, Τα σεμινάρια θα μπορούσαν να διενεργούνται και στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής σε πρόσφορους χώρους (Υπουργείο, Δικαστήρια, Πανεπιστήμιο κ.λπ.)], ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, μόλις το 17% των ερωτηθέντων αποφοίτων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πιστεύει ότι τα σεμινάρια για τους υπηρετούντες υπαλλήλους πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στη Θεσσαλονίκη, ενώ όσον αφορά στους πτυχιούχους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 32,6%. Βέβαια και στις δύο κατηγορίες εκπαίδευσης η συγκεκριμένη επιλογή είναι αυτή που συγκεντρώνει τα χαμηλότερα ποσοστά.

Όσο δε αφορά στους τομείς στους οποίους οι δικαστικοί υπάλληλοι θα ήθελαν να εκπαιδευτούν, αυτοί είναι κυρίως τα θέματα Κωδίκων (62,4%), στην

ανάλυση καθηκόντων (56,2%), στη Διοίκηση (46,7%) και στην Πληροφορική-Η/Υ (45,3%).

Από την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 στην ερώτηση 25β [Σε ποιον τομέα θα θέλατε να εκπαιδευτείτε μέσω της Σχολής; (Μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση): Σε θέματα Κωδίκων, Στην Πληροφορική-Η/Υ, Στη Διοίκηση, Στη Δεοντολογία, Στην ανάλυση καθηκόντων, Στη Διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων] ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, φαίνεται να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες (Τριτοβάθμιας έναντι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), στην επιλογή του τομέα των Κωδίκων (67%-50,9%), του τομέα της Διοίκησης (52,5%-22,6%) και του τομέα της Δεοντολογίας (38,9%-18,9%).

Τέλος από την εφαρμογή του κριτηρίου χ^2 στην παραπάνω ερώτηση 25β, ως προς την εργασιακή εμπειρία, φαίνεται να υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες (εργαζόμενοι με εμπειρία άνω των 20 ετών και εργαζόμενοι με εμπειρία κάτω των 20 ετών), στην επιλογή του τομέα της Διοίκησης (58,6%-41,4%) και του τομέα της ανάλυσης καθηκόντων (49,6%-64,0%).

5.2 Συμπεράσματα-Προτάσεις

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 274 Δικαστικοί Υπάλληλοι. Ο αριθμός και μόνο των συμμετεχόντων, είναι δηλωτικός του ενδιαφέροντος του Κλάδου για την εκπαίδευση-επιμόρφωσή του. Το γεγονός δε ότι απάντησαν υπάλληλοι που υπηρετούν σε 51 πόλεις και κωμοπόλεις σε όλη την ελληνική επικράτεια, δείχνει ακόμα πιο ανάγλυφο το ενδιαφέρον αυτό.

Μέχρι και το πρόσφατο παρελθόν οι δικαστικοί υπάλληλοι στηρίζονταν κυρίως στους παλαιότερους συναδέλφους για την εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας τους, καθώς και στην προσωπική τους μελέτη και έρευνα.

Σε ένα περιβάλλον που οι ανάγκες διαρκώς αλλάζουν, έτσι πρέπει να αλλάζει και το πλαίσιο της εκπαίδευσης και κάθε μεταρρύθμιση στη Δικαιοσύνη για να είναι αποτελεσματική πρέπει να εφαρμόζεται μετά από την αντίστοιχη εκπαίδευση.

Οι δικαστικοί υπάλληλοι στη συντριπτική τους πλειοψηφία θεωρούν ότι η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους είναι αναγκαία, ότι με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του και μάλιστα συμφωνούν ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική.

Θεωρούν επίσης ότι η εκπαίδευση μπορεί να βελτιωθεί με τη διαρκή επιμόρφωση πάνω στις νέες αλλαγές και τροποποιήσεις (κωδίκων, κανονισμών, καθηκόντων κ.λ.π.), με την προσαρμογή της στις πραγματικές συνθήκες εργασίας, με τον εκσυγχρονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής και με το συσχετισμό της με τη νέα ψηφιακή εποχή.

Παρά το γεγονός ότι (όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους) οι δικαστικοί υπάλληλοι επιθυμούν πραγματικά να επιμορφωθούν, συναντούν μεγάλα εμπόδια, το μεγαλύτερο δε από αυτά φαίνεται να είναι ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και η αδυναμία υπηρεσιακής απαλλαγής τους από τα τρέχοντα καθήκοντα, ώστε να μπορέσουν να παρακολουθήσουν κάποιο εκπαιδευτικό σεμινάριο, έστω και αν αυτό διαρκεί μόνο μερικές ημέρες, το δεύτερο δε μεγαλύτερο εμπόδιο φαίνεται να είναι η δυσκολία μετάβασης και τα έξοδα μετακίνησης.

Φαίνεται πως οι δικαστικοί υπάλληλοι θεωρούν αναγκαία την ίδρυση της Σχολής. Σε πολλές από τις ερωτήσεις που αφορούν στην εισαγωγική εκπαίδευση στη Σχολή, σε μεγάλο ποσοστό απάντησαν ‘ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ’, τηρώντας προφανώς μία στάση αναμονής, για τα αποτελέσματα και την εισαγωγή των πρώτων συναδέλφων στο στίβο της καθημερινότητας των Δικαστηρίων. Παρ’ όλα αυτά, ξεκάθαρα συμφώνησαν σε ποσοστό 63,2% ότι η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία, συμπληρώνοντας όμως, σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 81,2%, ότι ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει. Συμφώνησαν επίσης σε ένα ποσοστό 69% ότι η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό.

Όσον αφορά στη διαρκή εκπαίδευση, οι δικαστικοί υπάλληλοι φαίνεται να δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν τα σεμινάρια με φυσική παρουσία στη Θεσσαλονίκη και να προτιμούν σαφώς την επιμόρφωση με διαδικτυακά σεμινάρια ή με σεμινάρια στην Αθήνα και σε άλλες μεγάλες πόλεις από το διδακτικό προσωπικό της Σχολής.

Επίσης σχετικά με τους τομείς που θα ήθελαν να επιμορφωθούν οι υπάλληλοι μέσω της Σχολής, φαίνεται να προηγείται ο τομέας των Κωδίκων και αυτός της ανάλυσης καθηκόντων, ιδιαίτερα για τους νεότερους υπαλλήλους. Όσον αφορά στους υπαλλήλους ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου αλλά και περισσότερων χρόνων

υπηρεσίας, φαίνεται να υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον επιμόρφωσης και στον τομέα της διοίκησης.

Η ίδρυση της Σχολής φαίνεται να έχει δημιουργήσει μεγάλες προσδοκίες στους Δικαστικούς Υπαλλήλους, όμως το γεγονός ότι η έδρα της βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη είναι ένας από τους κύριους προβληματισμούς για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στην υπόλοιπη Ελλάδα.

Διαδικτυακά σεμινάρια ή σεμινάρια στις πόλεις που υπηρετούν οι υπάλληλοι, θα μπορούσαν να εξυπηρετήσουν πολύ καλύτερα το στόχο της επιμόρφωσής τους, όπως προκύπτει από τις απαντήσεις που έδωσαν.

Όσον αφορά στους επιτυχόντες των διαγωνισμών που πρόκειται να παρακολουθήσουν την εισαγωγική εκπαίδευση στη Θεσσαλονίκη, ίσως μία πρόβλεψη για οικονομική ενίσχυσή τους για παράδειγμα στη στέγαση, θα μπορούσε να λειτουργήσει ως κίνητρο ώστε να συμμετέχουν στους διαγωνισμούς αυτούς.

Πρέπει να γίνει σωστός σχεδιασμός του προγράμματος σπουδών της εισαγωγικής εκπαίδευσης και να υπάρχει εναρμόνιση με τις ανάγκες και τις πραγματικές συνθήκες εργασίας στα δικαστήρια.

Για τους εν ενεργεία δικαστικούς υπαλλήλους, σε όποιο σημείο της Ελλάδας και σε όποια υπηρεσία και αν υπηρετούν, θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα ώστε να έχουν ίσες ευκαιρίες στην προσφερόμενη διαρκή επιμόρφωση.

Η εκπαίδευση-επιμόρφωση είναι δικαίωμα και υποχρέωση, τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τις υπηρεσίες. Και όταν αναφερόμαστε σε δικαστικούς υπαλλήλους και δικαστικές υπηρεσίες αυτό μεγεθύνεται. Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, με τα όποια προβλήματα και τους περιορισμούς της, είναι ένα βήμα και ταυτόχρονα μία ευκαιρία να κινηθούμε προς ένα μέλλον όπου η Δικαιοσύνη με τη βοήθεια και των κατάλληλα καταρτισμένων Δικαστικών Υπαλλήλων θα γίνει όπως πρέπει να είναι, διεπόμενη από διαφάνεια, ταχύτατη και αποτελεσματική.

Πηγές

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Ακριβοπούλου Μ., Ανθόπουλος Χ., (2015), *Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς*, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα, εκδ. Κάλλιπος, Αθήνα

ΒΕΡΓΙΔΗΣ, Δ. (2001): «*Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική*». Στο: Κ. Π. ΧΑΡΗΣ – Ν. Β. ΠΕΤΡΟΥΛΑΚΗΣ – Σ. ΝΙΚΟΔΗΜΟΣ (επιμ.): *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση*. Αθήνα: Ατραπός

Κάτου Α.(2017α). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*. Θεσσαλονίκη: Ζυγός

Κοϊμτζόγλου Ι., *Στοιχεία Δημοσίου Δικαίου*, εκδ. Σάκκουλα, 2005

Κόκκος, Α. (2005). *Σχέσεις ανάμεσα στη Διά Βίου Μάθηση, την Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαίδευση Ενηλίκων*. Στο Α. Λιοναράκης (Επιμ.), 3ο Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση. Παιδαγωγικές και Τεχνολογικές Εφαρμογές. Αθήνα: Προπομπός

Κόκκος, Α. (2005β). *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Παπαλεξανδρή, Ν., & Μπουραντάς, Δ. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: Μπένου

Ραμματά, Μ. (2005), *Η διαχείριση και ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων ως συνιστώσες του εκσυγχρονισμού στη Δημόσια Διοίκηση, Διοικητική Ενημέρωση* τ. 32

Ραμματά Μ., *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση*, Εκδόσεις Κριτική, 2011

Ραμματά Μ. (2017). *Ανάπτυξη εργαζομένων μέσα από τη μάθηση στη σύγχρονη ελληνική δημόσια διοίκηση στο Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, Πρακτικά Συνεδρίου Τόμος 1, pp.

228-240, Αθήνα: Ελληνικό Ινστιτούτο Οικονομικών της Εκπαίδευσης & Δια Βίου Μάθησης της Έρευνας & Καινοτομία

Συμεωνίδη Ι. «*Η στελέχωση των Δικαστηρίων με διοικητικό προσωπικό. Οι βασικότερες παθογένειες και η ανάγκη υπέρβασής τους για την εύρυθμη λειτουργία του δικαστικού συστήματος*», στο «*Η Δικαιοσύνη στην Ελλάδα, Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*», στο διαΝΕΟσις, Οργανισμός Έρευνας & Ανάλυσης, 02.2019

Ξενόγλωσση

Cedefop, (2002), *Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων*, Δεύτερη έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη: περίληψη των κυριότερων σημείων, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

COOMBS, P. A. – AMHED, M. (1974): *Attacking Rural Poverty: How Non-formal Education Can Help*. Baltimore: John Hopkins University Press

KNOWLES, M. S. (1998). *The Modern practice of adult education – from pedagogy to andragogy*. New Jersey: Cambridge books

Jarvis, P. (1987). *Adult Learning in the Social Context*. London: Croom Helm

Jarvis, Peter. (2004), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Θεωρία και Πράξη, Μεταίχμιο*, Αθήνα

OCDE, *Les systemes de formation dans les services publics des pays de l' OCDE*, SIGMA, doc. 16, 1997

Rogers, A. (1999). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων* (μτφ.: Μ. Παπαδοπούλου-Μ. Τόμπρου), Αθήνα: Μεταίχμιο

Study on the functioning of judicial systems in the EU Member States, CEPEJ (2014) 17 final, v2.0 – 16.

West, M. (1997). *Developing Creativity in Organizations*. UK: BPS Books

Διαδίκτυο

[Organisation for Economic Co-operation and Development \[OECD\] \(1997\). Country profiles of civil service training systems. Sigma Papers No. 12. OECD Publishing](#)

<https://www.gov.uk/guidance/training-and-development-opportunities-in-the-the-civil-service>

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/professional-development.html>

<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/public-sector/solutions/government-learning-training-programs.html>

<https://www2.deloitte.com/us/en/pages/public-sector/articles/future-of-public-service.html>

<https://www.oecd.org/gov/public-employment-and-management-2021-938f0d65-en.htm>

https://ministryofjustice.gr/?page_id=612

<https://ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2021/01/Organismos-YD.pdf>

<https://www.crimetimes.gr/i-diadikasia-enwpion-twn-poinikwn-dik/>

<https://efeteioathinon.gr/about/history/>

https://www.adjustice.gr/webcenter/portal/epitropeia/dikastiriataktika/historical?_adf.ctrl-state=lwkbkq_66&_afLoop=8288447145525952#!

<http://www.sdypeir.gr/wp-content/uploads/2018/01/hist1->

file:///D:/%CE%A7%CF%81%CE%AE%CF%83%CF%84%CE%B5%CF%82/User/%CE%A3%CF%84%CE%BF%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%AF%CE%B1%20%CE%9B%CE%AE%CF%88%CE%B7%CF%82/Judicial%20training%20in%20FR%20-%20ENG_EU_en-2.pdf

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b2c729b-0a03-11ec-b5d3-01aa75ed71a1/language-en>

www.ekdd.gr

<https://www.esdi.gr/>

<https://clerks.esdi.gr/%ce%b4%ce%b9%ce%b1%cf%81%ce%ba%ce%ae%cf%82-%ce%b5%cf%80%ce%b9%ce%bc%cf%8c%cf%81%cf%86%cf%89%cf%83%ce%b7/>

Νόμοι και Αποφάσεις

Νόμος 3900/2010, ΦΕΚ Α'213/17.12.2010 (Εξορθολογισμός διαδικασιών και επιτάχυνση της διοικητικής δίκης και άλλες διατάξεις)

Νόμος 1943 ΦΕΚ Α'50/11.4.1991 (Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις)

Νόμος 4820/2021, ΦΕΚ Α' 130/23-7-2021 (Οργανικός Νόμος του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλες ρυθμίσεις)

Νόμος 4938/2022, ΦΕΚ Α' 109/6-6-2022 (Οργανισμός Δικαστηρίων)

Νόμος 2812/2000, ΦΕΚ Α' 67/10-3-2000 (Προηγούμενος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων)

Νόμος 4798/2021, ΦΕΚ Α' 68/24-04-2021 (Νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων)

Νόμος 5001/2022, ΦΕΚ Α' 227/9-12-2022 (ρυθμίζει τα σχετικά με την επιλογή, κατάρτιση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών)

ΣτΕ Ολομ.1512/2014, ΣτΕ Ολομ. επταμ. 2295/1990

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ						
Έρευνα αξιολόγησης εκπαίδευσης δικαστικών υπαλλήλων						
Δημογραφικά στοιχεία						
1.	Ποιο είναι το φύλο σας	<input type="radio"/> Γυναίκα <input type="radio"/> Άνδρας <input type="radio"/> Προτιμώ να μην πω				
2.	Ποια είναι η ηλικία σας	<input type="radio"/> <35 <input type="radio"/> 36-45 <input type="radio"/> 46-55 <input type="radio"/> >56 <input type="radio"/> Προτιμώ να μη πω				
3.	Το επίπεδο εκπαίδευσής σας	<input type="radio"/> Απόφοιτος Λυκείου <input type="radio"/> Κάτοχος πτυχίου ΤΕΙ <input type="radio"/> Κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ <input type="radio"/> Κάτοχος μεταπτυχιακού <input type="radio"/> Κάτοχος διδακτορικού <input type="radio"/> Άλλο				
4.	Ποια είναι η εργασιακή σας εμπειρία στην Υπηρεσία σας σε έτη	<input type="radio"/> 0-2 <input type="radio"/> 2-10 <input type="radio"/> 11-20 <input type="radio"/> 21-30 <input type="radio"/> >30				
5.	Υπηρετείτε στην Υπηρεσία σας ως:	<input type="radio"/> Επιμελητής/τρια Δικαστηρίων <input type="radio"/> Γραμματέας <input type="radio"/> Προϊστάμενος/η Τμήματος <input type="radio"/> Διευθυντής/τρια <input type="radio"/> Άλλο				
6.	Η Υπηρεσία σας είναι:	<input type="radio"/> Πταιματοδικείο/Ειρηνοδικείο <input type="radio"/> Πρωτοδικείο /Εισαγγελία Πρωτοδικών <input type="radio"/> Εφετείο /Εισαγγελία Εφετών <input type="radio"/> Άρειος Πάγος /Εισαγγελία Αρείου Πάγου <input type="radio"/> Διοικητικό Πρωτοδικείο <input type="radio"/> Διοικητικό Εφετείο <input type="radio"/> Συμβούλιο της Επικρατείας <input type="radio"/> Ελεγκτικό Συνέδριο <input type="radio"/> Άλλο				
7.	Σε ποια πόλη βρίσκεται η Υπηρεσία σας (π.χ. Πειραιάς)					
Εκπαίδευση Δικαστικών Υπαλλήλων						
8.	Ποιοι παράγοντες συνετέλεσαν στην εκμάθηση του αντικειμένου εργασίας σας μέχρι σήμερα; (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση)	Οι Προϊστάμενοι/ Διευθυντές	Οι συνάδελφοι του οικείου τμήματος	Οι Δικαστικοί Λειτουργοί	Επιμορφωτικά σεμινάρια, συνέδρια διαλέξεις	Προσωπική ενασχόληση και σχετική έρευνα σε Κώδικες, βιβλιογραφία διαδικτύου, ή άλλες πηγές
9.	Πόσο επαρκής ήταν η εκμάθηση του αντικειμένου της εργασίας σας ώστε να μπορέσετε να αντεπεξέλθετε στα καθήκοντά σας;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
10.	Πόσες φορές έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια κατά τη διάρκεια της θητείας σας στην Υπηρεσία των Δικαστηρίων;	Καμία	1-2	3-5	6-10	>10
11.	Εφόσον έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια, πόσο πιστεύετε ότι σας βοήθησαν ώστε να είστε πιο αποτελεσματικοί στην εκτέλεση των καθηκόντων σας;	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
12.	Επιλέξτε τον τρόπο που επιθυμείτε να επιμορφωθείτε: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση)	<input type="radio"/> Με σεμινάρια στο χώρο εργασίας <input type="radio"/> Με διαδικτυακά σεμινάρια <input type="radio"/> Με σεμινάρια στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων στη Θεσσαλονίκη <input type="radio"/> Με σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) <input type="radio"/> Με ασύγχρονη εκπαίδευση (πρόσβαση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας σε ήδη διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό,				

		σχετικό με το επιθυμητό γνωστικό αντικείμενο, στον επιθυμητό χρόνο και τόπο) <input type="radio"/> Άλλο				
13.	Οι εκπαιδευτικές ανάγκες μεταβάλλονται, όταν εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στον τομέα της Δικαιοσύνης.	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>
14.	Για να είναι αποτελεσματική μία μεταρρύθμιση, θα πρέπει να προηγείται αντίστοιχη εκπαίδευση	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>
15.	Στον καθορισμό των εκάστοτε εκπαιδευτικών αναγκών θα πρέπει να συμμετέχουν: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση)	<input type="radio"/> Οι ίδιοι οι Δικαστικοί Υπάλληλοι <input type="radio"/> Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων <input type="radio"/> Οι Διευθυντές των Υπηρεσιών <input type="radio"/> Οι Δικαστικοί και οι Εισαγγελικοί Λειτουργοί <input type="radio"/> Άλλο				
16.	Η επιπρόσθετη και διαρκής επιμόρφωση πάνω στο αντικείμενο της εργασίας σας είναι αναγκαία.	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>
17.	Με την επιμόρφωση ο δικαστικός υπάλληλος ωφελείται και ο ίδιος ως προσωπικότητα, ανεξάρτητα από τα οφέλη που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων του	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>
18.	Η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να είναι υποχρεωτική	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>
19.	Ενημερώνεστε από την Υπηρεσία σας για την εκάστοτε παρεχόμενη επιμόρφωση από διάφορους φορείς:	Ποτέ <input type="radio"/>	Σπάνια <input type="radio"/>	Μερικές φορές <input type="radio"/>	Αρκετές φορές <input type="radio"/>	Πάντα <input type="radio"/>
20.	Οι δικαστικοί υπάλληλοι δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια λόγω: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση)	<input type="radio"/> υπερβολικού φόρτου εργασίας και αδυναμίας υπηρεσιακής απαλλαγής τους από τα τρέχοντα καθήκοντα <input type="radio"/> Απουσίας υποστήριξης από την Προϊσταμένη Αρχή <input type="radio"/> δυσφορίας συναδέλφων, που πρέπει να επιφορτισθούν με επιπρόσθετη εργασία <input type="radio"/> αδιάφορου περιεχομένου-μη σχετικού με τις πραγματικές ανάγκες <input type="radio"/> ανεπάρκειας προαπαιτούμενων γνώσεων <input type="radio"/> δυσκολίας μετάβασης-εξόδων μετακίνησης <input type="radio"/> Ηλικίας (οι υπάλληλοι που υπηρετούν ήδη επί πολλά έτη θεωρούν μη απαραίτητη την επιμόρφωση) <input type="radio"/> Άλλων παραγόντων				
21.	Η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων μπορεί να βελτιωθεί: (μπορείτε να επιλέξετε και πάνω από μία απάντηση)	<input type="radio"/> με τον εκσυγχρονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής <input type="radio"/> με τον συσχετισμό της με τη νέα ψηφιακή εποχή <input type="radio"/> με τη διαρκή επιμόρφωση πάνω στις νέες αλλαγές και τροποποιήσεις (κωδίκων, κανονισμών, καθηκόντων κ.λ.π.) <input type="radio"/> με την προσαρμογή της στις πραγματικές συνθήκες εργασίας <input type="radio"/> Άλλο				
22.	Η ενημέρωση που λαμβάνετε σχετικά με την ίδρυση και τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων είναι:	Ανύπαρκτη <input type="radio"/>	Ελλιπής <input type="radio"/>	Μέτρια <input type="radio"/>	Ικανοποιητική <input type="radio"/>	Πλήρης <input type="radio"/>
23.	Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήταν απολύτως αναγκαία	Διαφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>	Διαφωνώ <input type="radio"/>	Ούτε συμφωνώ ούτε <input type="radio"/>	Συμφωνώ <input type="radio"/>	Συμφωνώ απόλυτα <input type="radio"/>

		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	διαφωνώ <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	Σχετικά με την Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων [Εισαγωγική εκπαίδευση], πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με καθένα από τα παρακάτω;	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
	α) Η εξάμηνη διάρκεια της κατάρτισης και ο επιμερισμός της, σε τρεις μήνες για το θεωρητικό μέρος (στη Σχολή) και τρεις μήνες για το πρακτικό μέρος (σε Δικαστική Υπηρεσία) θα φέρει το καλύτερο αποτέλεσμα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	β) Η διάρκεια της κατάρτισης δημιουργεί καθυστερήσεις στους διορισμούς των δικαστικών υπαλλήλων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	γ) Η πρακτική άσκηση πρέπει να ολοκληρώνεται πριν την οριστική τοποθέτηση στην Υπηρεσία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	δ) Ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να πραγματοποιεί την πρακτική του άσκηση στην Υπηρεσία που πρόκειται να υπηρετήσει	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	ε) Η βαθμολογία του θεωρητικού μέρους και η βαθμολογία του πρακτικού μέρους δεν πρέπει να έχουν την ίδια συμμετοχή στην τελική βαθμολογία του εκπαιδευόμενου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	στ) Η αξιολόγηση των εκπαιδευομένων κατά την πρακτική τους άσκηση από τους υπεύθυνους δικαστικούς υπαλλήλους, είναι πιθανόν να περικλείει κινδύνους επηρεασμού της βαθμολογίας λόγω των διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	ζ) Η υποχρεωτική παραμονή των εκπαιδευομένων στη Θεσσαλονίκη για μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να είναι ανασταλτική για τη συμμετοχή υποψηφίων στο διαγωνισμό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	η) Το προσωπικό που θα αποφοιτήσει από τη σχολή θα είναι έτοιμο να υπηρετήσει σε πραγματικές συνθήκες εργασίας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25.	Σχετικά με την Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων [διαρκής εκπαίδευση-επιμόρφωση των υπηρετούντων υπαλλήλων] (Μπορείτε να επιλέξετε και άνω από μία απάντηση)					
	α) Πώς πιστεύετε ότι πρέπει να διενεργούνται τα σεμινάρια από τη Σχολή για τους υπηρετούντες υπαλλήλους;	<input type="radio"/> Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται με φυσική παρουσία στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη <input type="radio"/> Τα σεμινάρια πρέπει να διενεργούνται διαδικτυακά <input type="radio"/> Τα σεμινάρια θα μπορούσαν να διενεργούνται και στην Αθήνα καθώς και στις υπόλοιπες μεγάλες πόλεις, από το εκπαιδευτικό προσωπικό της Σχολής σε πρόσφορους χώρους (Υπουργείο, Δικαστήρια, Πανεπιστήμιο κ.λπ.) <input type="radio"/> Άλλο				
	β) Σε ποιον τομέα θα θέλατε να εκπαιδευτείτε μέσω της Σχολής;	<input type="radio"/> Σε θέματα Κωδίκων <input type="radio"/> Στην Πληροφορική-Η/Υ <input type="radio"/> Στη Διοίκηση <input type="radio"/> Στη Δεοντολογία <input type="radio"/> Στην ανάλυση καθηκόντων <input type="radio"/> Στη Διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων <input type="radio"/> Άλλο				