



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

« Δημοσιοϋπαλληλία και Επιμόρφωση. Μια σχέση που μεταλλάσσεται.

Η περίπτωση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ »

Νικόλαος Τότης

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

Καλαμάτα, Μάρτιος 2024

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

« Δημοσιοϋπάλληλία και Επιμόρφωση. Μια σχέση που μεταλλάσσεται.

Η περίπτωση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ »

Νικόλαος Τότης

Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία

Επιβλέπων: Θεόδωρος Τσέκος, Καθηγητής

Εγκρίθηκε από την τριμελή επιτροπή αξιολόγησης την 29/03/2024

Θεόδωρος Τσέκος, Καθηγητής, επιβλέπων

Κωνσταντίνος Τσουντας, Καθηγητής, μέλος επιτροπής

Ευστράτιος Γεωργόπουλος, Καθηγητής, μέλος επιτροπής

Καλαμάτα, Μάρτιος 2024



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE

School of Management (Kalamata)

Department of Business and Organization Administration

**POSTGRADUATE PROGRAM MSc- MPA: PUBLIC ADMINISTRATION and
LOCAL GOVERNMENT**

“ Public Service and Training. A relationship that mutates.

The case of the Training of e-EFKA Employees ”

Nikolaos Totis

Kalamata, March 2024

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Έχοντας πλέον ολοκληρώσει την εκπόνηση της Διπλωματικής μου Εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους βοήθησαν, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, προκειμένου η φοίτηση μου στο ΜΠΣ "Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση" του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου να μου μείνει αξέχαστη.

Πρώτα, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μου κ. Θεόδωρο Τσέκο για την πολύτιμη καθοδήγηση του καθ' όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας ΔΕ, καθώς και όλους τους καθηγητές μου για τις γνώσεις που μου παρείχαν σε μια σειρά άκρως ενδιαφερόντων μαθημάτων. Επίσης, ευχαριστίες οφείλω στους συμφοιτητές μου, με τους οποίους μοιραστήκαμε, σε πολύ καλό κλίμα, ένα ταξίδι γνώσης, που σίγουρα θα μας κάνει σοφότερους τόσο ως εργαζομένους όσο και ως ανθρώπους.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ και μια ξεχωριστή αναφορά οφείλω στη σύζυγο μου Αγάπη για την στήριξη και την υπομονή της όλα αυτά τα χρόνια, καθώς και στα παιδιά μου Γιώργο, Εβελίνα και Δέσποινα, ελπίζοντας να αποτελέσα για αυτά ένα χρήσιμο παράδειγμα επίτευξης γόνιμων στόχων, ανεξαρτήτως ηλικίας, οικογενειακών και εργασιακών υποχρεώσεων.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σε μια εποχή που οι Οργανισμοί του ελληνικού δημοσίου μεταβάλλονται διαρκώς, προκειμένου να προσαρμοστούν στα νέα κοινωνικά, οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα, ο θεσμός της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης δεν θα μπορούσε να αποτελέσει εξαίρεση.

Ο μετασχηματισμός του τρόπου επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων, αποτελεί στην ουσία, μέρος μιας διαδικασίας αλλαγών που συντελείται εδώ και χρόνια, προκειμένου η ελληνική κοινωνία και το ελληνικό δημόσιο ειδικότερα, να μπορέσουν να προσαρμοστούν με επιτυχία στις σύγχρονες ψηφιακές, λειτουργικές και διοικητικές απαιτήσεις.

Παρόλο, όμως, που ως θεσμός η επιμόρφωση των υπαλλήλων του ελληνικού κράτους χαρακτηρίζεται από μια μακρά και σύνθετη πορεία, ωστόσο δεν υπάρχουν ακόμα αρκετά ερευνητικά στοιχεία που να επισημαίνουν τις αλλαγές που πραγματοποιούνται τα τελευταία έτη, όσον αφορά την εν γένει δημοσιοϋπαλληλική επιμορφωτική διαδικασία.

Στο πλαίσιο αυτό, σκοπός της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας είναι η διαπίστωση των σημαντικών αλλαγών που πραγματοποιούνται τα τελευταία χρόνια, σχετικά με την επιμόρφωση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, αλλά και των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων γενικότερα. Ως εκ τούτου θα ασχοληθούμε με τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης του εν λόγω δημοσίου οργανισμού, η οποία είναι υπεύθυνη για την ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση των υπαλλήλων του, καθώς και με τις αλλαγές που παρατηρούνται τα τελευταία χρόνια, σχετικά με τον τρόπο που οι υπάλληλοι του μεγαλύτερου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης της χώρας επιμορφώνονται σήμερα.

Λέξεις Κλειδιά: εκπαίδευση, επιμόρφωση, δημόσιοι υπάλληλοι, e-ΕΦΚΑ

ABSTRACT

At a time when the Organizations of the Greek public sector are constantly changing, in order to adapt to the new social, economic and technological conditions, the institution of civil service training could not be an exception.

The transformation of the way civil servants are trained, in essence, is part of a process of change that has been taking place for years, in order for Greek society and the Greek public in particular, to be able to successfully adapt to modern digital, operational and administrative requirements.

Although, as an institution, the training of Greek state employees is characterized by a long and complex process, there is still not enough research evidence to point out the changes that have taken place in recent years, in terms of the civil servant training process in general.

In this context, the purpose of this Diplomatic Thesis is to ascertain the significant changes that have taken place in recent years, regarding the training of e-EFKA employees, but also of Greek civil servants in general. Therefore, we will deal with the Education Directorate of the public organization in question, which is responsible for the in-service training of its employees, as well as with the changes that have been observed in recent years, regarding the way the employees of the largest Social Security Agency of the country are being formed today.

Key Words: education, training, civil servants, e-EFKA

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΙΣ.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12

1. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ

ΔΗΜΟΣΙΟΥΠΑΛΛΗΛΙΑ.....15

- 1.1. Η εκπαίδευση στην εργασία.....15
- 1.2. Η έννοια της επιμόρφωσης.....18
- 1.3. Διασύνδεση εκπαίδευσης-επιμόρφωσης και ελληνικής δημοσιοϋπαλληλίας...20

2. Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ

ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....23

- 2.1. Η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση στην Ευρώπη.....23
- 2.2. Η επιμόρφωση των Δημοσίων Υπαλλήλων στην Ελλάδα.....27
- 2.3. Νομοθετήματα σχετικά με την δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση.....29
- 2.4. Η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση στην Ελλάδα του σήμερα.....33

3. Ε-ΕΦΚΑ και ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ – Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....39

3.1. Ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ).....39

3.2. Το Οργανόγραμμα του Φορέα.....41

3.3. Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ.....43

3.4 Τα Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα.....46

3.5 Η «ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΖΗΝΩΝ».....49

3.6 Μετατροπή σε «Εξ Αποστάσεως» Επιμόρφωση.....50

3.7 Συμμετοχή σε Κλειστά Επιμορφωτικά Προγράμματα του ΙΝΕΠ.....51

4. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....54

4.1. Δομή Ερωτηματολογίου.....55

4.2. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων.....56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.....68

5.1 PESTEL ANALYSIS.....68

5.2 S.W.O.T. ανάλυση για την επιμόρφωση στον e-ΕΦΚΑ.....70

5.3 G.A.P. ανάλυση.....72

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....73

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	88
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	88
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	89
ΝΟΜΟΙ.....	91
ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ.....	93
ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ.....	93
ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ.....	94
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ.....	95
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ.....	95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	97
ΜΕΡΟΣ Ι	
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	97
ΜΕΡΟΣ ΙΙ	
ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΙΝΕΠ (1/1/2023 έως 31/7/2023).....	103

ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΙΣ

ΑΔΕΔΥ: Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

ΑΕΙ: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Α.Ν.: Αναγκαστικός Νόμος

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΕΦΚΑ: Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

Ε-ΕΦΚΑ: Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης

ΕΚΔΔΑ: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΕΣΔΔ: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

ΕΣΔΔΑ: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΕΣΠΑ: Εταιρικό Σύμφωνο Περιφερειακής Ανάπτυξης

ΕΣΤΑ: Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΕΤΑΑ: Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων

ΕΤΑΠ-ΜΜΕ: Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης

ΕΤΑΤ: Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων

ΕΤΕΑΕΠ: Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών

ΙΚΑ-ΕΤΑΜ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών

ΙΝΔΕΠ: Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης

ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας

ΙΝΕΠ: Ινστιτούτο Επιμόρφωσης

ΚΕΑΟ: Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών

ΚΜΟΔΔ: Κέντρο Μετεκπαιδύσεως Οργάνων Δημόσιας Διοικήσεως

Ν (ν.): Νόμος

ΝΑΤ: Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο

ΝΠΔΔ: Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

ΟΑΕΕ: Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών

ΟΓΑ: Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων

ΟΠΕΚΑ: Οργανισμός Προνοιακών Επιδομάτων και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Π.Δ.: Προεδρικό Διάταγμα

ΠΕΚΑ: Περιφερειακό Ελεγκτικό Κέντρο Ασφάλισης

ΠΥΣΥ: Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης

ΣΕΔΥ: Σχολή Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων

**ΤΑΥΤΕΚΩ: Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων
Κοινής Ωφέλειας**

ΤΕΙ: Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

Υ.Α.: Υπουργική Απόφαση

ΦΕΚ: Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΒΑΚΟV: Bundesakademie fur Offentliche Verwaltung

ΒΟV: Bundesakademie fur Offentliche Verwaltung

CSC: Civil Service College

ΕΝΑ: École nationale d'administration

ΗΑUS : Finnish Institute of Public Management

ΙΝΑ : Instituto Nacional de Administracao

ΙΝΑP : Institut national de l'administration publique

ΙΝΑP : Instituto Nacional de Administracion Publica

ΙΝSP: Institut National du Service Public

ΙΡΑ: Institute of Public Administration

MSLE: Microsoft Learn for Educators

ROI: Dutch Institute for Public Administration

SNA: Scuola Nazionale dell'Amministrazione

VAB: Verwaltungsakademie des Bundes

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εν έτη 2023 και έχοντας περάσει ένα μικρό, αλλά αρκετό για την εξαγωγή συμπερασμάτων, χρονικό διάστημα από την πρόσφατη υγειονομική κρίση, αρχίζουμε ήδη να βιώνουμε ένα πλέγμα αλλαγών σε κοινωνικό και εργασιακό επίπεδο. Για παράδειγμα, μπορούμε να διακρίνουμε την επίσπευση των αλλαγών που ήδη είχαν αρχίσει να γίνονται αισθητές σε αρκετούς τομείς του ελληνικού και όχι μόνο δημόσιου τομέα, όπως για παράδειγμα στον τρόπο επιμόρφωσης των σημερινών δημοσίων υπαλλήλων.

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης μελέτης θα ασχοληθούμε με τις αλλαγές που παρατηρούνται τα τελευταία χρόνια στην όλη επιμορφωτική δημοσιοϋπαλληλική διαδικασία. Ειδικότερα, θα προσπαθήσουμε μέσω στοιχείων που προκύπτουν μέσα από το περιβάλλον του Ηλεκτρονικού Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ), να επισημάνουμε τις αλλαγές που εμφανίζονται στον τρόπο επιμόρφωσης, στα νέα αντικείμενα εκμάθησης, στην επιλογή των φορέων επιμόρφωσης, καθώς και στο συνολικότερο μοτίβο μέσα στο οποίο σχεδιάζεται, οργανώνεται και υλοποιείται στον παρόντα χρόνο η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση.

Άλλωστε είναι κοινά αποδεκτό, πως η αποτελεσματική ανταπόκριση και ενσωμάτωση της Δημόσιας Διοίκησης στις ολοένα και πολυπλοκότερες απαιτήσεις του αύριο, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο που το υπαλληλικό προσωπικό της θα επιμορφωθεί γόνιμα στο παρόν και το μέλλον. Για να επιτευχθεί, όμως, αυτό, θα πρέπει να υπάρξει μια εποικοδομητική συνεργασία μεταξύ των φορέων που εμπλέκονται στην δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση και των εργαλείων που μας παρέχει η διοικητική επιστήμη τόσο σε οργανωσιακό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο. Όλα αυτά απαιτείται να ενταχθούν αρμονικά και άμεσα σε ένα δημοσιοϋπαλληλικό περιβάλλον που ολοένα και μεταλλάσσεται τα τελευταία χρόνια από αμιγώς γραφειοκρατικό σε όλο και περισσότερο ψηφιακό.

Οι ωφέλειες που θα προκύψουν από την επίτευξη των παραπάνω αναμένεται να είναι πολλαπλές τόσο σε επίπεδο διοίκησης και εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων όσο και σε επίπεδο εξυπηρέτησης των πολιτών. Εξάλλου ένας σωστά επιμορφωμένος

δημόσιος υπάλληλος, είτε ανήκει στα ανώτερα, είτε στα μεσαία είτε στα κατώτερα κλιμάκια της δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας, μπορεί να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις σύγχρονες απαιτήσεις κράτους και πολιτών, όταν από πίσω του διαθέτει ένα σαφώς πιο ενημερωμένο και οργανωμένο επιμορφωτικό υπόβαθρο.

Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας θα προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- ✓ Ποιες αλλαγές παρατηρούνται στον τρόπο επιμόρφωσης των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, ειδικά τα τρία τελευταία χρόνια.
- ✓ Με ποια κριτήρια η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του εν λόγω δημόσιου φορέα προχωρά στην επιμόρφωση των υπαλλήλων που έχει υπό την εποπτεία της.
- ✓ Ποια η ανταπόκριση αλλά και η προσωπική εκτίμηση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ για τις πρόσφατες αλλαγές αναφορικά με την εκπαίδευση-επιμόρφωση τους σε παλαιότερα αλλά και κυρίως σε νέα εργασιακά αντικείμενα.
- ✓ Ποια η συνδρομή- ενσωμάτωση των διοικητικών-ψηφιακών εργαλείων στην όλη επιμορφωτική διαδικασία.
- ✓ Υπάρχει «μετάλλαξη» στον τομέα της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης σήμερα και αν ναι σε ποιο βαθμό.

Τα μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων είναι:

- ✓ Η σκιαγράφηση της υπάρχουσας κατάστασης και η περαιτέρω ανάλυση της, μέσω σχετικού ερωτηματολογίου, στο οποίο κλήθηκαν να απαντήσουν εν ενεργεία υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ, διαφόρων τμημάτων, αντικειμένων και ξεχωριστής γεωγραφικής προέλευσης.
- ✓ Η ποσοτική έρευνα που βασίζεται στα στοιχεία που συλλέξαμε, τόσο από το παραπάνω ερωτηματολόγιο, όσο και από στατιστικά στοιχεία που μας παρέχει η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ, σχετικά με την επιμόρφωση των υπαλλήλων της τα τελευταία χρόνια.
- ✓ Η δευτερογενής έρευνα που προκύπτει μέσα από τη μελέτη και κριτική επεξεργασία της παλαιότερης και πιο πρόσφατης βιβλιογραφίας, σχετικά με το αντικείμενο της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης.

- ✓ Τα διάφορα εργαλεία που διδαχθήκαμε στα πλαίσια των μαθημάτων
Οργανωτικός Ανασχεδιασμός Δημόσιων Φορέων και Στρατηγικός και
Επιχειρησιακός Προγραμματισμός του παρόντος Μεταπτυχιακού
Προγράμματος Σπουδών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥΠΑΛΛΗΛΙΑ

1.1. Η εκπαίδευση στην εργασία

Ένα από τα βασικά συστατικά στοιχεία κάθε οργανωμένης ανθρώπινης κοινωνίας αποτελεί η έννοια της εκπαίδευσης. Μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας οι γονείς μαθαίνουν, σε πρώτο χρόνο, τα παιδιά τους πως να αποτελούν μέλος μιας οικογένειας, ενώ κατόπιν τη σκυτάλη παίρνουν τα εκπαιδευτικά ιδρύματα των διαφόρων βαθμίδων, τα οποία παρέχουν τις απαιτούμενες γνώσεις και προετοιμάζουν τους μαθητές-εκπαιδευομένους τους για την ομαλή ένταξη τους εντός του κοινωνικού συνόλου που τα περιβάλλει.

Ως εκπαίδευση ορίζεται, μεταξύ άλλων, « η συστηματική διαδικασία μετάδοσης γνώσεων και ανάπτυξης δεξιοτήτων σχετικά με συγκεκριμένο αντικείμενο » (Μπαμπινιώτης, 2002), καθώς και « η καλλιέργεια, με συστηματική διδασκαλία των διανοητικών και σωματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων » (Τριανταφυλλίδης, 1998).

Από την πλευρά του ο Swami Vivekananda¹ την αντιλαμβάνεται ως την « εκδήλωση της τελειότητας στον άνθρωπο » και ο Μαχάτμα Γκάντι² ως « μια ολόπλευρη άντληση από τα καλύτερα στο σώμα, το μυαλό και το πνεύμα του παιδιού ».

¹ Ο Swami Vivekananda υπήρξε Ινδός μοναχός, φιλόσοφος και συγγραφέας. Αναδείχθηκε σε κεντρική μορφή ως προς την εισαγωγή των ινδικών φιλοσοφιών της Βεντάντα και της Γιόγκα στον δυτικό κόσμο.

² Susmita Basu, Philosophical foundation of Education, Department of education, Haldia Government College, 2020, διαθέσιμο στο <http://www.haldiagovtcollege.org.in/wp-content/uploads/2020/04/Philosophical-foundation-of-education-Sem-II.pdf>

Τέλος, άλλοι ακαδημαϊκοί και συγγραφείς την ορίζουν ως « διαδικασία ανασυγκρότησης της εμπειρίας, δίνοντας της μια πιο κοινωνικοποιημένη αξία μέσω της αυξημένης ατομικής αποτελεσματικότητας » (Dewey, 1896)³.

Η εκπαίδευση, όμως, δεν σταματά σε ένα συγκεκριμένο ηλικιακό πλαίσιο, αλλά αντιθέτως μπορεί να συνεχιστεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, είτε σε ακαδημαϊκό είτε σε επαγγελματικό-επιμορφωτικό επίπεδο. Ειδικά στον εργασιακό χώρο, η εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων θεωρείται απαραίτητη, προκειμένου κάθε δημόσιος οργανισμός να εκπληρώσει με όσο το δυνατόν πιο αποδοτικό τρόπο την αποστολή και τους στόχους του. Μάλιστα υποστηρίζεται, μεταξύ άλλων, πως η εκπαίδευση των εργαζομένων πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα τόσο για τους ιδιωτικούς όσο και για τους δημόσιους οργανισμούς, δεδομένου πως μέσω αυτής δύναται να βελτιωθεί καθοριστικά η λειτουργική εικόνα ενός οργανισμού αλλά και η απόδοση των ίδιων των εργαζομένων του (Νάσιος, Φοραδούλα, 2022).

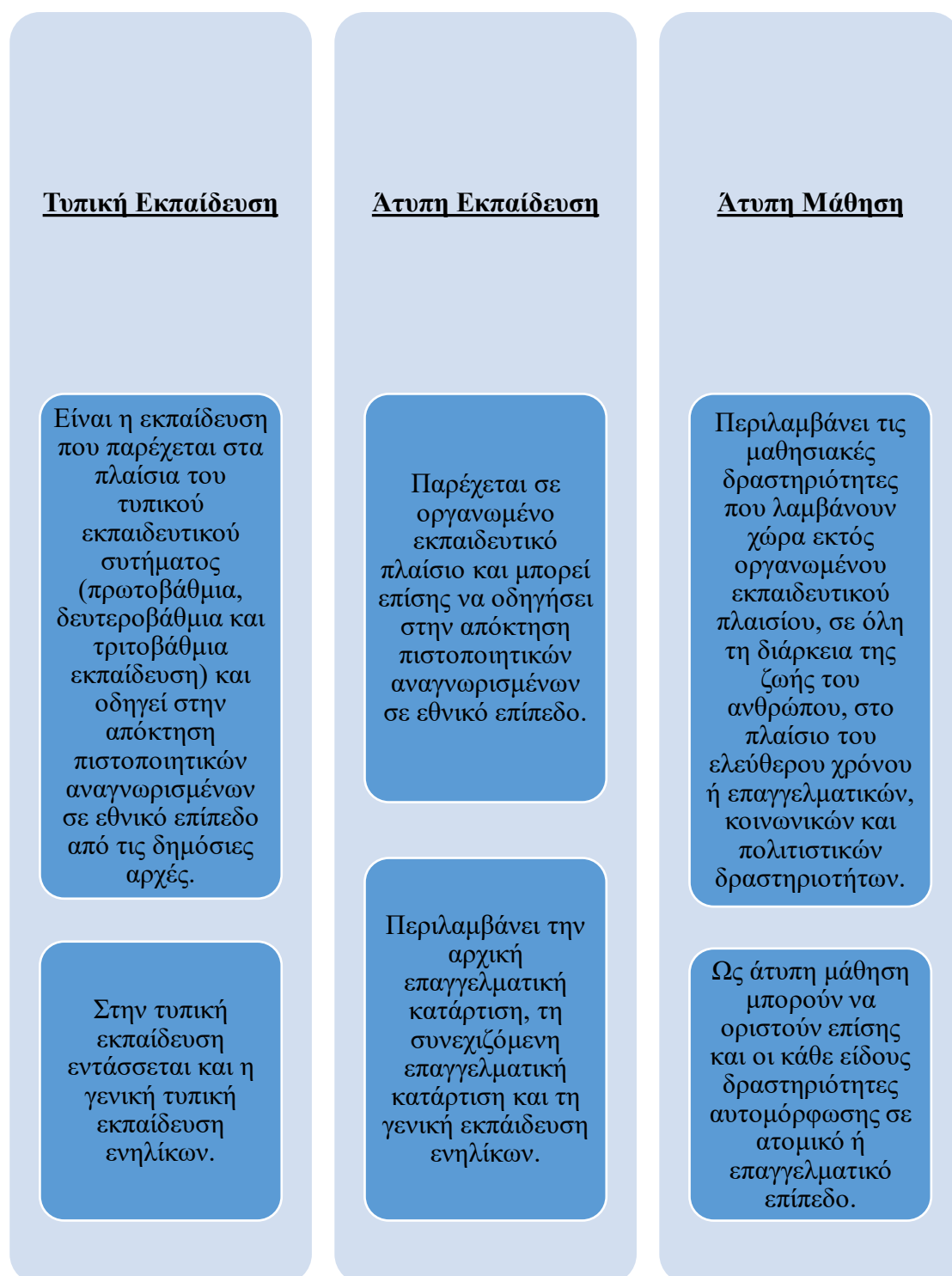
Όμως σε ποιο θεσμικό και εννοιολογικό πλαίσιο εντάσσεται σήμερα η εργασιακή εκπαίδευση, ως παρακλάδι της Δια Βίου Μάθησης και του συνολικού εκπαιδευτικού συστήματος γενικότερα;

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 3879 (Φ.Ε.Κ. 163/τ. Α'/21.09.2010) ως **Δια Βίου Μάθηση** ορίζονται όλες οι μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλλουν στα εξής:

- Στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας
- Στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου
- Στην κοινωνική συνοχή
- Στην ανάπτυξη της ενεργού συμμετοχής στα κοινά
- Στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη

³ Σχετική αναφορά στο Chambliss, J.J. (2003). *John Dewey's Philosophy of Education Before Democracy and Education*, διαθέσιμο στο <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1455&context=eandc>

Όπως τονίζεται⁴, η Δια Βίου Μάθηση περιλαμβάνει την **τυπική εκπαίδευση**, τη **μη τυπική εκπαίδευση** και την **άτυπη μάθηση**. Χωρίζεται, δε, με βάση τα παρακάτω κριτήρια:



⁴ <https://www.kedivim.aegean.gr/έννοιες-και-ορισμοί/>

1.2. Η έννοια της επιμόρφωσης

Ειδικότερα, τώρα, ως επιμόρφωση ορίζεται « η παροχή πρόσθετων γνώσεων επιστημονικής ή και επαγγελματικής κατάρτισης με σκοπό την καλλιέργεια συγκεκριμένων ικανοτήτων » (Μπαμπινιώτης, 2002). Επίσης « η βραχυχρόνια εκπαιδευτική διαδικασία η οποία στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της τυπικής μόρφωσης που αποκτήθηκε κατά την εκπαίδευση και των απαιτήσεων της καθημερινής εργασίας σε έναν οργανισμό » (Πετρίδου, 1992).

Από άλλους προσδιορίζεται και ως « η απόκτηση δεξιοτήτων και η επέκταση των δεξιοτήτων αντίστοιχα » (Potts, 1998) ή ακόμα και ως « ένα προγραμματισμένο σύστημα μάθησης που αποσκοπεί στην αλλαγή της στάσης ή/και της συμπεριφοράς του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω της προαγωγής της γνώσης και της βελτίωσης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, ώστε να μεγιστοποιήσουν την απόδοση και την παραγωγικότητά τους, με απώτερο στόχο τη μεγιστοποίηση της απόδοσης του οργανισμού » (Al-Khayyat, R.M. and Elgamal, M.A.,1997, αν. Μονιώδη, Μ., 2021).

Επίσης στο Hill and Stewart (2000) περιγράφεται ως « κάθε δραστηριότητα που αναπτύσσει δεξιότητες και/ή γνώση ή/και συμπεριφορά όπου οι δραστηριότητες μπορεί να κυμαίνονται από επίσημα μαθήματα κατάρτισης που πραγματοποιούνται εσωτερικά ή εξωτερικά, έως άτυπα εκπαίδευση στην εργασία από προϊστάμενο ».

Τονίζεται, δε, ότι « η επιμόρφωση είναι εκείνη που συμπληρώνει κατά συνεχή τρόπο την εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχεται στα πλαίσια του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος και αποτελεί ουσιαστικά ένα μέσο για την κάλυψη εντοπισμένων εκπαιδευτικών αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού » (Κωτσίκης, 2000, αν. Κόκκινου, Ε., 2017).

Πάντως, η επιμόρφωση, ως όρος, θα μπορούσαμε να πούμε πως διαφέρει από τον όρο της εκπαίδευσης, ως προς τα ακόλουθα ιδιάζοντα χαρακτηριστικά:

Εκπαίδευση

Καλύπτει μεγαλύτερο ηλικιακό εύρος.

- Ως αρχική έννοια, αναφέρεται κυρίως, στην τυπική εκπαίδευση που παρέχεται στα διάφορα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Ορίζεται, συνήθως, ξεχωριστά από την υπόλοιπη επιμόρφωση στη ζωή ενός ατόμου, σαν μια αρχική τυπική διαδικασία, η οποία εφοδιάζει το άτομο με επαρκή γνώση και ικανότητες για το υπόλοιπο της ζωής του⁵.

Επιμόρφωση

Αφορά κυρίως άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με συγκεκριμένη εργασιακή εμπειρία.

- Ολοκληρώνεται σε συντομότερο χρόνο.

Παρέχει πιο εστιασμένους στόχους και αποτελέσματα.

Ορίζεται, γενικότερα, σαν μια σχεδιασμένη και συστηματική προσπάθεια, προκειμένου το άτομο να αποκτήσει συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες, οι οποίες σχετίζονται τις περισσότερες φορές με τον εργασιακό του χώρο.

⁵ Garavan, T., (1997). Training, development, education and learning: different or the same? Journal of European Industrial Training, Vol.21, No 2, 39-50. αναφορά στο Στεφανή, Ε. (2006).

Όπως και να' χει, όμως, εκείνο που κατανοούμε πρωτίστως είναι ότι η επιμόρφωση, ως ειδικότερο κομμάτι εξειδικευμένης εκπαίδευσης προς τους δημοσίους υπαλλήλους της χώρας, αποτελεί σήμερα καθοριστικό παράγοντα για την υποστήριξη των εκάστοτε μεταρρυθμίσεων, την προώθηση των δημοσίων πολιτικών και την οργάνωση και λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης⁶.

Στην ουσία, δηλαδή, μέσω της επιμόρφωσης αποβλέπουμε στην ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που είναι απολύτως αναγκαίες για το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης, ανεξαρτήτως του τομέα στον οποίο υπηρετεί. Μάλιστα, όπως διευκρινίζεται, αυτές οι γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις πρέπει να είναι θεμελιώδεις, οριζόντιες και να έχουν διαρκή χαρακτήρα, προκειμένου να συμβάλλουν σημαντικά στη διατήρηση, αναπαραγωγή και προσαρμογή της δημόσιας διοίκησης στα εκάστοτε νέα δεδομένα⁷.

1.3. Διασύνδεση εκπαίδευσης – επιμόρφωσης και ελληνικής δημοσιοϋπαλληλίας

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, οι οποίες έλαβαν χώρα εντός του 2022, υπολογίζεται ότι, για να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα εργασίας που θα βασίζεται στην τεχνολογία, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα θα πρέπει να αλλάξουν περίπου το 40% των βασικών τους δεξιοτήτων τα επόμενα πέντε χρόνια (ΕΥ, 2022, αν. στο Αλεξανδροπούλου Α., Γεωργακέλλος Δ., 2023).

Μάλιστα τονίζεται πως ο δημόσιος υπάλληλος του αύριο θα πρέπει, εκτός από τεχνικές δεξιότητες, να διαθέτει χαρακτηριστικά όπως η περιέργεια, η ενσυναίσθηση και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων.

⁶ «Εκθεση» αξιολόγησης Εκπαιδευτικού Έργου ΙΝ.ΕΠ., Χρονική Περίοδος 1/1/2023 έως 31/7/2023, διαθέσιμη στο <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2023/11/EKΘΕΣΗ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ-Α-ΕΞΑΜ-2023.pdf>

⁷ ΕΚΔΔΑ, ΙΝΕΠ, Κατάλογος Επιμορφωτικών Προγραμμάτων, διαθέσιμο στο https://www.ekdd.gr/images/seminaria/katalogos_programmaton_epimorfosis.pdf

Παράλληλα αξίζει να σημειωθεί πως η εκπαίδευση στη δημόσια διοίκηση ήταν πάντοτε σημαντική, όμως όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια γίνεται καθοριστική, προκειμένου οι δημόσιοι οργανισμοί να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις ολοένα και ταχύτερες αλλαγές στο παρόν και το μέλλον.

Ως προς αυτό, χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι η αποτελεσματική κατάρτιση ενός δημοσίου υπαλλήλου μπορεί, μεταξύ άλλων, να μειώσει το κόστος μάθησης, να βελτιώσει την ατομική, ομαδική και οργανωτική απόδοση (σχετικά με τα αποτελέσματα, την ποιότητα, την ταχύτητα και τη συνολική παραγωγικότητα), ενώ παράλληλα μπορεί να βελτιώσει και την επιχειρησιακή ευελιξία (Armstrong M., 1999, αν. στο Αλεξανδροπούλου Α., Γεωργακέλλος Δ., ό.π.).

Βλέπουμε, λοιπόν, πως η διασύνδεση μεταξύ επιμόρφωσης και ελληνικού δημόσιου τομέα καθίσταται όλο και περισσότερο αναγκαία για την προσαρμογή της ελληνικής δημοσιοϋπαλληλίας στις υφιστάμενες αλλά και τις μελλοντικές προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει.

Ως τέτοιες λογίζονται, μεταξύ άλλων, οι ακόλουθες (Αλεξανδροπούλου Α., Γεωργακέλλος Δ., ό.π.):

- Η ταύτιση των δημοσίων υπαλλήλων, μέσω της στοχευμένης επιμόρφωσης, με την αποστολή και τους στόχους του δημόσιου οργανισμού στον οποίο υπηρετούν.
- Η απόκτηση στρατηγικών δεξιοτήτων, ιδίως σε διοικητικά επίπεδα, για την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ τομέων εμπειρογνωμοσύνης.
- Ο προσδιορισμός των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την ικανοποίηση των σημερινών και μελλοντικών προτεραιοτήτων.
- Η αξιολόγηση των κενών στο σημερινό εργατικό δυναμικό.
- Η περαιτέρω οργάνωση της διαδικασίας επιμόρφωσης και ο σχεδιασμός στοχευμένων δράσεων που θα επιτυγχάνουν όλα τα παραπάνω.
- Η συνεχής αναπροσαρμογή των ικανοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και αυτών που τους ηγούνται.
- Η δυνατότητα μετατροπής της συνεχούς εκπαίδευσης - επιμόρφωσης (δια βίου κατάρτιση) σε ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τη διασφάλιση του επιπέδου επάρκειας των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και ως εχέγγυο για την ενσωμάτωση και την εφαρμογή κατάλληλης μέριμνας για τις σύγχρονες προκλήσεις.

Καταλαβαίνουμε, λοιπόν, λαμβάνοντας υπόψιν όλα όσα έχουν αναφερθεί μέχρι στιγμής, ότι η έννοια της εργασιακής εκπαίδευσης-επιμόρφωσης ανέκαθεν αποτελούσε ένα αντικείμενο πάνω στο οποίο όφειλε να επενδύσει στοχευμένα, το νέο ελληνικό κράτος, προκειμένου να θέσει τις βάσεις για τη δημιουργία μιας σύγχρονης δημοσιοϋπαλληλίας. Όπως θα δούμε, η σύγκλιση της ελληνικής δημοσιοϋπαλληλίας με αυτές των πιο αναπτυγμένων ευρωπαϊκών κρατών, δεν επιτεύχθηκε αμέσως (παρά τις προσπάθειες που γίνονταν κατά διαστήματα, όπως π.χ. κατά την Βενιζελική διακυβέρνηση της χώρας), αλλά χρειάστηκε να φτάσουμε στη δεκαετία του 1980, οπότε και με την ίδρυση και του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και του Ινστιτούτου Διαρκούς Επιμόρφωσης, φάνηκε σιγά-σιγά να αρχίζει να λαμβάνει η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση τη σημασία που της αρμόζει.

Όπως και να' χει, εκείνο, πάντως, που δεν επιδέχεται αμφισβήτησης, είναι η αναγκαιότητα της όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερης ενσωμάτωσης του θεσμού της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης εντός των ορίων του ελληνικού δημοσίου. Όπως θα διαπιστώσουμε και στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο μια τέτοια αναγκαιότητα θεωρείται αδήριτη τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο, από τη στιγμή που σε όλη την Ευρώπη λειτουργεί πλειάδα φορέων σχετικών με την εκπαίδευση και επιμόρφωση των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.

Όλοι αυτοί οι φορείς καλούνται, πλέον, να ανταποκριθούν στις ολοένα και αυξανόμενες αλλαγές στον χώρο της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης και γι' αυτό παρουσιάζει αυξημένο ενδιαφέρον η παρουσίαση της τωρινής τους κατάστασης σε Ελλάδα και Ευρώπη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

2.1. Η Δημοσιοϋπαλληλική Επιμόρφωση στην Ευρώπη

Τα τελευταία χρόνια γίνονται όλο και περισσότερες προσπάθειες από διάφορους ευρωπαϊκούς φορείς, όπως, για παράδειγμα το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τη Δημόσια Διοίκηση (EUPAN)⁸, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (EIPA)⁹ αλλά και η Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (European School of Administration)¹⁰, προκειμένου να επιτευχθεί με το πέρασμα του χρόνου, μια όσο το δυνατόν μεγαλύτερη σύγκλιση, μεταξύ των ευρωπαϊκών φορέων που ασχολούνται με την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων των κρατών μελών.

Ωστόσο, παρά τις προαναφερθείσες προσπάθειες, βλέπουμε, ότι ο θεσμός της Δημοσιοϋπαλληλικής Επιμόρφωσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συνεχίζει να παρουσιάζει μια πολυποίκιλη εικόνα, ανάλογα με το θεσμικό, νομοθετικό και λειτουργικό πλαίσιο εκάστης χώρας. Πιο συγκεκριμένα, οι σημαντικότεροι ευρωπαϊκοί φορείς δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης κατανέμονται ως εξής:

⁸ Βλ. σχετικά στο <https://www.eupan.eu>

⁹ Βλ. σχετικά στο <https://www.eipa.eu/>

¹⁰ Βλ. σχετικά στο https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/european-school-administration_en?prefLang=el&etrans=el

Αυστρία



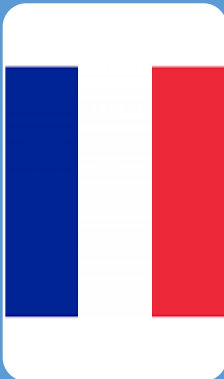
- Η Ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (VAB) αποτελεί τον κύριο φορέα επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας.
- Εξειδικευμένοι φορείς παρέχουν επίσης εκπαιδευτικά προγράμματα σε ειδικές κατηγορίες προσωπικού, ενώ ανάλογη εκπαίδευση μπορεί να παρέχεται από μεμονωμένα υπουργεία και ΟΤΑ .

Βέλγιο



- Το Ομοσπονδιακό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης είναι ο κεντρικός φορέας δημοσιούπαλλικής εκπαίδευσης.
- Το Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης και Εκσυγχρονισμού σε συνεργασία με το αρμόδιο Ομοσπονδιακό Κυβερνητικό Τμήμα συντονίζουν την όλη επιμορφωτική διαδικασία.

Γαλλία



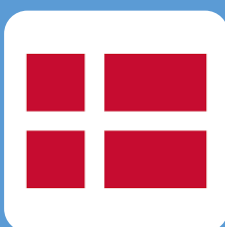
- Η εκπαίδευση πραγματοποιείται από μια πληθώρα φορέων με σημαντικότερο, μέχρι πρότινος, την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ENA). Από το 2022 και μετά, όμως, η πασίγνωστη ENA έδωσε τη θέση της στο INSP (Institut National du Service Public), μετά από σχετική απόφαση του Προέδρου Macron¹¹.
- Την κεντρική ευθύνη σχεδιασμού στα θέματα εκπαίδευσης έχει η Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης και Δημοσίου Μάνατζμεντ.
- Ανάλογη ευθύνη έχουν επίσης και ορισμένες διευθύνσεις διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

¹¹ FRANCE24.COM, *Macron remplace l'ENA par un "Institut du service public"*, Paris, 08/04/2021. Διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://www.france24.com/fr/info-en-continu/20210408-macron-remplace-l-ena-par-un-institut-du-service-public>



Γερμανία

- Εδώ η Ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (BAKOV) αποτελεί τον κεντρικό εκπαιδευτικό φορέα.
- Παράλληλα τα διάφορα υπουργεία μπορούν να εκτελέσουν ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης για τους υπαλλήλους τους.



Δανία

- Η Δανική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και το Κέντρο Τοπικής Αυτοδιοίκησης συνιστούν τους δυο κεντρικούς φορείς δημοσιοϋπαλληλικής εκπαίδευσης.
- Χρηματοδότηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης είτε από το Υπουργείο Οικονομικών είτε από την ελεύθερη αγορά.
- Ενεργή η συμμετοχή των συνδικάτων στην όλη διαδικασία.



Ιρλανδία

- Κύριο ρόλο σε θέματα δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης διαδραματίζει το Κέντρο Μάνατζμεντ και Οργανωτικής Ανάπτυξης (CMOD).
- Τα υπουργεία μπορούν να χρηματοδοτήσουν ανάλογα προγράμματα εκπαίδευσης (έμφαση δίνεται κυρίως στην επιμόρφωση του ανώτερου προσωπικού).
- Άξιος αναφοράς ο ρόλος του Ινστιτούτου Δημόσιας Διοίκησης (IPA).



Ισπανία

- Το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (INAP) και η Γενική Επιτροπή Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης (με τη συμμετοχή και των συνδικάτων) αποτελούν τους κύριους φορείς δημοσιοϋπαλληλικής εκπαίδευσης.
- Παράλληλα μια σειρά εξειδικευμένων ινστιτούτων και σχολών παρέχουν ειδική εκπαίδευση στο αρμόδιο προσωπικό.



Ιταλία

- Δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση με περισσότερο αποκεντρωμένη φιλοσοφία.
- Αρκετοί φορείς υλοποίησης με σημαντικότερους την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (SNA) και το Κέντρο Εκπαίδευσης και Μελετών (εξειδικεύεται σε θέματα Τοπικής Αυτοδιοίκησης).
- Υπουργεία, Πανεπιστήμια και ιδιωτικοί φορείς παρέχουν επίσης εκπαιδευτικές υπηρεσίες.



Λουξεμβούργο

- Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων παρέχεται κυρίως από το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (INAP).
- Το ίδιο είναι αρμόδιο και για την διαδικασία ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών.



Μεγάλη Βρετανία

- Ένα μεγάλο κομμάτι των επιμορφωτικών προγραμμάτων για δημοσίους υπαλλήλους πραγματοποιείται από το Κολλέγιο της Δημόσιας Υπηρεσίας (CSC).
- Πρόκειται για έναν αυτοχρηματοδοτούμενο κατά βάση φορέα, ο οποίος από το 2012 λειτουργεί σε νέα πλαίσια, συμπληρώνοντας, εν μέρει, τις ανάγκες που προέκυψαν μετά το κλείσιμο της Εθνικής Σχολής Διακυβέρνησης το 2010.
- Οι προτεραιότητες των υπηρεσιών σε συνδυασμό με τις προτεραιότητες της ατομικής σταδιοδρομίας των υπαλλήλων καθορίζουν το σχετικό πρόγραμμα εκπαίδευσης.



Ολλανδία

- Ο συντονισμός της όλης διαδικασίας διεξάγεται από την Γενική Διεύθυνση Μάνατζμεντ και Ανάπτυξης Προσωπικού του Υπουργείου Εσωτερικών.
- Η παροχή των εκπαιδευτικών υπηρεσιών (πρώην δημόσια υπηρεσία που ιδιωτικοποιήθηκε) γίνεται από το Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (ROI).
- Εξειδικευμένες εκπαιδευτικές μονάδες καλύπτουν επίσης ειδικές ανάγκες.



Πορτογαλία

- Το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (INA), το Κέντρο Μελετών και Σπουδών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι Μονάδες Εκπαίδευσης των υπουργείων και των Νομικών Προσώπων αποτελούν τους κύριους φορείς υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
- Η γενικότερη πολιτική εκπαίδευσης χαράσσεται από την Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Διοίκησης και τη Διατομεακή Επιτροπή Εκπαίδευσης, με τη συμμετοχή και των συνδικάτων.



Σουηδία

- Περίπτωση κράτους όπου δεν υπάρχει κεντρικός φορέας σχεδιασμού, συντονισμού και παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών.
- Το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σχεδιάζεται και εκτελείται αυτοτελώς ή με αγορά εκπαιδευτικών υπηρεσιών, από τους επι μέρους φορείς.
- Σε γενικές γραμμές πλήρως αποκεντρωμένη και η διαδικασία ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών.



Φινλανδία

- Κεντρικός φορέας υλοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων είναι το HAUS (Φινλανδικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης).
- Η υλοποίηση των προγραμμάτων γίνεται με όρους αγοράς.
- Η εκπαιδευτική πολιτική και η ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών είναι πλήρως αποσυγκεντρωμένη στους επι μέρους φορείς¹².

¹² Η προσαρμογή και παράθεση όλων των παραπάνω βασίστηκε στο κεφ. 2 του Πασσάς, Α., Τσέκος, Θ. (2004), λαμβάνοντας υπόψιν και τυχόν αλλαγές που προέκυψαν από το 2004 έως και τις ημέρες μας.

2.2. Η Επιμόρφωση των Δημοσίων Υπαλλήλων στην Ελλάδα

Στον ελληνικό χώρο όταν μιλάμε για δημοσιοϋπαλληλική εκπαίδευση και επιμόρφωση ο νους μας αυτομάτως πηγαίνει στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Πρόκειται για ένα «μητρικό» ΝΠΔΔ, το οποίο ιδρύθηκε με τον Ν 1388/1983 (ΦΕΚ Α 113), ως Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (ΕΚΔΔ), προκειμένου να «κυοφορήσει» εντός του, μια στρατηγική έμφασης στην εκπαίδευση που είχε ξεκινήσει δεκαετίες πριν, με εκθέσεις διαφόρων εμπειρογνομόνων για την ελληνική δημόσια διοίκηση (Πασσάς, Τσέκος, 2004).

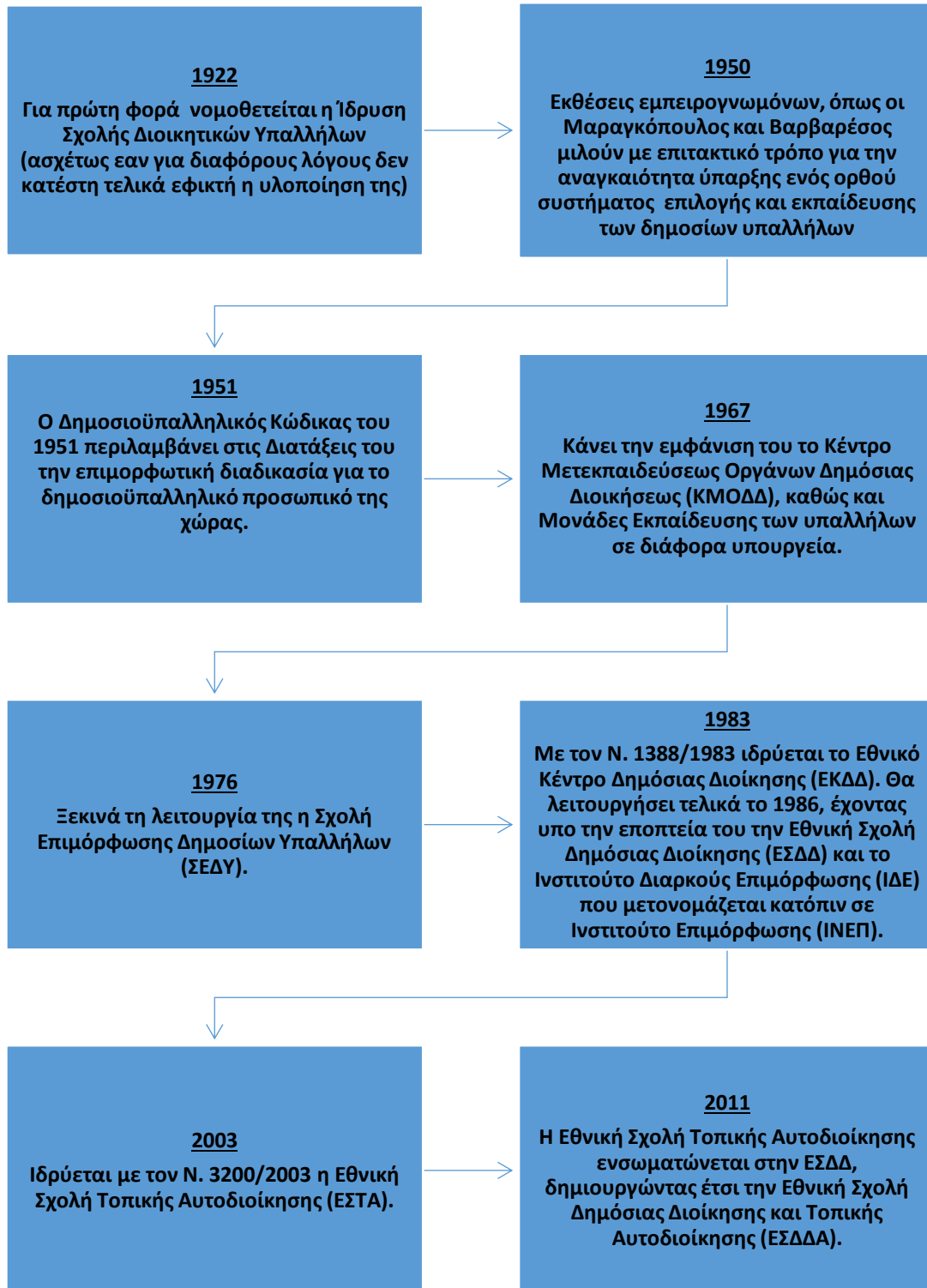
Κάτω από την ομπρέλα του λειτούργησαν από την πρώτη στιγμή, ως «παιδιά» του, η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (ΙΝΔΕ), το οποίο στην πορεία μετονομάστηκε στο γνωστό σε όλους μας Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ). Στην πορεία προστέθηκε και ένας ακόμη φορέας η Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΣΤΑ), η οποία, όμως, μετά από λίγα χρόνια ενσωματώθηκε στην ΕΣΔΔ, προκειμένου να συμπληρωθεί, εκ νέου, το πάζλ του μεγαλύτερου και σημαντικότερου φορέα δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης στην Ελλάδα.

Πάντως, εάν θέλουμε να ορίσουμε μια ιστορική διαδρομή σχετικά με την πορεία της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων, από τη σύσταση του νέου ελληνικού κράτους και έπειτα, θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ως περιόδους ορόσημα τις ακόλουθες¹³:

- ✓ Την περίοδο πριν τη Μικρασιατική Καταστροφή
- ✓ Την Μετεμφυλιακή Περίοδο
- ✓ Το διάστημα λίγο πριν, κατά τη διάρκεια και λίγο μετά το Δικτατορικό Καθεστώς των Συνταγματαρχών
- ✓ Την δεκαετία του 1980
- ✓ Τις αρχές των δεκαετιών του 2000 και του 2010 αντίστοιχα

¹³ Περιγραφή όλων των παραπάνω παρατίθεται στο Δούκας, Γ. (2004), διαθέσιμο στο <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio3/praltika%2011/doukas.htm>

Ως εκ τούτου παρακάτω παραθέτουμε μια σχετική απεικόνιση, προσαρμοσμένη από εμάς, σχετικά με όσα είδαμε προηγουμένως:



Βλέπουμε, λοιπόν, ότι ήδη από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα ξεκίνησαν οι πρώτες νομοθετικές απόπειρες, οι οποίες θα έθεταν ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας. Λόγω, όμως, διαφόρων συνθηκών που προέκυπταν στο πέρασμα του χρόνου (Μικρασιατική καταστροφή, Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος, Κατοχή, Εμφύλιος, Δικτατορικό καθεστώς κ.α.) έπρεπε να φτάσουμε τελικά στη δεκαετία του 1980 προκειμένου να τεθούν οι βάσεις για την δημιουργία επιμορφωτικών φορέων, που παρόλες τις αδυναμίες τους, βασίζονταν τουλάχιστον, ως ένα βαθμό, στα σύγχρονα πρότυπα οργάνωσης και λειτουργίας των ανεπτυγμένων κρατών.

2.3. Νομοθετήματα σχετικά με την δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση

Εν συνεχεία θα ασχοληθούμε με τα κατά καιρούς νομοθετήματα που αφορούν την εκπαίδευση και την επιμόρφωση του προσωπικού στον ελληνικό δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, τέτοια είναι:

N. 3000/1922 (ΦΕΚ 143/ τ. Α΄)

Με τον συγκεκριμένο νόμο αποφασίζεται η ίδρυση Σχολής Διοικητικών Υπαλλήλων εντός του ελλαδικού χώρου, εξέλιξη η οποία, όμως, τελικά δεν ευοδώθηκε, λόγω της γενικότερης κατάστασης που επικράτησε μετά τη μικρασιατική καταστροφή.

N. 1811/1951 (ΦΕΚ 141/τ. Α΄)

Στην ουσία πρόκειται για τον πρώτο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα του ελληνικού κράτους, ο οποίος ρύθμιζε την οργάνωση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος. Μεταξύ άλλων, θέτει κατευθύνσεις για την ορθή επιλογή προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, την ομαλή σταδιοδρομία και τη μέγιστη δυνατή απόδοση της εργασίας τους.

A.N. 340/1968 (ΦΕΚ 68/τ. Α΄)

Με τον εν λόγω Αναγκαστικό Νόμο ορίζεται η σύσταση Κέντρου Μετεκπαιδεύσεως Οργάνων Δημόσιας Διοικήσεως (Κ.Μ.Ο.Δ.Δ.), το οποίο θέτει ως στόχους την ανανέωση των γνώσεων των ανώτερων υπαλλήλων της διοίκησης, καθώς και την κατάρτιση και ενημέρωση των νεοδιοριζομένων.

N. 232/1975 (ΦΕΚ 279/τ. Α΄)

Ορίζει τη σύσταση Σχολής Επιμόρφωσης Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Ε.Δ.Υ.), όπου οι ήδη υπηρετούντες δημόσιοι υπάλληλοι παρακολουθούσαν ετήσια κυρίως επιμορφωτικά προγράμματα. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προεισαγωγική εκπαίδευση με την επιμόρφωση να χωρίζεται επίσης στην εισαγωγική εκπαίδευση, την μετεκπαίδευση και την ενημέρωση.

N. 1388/83 (ΦΕΚ 113/τ. Α΄)

Με τον συγκεκριμένο νόμο ιδρύεται το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.) με έδρα την Αθήνα, το οποίο λειτουργεί ως Ν.Π.Δ.Δ. που έχει οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια και εποπτεύεται από τον Υπουργό Προεδρίας της Κυβέρνησης. Κάτω από την ομπρέλα του βρίσκονται η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.), η Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Τ.Α.) και το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.). – όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 39 του Ν. 1943/1991 (Α΄ 50) και αντικαταστάθηκε πάλι από την παρ. 2 του άρθρου 1 του Ν. 3200/2003 (Α΄ 281).

N. 1810/1988 (ΦΕΚ 223/τ. Α΄)

Ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, θέματα υπηρεσιακής κατάστασης αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ. που διορίζονται σε θέσεις διοικητικών υπαλλήλων.

N. 2527/1997 (ΦΕΚ 206/τ. Α΄)

Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) διαδέχεται το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης.

N. 3200/2003 (ΦΕΚ 281/τ. Α)

Ιδρύεται το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, καθώς και η Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

N. 3369/2005 (ΦΕΚ 171/ τ. Α΄)

Συστηματοποιεί τη δια βίου μάθηση, προσπαθώντας να δημιουργήσει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο εντός του οποίου θα κινούνται όλοι οι φορείς δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης. Μεταξύ άλλων, ορίζει το ΕΚΔΑΑ ως κύριο φορέα παροχής υπηρεσιών δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για το δημοσιοϋπαλληλικό προσωπικό της χώρας.

N. 3528/2007 (ΦΕΚ 206/ τ. Α΄)

Ο εν λόγω Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι « ***Η υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι δικαίωμα του δημοσίου υπαλλήλου και είναι υποχρέωση των Υπηρεσιών να μεριμνούν για την επιμόρφωση των υπαλλήλων τους σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους*** ».

Υ.Α. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Β/Φ.2/58/οικ. 19975/2010 (ΦΕΚ 1592/ τ. Α΄)

Μέσω της συγκεκριμένης Υπουργικής Απόφασης καθιερώνεται «Σύστημα Πιστοποίησης της Επιμόρφωσης», που αφορά τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

N. 3879/2010 (ΦΕΚ 163/ τ. Α΄)

Έρχεται να αναπτύξει σε μεγαλύτερο βαθμό όσα είχαν οριστεί αρχικά με τον Ν. 3369/2005 σχετικά με τα θέματα που αφορούν τη δια βίου μάθηση πέραν του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, καθώς και τα θέματα που αφορούν τις δράσεις δια βίου μάθησης των φορέων του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος.

N. 3966/2011 (ΦΕΚ 118/ τ. Α΄)

Διαμορφώνει το πλαίσιο λειτουργίας της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), η οποία ήδη είχε διαδεχθεί την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) με το Π.Δ. 57/2007 και παράλληλα ενσωμάτωσε την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΣΤΑ).

Π.Δ. 105/2018 (ΦΕΚ 203/ τ. Α΄)

Με το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα καθορίζεται εκ νέου ο ρόλος και η διάρθρωση του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Ειδική αναφορά γίνεται για τη διάρθρωση της λειτουργίας του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.), που λειτουργεί σε επίπεδο Διεύθυνσης.

Υ.Α. ΔΠΠΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/οικ. 9403/2020 (ΦΕΚ 1657, τ. Β΄)

Καθιερώνει «Σύστημα Πιστοποίησης της Επιμόρφωσης», που αφορά τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., αντικαθιστώντας παράλληλα την προηγούμενη σχετική Υπουργική Απόφαση 19975/2010.

Υ.Α. ΔΠΠΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/47/οικ.6967/2023 (ΦΕΚ 2610/τ. Β΄)

Περιλαμβάνει τον πιο πρόσφατο καθορισμό των ειδικότερων προϋποθέσεων συμμετοχής, καθώς και τη διαδικασία επιλογής των υπαλλήλων στα προγράμματα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.¹⁴

¹⁴ Οι σχετικές πηγές των παραπάνω Νομοθετημάτων βρίσκονται διαθέσιμες σε ειδικό παράρτημα της βιβλιογραφίας.

2.4. Η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση στην Ελλάδα του σήμερα

Κατά τη διάρκεια του χρόνου συγγραφής της εν λόγω διπλωματικής εργασίας (2023-2024) η εκπαίδευση - επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων εντός του ελληνικού χώρου διαμορφώνεται ως εξής:

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), όπως είδαμε, συνεχίζει να συντονίζει την όλη διαδικασία διαμοιράζοντας τις αρμοδιότητες ως ακολούθως:

Α) Στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), μέσω της οποίας δίνεται έμφαση στην προεισαγωγική εκπαίδευση και προετοιμάζεται προσωπικό ταχείας ιεραρχικής εξέλιξης στο ελληνικό δημόσιο και τους φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Β) Στο Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ), το οποίο ασχολείται κυρίως με την εισαγωγική και τη δια βίου εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας.

ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΕΣΔΔΑ)

Σκοπός της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είναι η εκπαίδευση σύγχρονων δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι μέσω της κατάλληλης εξειδίκευσης, μπορούν να στελεχώσουν με επιτυχία κρίσιμους κρατικούς τομείς, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Εντός του 2023 διεξήχθη ο 30^{ος} Εισαγωγικός Διαγωνισμός της ΕΣΔΔΑ με τον συνολικό αριθμό εισακτέων να ανέρχονται στους 80, εντασσόμενοι κατόπιν στα ακόλουθα Τμήματα Εξειδίκευσης:

Τμήμα Γενικής Διοίκησης 15 άτομα	Τμήμα Αναπτυξιακών- Περιφερειακών Πολιτικών 15 άτομα	Τμήμα Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας 20 άτομα
Τμήμα Ψηφιακής Πολιτικής 10 άτομα	Τμήμα Πολιτισμού και Τουρισμού 10 άτομα	Τμήμα Περιβάλλοντος και Αγροτικής Ανάπτυξης 10 άτομα

Όπως τονίζεται στην επίσημη ιστοσελίδα του ΕΚΔΔΑ (www.ekdd.gr), δικαίωμα συμμετοχής στο Διαγωνισμό έχουν μόνο απόφοιτοι Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ και πρώην ΤΕΙ) με τη φοίτηση στη Σχολή να διαρκεί 18 μήνες και να αποτελείται από τρεις διαδοχικές φάσεις:

Α) Την Κοινή Φάση Σπουδών, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών.

Β) Την Ειδική Φάση Σπουδών, διάρκειας δεκατριών (13) μηνών.

Γ) Τη Φάση Προετοιμασίας Τοποθέτησης των εκπαιδευομένων στις υπηρεσίες για τις οποίες προορίζονται, διάρκειας ενός (1) μήνα.

Τα συγκεκριμένα στελέχη του ελληνικού δημοσίου, μόλις αποφοιτήσουν από την ΕΣΔΔΑ τοποθετούνται κατόπιν σε δημόσιες υπηρεσίες, με την όλη διαδικασία τοποθέτησης και εξέλιξης τους να αποτελεί, όμως, ακόμα και σήμερα σημείο προβληματισμού¹⁵.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΙΝΕΠ)

Ειδικότερα, όσον αφορά τη χρονική περίοδο από 1/1/2023 έως 31/7/2023 το ΙΝΕΠ υλοποίησε συνολικά **1.071 επιμορφωτικές δράσεις** στις οποίες συμμετείχαν **20.919 δημόσιοι υπάλληλοι**. Οι συγκεκριμένες δράσεις πραγματοποιήθηκαν τόσο με την παραδοσιακή δια ζώσης εκπαίδευση όσο και με άλλους τρόπους (εξ αποστάσεως κ.α.), οι οποίοι, όμως, σταθερά αυξάνουν κάθε χρόνο το ποσοστό τους.

¹⁵ Βλ. σχετική έρευνα του ΕΚΔΔΑ έτους 2018, στην οποία ένας στους τρεις από τους ερωτηθέντες αποφοίτους των ΕΣΔΔ, ΕΣΔΔΑ και ΕΣΤΑ απάντησε, ότι θα προτιμούσε κάποια καλύτερη θέση από αυτή που τοποθετήθηκε, ενώ και ένας στους πέντε ερωτηθέντες αποφοίτους απάντησε, πως η θέση εργασίας του δεν ανταποκρινόταν στα προσόντα και τις προσδοκίες του, διαθέσιμη στο <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2021/07/ΠΕΧΛΙΒΑΝΙΔΗΣ-ΗΛΙΑΣ.pdf>

Πιο συγκεκριμένα, οι επιμορφωτικές δράσεις του ΙΝΕΠ για το παραπάνω χρονικό διάστημα αφορούσαν σε **291 τίτλους**¹⁶ επιμορφωτικών δράσεων, αυξημένους κατά περίπου 50% σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο (190 τίτλοι).

Οι δράσεις αυτές κατανεμήθηκαν αναλόγως στους ακόλουθους τομείς:

-
- Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική (173 προγράμματα)
 - Βιώσιμη Ανάπτυξη (80 προγράμματα)
 - Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση (285 προγράμματα)
 - Εισαγωγική Εκπαίδευση (70 προγράμματα)
 - Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική (116 προγράμματα)
 - Πιστοποίηση Επάρκειας (39 προγράμματα)
 - Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες (287 προγράμματα)
 - Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη (21 προγράμματα)

Στην ιστοσελίδα του ΕΚΔΔΑ (ό.π.), διευκρινίζεται, επίσης, πως σκοπός του Ινστιτούτου είναι να συμβάλλει, μέσω στοχευμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων, στη διαμόρφωση ενός δημόσιου τομέα που θα λειτουργεί υποστηρικτικά προς τις εκάστοτε μεταρρυθμίσεις, ενώ παράλληλα θα προωθεί τις δημόσιες πολιτικές και θα βελτιώνει το συνολικότερο οργανωτικό και λειτουργικό πλαίσιο της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Όσον αφορά τους στρατηγικούς στόχους του ΙΝΕΠ για το 2023 αυτοί εστιάζουν κυρίως:

- Στη διαμόρφωση ολοκληρωμένης πρότασης για την σύγχρονη στρατηγική εκπαίδευσης-επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα στο σύνολο του.
- Στη βελτίωση και αναμόρφωση των Επιμορφωτικών και Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων του ΕΚΔΔΑ.

¹⁶ Οι τίτλοι επιμορφωτικών προγραμμάτων του ΙΝΕΠ για το χρονικό διάστημα 1/1/2023 έως 31/7/2023 παρουσιάζονται αναλυτικά σε σχετικό παράρτημα στο τέλος της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας.

Ειδικότερα, επισημαίνεται, ότι οι επιχειρησιακοί και εκπαιδευτικοί στόχοι του ΙΝΕΠ αναφορικά με τον προγραμματισμό της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης την α' εκπαιδευτική περίοδο του 2023 είναι οι ακόλουθοι:

Επιχειρησιακοί - Εκπαιδευτικοί Στόχοι ΙΝΕΠ (2023)

- Επέκταση των εξ αποστάσεων (e-learning) επιμορφωτικών δράσεων.
- Προσαρμογή της λειτουργίας του ΙΝΕΠ στα νέα δεδομένα για την προστασία της δημόσιας υγείας με την υλοποίηση σχεδιασμένων για δια ζώσης προγραμμάτων με τη μέθοδο της τηλεεκπαίδευσης.
- Ανάπτυξη των βασικών δεξιοτήτων σύμφωνα με το ενιαίο πλαίσιο και τα προβλεπόμενα στο Ν 4940/2022.
- Διοργάνωση καινοτόμων επιμορφωτικών δράσεων με πιστοποίηση των αντίστοιχων προσόντων για τη λειτουργία του θεσμού του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Ανάπτυξη βασικών διοικητικών ικανοτήτων με απόδοση διοικητικής επάρκειας για τους υπαλλήλους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Διοργάνωση καινοτόμων επιμορφωτικών δράσεων με πιστοποίηση των αντίστοιχων προσόντων για την καταπολέμηση της διαφθοράς και την προώθηση της λογοδοσίας. Σε αυτά περιλαμβάνονται οι 2 τίτλοι για την εκπαίδευση εσωτερικών ελεγκτών και των στελεχών του νέου θεσμού του Συμβούλου ακεραιότητας.
- Προώθηση δράσεων ευαισθητοποίησης σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
- Διοργάνωση εργαστηρίων διαβούλευσης επίλυσης προβλημάτων που άπτονται δημόσιων πολιτικών.

Σημειωτέον, ότι στην παρούσα φάση, το μεγαλύτερο μέρος των επιμορφωτικών προγραμμάτων του ΙΝΕΠ υλοποιείται, μέσω συγχρηματοδοτούμενων δράσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Σ.Π.Α. 2014-2023) και συγκεκριμένα από το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα 2014-2023». Ξεκινώντας, όμως, από το Μάρτιο του 2023 ένα μέρος των προγραμμάτων άρχισε να χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας Ελλάδα 2.0.

Παράλληλα, ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στα εξής:

-
- Στην ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών ανά δημόσιο φορέα με συγκρότηση Εσωτερικών Ομάδων Επιμορφωτών/τριων και Ομάδων Ειδικών Επιστημόνων σε όλες τις υπηρεσίες του δημοσίου¹⁷.
 - Στην αποτύπωση του ενδιαφέροντος των υπαλλήλων των δημοσίων φορέων με βάση τον αριθμό των αιτήσεων επιμόρφωσης ανά θεματικό τίτλο.
 - Στις δημόσιες πολιτικές που εφαρμόζονται.
 - Στα Μνημόνια Συνεργασίας του ΕΚΔΔΑ με φορείς της κεντρικής διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης.
 - Στην αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της αποτίμησης και της αξιολόγησης των επιμορφωτικών δράσεων.

Τέλος, άξια αναφοράς είναι η στροφή του ΙΝΕΠ τα τελευταία χρόνια στην εκπαίδευση εξ αποστάσεως, αφού μετά από σχετική καταμέτρηση που πραγματοποιήσαμε μεταξύ των προγραμμάτων που παρείχε το ΙΝΕΠ κατά το χρονικό διάστημα 2023-2024 διαπιστώσαμε πως, ειδικά, για το χρονικό διάστημα από 30/11/2023 έως 22/12/2023 υλοποιήθηκαν 316 εξ αποστάσεως δράσεις¹⁸, όπου οι εκπαιδευτές βρίσκονταν σε διάφορες περιοχές ανά την Ελλάδα και οι δημόσιοι υπάλληλοι που συμμετείχαν σε αυτές επιμορφώνονταν είτε πρωινές είτε απογευματινές ώρες μέσω των υπηρεσιακών ή προσωπικών υπολογιστών τους.

Ειδικότερα, εκείνο που επισημάναμε είναι πως οι 219 Από τις 316 εξ αποστάσεως δράσεις πραγματοποιήθηκαν με τους εκπαιδευτές να βρίσκονται στην Περιφέρεια Αττικής (Αθήνα). Ακολουθεί η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Θεσσαλονίκη)

¹⁷ Βλ. σχετικά Υπουργική απόφαση υπ' αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/ΦΙ/15582 και υπουργική απόφαση υπ' αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15607.

¹⁸ Τα στοιχεία αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (www.ekdda.gr).

όπου υλοποιήθηκαν 51 δράσεις και κατόπιν οι Περιφέρειες Ηπείρου (11 δράσεις – Ιωάννινα), Θεσσαλίας (9 δράσεις – Λάρισα, Βόλος, Τρίκαλα), Δυτικής Ελλάδος (6 δράσεις – Πάτρα), Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης (5 δράσεις – Καβάλα, Αλεξανδρούπολη, Κομοτηνή), Κρήτης (3 δράσεις – Ηράκλειο), Πελοποννήσου (1 δράση – Καλαμάτα) και Στερεάς Ελλάδας (1 δράση – Λαμία).

Επίσης αξίζει να σημειωθεί πως οι 256 από τις παραπάνω δράσεις διεξήχθησαν σε πρωινό ωράριο, ενώ οι 60 από αυτές σε απογευματινό ωράριο.

Προσπαθώντας να ερμηνεύσουμε τα παραπάνω νούμερα εκείνο που πρωτίστως διαπιστώνουμε είναι πως οι εξ αποστάσεως δράσεις του ΙΝΕΠ ολοένα και αυξάνονται με την πλειοψηφία τους να συνεχίζει να διοργανώνεται εντός Αθηνών, αλλά με τους υπαλλήλους που τα παρακολουθούν να προέρχεται πλέον από διάφορα γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας, χωρίς ωστόσο να χρειάζεται η δια ζώσης παρουσία τους για την υλοποίηση των εξ αποστάσεως σεμιναρίων. Επίσης βλέπουμε, ότι το πρωινό ωράριο δεν είναι πλέον δεσμευτικό, αφού ένας διόλου αμελητέος αριθμός σεμιναρίων πραγματοποιείται πλέον αποκλειστικά τις απογευματινές ώρες.

Εκτός, όμως, από τους παραπάνω φορείς οι δημόσιοι υπάλληλοι της χώρας μπορούν σήμερα να επιμορφωθούν και από διάφορες δομές που λειτουργούν εντός της υπηρεσίας τους, προκειμένου να τους προσφέρουν εξειδικευμένη εκπαίδευση και κατάρτιση σε αντικείμενα που άπτονται των αρμοδιοτήτων τους. Τέτοιοι φορείς είναι, μεταξύ άλλων, τα αυτοτελή Τμήματα Εκπαίδευσης των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών (σχετ. αρ. 12 του Π.Δ. 84/2019), καθώς και η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ με την οποία θα ασχοληθούμε ειδικότερα στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας.

Τέλος, ανάλογη εκπαίδευση σε δημοσίους υπαλλήλους παρέχεται επίσης από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και από ιδιωτικούς και λοιπούς φορείς (λ.χ. Κοινωνικό Πολυκέντρο ΑΔΕΔΥ κ.α.)¹⁹.

¹⁹ Φοραδούλα Νίκη, Νάσιος Γεώργιος, Εκπαίδευση και Δημόσιες Πολιτικές, 2022.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ε-ΕΦΚΑ και ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ – Ο ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

3.1. Ο Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ)

Στην συγκεκριμένη ενότητα παρουσιάζονται ο Οργανισμός και οι Διευθύνσεις του e-ΕΦΚΑ, καθώς και οι αρμοδιότητες που έχει η καθεμία από αυτές, σύμφωνα με το ιδρυτικό ΦΕΚ του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης.

Όπως σημειώνεται²⁰, ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) (Ν.Π.Δ.Δ.) υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) συστάθηκε με τον ν. 4387/2016 (ΦΕΚ Α'85), με σκοπό την κάλυψη των υπακτέων στην ασφάλισή του, προσώπων για τους ασφαλιστικούς κινδύνους που προβλέπονται από την οικεία νομοθεσία με την προβλεπόμενη στο νόμο αυτόν χορήγηση:

- κύριας σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους ασφαλισμένους ή/και στα μέλη της οικογένειάς τους
- προσυνταξιοδοτικών και άλλων παροχών του Ε.Τ.Α.Τ.
- παροχών ασθένειας σε χρήμα
- ειδικών προνοιακών επιδομάτων και
- κάθε άλλης παροχής σε χρήμα ή υπηρεσιών, για τις οποίες καθίσταται αρμόδιος ο Ε.Φ.Κ.Α.

Στον φορέα εντάχθηκαν αυτοδίκαια από 1/1/2017 όλοι οι υφιστάνοι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης ως παρακάτω:

²⁰ Επίσημη Ιστοσελίδα του e-ΕΦΚΑ <https://www.efka.gov.gr/el/menoy/e-ephka>

A. Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ)

B. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΕΤΑΠ-ΜΜΕ)

Γ. Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολούμενων (ΕΤΑΑ)

Δ. Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ)

Ε. Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), εκτός του Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας

ΣΤ. Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ)²¹, συμπεριλαμβανομένου του Κεφαλαίου Δυτών και του Κεφαλαίου Ανεργίας-Ασθένειας Ναυτικών (ΚΑΑΝ)

Z. Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ)

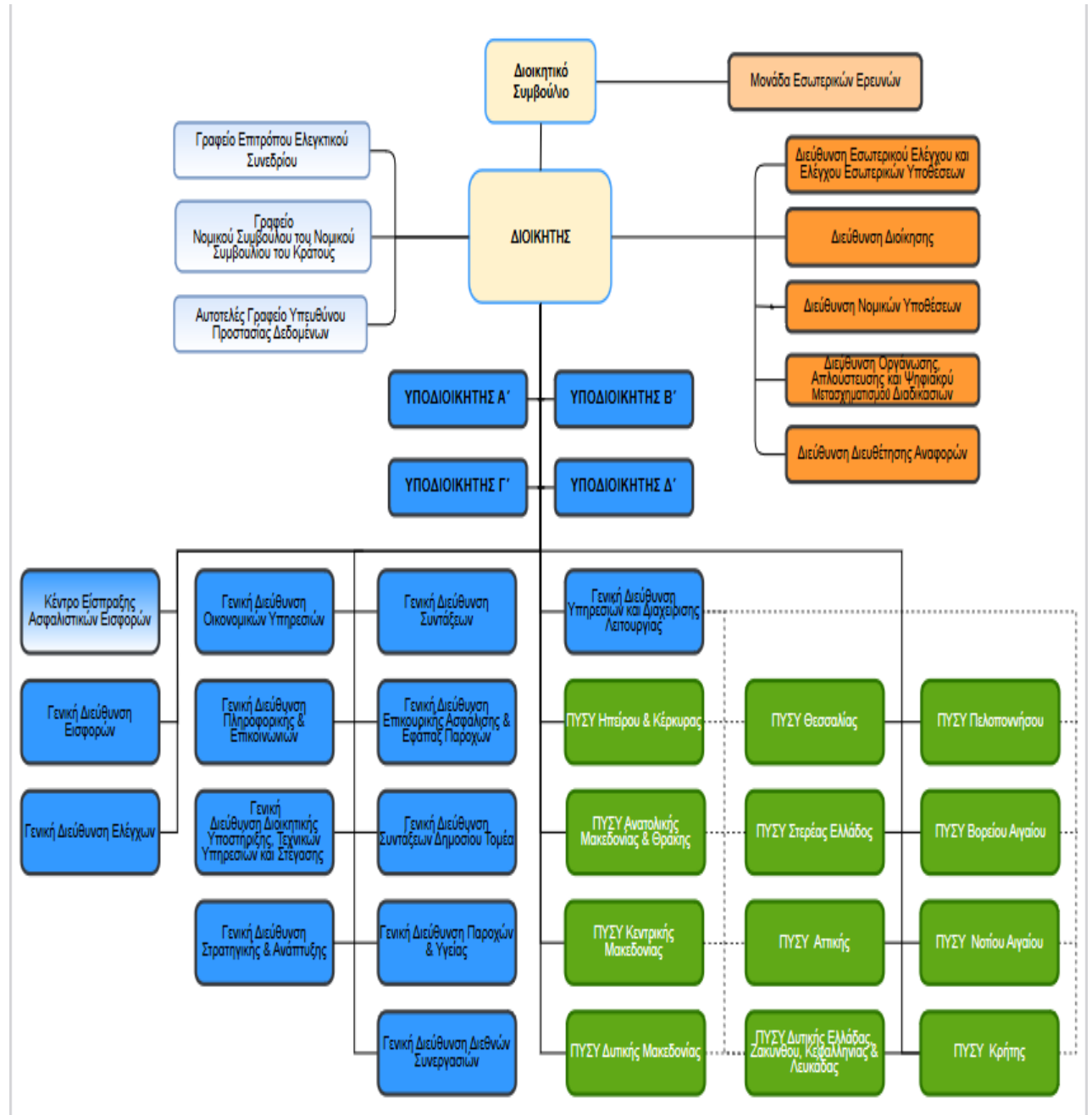
Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ)

Από 1/3/2020 με τον ν.4670/2020 (ΦΕΚ Α'43) ο ΕΦΚΑ μετονομάστηκε σε Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ) και εντάχθηκε σε αυτόν τον Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ), ολοκληρώνοντας έτσι μια από τις μεγαλύτερες ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις από συστάσεως του νέου ελληνικού κράτους.

²¹ Το ΝΑΤ και ο ΟΠΕΚΑ (τ. ΟΓΑ) διατηρούν την αυτοτελή νομική τους οντότητα για την άσκηση των μη ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων.

3.2. Το Οργανόγραμμα του Φορέα

Παρακάτω μπορούμε να δούμε το οργανόγραμμα του e-ΕΦΚΑ έτσι όπως αυτό παρουσιάζεται στην επίσημη ιστοσελίδα του φορέα²²



²² Διαθέσιμο στη διεύθυνση https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2023-09/organogramma_e-efka.pdf

Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε ο εν λόγω φορέας εκτός από τον Διοικητή, τους Υποδιοικητές και το Διοικητικό του Συμβούλιο διαθέτει αρκετές Διευθύνσεις και Γραφεία που υπάγονται απευθείας στον Διοικητή, οι οποίες είναι οι ακόλουθες:

-
- Γραφείο Επιτρόπου Ελεγκτικού Συνεδρίου
 - Γραφείο Νομικού Συμβούλου του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους
 - Αυτοτελές Γραφείο Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων
 - Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου και Ελέγχου Εσωτερικών Υποθέσεων
 - Διεύθυνση Διοίκησης
 - Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων
 - Διεύθυνση Οργάνωσης, Απλούστευσης και Ψηφιακού Μετασχηματισμού Διαδικασιών
 - Διεύθυνση Διευθέτησης Αναφορών

Υπάρχει επίσης και μια Μονάδα Εσωτερικών Ερευνών, η οποία υπάγεται απευθείας στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Ακολούθως, στο πιο κάτω μέρος του οργανογράμματος βλέπουμε το Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (ΚΕΑΟ) και μια σειρά Γενικών Διευθύνσεων που η καθεμία περιλαμβάνει εντός της μια σειρά σχετικών Διευθύνσεων. Παράλληλα σε υποστηρικτικό ρόλο για την αποτελεσματικότερη και αμεσότερη διευθέτηση των κατά τόπους υποθέσεων του e-ΕΦΚΑ λειτουργούν οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (ΠΥΣΥ) σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές της χώρας. Στην ουσία τα ΠΥΣΥ αποτελούν τους συνδετικούς κρίκους μεταξύ των Κεντρικών Διευθύνσεων και των Τοπικών Διευθύνσεων, Αποκεντρωμένων Τμημάτων και Γραφείων του οργανισμού που λειτουργούν διάσπαρτα σε όλη τη χώρα.

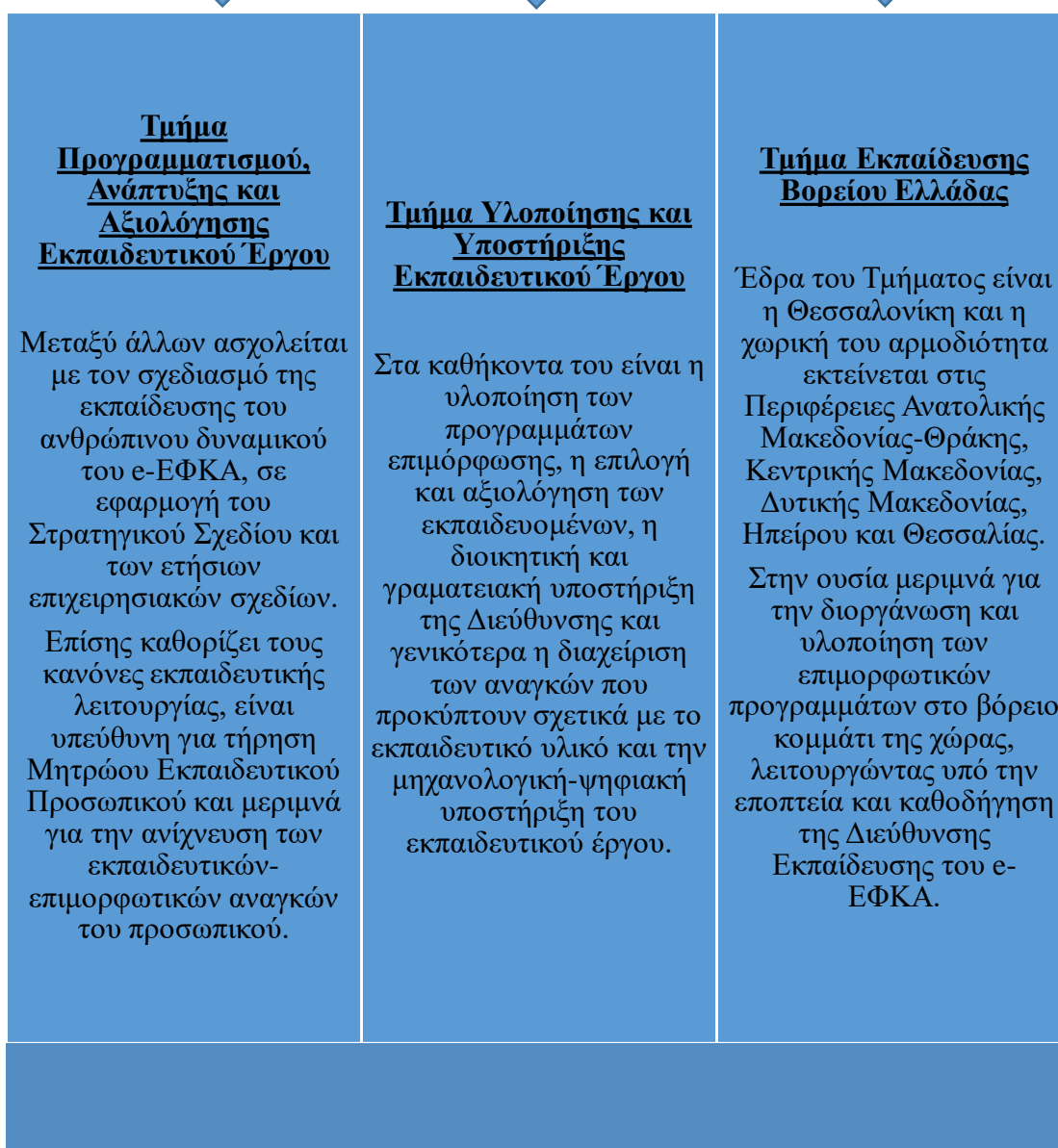
Ειδικότερα, οι Γενικές Διευθύνσεις που λειτουργούν εντός του e-ΕΦΚΑ είναι οι εξής:

-
- Γενική Διεύθυνση Εισφορών
 - Γενική Διεύθυνση Ελέγχων
 - Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
 - Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής και Επικοινωνιών
 - Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Τεχνικών Υπηρεσιών και Στέγασης
 - Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης
 - Γενική Διεύθυνση Συντάξεων
 - Γενική Διεύθυνση Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών
 - Γενική Διεύθυνση Συντάξεων Δημοσίου Τομέα
 - Γενική Διεύθυνση Παροχών & Υγείας
 - Γενική Διεύθυνση Διεθνών Συνεργασιών
 - Γενική Διεύθυνση Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργίας

3.3. Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ υπάγεται στην Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Τεχνικών Υπηρεσιών και Στέγασης, έχοντας ως κύρια μέριμνα τη διοργάνωση εκπαιδευτικών δράσεων (ενδοϋπηρεσιακών ή με άλλους φορείς) για κατάρτιση υπαλλήλων και έτερων ωφελούμενων σε όλα τα αντικείμενα του e-ΕΦΚΑ. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον ν. 4670/20 η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ παρουσιάζει την ακόλουθη διάρθρωση:

Διεύθυνση Εκπαίδευσης e-ΕΦΚΑ



Επιχειρησιακοί Στόχοι της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης

Τέλος, όσον αφορά τους επιχειρησιακούς στόχους της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ είναι οι κάτωθι:

- Η διαρκής ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του e-ΕΦΚΑ, με την επιτυχή διάχυση της γνώσης και της πληροφορίας σε θέματα αρμοδιότητας του φορέα.
- Ο σχεδιασμός της στρατηγικής εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού του e-ΕΦΚΑ, στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδίου και των επιχειρησιακών σχεδίων αυτού.
- Η ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης, ενημέρωσης, επιμορφωσης, κατάρτισης και εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού του e-ΕΦΚΑ.
- Η συμβολή στη μεταφορά τεχνογνωσίας και στην εκπαίδευση σε βέλτιστες πρακτικές και πρότυπα που έχουν υιοθετηθεί επιτυχώς, η οργάνωση προγραμμάτων και δράσεων ενημέρωσης και ανταλλαγής τεχνογνωσίας και πληροφοριών, η υλοποίηση προγραμμάτων της Ε.Ε. ή διακρατικών συμφωνιών παροχής τεχνικής βοήθειας, καθώς και ανταλλαγής και εκπαίδευσης υπαλλήλων.
- Η ανάθεση της συγγραφής εγχειριδίων και εκπαιδευτικού υλικού σε συναφή με τον σκοπό του e-ΕΦΚΑ αντικείμενα και δράσεις που αναπτύσσει, καθώς και η πραγματοποίηση εκδόσεων.
- Η διοργάνωση ειδικών εκπαιδευτικών δράσεων για υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ, σε σύμπραξη με εκπαιδευτικούς φορείς και ιδρύματα του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.
- Η διοργάνωση συνεδρίων, διαλέξεων και συναφών δράσεων, που προάγουν τους σκοπούς του e-ΕΦΚΑ.
- Η λειτουργία βιβλιοθήκης.

3.4. Τα Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα

Σύμφωνα με τα στοιχεία που μας παρέχει η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ (INTRANET e-ΕΦΚΑ), διαπιστώνουμε, πως από την έναρξη λειτουργίας του νέου φορέα κοινωνικής ασφάλισης την 1-1-2017, παρατηρείται μια σταδιακή αύξηση του αριθμού των συμμετεχόντων υπαλλήλων στα Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα που διοργανώνονται κάθε χρόνο.

Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετοχές στα εν λόγω επιμορφωτικά προγράμματα κατανέμονται, ανά έτος, ως εξής:

ΈΤΟΣ	ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ
2017	632
2018	801
2019	1.010
2020	1.339
2021	5.213
2022	8.904

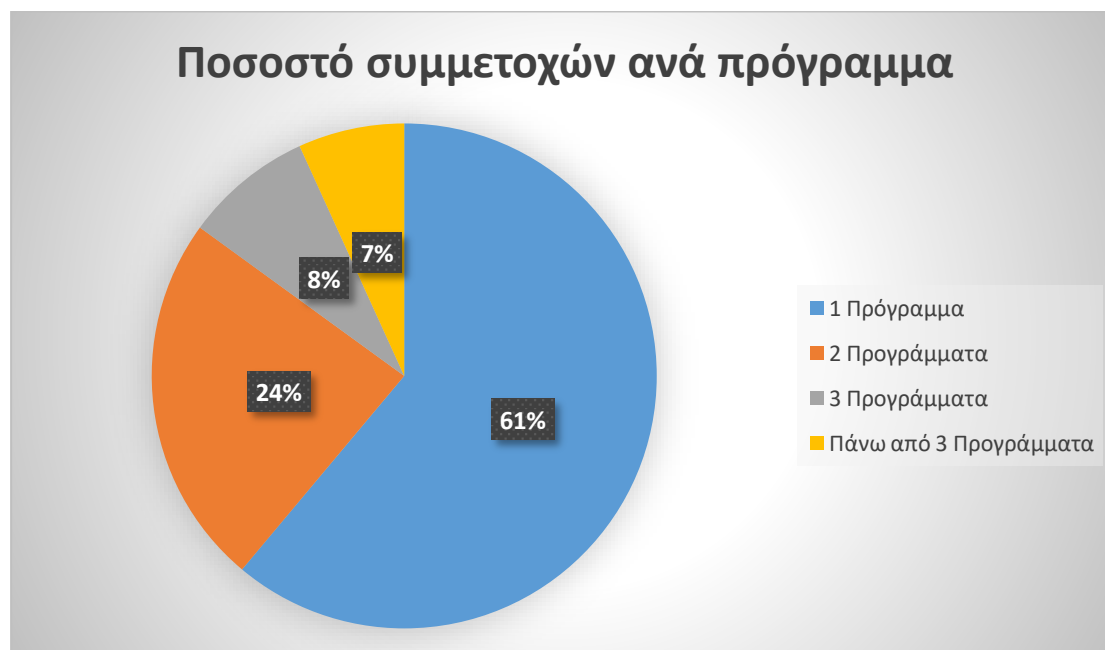
Βλέπουμε, δηλαδή, ότι κατά τα πρώτα έτη λειτουργίας του ΕΦΚΑ ο αριθμός των υπαλλήλων του που συμμετείχαν σε Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα ήταν αισθητά μικρότερος συγκριτικά με την διετία 2021-2022. Αυτό θα μπορούσαμε να πούμε πως οφείλεται κυρίως στην σταδιακή ενσωμάτωση όλο και περισσότερων πρώην φορέων κοινωνικής ασφάλισης στο κυρίως σώμα του ΕΦΚΑ, με ότι αυτό συνεπάγεται στην αυξημένη αναγκαιότητα των υπάρχουσών υπαλλήλων για ουσιαστική επιμόρφωση σε εντελώς νέα για αυτούς γνωστικά αντικείμενα.

Κυρίως, όμως, οφείλεται στην ολοένα και μεγαλύτερη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, στην όλη επιμορφωτική διαδικασία, που λαμβάνει χώρα εντός του φορέα. Για του λόγου το αληθές, οι αριθμοί που παρατίθενται στον παραπάνω πίνακα

μοιάζουν αδιάψευστοι. Διαπιστώνουμε, λοιπόν, πως το έτος 2021 αποτελεί σημείο καμπής, αφού μέσα σε ένα μόλις έτος οι αριθμοί των συμμετεχόντων υπαλλήλων σχεδόν πενταπλασιάστηκαν (από 1.339 το 2020 έφτασαν το αμέσως επόμενο έτος σε 5.213). Βεβαίως, αντίστοιχα μεγάλη είναι και η διαφορά που παρατηρείται ανάμεσα στο 2021 και το 2022 (από 5.213 το 2021 αυξήθηκαν αντίστοιχα το 2022 σε 8.904 συμμετέχοντες).

Μάλιστα, χαρακτηριστική είναι και η διαπίστωση της αυξημένης επιμόρφωσης των υπαλλήλων σε περισσότερα του ενός αντικείμενα. Ειδικότερα, σημειώνεται, ότι το έτος 2021 το πλήθος των συμμετοχών στα Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα ανέρχεται σε 5.213, ενώ το πλήθος των ατόμων που εκπαιδεύτηκαν συνολικά ανέρχεται σε 3.133. Όπως διευκρινίζεται, οι περισσότεροι από αυτούς τους υπαλλήλους (61,1%) παρακολούθησαν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα εντός του 2021. Το 23,9% παρακολούθησε δύο εκπαιδευτικά προγράμματα, το 8,2% τρία εκπαιδευτικά προγράμματα και το 6,8% πάνω από τρία εκπαιδευτικά προγράμματα.

ΕΤΟΣ 2021



Αντίστοιχα το έτος 2022 τα πράγματα δείχνουν να αλλάζουν ως προς τον αριθμό των προγραμμάτων που παρακολούθησαν οι υπό εκπαίδευση υπάλληλοι. Από εκεί που οι περισσότεροι υπάλληλοι παρακολουθούσαν μόνο ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα ανά έτος (σε ποσοστό 61%, όπως είδαμε το έτος 2021), ωστόσο μέσα σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα βρέθηκαν να επιμορφώνονται σε συντριπτικό ποσοστό σε δύο προγράμματα και πάνω το ίδιο έτος. Αναλυτικότερα, για το έτος 2022 επισημαίνεται πως το πλήθος των συμμετοχών σε Ενδοϋπηρεσιακά Εκπαιδευτικά Προγράμματα του e-ΕΦΚΑ ανήλθε σε 8.904, ενώ αντίστοιχα το πλήθος των ατόμων που εκπαιδεύτηκαν συνολικά ανέρχεται σε 3.782.

Από αυτούς ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα παρακολούθησε μόλις το 16,8% (από 61% το προηγούμενο έτος), δύο προγράμματα παρακολούθησε το 21,5%, τρία προγράμματα το 20,4%, τέσσερα προγράμματα το 14,4%, πέντε προγράμματα το 10,3% και πέντε και πάνω προγράμματα το 16,6%.

ΕΤΟΣ 2022



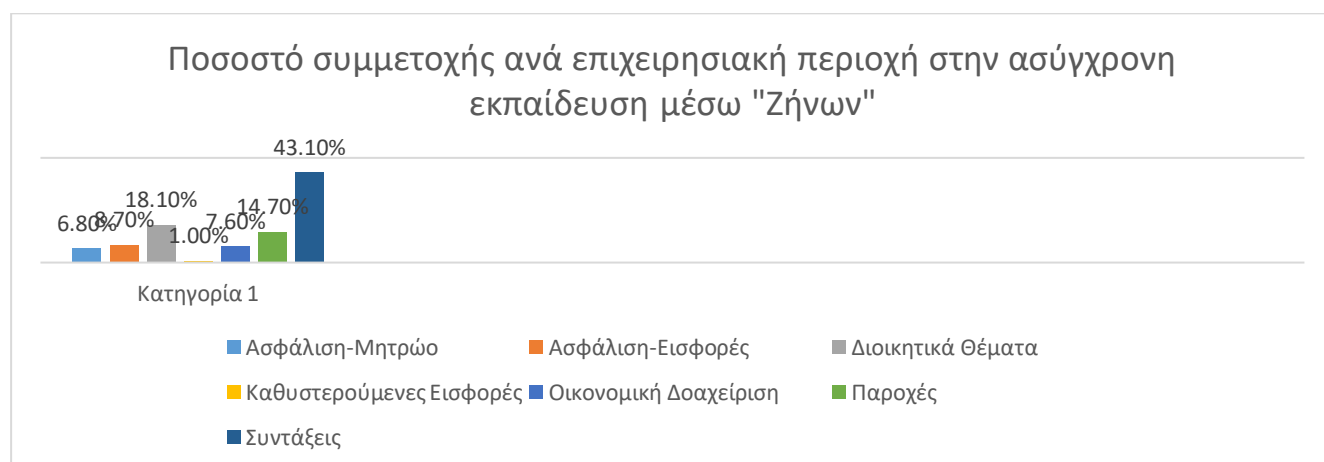
3.5. Η « ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΖΗΝΩΝ »

Όλα τα παραπάνω δεν θα μπορούσαν να καταστούν εφικτά χωρίς τη συνδρομή εργαλείων που θα παρέχουν τη δυνατότητα συνεχούς υποστηρικτικής και συμβουλευτικής επιμόρφωσης ακόμα και μετά το πέρας των σεμιναρίων. Όπως διευκρινίζεται, ένα τέτοιο εργαλείο είναι η « ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΖΗΝΩΝ », η οποία έχει δημιουργηθεί από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης, ώστε να παρέχεται η δυνατότητα και ασύγχρονης εκπαίδευσης έπειτα από τη διαδικτυακή εκπαιδευτική δράση ή τη διά ζώσης εκπαίδευση.

Στο πλαίσιο αυτό, σημειώνεται πως το εκπαιδευτικό υλικό κάθε εκπαιδευτικής δράσης αναρτάται πάντα στην συγκεκριμένη ενδοϋπηρεσιακή εκπαιδευτική πλατφόρμα, προκειμένου αυτή να αποτελέσει ένα ψηφιακό εργαλείο που θα λειτουργεί ως αποθετήριο γνώσης και ως μέθοδος ασύγχρονης εκπαίδευσης.

Ως εκ τούτου, από τον Νοέμβριο του 2022 οι υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ μπορούν να παρακολουθούν την ασύγχρονη εκπαίδευση εντός ή εκτός χώρου εργασίας, ακόμη και από το κινητό τους τηλέφωνο. Μάλιστα, όπως χαρακτηριστικά τονίζεται, η συμμετοχή των υπαλλήλων συγκριτικά με το έτος 2021 αυξήθηκε κατά 42%, εφόσον το έτος 2021 οι συμμετοχές ήταν 3.821, ενώ το έτος 2022 ανήλθαν σε 5.424.

Μάλιστα, η συγκεκριμένη μέθοδος εκπαίδευσης διευρύνεται συνεχώς σε όλο και περισσότερα επιχειρησιακά αντικείμενα του e-ΕΦΚΑ. Ειδικότερα, η κατανομή της συμμετοχής των υπαλλήλων του οργανισμού ανά επιχειρησιακή περιοχή στην ασύγχρονη εκπαίδευση μέσω « ΖΗΝΩΝ » διαμορφώνεται για το έτος 2022 ως εξής:

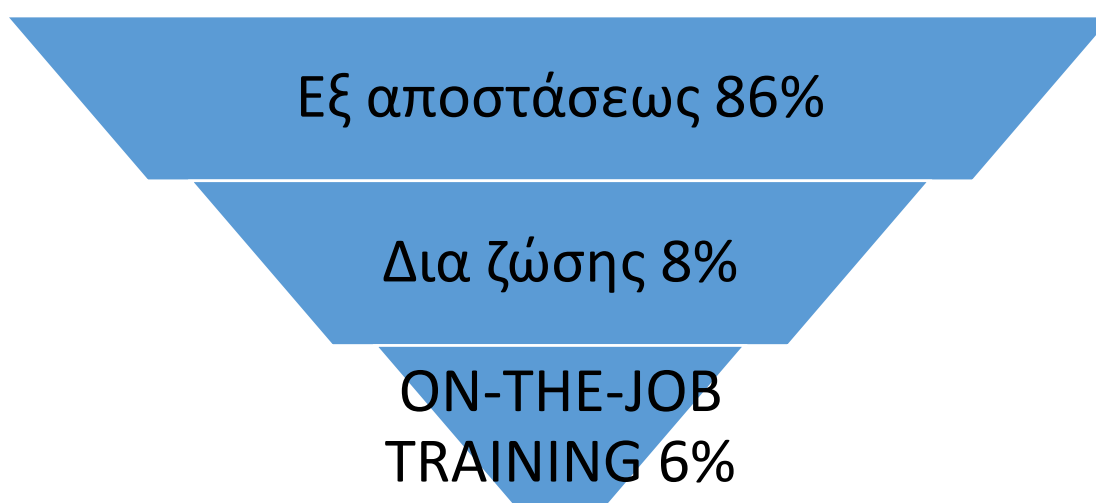


Πηγή: Διεύθυνση Εκπαίδευσης e-ΕΦΚΑ

3.6. Μετατροπή σε « Εξ Αποστάσεως » Επιμόρφωση

Όσον αφορά τη συμμετοχή ανά εκπαιδευτική μέθοδο σημαντικά είναι και τα συμπεράσματα που αποκομίζουμε από τα σχετικά στοιχεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ. Βλέπουμε, λοιπόν, πως η συντριπτική πλειοψηφία των ενδοϋπηρεσιακών σεμιναρίων πραγματοποιείται πλέον εξ αποστάσεως (σε ποσοστό 86%). Την ίδια στιγμή για το έτος 2022 μόλις το 8% των σεμιναρίων πραγματοποιήθηκε με την παλαιά δια ζώσης μέθοδο και αντιστοίχως ένα 6% διεξήχθη με την εκπαιδευτική μέθοδο ON-THE-JOB TRAINING.

ΤΡΟΠΟΣ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ - ΕΤΟΣ 2022



Ειδικότερα, τα παραπάνω στοιχεία αναλύονται ως εξής:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟ
ON-THE-JOB TRAINING	526	6%
ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ	700	8%
ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ	7.678	86%

3.7. Συμμετοχή σε Κλειστά Επιμορφωτικά Προγράμματα του ΙΝΕΠ

Σε αντιδιαστολή με την προαναφερθείσα αύξηση των εξ αποστάσεως ενδοϋπηρεσιακών σεμιναρίων βλέπουμε πως ένα πολύ μικρό συγκριτικά ποσοστό των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ επιμορφώνονται πλέον σε «κλειστά» επιμορφωτικά προγράμματα του ΙΝΕΠ.

Στο πλαίσιο αυτό, μόλις **206** υπάλληλοι επιμορφώθηκαν εντός του **2022** σε τρία «κλειστά» επιμορφωτικά προγράμματα του ΙΝΕΠ κατανεμημένοι ως εξής:

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΦΥΛΛΑ EXCEL: ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	82	40%
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΝΕΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ	63	30%
ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ	61	30%
ΣΥΝΟΛΟ	206	100%

Για του λόγου το αληθές, αντίστοιχα βλέπουμε ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης για το **2021** είχαν επιμορφωθεί μέσω ΙΝΕΠ περίπου οι διπλάσιοι υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ (**474** συμμετοχές).

Πιο συγκεκριμένα, τα νούμερα για το **2021** διαμορφώνονται ως εξής:

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΠΛΗΘΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΒΑΣΙΚΕΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	152	32%
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΝΕΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ	126	27%
ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	105	22%
ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	91	19%
ΣΥΝΟΛΟ	474	100%

Εδώ, πάντως, αξίζει να σημειωθεί πως τον Φεβρουάριο του 2023 η Πρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Δρ Παρασκευή Δραμαλιώτη και ο Διοικητής του e-ΕΦΚΑ, κ. Παναγιώτης Δουφεξής υπέγραψαν

Πρωτόκολλο Συνεργασίας με στόχο τη συγκρότηση ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού πλαισίου συμβουλευτικής υποστήριξης για τη χάραξη και προώθηση της στρατηγικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του e-ΕΦΚΑ²³.

Όπως χαρακτηριστικά τονίζεται²⁴, κύριος στόχος είναι η αξιοποίηση της τεχνογνωσίας που διαθέτει το ΕΚΔΔΑ στα πεδία της ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών και της υλοποίησης πιστοποιημένων επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Ειδικότερα, διευκρινίζεται πως τα δύο μέρη αναλαμβάνουν δράση για την βελτίωση της διοικητικής και επιχειρησιακής ικανότητας του e-ΕΦΚΑ, μέσω της αναβάθμισης και ενδυνάμωσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του, καθώς και μέσω της προώθησης των μεταρρυθμιστικών δράσεων και καινοτόμων πρακτικών σε τομείς ενδιαφέροντος του. Ως εκ τούτου, επισημαίνεται, ότι μέσω του Πρωτοκόλλου συνεργασίας, θα διαμορφωθούν νέα εκπαιδευτικά πλάνα σε κρίσιμα ζητήματα για την εξυπηρέτηση του πολίτη, όπως, μεταξύ άλλων, το «Πλαίσιο της εξέλιξης του Ελληνικού Δημόσιου Συνταξιοδοτικού Συστήματος», αλλά και εξειδικευμένου χαρακτήρα, όπως το πρόγραμμα «Βασικές Αρχές και Νέοι Κανονισμοί Επικουρικής Ασφάλισης και Συνταξιοδότησης».

Παρουσιάζει, ιδιαίτερο ενδιαφέρον, λοιπόν, πώς το συγκεκριμένο πρωτόκολλο συνεργασίας θα επηρεάσει στο άμεσο μέλλον τον τρόπο επιμόρφωσης των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, αλλά παράλληλα αξίζει να δούμε και την αποτελεσματικότητα αυτής της νεοσύστατης συνεργασίας μεταξύ ΕΚΔΔΑ και Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ.

²³ Διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://www.ekdd.gr/υπογραφή-πρωτοκόλλου-συνεργασίας-με-8/>

²⁴ Στην υπογραφή του Πρωτοκόλλου Συνεργασίας συμμετείχαν επίσης ο Διευθυντής του ΙΝΕΠ και η Διευθύντρια Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Ο διοικητικός εκσυγχρονισμός του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, μέσω σχετικών Επιμορφωτικών Προγραμμάτων, αποτέλεσε μια από τις βασικές δράσεις που απαιτούνταν για την επίτευξη του 1^{ου} Στρατηγικού Στόχου, στο Στρατηγικό Σχέδιο του ΕΦΚΑ²⁵ για το χρονικό διάστημα 2018-2020.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2018 η Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης του ΕΦΚΑ διένειμε στους υπαλλήλους του φορέα ένα ευρύτατο ερωτηματολόγιο, έχοντας ως κύριο σκοπό την σκιαγράφηση της κατάστασης που επικρατούσε τότε στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης μέσα από τα μάτια, τις απόψεις και τις ανάγκες των ίδιων των υπαλλήλων του.

Μεταξύ άλλων, σε σχετικές ερωτήσεις που αφορούσαν το επίπεδο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που τους παρέχεται το 29,1% του προσωπικού που ερωτήθηκε απάντησε πως μέχρι την 31/12/2016 είχε λίγη εκπαιδευτική βοήθεια προκειμένου να ανταπεξέλθει στα καθήκοντα της θέσης του, το 28,5% καθόλου, το 25,3% ούτε λίγο ούτε πολύ, ενώ μόλις το 12,6% απάντησε πολύ και το 4,5% πάρα πολύ.

Ως εκ τούτου, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ, λαμβάνοντας υπόψιν τα παραπάνω αποτελέσματα ενέτεινε, όπως είδαμε παραπάνω, τις προσπάθειες της για την παροχή όλο και περισσότερων επιμορφωτικών προγραμμάτων προς τους υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ, χρησιμοποιώντας συγκεκριμένες μεθόδους μαζικής – εξ αποστάσεως επιμόρφωσης. Στο πλαίσιο αυτό θα επιχειρήσουμε με ένα στοχευμένο ερωτηματολόγιο που συντάχθηκε από εμάς κατά το έτος 2023 και διανεμήθηκε σε ενεργεία υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ, να διαπιστώσουμε ποιες οι τωρινές απόψεις τους για την αποτελεσματικότητα των αλλαγών που παρατηρούνται στον τομέα της επιμόρφωσης τους τα τελευταία χρόνια.

²⁵ Το Στρατηγικό Σχέδιο του ΕΦΚΑ για το χρονικό διάστημα 2018-2020 είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://www.efka.gov.gr/el/menoy/genika-gia-ton-ephka/strategiko-schedio-ephka-2018-2020>

4.1 Δομή Ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο μας αποτελείται από 21 δομημένες ερωτήσεις, οι οποίες αρχικά έχουν να κάνουν τόσο με το φύλο, την ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο των ενεργεία υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ που λαμβάνουν μέρος στην έρευνα μας, όσο και με την σχέση εργασίας, το τμήμα που υπηρετούν, καθώς και με τα έτη υπηρεσίας τους.

Σε δεύτερη φάση ασχολούμαστε με διάφορα πληροφοριακά στοιχεία σχετικά με την πορεία επιμόρφωσης των συμμετεχόντων υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της δημοσιοϋπαλληλικής τους θητείας (σε πόσα προγράμματα επιμόρφωσης έχουν λάβει μέρος, από ποιους φορείς επιμόρφωσης και σε ποια αντικείμενα), καθώς και το πόσο απαραίτητη θεωρούν την συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα στην παρούσα φάση.

Κατόπιν ασχολούμαστε με τους λόγους, οι οποίοι οδηγούν τους συμμετέχοντες υπαλλήλους σε περαιτέρω επιμόρφωση. Ειδικότερα, σε αυτή τη φάση επικεντρωνόμαστε στο βαθμό ικανοποίησης από την παρεχόμενη επιμόρφωση τους, αλλά και στις αλλαγές που διακρίνουν τα τελευταία χρόνια, ως προς τον τρόπο με τον οποίο επιμορφώνονται.

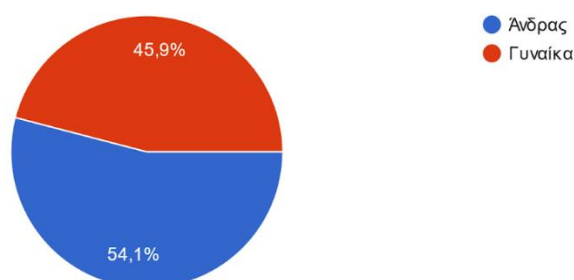
Στη συνέχεια, στο επόμενο μέρος του ερωτηματολογίου προσπαθούμε μέσω στοχευμένων ερωτήσεων να διαπιστώσουμε τις προτιμήσεις των υπαλλήλων σχετικά με τον τρόπο αλλά και τον φορέα που επιθυμούν να επιμορφώνονται. Παράλληλα, προσπαθούμε να σκιαγραφήσουμε τις απόψεις τους αναφορικά με τη συχνότητα επιμόρφωσης, με τα άτομα που τους επιμορφώνουν, αλλά και με τον τρόπο με τον οποίο προκύπτει το οργανωτικό πλάνο της επιμόρφωσης τους.

Τέλος, ως επίλογο, αφήνουμε μια ερώτηση για τον βαθμό αισιοδοξίας τους σχετικά με το μέλλον της εργασιακής τους επιμόρφωσης, προκειμένου να εκλάβουμε ως ένα βαθμό την ψυχολογική τους εικόνα, μετά και από τις προαναφερθείσες αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο επιμορφώνονται εργασιακά, ειδικά τα τελευταία χρόνια.

4.2. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων

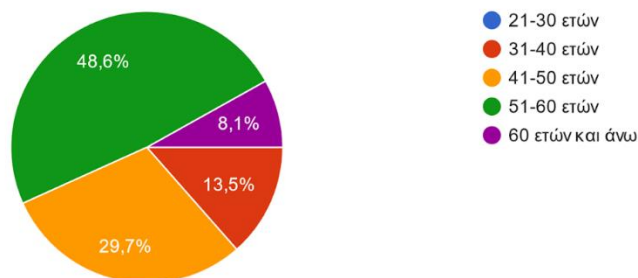
Ξεκινώντας την παρουσίαση του ερωτηματολογίου μας, βλέπουμε, ότι περιλαμβάνει τις απαντήσεις 37 εν ενεργεία υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, από τους οποίους το 54,1% είναι άνδρες και το 45,9% γυναίκες.

1. Φύλο
37 απαντήσεις



Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 51-60 ετών (48,6%), ενώ ακολουθούν οι ηλικιακές κατηγορίες 41-50 ετών (29,7%), 31-40 ετών (13,5%) και 60 ετών και άνω (8,1%).

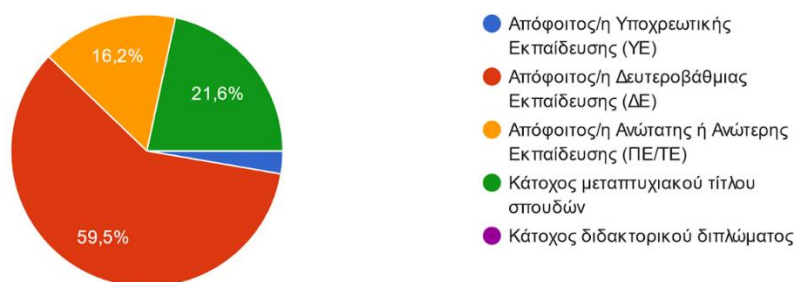
2. Ηλικία
37 απαντήσεις



Όσον αφορά το επίπεδο σπουδών των υπαλλήλων που έλαβαν μέρος, το 59,5% είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ), το 37,8% απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΕ/ΤΕ) και το 2,7% απόφοιτοι Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ). Μάλιστα, από τους υπαλλήλους ΠΕ/ΤΕ το 21,6% είναι παράλληλα κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών.

3. Επίπεδο σπουδών

37 απαντήσεις



Το 59,5% υπηρετούν στον e-ΕΦΚΑ ως Μόνιμοι Υπάλληλοι, ενώ το 40,5% ως Τακτικοί Υπάλληλοι με Ιδιωτική Σχέση Αορίστου Χρόνου.

4. Σχέση εργασίας

37 απαντήσεις



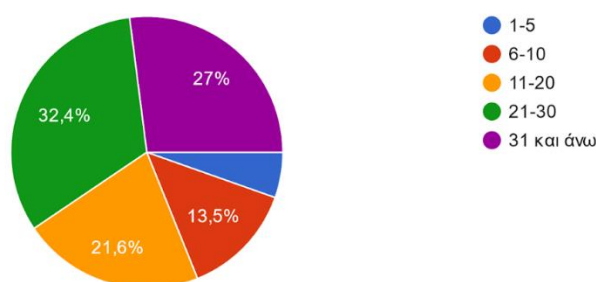
Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υπαλλήλων υπηρετούν στο Τμήμα Ασφάλισης και Εισφορών (37,8%), ενώ παράλληλα απαντήσεις έδωσαν και υπάλληλοι που υπηρετούν στα Τμήματα Διοικητικού και Πληροφόρησης Πολιτών (21,6%), Συντάξεων (13,5%), Μητρώων και Ασφαλιστικού Βίου (10,8%), Παροχών (5,4%), ΚΕΑΟ (5,4%) και ΠΕΚΑ (5,4%).

5. Τμήμα στο οποίο υπηρετείτε
37 απαντήσεις



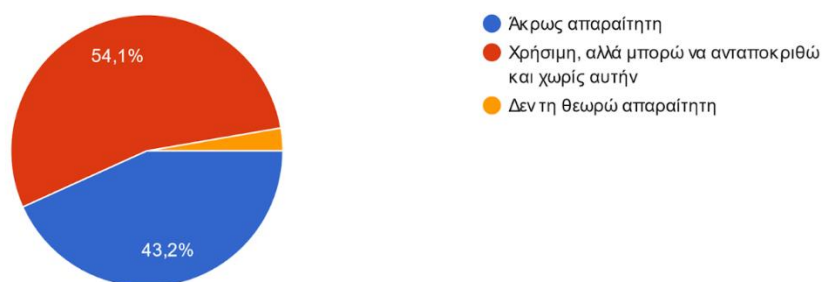
Η δημοσιοϋπαλληλική εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων κυμαίνεται από 21- 30 έτη υπηρεσίας σε ποσοστό 32,4%, ενώ το 27% των ερωτηθέντων διαθέτουν πάνω από 31 χρόνια υπηρεσίας. Επίσης το 21,6% υπηρετεί στο e-ΕΦΚΑ 11-20 έτη, το 13,5% 6-10 έτη και το 5,4% 1-5 έτη.

6. Έτη υπηρεσίας
37 απαντήσεις



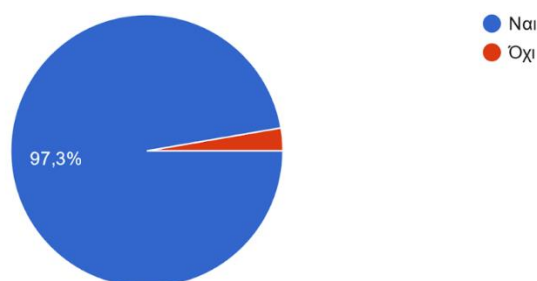
Όσον αφορά την ανάγκη περαιτέρω επιμόρφωσης τους στην παρούσα φάση, οι περισσότεροι από τους υπαλλήλους (54,1%) τη θεωρούν μεν χρήσιμη, όμως, τονίζουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν και χωρίς αυτήν. Βεβαίως, ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό (43,2%) τη θεωρεί άκρως απαραίτητη, ενώ και ένα πολύ μικρό ποσοστό (2,7%) δεν τη θεωρεί απαραίτητη.

7. Πόσο αναγκαία θεωρείτε την ανάγκη περαιτέρω επιμόρφωσης σας στην παρούσα φάση;
37 απαντήσεις



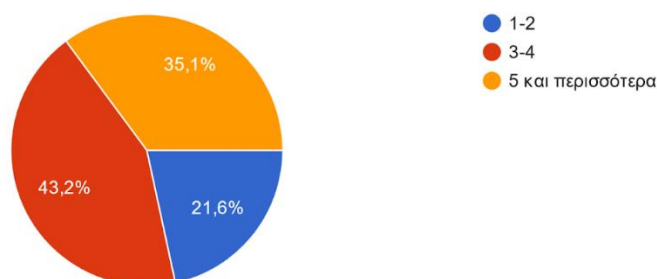
Αξιοσημείωτο, αν και λίγο πολύ αναμενόμενο, είναι πως η συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων (97,3%) έχουν συμμετάσχει έστω και σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της δημοσιοϋπαλληλικής τους θητείας.

8. Έχετε λάβει μέρος σε προγράμματα επιμόρφωσης;
37 απαντήσεις



Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες παρακολούθησαν 3-4 επιμορφωτικά προγράμματα κατά τη διάρκεια της μέχρι τώρα θητείας τους. Επίσης το 35,1% των υπαλλήλων έχουν παρακολουθήσει πάνω από 5 επιμορφωτικά προγράμματα, ενώ σχεδόν ένας στους πέντε (21,6%) παρακολούθησαν μόλις 1-2 προγράμματα επιμόρφωσης έως σήμερα.

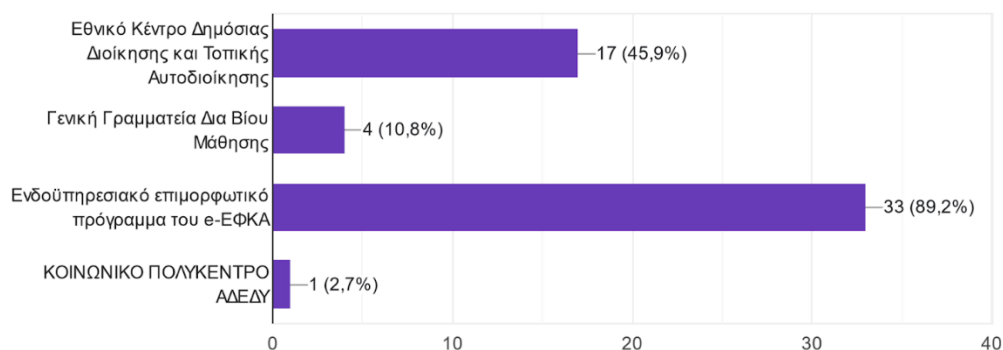
9. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα έχετε παρακολουθήσει;
37 απαντήσεις



Βλέπουμε, επίσης, ότι οι 33 από τους 37 συμμετέχοντες (89,2%) έχουν λάβει μέρος σε ενδοϋπηρεσιακά επιμορφωτικά προγράμματα του e-ΕΦΚΑ, ενώ ταυτόχρονα μπορεί να συμμετείχαν και σε προγράμματα άλλων επιμορφωτικών φορέων (σε μικρότερο όμως ποσοστό). Πιο συγκεκριμένα, το 45,9% συμμετείχε σε επιμορφωτικά προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), το 10,7% σε κάποιο πρόγραμμα της Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης και το 2,7% σε κάποιο πρόγραμμα του Κοινωνικού Πολυκέντρου ΑΔΕΔΥ.

10. Σημειώστε τον φορέα επιμόρφωσης (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερους από έναν)

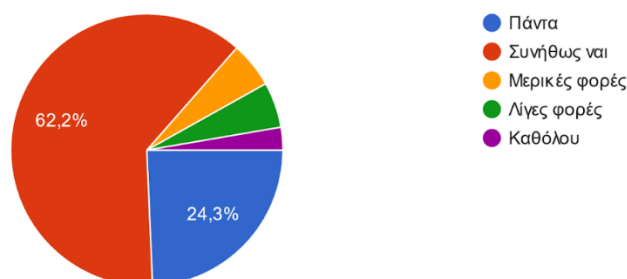
37 απαντήσεις



Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι συνήθως επιμορφώνονταν σε αντικείμενα που είχαν άμεση σχέση με την απασχόληση τους στον φορέα τους (62,2%), ενώ το 24,3% συμμετείχε σε προγράμματα που πάντα είχαν άμεση σχέση με το εργασιακό τους αντικείμενο. Επίσης λίγοι σχετικά ήταν οι υπάλληλοι που προτίμησαν διαφορετικές επιλογές στη συγκεκριμένη ερώτηση (5,4% μερικές φορές, 5,4% λίγες φορές, 2,7% καθόλου).

11. Το αντικείμενο στο οποίο επιμορφωθήκατε είχε άμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας σας;

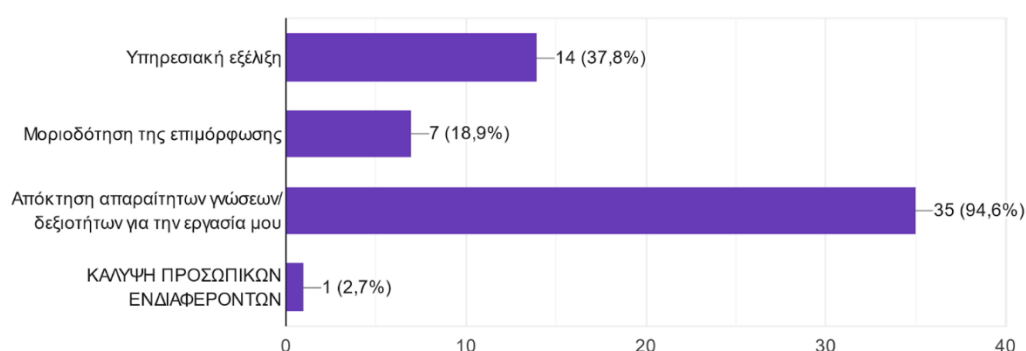
37 απαντήσεις



Αναφορικά με τους λόγους οι οποίοι θα τους οδηγούσαν στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, ως βασικότερος λόγος αναδείχθηκε η απόκτηση απαραίτητων γνώσεων-δεξιοτήτων για την εργασία τους (94,6%), ενώ ακολούθησαν η υπηρεσιακή εξέλιξη (37,8%), η μοριοδότηση της επιμόρφωσης (18,9%) και η κάλυψη των προσωπικών τους ενδιαφερόντων (2,7%).

12. Για ποιους λόγους θα προχωρούσατε στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερους από έναν)

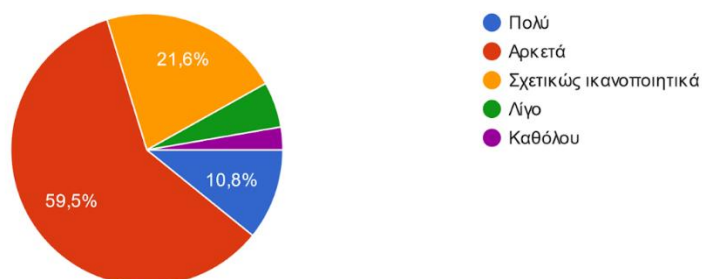
37 απαντήσεις



Σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι έμειναν από την ποιότητα της παρεχόμενης επιμόρφωσης τους, το 59,5% απάντησε αρκετά, το 21,6% σχετικώς ικανοποιητικά, το 10,8% πολύ, το 5,4% λίγο και το 2,7% καθόλου.

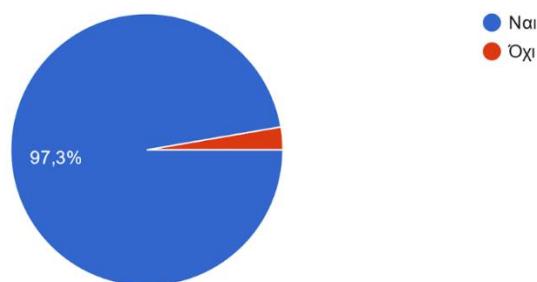
13. Πόσο ικανοποιημένοι μείνατε από την ποιότητα της παρεχόμενης επιμόρφωσης;

37 απαντήσεις



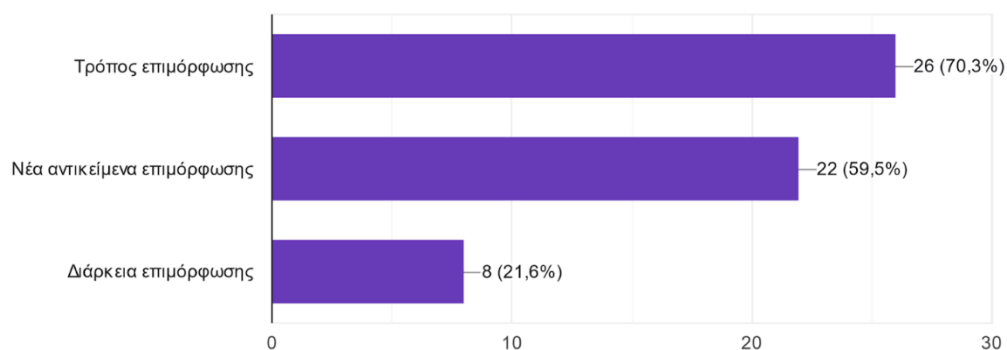
Χαρακτηριστικό επίσης είναι πως, σχεδόν όλοι, οι συμμετέχοντες υπάλληλοι παρατηρούν αλλαγές τα τελευταία χρόνια σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης τους.

14. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείτε αλλαγές σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης;
37 απαντήσεις



Όσον αφορά το είδος των αλλαγών που παρατηρούν, το 70,3% ανέφερε τον τρόπο επιμόρφωσης, το 59,5% την εισαγωγή νέων αντικειμένων επιμόρφωσης και το 21,6% την διάρκεια της επιμόρφωσης.

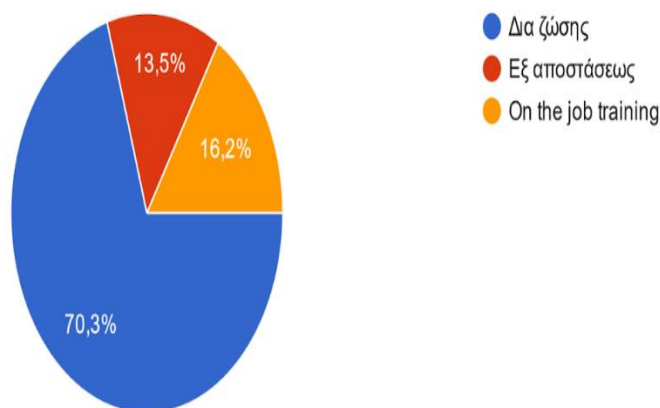
15. Προσδιορίστε το είδος των αλλαγών (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια αλλαγές)
37 απαντήσεις



Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα που προκύπτουν σχετικά με τον τρόπο που προτιμούν να επιμορφώνονται οι υπάλληλοι, αφού επτά στους δέκα (70,3%) φαίνεται να προτιμούν τον παλαιό δια ζώσης τρόπο επιμόρφωσης, το 16,2% προτιμά να επιμορφώνεται με την μέθοδο on the job training και μόλις το 13,5% με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

16. Ποιον τρόπο επιμόρφωσης θα προτιμούσατε;

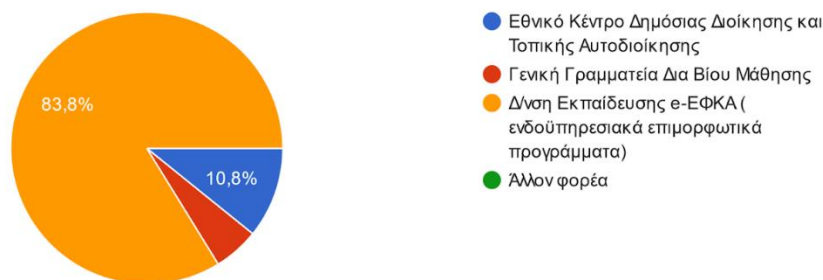
37 απαντήσεις



Παράλληλα, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό συμμετεχόντων υπαλλήλων (83,8%) προτιμά να επιμορφώνεται μέσω ενδοϋπηρεσιακών επιμορφωτικών προγραμμάτων της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ, ενώ ακολουθούν το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης (10,8%) και η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (5,4%), με πολύ μικρότερα, όμως, ποσοστά.

17. Από ποιον φορέα θα προτιμούσατε να επιμορφώνεστε;

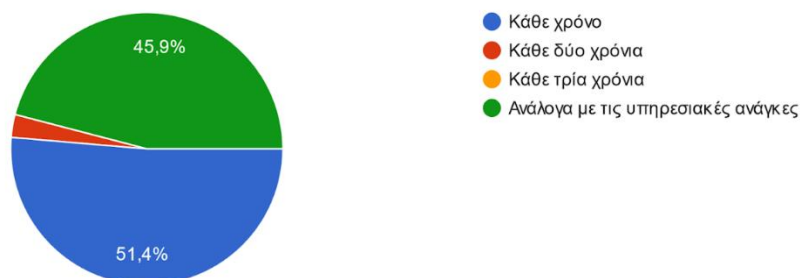
37 απαντήσεις



Οι απόψεις δίστανται αναφορικά με την προτιμητέα συχνότητα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, αφού το 51,4% των υπαλλήλων τονίζει πως προτιμά να επιμορφώνεται κάθε χρόνο σε διάφορα αντικείμενα, ενώ το 45,9% ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Τέλος, ένα πολύ μικρό ποσοστό (2,7%) προτιμά να επιμορφώνεται κάθε δύο χρόνια.

18. Πόσο συχνά θεωρείτε ότι πρέπει να πραγματοποιείται η εκπαίδευση/επιμόρφωση σας;

37 απαντήσεις

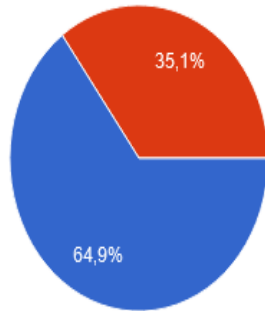


Ταυτόχρονα, ενδιαφέρον παρουσιάζει η άποψη των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, σχετικά με το οργανωσιακό πλαίσιο μέσα από το οποίο προκύπτει το πλάνο επιμόρφωσης τους. Πιο συγκεκριμένα, το 64,9% θεωρεί ότι προκύπτει μέσω συγκεκριμένων μεθόδων επιχειρησιακού προγραμματισμού, ενώ το 35,1% ότι αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών (χωρίς, δηλαδή, συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προγραμματισμό).

19. Πιστεύετε ότι η επιμόρφωση σας προκύπτει μέσα από ένα οργανωσιακό πλαίσιο συγκεκριμένων μεθόδων και στοχευμένου επιχειρησιακού προγραμματισμού ή αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών;

Αντιγραφή

37 απαντήσεις

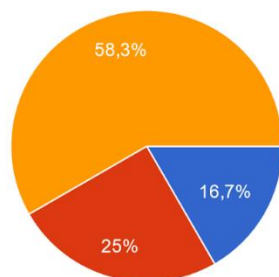


- Προκύπτει μέσω συγκεκριμένων μεθόδων επιχειρησιακού προγραμματισμού
- Αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών (χωρίς συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προγραμματισμό)

Η πλειοψηφία των υπαλλήλων (58,3%) απάντησε, επίσης, ότι προτιμά να επιμορφώνεται από έναν συνδυασμό εκπαιδευτών (εξειδικευμένους επιστήμονες, αλλά και συναδέλφους). Την ίδια στιγμή, το 25% τονίζει ότι προτιμά να επιμορφώνεται κυρίως από συναδέλφους με γνώση του προς επιμόρφωση αντικειμένου, ενώ το 16,7% κυρίως από εξειδικευμένους εκπαιδευτές/επιστήμονες.

20. Από ποιους θα προτιμούσατε να επιμορφώνεστε;

36 απαντήσεις

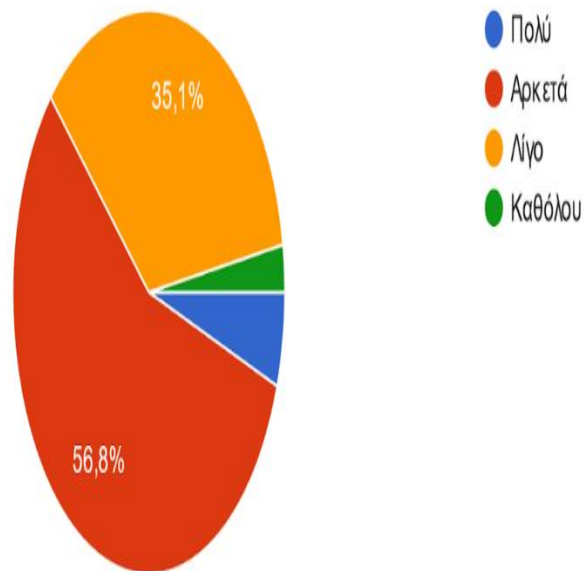


- Από εξειδικευμένους εκπαιδευτές/επιστήμονες
- Από συναδέλφους με γνώση του προς επιμόρφωση αντικειμένου
- Από έναν συνδυασμό των παραπάνω
- Δεν με καλύπτει καμία από τις προαναφερθείσες επιλογές

Τέλος, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (56,8%) δηλώνουν αρκετά αισιόδοξοι για το μέλλον της υπηρεσιακής τους επιμόρφωσης, ενώ το 35,1% εμφανίζεται λιγότερο αισιόδοξο, αφού προσδιορίζει ως «λίγο» τον βαθμό αισιοδοξίας του. Παράλληλα ένα μικρό ποσοστό υπαλλήλων μοιάζουν να πιάνουν τα δυο άκρα, με το 5,4% να απαντά «πολύ αισιόδοξο» και το 2,7 «καθόλου» αισιόδοξο.

21. Πόσο αισιόδοξοι είστε για το μέλλον της υπηρεσιακής σας επιμόρφωσης;

37 απαντήσεις



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Στο εν λόγω κεφάλαιο θα επιχειρήσουμε την ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης, χρησιμοποιώντας διάφορα διοικητικά εργαλεία, τα οποία διδαχθήκαμε κατά την διάρκεια φοίτησης μας στον παρόν Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών.

5.1 PESTEL ANALYSIS

Αρχικά θα προχωρήσουμε σε μια ανάλυση με τη μέθοδο **P.E.S.T.E.L.**, προσπαθώντας να επισημάνουμε τις κοινωνικές, τεχνολογικές, οικονομικές και πολιτικές πτυχές του συνολικότερου πλαισίου, εντός του οποίου η δημοσιοϋπαλληλική επιμόρφωση λειτουργεί σήμερα.

Ειδικότερα, η συγκεκριμένη ανάλυση παρουσιάζει την εξής εικόνα:

1. Κοινωνικές επιδράσεις

Οι κοινωνικές μεταβολές που σχετίζονται με τους δημοσίους υπαλλήλους και συντελούνται τα τελευταία χρόνια σε όλες σχεδόν τις χώρες και ειδικά στην Ελλάδα είναι οι ακόλουθες:

- Η μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων.
- Η αύξηση του μέσου όρου ηλικίας του δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού.
- Η συρρίκνωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας στο ελληνικό δημόσιο.
- Η χαμηλή σε ποσοστό αναλογία εν ενεργεία δημοσίων υπαλλήλων προς συνταξιούχους.

2. Τεχνολογικές επιδράσεις

- Τεχνολογικές εξελίξεις στην ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων με στόχο την απλούστευση σχέσεων κράτους - πολίτη.
- Χρήση νέων τεχνολογιών διαλειτουργικότητας των Φορέων τόσο μεταξύ τους όσο και με τους συναλλασσόμενους.
- Χρήση νέων τεχνολογιών σχετικά με την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων.

3. Οικονομικές επιδράσεις

- Η δραματική μείωση του ΑΕΠ τα προηγούμενα χρόνια.
- Υψηλά παραμένουν τα ποσοστά φοροαποφυγής και εισφοροδιαφυγής.
- Δημοσιονομική επίδραση (πολύ υψηλό ακόμα δημόσιο χρέος).
- Η αύξηση του κόστους ζωής χωρίς την αντίστοιχη αύξηση των μισθών.
- Η προσφυγική κρίση.

4. Πολιτικές επιδράσεις

- Η εκδήλωση της κρίσης στη χώρα μας είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση των παροχών και σε ζητήματα δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης.
- Έγιναν σημαντικές μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα με αμφιλεγόμενη μέχρι στιγμής αποτελεσματικότητα.
- Πολιτική βούληση βλέπουμε να αποτελεί η περαιτέρω μεταρρύθμιση (κυρίως σε τεχνολογικό και διοικητικό επίπεδο) του συστήματος δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης.

5.2. S.W.O.T. ανάλυση για την επιμόρφωση στον e-ΕΦΚΑ

Εν συνεχεία, αφού λάβουμε υπόψιν όλα όσα είδαμε παραπάνω, θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε τη δική μας S.W.O.T. ανάλυση, σχετικά με την επιμόρφωση στον e-ΕΦΚΑ.

Δυνατότητες

- Η δυνατότητα οργανωμένου διοικητικού προγραμματισμού ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ο οποίος θα ασχολείται ιδιαίτερα με τα ζητήματα εκπαίδευσης επιμόρφωσης.
- Η χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογικών εφαρμογών, για θετικές αλλαγές, ως προς τον τρόπο εκπαίδευσης/επιμόρφωσης.
- Η ολοκληρωμένη και συχνή περιγραφή των δυνατοτήτων/αδυναμιών αλλά και των ευκαιριών/απειλών σχετικά με την επιμόρφωση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ.
- Η ουσιαστική σκιαγράφηση του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος του φορέα.
- Η διαμόρφωση αποτελεσματικού Επιχειρησιακού Σχεδίου ανά έτος.
- Η σύνδεση του παραπάνω σχεδίου με την ταυτόχρονη εφαρμογή μιας αποτελεσματικής Διοίκησης μέσω Στόχων.

Αδυναμίες

- Η καθυστέρηση στην έκδοση των εκάστοτε Στρατηγικών Σχεδίων του φορέα.
- Οι ελλείψεις ως προς την υλικοτεχνική υποδομή.
- Η έλλειψη επιστημονικά καταρτισμένων στελεχών σε ζητήματα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης.
- Ο χρόνος που απαιτείται για την επικοινωνιακή συνεργασία μεταξύ της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, της Διοίκησης, των Γενικών και των Τοπικών Διευθύνσεων (απαιτούνται πλήθος Σχεδίων Δράσεων από Διευθύνσεις με διαφορετικά αντικείμενα).
- Η χρησιμοποίηση λίγων σχετικά εργαλείων Διοικητικού Προγραμματισμού.

Ευκαιρίες

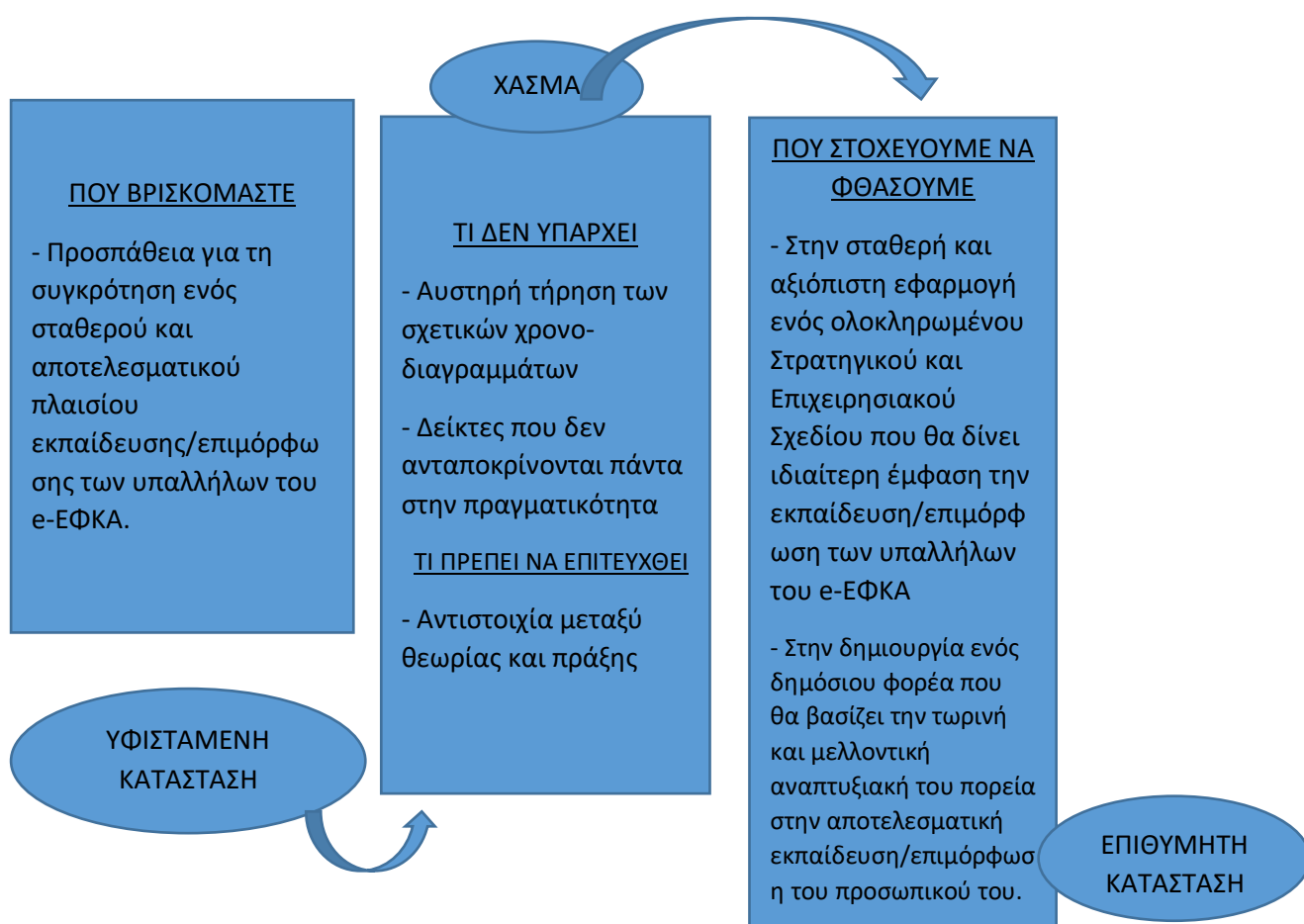
- Η καθιέρωση εντός του φορέα μιας οργανωμένης Διεύθυνσης Εκπαίδευσης.
- Η επιμόρφωση όλο και περισσότερων υπαλλήλων μέσω της τεχνολογικής ανάπτυξης.
- Η εφαρμογή εργαλείων διοικητικού προγραμματισμού, τα οποία θα συμβάλλουν σημαντικά στην τωρινή, αλλά και μελλοντική ανάπτυξη του επιμορφωτικού έργου εντός του φορέα.
- Η αποτελεσματική εφαρμογή της Διοίκησης μέσω Στόχων, μέσω πραγματικών στοιχείων και δεδομένων.
- Η περαιτέρω επιμόρφωση των υπαλλήλων για όλα τα παραπάνω ζητήματα.

Απειλές

- Η υποβάθμιση, στο μέλλον, των Τμημάτων της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης.
 - Η περαιτέρω υποβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα σε ζητήματα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης και η τελική επικράτηση "κονσερβοποιημένων" μεθόδων, που θα βασίζονται περισσότερο σε μαγνητοσκοπημένη, παρά σε διαπροσωπική εκπαίδευση/επιμόρφωση.
 - Η εφαρμογή στοχοθεσίας που δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.
 - Οι πολιτικές παρεμβάσεις που μπορούν να αλλοιώσουν τους αρχικούς στόχους.
- Η συνεχώς αυξανόμενη έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού σε ζητήματα Διοικητικού Προγραμματισμού.
 - Η έλλειψη σωστής και τεκμηριωμένης αξιολόγησης.

5.3. G.A.P. ανάλυση

Τέλος, θα επιχειρήσουμε (μέσω G.A.P. ανάλυσης) να σκιαγραφήσουμε την παρούσα κατάσταση σχετικά με την επιμόρφωση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, αναφερόμενοι ταυτόχρονα σε όσα τυχόν λείπουν, αλλά και σε όλα όσα κρίνονται αναγκαία να γίνουν, προκειμένου να οδηγηθούμε τελικά στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Φτάνοντας στο τέλος της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήρθε η ώρα να παραθέσουμε τα συμπεράσματα από την ενασχόληση μας με τον χώρο της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης στη χώρα μας αλλά και την Ευρώπη, ειδικά στην τρέχουσα χρονική συγκυρία.

Εκείνο που πρωτίστως διαπιστώνουμε, λοιπόν, είναι η γενική παραδοχή για την αναγκαιότητα της συνεχούς εκπαίδευσης/επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων σε Ελλάδα και Ευρώπη. Καθόλου τυχαίες δεν είναι άλλωστε, οι σχετικές αναφορές στον Ελληνικό Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικά²⁶ περί της αναγκαιότητας επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας, καθώς και οι αντίστοιχες επισημάνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εκπαίδευση/επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων των κρατών μελών.

Έτσι, έχοντας περάσει πλέον αρκετά χρόνια από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, τα Μνημόνια και τις Μεταρρυθμίσεις που, υποχρεωτικά ή όχι, εφαρμόστηκαν εντός της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, βλέπουμε, ότι μέχρι και σήμερα, συνεχίζονται οι προσπάθειες μετάβασης της ελληνικής δημόσιας διοίκησης από την παλαιά στη νέα εποχή. Μάλιστα, τονίζεται, ότι κρίσιμη διάσταση της εν λόγω μετάβασης δεν συνιστά μόνο η αναδιοργάνωση των δημοσίων φορέων, αλλά και η εξορθολογισμένη αξιοποίηση των υπηρετούντων υπαλλήλων τους. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, μεταξύ άλλων, με την εφαρμογή μιας δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης που θα παρέχεται σε οργανωμένα και εκσυγχρονισμένα πλαίσια και θα απευθύνεται σε όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως βαθμίδας. Επισημαίνεται, δε, πως η εκπαίδευση και η συνεχής επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί ένα αξιόλογο εργαλείο για τη διάχυση της επιστημονικής και τεχνολογικής γνώσης και την προσαρμογή των υπαλλήλων στο συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον (Ρομπόκου-Καραγιάννη, Α., 2016).

²⁶ Βλ. σχετικά στο Κεφάλαιο Δ΄ του Μέρους Γ΄ του Ν. 3528/2007

Στην Ελλάδα του 2023-2024 βλέπουμε, επίσης, ότι η τεχνολογία έχει επιβληθεί, πλέον, σε πολύ μεγάλο βαθμό έναντι της παλαιάς μορφής λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών. Ειδικά μετά την υγειονομική κρίση του 2021, οπότε και εκ των πραγμάτων η τεχνολογία μπήκε μπροστά για την εξ αποστάσεως εξυπηρέτηση των πολιτών, βάζοντας σε δεύτερη μοίρα την ίδια τη φυσική παρουσία των δημοσίων υπαλλήλων, διαπιστώνουμε συνεχώς πως η καθημερινότητα των εργαζομένων στις δημόσιες υπηρεσίες της χώρας μεταβάλλεται συνεχώς.

Για παράδειγμα, οι υπάλληλοι του e-ΕΦΚΑ με τους οποίους ασχοληθήκαμε ειδικότερα στη μελέτη περίπτωσης μας, αποτελούν χαρακτηριστική περίπτωση υπαλλήλων, οι οποίοι ήδη από την απαρχή της γέννησης του φορέα που υπηρετούν (το 2017), βρίσκονταν αντιμέτωποι με πρωτόγνωρες για αυτούς τεχνολογικές και εργασιακές συνθήκες. Η κατάσταση, δε, γινόταν περισσότερο σύνθετη από τη στιγμή που μιλάμε για ένα σύνολο προσωπικού που εδώ και δεκαετίες είχε μάθει να δουλεύει σε ένα εντελώς διαφορετικό εργασιακό μοτίβο²⁷.

Προερχόμενοι, λοιπόν, από διάφορα πρώην ασφαλιστικά ταμεία, στα οποία το καθένα είχε το δικό του νομοθετικό και εργασιακό πλαίσιο, βρέθηκαν αντιμέτωποι (ειδικά οι μεγαλύτερης ηλικίας υπάλληλοι) με ένα «ωκεανό» τεχνολογικών και εργασιακών αλλαγών, χωρίς πολλές φορές να διαθέτουν το «σωςίβιο» των απαιτούμενων γνώσεων, προκειμένου να φέρουν εις πέρας με επικοινωνητικό τρόπο τα καθήκοντα τους.

Εδώ είναι που καταδεικνύεται η αναγκαιότητα της απαραίτητης επιμόρφωσης στα νέα εργασιακά δεδομένα, με την Διεύθυνση Εκπαίδευσης του εν λόγω φορέα να καλείται πολλές φορές να παίζει τον ρόλο του «σωςίβιου» και να τους εφοδιάζει συνεχώς με τις απαραίτητες δεξιότητες. Μάλιστα, όπως είδαμε, για να επιτευχθεί ο συγκεκριμένος στόχος χρειάστηκαν να γίνουν πληθώρα αλλαγών ως προς τον τρόπο επιμόρφωσης των υπαλλήλων του φορέα, ειδικά τα τρία τελευταία χρόνια.

²⁷ Πολύ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων του e-ΕΦΚΑ διαθέτει, μεν, μεγάλη εργασιακή εμπειρία, σε περιβάλλοντα εργασίας, όμως, προηγούμενων εποχών θα λέγαμε.

Αιχμή του δόρατος, βέβαια, αποτέλεσαν οι νέες τεχνολογικές εφαρμογές που δίνουν έμφαση στην εξ αποστάσεως στοχευμένη επιμόρφωση, όπως για παράδειγμα η ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ ΖΗΝΩΝ μέσω της οποίας οι υπάλληλοι μπορούν να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά προγράμματα, αλλά και να τη συμβουλεύονται (μέσω του σχετικού αποθετηρίου της) όταν πλέον η επιμόρφωση τους έχει τελειώσει.

Πάντως, ασχολούμενοι ειδικότερα με την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων τα οποία μας απασχόλησαν στη συγκεκριμένη διπλωματική εργασία, διαπιστώνουμε τα εξής:

1^ο ερευνητικό ερώτημα:

Ποιες αλλαγές παρατηρούνται στον τρόπο επιμόρφωσης των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, ειδικά τα τρία τελευταία χρόνια ;

Η επιμόρφωση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, ειδικά μετά την πρόσφατη υγειονομική κρίση, παρουσιάζει τις κάτωθι σημαντικές αλλαγές:

- Ο παραδοσιακός διά ζώσης τρόπος επιμόρφωσης τείνει πλέον να εκλείπει με το πέρασμα του χρόνου, αφού, όπως είδαμε, κατά το έτος 2022 μόλις το 8% των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ επιμορφώθηκε με την εν λόγω μέθοδο εκπαίδευσης.
- Την ίδια στιγμή η συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων (σε ποσοστό 86%) επιμορφώθηκε με τη χρησιμοποίηση μεθόδων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Οι προς επιμόρφωση υπάλληλοι συμμετέχουν, πλέον, σε περισσότερα από 1-2 εξειδικευμένα γνωστικά αντικείμενα κάθε έτος, κάτι που στο παρελθόν δεν γινόταν σε τόσο μεγάλο βαθμό.
- Παρατηρείται αύξηση της ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης και αντίστοιχα μείωση του αριθμού των υπαλλήλων που επιμορφώνονται από εξωϋπηρεσιακούς φορείς επιμόρφωσης, όπως λόγω χάρη το ΙΝΕΠ.

- Σχετικά πρόσφατα, όμως, εντός του 2023, υπογράφηκε νέο πρωτόκολλο συνεργασίας μεταξύ e-ΕΦΚΑ και ΕΚΔΔΑ, προκειμένου να αυξηθεί ο ρόλος του ΙΝΕΠ στην επιμόρφωση των υπαλλήλων του μεγαλύτερου φορέα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας.
- Το επιμορφωτικό έργο που παρέχει η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ βασίζεται όλο και περισσότερο σε μεθόδους στρατηγικής ανάλυσης και επιχειρησιακού σχεδιασμού.
- Αναπτύσσονται ψηφιακές εφαρμογές, οι οποίες αναλαμβάνουν σταδιακά έναν συμπληρωματικό εκπαιδευτικό ρόλο, με τους υπαλλήλους να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης στο υλικό τους και μετά το πέρας των επιμορφωτικών δράσεων.
- Ο αριθμός των προς επιμόρφωση υπαλλήλων, καθώς και τα γνωστικά αντικείμενα στα οποία αποκτούν γνώση αυξάνεται χρόνο με το χρόνο.
- Στα μειονεκτήματα που παρατηρούνται θα μπορούσαμε να επισημάνουμε την έλλειψη ψηφιακών υποδομών σε αρκετά υποκαταστήματα του φορέα, την μικρή διάρκεια αρκετών προγραμμάτων και το διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό του υπαλληλικού δυναμικού, το οποίο λόγω μεγάλης ηλικίας, δυσκολεύεται να ανταποκριθεί στις συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές, έχοντας συνηθίσει σε μια διαφορετική κουλτούρα δια ζώσης επιμόρφωσης.

2^ο ερευνητικό ερώτημα:

Με ποια κριτήρια η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του εν λόγω δημόσιου φορέα προχωρά στην επιμόρφωση των υπαλλήλων που έχει υπό την εποπτεία της ;

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ χρόνο με το χρόνο επιμορφώνει όλο και περισσότερους υπαλλήλους του φορέα. Κατά το 2017, πρώτο έτος ίδρυσης του φορέα, οι συμμετοχές των υπαλλήλων στα προς επιμόρφωση προγράμματα ανέρχονταν στις 632, ενώ, αντίστοιχα, λίγα μόλις χρόνια μετά, το 2022, οι συμμετοχές έφτασαν τις 8904.

Αυτή η μεγάλη διαφορά ως προς τον αριθμό συμμετοχών οφείλεται εν μέρει στα κριτήρια που ακολουθεί η Διεύθυνση Εκπαίδευσης, τα οποία έχουν να κάνουν κυρίως με την χρησιμοποίηση των νέων ψηφιακών εργαλείων για την επιμόρφωση όλο και περισσότερων υπαλλήλων του φορέα. Χρησιμοποιώντας, λοιπόν, την εξ αποστάσεως εκπαίδευση ως κύρια μέθοδο επιμόρφωσης, έγινε εφικτή η σταδιακή εκπαίδευση/επιμόρφωση υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ από όλα τα γεωγραφικά διαμερίσματα της χώρας.

Σημειωτέον, ότι όλοι αυτοί οι υπάλληλοι εν μια νυκτί βρέθηκαν αντιμέτωποι με την αναγκαιότητα άμεσης και αποτελεσματικής επιμόρφωσης πάνω σε αντικείμενα αρκετών πρώην Ταμείων Κοινωνικής Ασφάλισης, στα οποία κυριαρχούσε ένας πολυκερματισμός νομοθεσιών, εφαρμογών και λειτουργικού πλαισίου. Ως εκ τούτου, η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ για να αντιμετωπίσει το παραπάνω πρόβλημα ενσωμάτωσε στην εκπαιδευτική λογική της την έννοια του κατεπείγοντος. Τι σημαίνει αυτό; Ότι μέσα σε ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα αναγκάστηκε να διοργανώσει πληθώρα βραχύβιων ή και λίγο μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας (συνήθως από 1 έως 5 ημέρες) επιμορφωτικών δράσεων. Οι εκπαιδευτές ενημέρωναν σε πρώτη φάση τους υπαλλήλους για τις βασικές θεματικές κατηγορίες του κάθε πρώην Ταμείου ή της κάθε νέας ψηφιακής εφαρμογής και κατόπιν οι αρμόδιοι υπάλληλοι έπρεπε να συμβουλευόνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα την Πλατφόρμα Ζήνων, η οποία ενημερωνόταν συνεχώς με νέο εκπαιδευτικό υλικό.

Βεβαίως, όλη αυτή η λογική της μεγάλης ποσοτικά και σχετικά βραχύβιας σε χρονική διάρκεια εξ αποστάσεως επιμόρφωσης, πέρα από τα προφανή πλεονεκτήματα (επιμόρφωση μεγάλου αριθμού υπαλλήλων από διάφορες γεωγραφικές περιοχές και κάλυψη εξίσου μεγάλου αριθμού θεματικών αντικειμένων) εμπειρείχε και διάφορα μειονεκτήματα. Τέτοια ήταν, μεταξύ άλλων, το μικρό σχετικά χρονικό διάστημα προς εμπέδωση του εκάστοτε εκπαιδευτικού υλικού, η έλλειψη τεχνογνωσίας (ειδικά από τους υπαλλήλους μεγαλύτερης ηλικίας) ή ακόμη και η απουσία της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής, η οποία

πολλές φορές αποτελούσε τροχοπέδη για την αποτελεσματική εφαρμογή του εκπαιδευτικού έργου.

Όπως και να' χει, γεγονός είναι πως, ειδικά τα τελευταία χρόνια, η λειτουργία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ βασίζεται όλο και περισσότερο σε κατευθύνσεις που προκύπτουν μέσω ενός συγκεκριμένου επιχειρησιακού σχεδίου. Για παράδειγμα, εντός του 2023 βλέπουμε ότι ως βασικοί στόχοι τίθενται:

- Η συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ μέσω της υπογραφής σχετικού πρωτοκόλλου.
- Η βελτίωση της σχετικής υλικοτεχνικής υποδομής.
- Η αποτύπωση των αναγκών μέσω σχετικών αναφορών και ερωτηματολογίων.
- Ο σχεδιασμός και η λειτουργία όλο και περισσότερων επιμορφωτικών προγραμμάτων.

3^ο ερευνητικό ερώτημα:

Ποια η συνδρομή- ενσωμάτωση των διοικητικών-ψηφιακών εργαλείων στην όλη επιμορφωτική διαδικασία ;

Πριν από 20 περίπου χρόνια, στο Πασσάς, Τσέκος (2004) αναφερόταν χαρακτηριστικά πως *το τοπίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων αλλάζει άρδην*. Μεταξύ άλλων γινόταν λόγος για μια εκτεταμένη προσφυγή στα ψηφιακά μέσα, η οποία, όμως, επισημαινόταν πως *δεν θα έπρεπε να καθίσταται αποκλειστική ευθύνη των πληροφορικών*. Τονιζόταν, δε, ότι στην επαγγελματική εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων, *όπως σε όλα τα πεδία που εισάγεται η πληροφορική, δεν πρέπει να εναποτεθούν όλα σ' αυτήν, αλλά ούτε και να αγνοηθεί τελείως θεωρούμενη ένας εξωτερικός τεχνικός παράγων*.

Ως εκ τούτου, επισημαινόταν πως *απαιτείται μια συνεχής διάδραση ανάμεσα στους ειδικούς επι του περιεχομένου (δηλαδή τους ειδικούς στην εκπαίδευση αλλά και ανάπτυξη προσωπικού, αλλά και στην αναδιοργάνωση και την αξιολόγηση υπηρεσιών) και στους ειδικούς επι της διαδικασίας (στην περίπτωση μας τους τεχνικούς πληροφορικούς)*.

Τώρα σχεδόν δυο δεκαετίες μετά, βλέπουμε την συγκεκριμένη διαπίστωση, να προβάλλει περισσότερο αναγκαία από ποτέ. Με την τεχνολογία να έχει μεταβάλλει πλέον σε καθοριστικό βαθμό την διαδικασία της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης, διαπιστώνουμε, πως η ανάγκη για περαιτέρω αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων υπαλλήλων και εκπαιδευτών, τίθεται εφεξής ως προτεραιότητα υψίστης σημασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, μπορούμε να διακρίνουμε, ότι γίνονται προσπάθειες για την άμεση επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, όπως για παράδειγμα, η πρόσφατη συνεργασία (εντός του 2023) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) με την Microsoft, μέσα από μια σειρά προγραμμάτων εκπαίδευσης μεγάλης κλίμακας²⁷. Όπως τονίζεται, μέσω της παραπάνω συνεργασίας δίνεται η ευκαιρία στο ΕΚΔΔΑ να δημιουργήσει δεξαμενή Πιστοποιημένων Εκπαιδευτών Microsoft στο δικό του μητρώο και να αναπτύξει νέα δυναμικά προγράμματα, αξιοποιώντας την τεχνογνωσία της Microsoft.

Παράλληλα, διευκρινίζεται, πως κύριος στόχος είναι μέσα στο ερχόμενο χρονικό διάστημα περίπου 250.000 δημόσιοι υπάλληλοι να μπορέσουν να βελτιώσουν σημαντικά τις ψηφιακές τους δεξιότητες, μέσω σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων²⁸.

²⁷ Αυτή η νέα συνεργασία του [ΕΚΔΔΑ](#) με την [Microsoft](#) υλοποιείται μέσω του προγράμματος [Microsoft Civil Servants Academy](#)

²⁸ Περισσότερες λεπτομέρειες διαθέσιμες στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.nationalcoalition.gov.gr/article/neo-plaisio-synergasias-ekdda-microsoft/>

Την ίδια τακτική φαίνεται να ακολουθούν, όμως, εκτός από το ΕΚΔΔΑ και οι διάφορες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης υπηρεσιών του δημοσίου τομέα, όπως λόγω χάρη η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ, η οποία ενσωματώνει χρόνο με το χρόνο όλο και περισσότερες ψηφιακές εφαρμογές για την όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη επιμόρφωση του στελεχιακού δυναμικού της.

4^ο ερευνητικό ερώτημα:

Ποια η ανταπόκριση αλλά και η προσωπική εκτίμηση των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ για τις πρόσφατες αλλαγές αναφορικά με την εκπαίδευση-επιμόρφωση τους σε παλαιότερα αλλά και κυρίως σε νέα εργασιακά αντικείμενα ;

Τα συμπεράσματα που αποκομίσαμε μετά την εφαρμογή του σχετικού ερωτηματολογίου σε εν ενεργεία υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ είναι τα εξής:

- Οι συμμετέχοντες υπάλληλοι θεωρούν σε μεγάλο βαθμό ως αναγκαία την συνεχόμενη επιμόρφωση τους, υποστηρίζοντας, όμως, παράλληλα, πως μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντα τους και χωρίς αυτήν.
- Επίσης ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό την θεωρεί ως άκρως απαραίτητη και καθοριστική για την ανταπόκριση του στις νέες ανάγκες του φορέα.
- Ως βασικότερο λόγο, ο οποίος θα τους οδηγούσε στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων θεωρούν την απόκτηση απαραίτητων γνώσεων-δεξιοτήτων για την εργασία τους, ενώ ταυτόχρονα σημαντικούς λόγους θεωρούν και την βοήθεια που θα μπορούσαν να τους προσφέρουν τα επιμορφωτικά προγράμματα ως προς την υπηρεσιακή τους εξέλιξη, αλλά και τη σχετική μοριοδότηση της επιμόρφωσης.
- Η πλειοψηφία των υπαλλήλων έμεινε αρκετά ή σχετικά ικανοποιημένη από την ποιότητα της παρεχόμενης επιμόρφωσης τους, γεγονός που καταδεικνύει μια γενική παραδοχή από μέρους τους, ότι οι προσπάθειες για την επιμόρφωση τους κινούνται προς ένα σωστό πλαίσιο, το οποίο, όμως, μπορεί να δεχθεί αρκετές βελτιώσεις στο άμεσο μέλλον.

- Σχεδόν όλοι, οι συμμετέχοντες υπάλληλοι παρατηρούν αλλαγές τα τελευταία χρόνια σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης τους, οι οποίες καταμερίζονται, κυρίως, ως προς το είδος της επιμόρφωσης, την εισαγωγή νέων αντικειμένων επιμόρφωσης και την διάρκεια της επιμόρφωσης.
- Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα που προκύπτουν σχετικά με τον τρόπο που προτιμούν να επιμορφώνονται οι υπάλληλοι, αφού η πλειοψηφία τους φαίνεται να προτιμά τον παλαιό δια ζώσης τρόπο επιμόρφωσης και σε μικρότερο βαθμό την μέθοδο on the job training και την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Βεβαίως, αυτό μοιάζει να προκύπτει, εν μέρει, και από τον μεγάλο μέσο όρο ηλικίας των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ, οι οποίοι στην συντριπτική τους πλειοψηφία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών, έχοντας πίσω τους μια πορεία αρκετών χρόνων παλαιού τύπου επιμόρφωσης. Οι υπάλληλοι αυτοί, λοιπόν, φαίνεται να μην είναι ιδιαίτερα θετικοί ως προς τις νέες μεθόδους επιμόρφωσης, σε αντίθεση με τους υπαλλήλους νεότερης ηλικίας, οι οποίοι διαθέτοντας πιο εξειδικευμένες γνώσεις στο κομμάτι της πληροφορικής, βλέπουν με καλύτερο μάτι τις διευκολύνσεις που τους παρέχουν οι νέες τεχνολογίες ως προς τον τρόπο επιμόρφωσης τους.
- Από τις απαντήσεις των υπαλλήλων διακρίνουμε μια αυξημένη τάση της επιμόρφωσης τους περισσότερο μέσω ενδοϋπηρεσιακών επιμορφωτικών προγραμμάτων της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ και λιγότερο μέσω Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Γενικής Γραμματείας Δια Βίου Μάθησης κ.α.
- Αναφορικά με την προτιμητέα συχνότητα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, η πίτα μοιάζει να μοιράζεται, αφού οι μισοί υπάλληλοι προτιμούν να επιμορφώνονται κάθε χρόνο σε διάφορα αντικείμενα, ενώ περίπου άλλοι τόσοι ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες.
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι θεωρούν ότι το πλάνο επιμόρφωσης τους προκύπτει μέσω συγκεκριμένων μεθόδων επιχειρησιακού προγραμματισμού, όμως από την άλλη, ένας διόλου αμελητέος αριθμός θεωρεί ότι αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών (χωρίς, δηλαδή, συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προγραμματισμό).

- Ασχολούμενοι με την προέλευση των ατόμων τα οποία τους επιμορφώνουν, η πλειοψηφία των υπαλλήλων απάντησε, ότι προτιμά να επιμορφώνεται από έναν συνδυασμό εκπαιδευτών (εξειδικευμένους επιστήμονες, αλλά και συναδέλφους).
- Τέλος, σχετικά με το μέλλον της υπηρεσιακής τους επιμόρφωσης, βλέπουμε ότι υπάρχει μια συγκρατημένη αισιοδοξία, αφού οι περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες δηλώνουν αρκετά αισιόδοξοι για το μέλλον της υπηρεσιακής τους επιμόρφωσης, υπάρχει, όμως, και ένας αριθμός υπαλλήλων που δεν συμμερίζεται την παραπάνω άποψη, εμφανιζόμενος λιγότερο αισιόδοξος.

5^ο ερευνητικό ερώτημα:

Υπάρχει «μετάλλαξη» στον τομέα της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης σήμερα και αν ναι σε ποιο βαθμό ;

Αναφορικά, τώρα, με τις αλλαγές που επιχειρούνταν όλα αυτά τα χρόνια, ειδικότερα σε επίπεδο δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης, πρέπει να επισημανθεί, πως συνεχώς γίνονταν προσπάθειες για την δημιουργία της χρυσής τομής που θα ενσωμάτωνε ουσιαστικά την όλη εκπαιδευτική λειτουργία και τους μηχανισμούς της σε ένα ευρύτερο πλαίσιο διοικητικής καινοτομίας και εκσυγχρονισμού.

Τα αποτελέσματα άλλες φορές υπήρξαν περισσότερο ελπιδοφόρα και άλλες φορές περισσότερο ανούσια, αφού συν τοις άλλοις, υπήρχε σχεδόν πάντα ένας «ελλείπων κρίκος»²⁹ στην αλυσίδα που οδηγεί από τον σχεδιασμό της πολιτικής και την νομοθέτηση στην υλοποίηση. Υπήρχαν, δηλαδή, στιγμές που ενώ ο θεσμικός σχεδιασμός και η όλη θεωρητική ανάγνωση βάδιζε σε σωστά πλαίσια, ωστόσο την ίδια στιγμή όταν ερχόταν η ώρα για τη λειτουργική και διαδικαστική εφαρμογή των όσων σχεδιάζονταν, το τελικό αποτέλεσμα έμοιαζε τελικά ανολοκλήρωτο.

²⁹ Δες σχετικά στο Τσέκος, Θ., 2016, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/2016_METARYTHMISEIS%20DHMOSIA%20DIOIKHSH.pdf

Συνεχιζόταν, έτσι, μια ατέρμονη προσπάθεια μεταβολής και ενσωμάτωσης της επιμόρφωσης των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων, η οποία εστιαζόταν κυρίως στις μακρο-δομικές μεταβολές (κυρίως ανασχεδιασμό οργανογραμμάτων) χωρίς να διασφαλίζει μεθοδολογικά τις προϋποθέσεις επιτυχίας τους, αφού δεν υπάρχουν συστηματικές αναφορές στον διαδικαστικό ανασχεδιασμό³⁰.

Σήμερα, διαπιστώνουμε, πως σε γενικές γραμμές έχουν αυξηθεί οι προσπάθειες ενσωμάτωσης της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης πάνω σε μια στρατηγικά προγραμματισμένη ανάπτυξη του γνωστικού κεφαλαίου των δημοσίων οργανισμών. Μάλιστα, η αύξηση των εν λόγω προσπαθειών προκύπτουν και ως αποτέλεσμα των επισημάνσεων των ειδικών επί του αντικειμένου περί της αναγκαιότητας ύπαρξης επιμορφωτικών προγραμμάτων και εκπαιδευτικών δράσεων, τα οποία, όμως, θα εμφανίζονται ως αποτέλεσμα συγκεκριμένων στρατηγικών στόχων. Την ίδια στιγμή, τονίζεται, πως οι στόχοι αυτοί σημαντικό είναι να καθορίζονται στο πλαίσιο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος που θα υπηρετεί ένα μεгалόπνοο όραμα, με σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και την προαγωγή της κοινωνικής ευημερίας³¹.

Παράλληλα, επισημαίνεται, ο καθοριστικός ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει η ύπαρξη στοχευμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων, τα οποία θα εντάσσονται στο πλαίσιο ενός συνολικότερου σχεδίου εκπαίδευσης και ανάπτυξης του δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού. Ταυτόχρονα, όμως, διευκρινίζεται και η μεγάλη σημασία που θα πρέπει να δίνεται σχετικά με την αξιολόγηση της εκπαίδευσης και την αποτίμηση των αποτελεσμάτων της σε όρους βελτίωσης απόδοσης, ώστε η επιμόρφωση να συνδεθεί άμεσα με την πρακτική εφαρμογή της νεοαποκτηθείσας γνώσης³².

³⁰ ό.π. Τσέκος, Θ.

³¹ ό.π. Ρομπόκου – Καραγιάννη, Α.

³² ομοίως

Στην περίπτωση της επιμόρφωσης των υπαλλήλων του e-ΕΦΚΑ διαπιστώνουμε, ότι τηρούνται ως ένα βαθμό κάποια από τα παραπάνω στοιχεία. Ήδη από τη σύνταξη του Στρατηγικού Σχεδίου του οργανισμού για το χρονικό διάστημα 2018-2020, βλέπουμε πως η δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων αποτελεί μια από τις βασικές δράσεις, μέσω των οποίων μπορεί να επιτευχθεί η βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών, ώστε να αναπτυχθεί η ενδυνάμωση των σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ ασφαλισμένων – φορέα και μια ενιαία διαδικασία εξυπηρέτησης των πολιτών.

Στο πλαίσιο αυτό, τονίζεται, πως ειδικά τα τελευταία χρόνια η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του Φορέα υλοποιεί συνεχώς και αδιαλείπτως εκπαιδευτικές δράσεις, εξαιτίας των αυξημένων εκπαιδευτικών αναγκών που προκύπτουν, λόγω της μεταφοράς αρμοδιοτήτων μεταξύ των οργανικών μονάδων της, αλλά και του ψηφιακού μετασχηματισμού του Φορέα.

Παρατηρούμε, λοιπόν, πως αρχικά τα ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα σχεδιάζονται και αναπτύσσονται με βάση τις εκπαιδευτικές ανάγκες που διαπιστώνονται και προωθούνται από τις οργανικές μονάδες όπου υπηρετούν οι υπάλληλοι και όπως διευκρινίζεται, ικανοποιούνται σε ποσοστό περίπου 95%. Εν συνεχεία, υλοποιούνται και υποστηρίζονται από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ. Ακολούθως, βλέπουμε πως στα ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα συμπεριλαμβάνεται και η διαδικασία αξιολόγησης του εκπαιδευτικού τους έργου³³.

Σημειωτέον, ότι η Διεύθυνση Εκπαίδευσης του e-ΕΦΚΑ διαθέτει γραφεία τηλεεκπαιδεύσεων και αίθουσες συνεδριακού ή εργαστηριακού τύπου για την υλοποίηση των εν λόγω εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Λόγω και των συγκεκριμένων υποδομών επισημαίνεται πως ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών δράσεων προσαρμόστηκε στις νέες συνθήκες λόγω πανδημίας χωρίς να υπάρξει

³³ Βλ. σχετική απάντηση στη Βουλή του Υφυπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων κ. Π. Τσακλόγλου, διαθέσιμη στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/11643241.pdf>

οποιαδήποτε διακοπή στο εκπαιδευτικό έργο, πλην της μετατροπής των προγραμμάτων από δια ζώσης σε μικτά με τηλεκπαίδευση, ενώ δόθηκε έμφαση στην εκπαιδευτική διαδικασία στους χώρους εργασίας (on the job training) για την επίτευξη καλύτερων μαθησιακών αποτελεσμάτων, με τη συνεργασία των υπαλλήλων με θέση ευθύνης (coaching).

Τέλος, βλέπουμε, ότι το εκπαιδευτικό υλικό των προγραμμάτων είναι διαθέσιμο μέσω την εσωτερικού δικτύου INTRANET, αφού η Διεύθυνση Εκπαίδευσης, σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής και τις αρμόδιες Γενικές Διευθύνσεις, προχώρησε στη δημιουργία της νέας πλατφόρμας «ΖΗΝΩΝ», ως σύστημα διαχείρισης μάθησης Learning Management System (LMS), με ολοκληρωμένες υπηρεσίες ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης, η οποία λειτουργεί ήδη πιλοτικά. Στη νέα πλατφόρμα δίνεται πρόσβαση σε όλους τους υπαλλήλους του e-ΕΦΚΑ, μέσω των δικτύων ΣΥΖΕΥΞΙΣ και ΟΠΣ ΙΚΑ (IKANET). Μάλιστα, όπως, είδαμε και προηγουμένως η εν λόγω πλατφόρμα παράλληλα λειτουργεί ως αποθετήριο εκπαιδευτικού υλικού και συνεχώς εμπλουτίζεται με προγράμματα που κυρίως αφορούν στο θεματικό πεδίο των συντάξεων, με βάση τις εκπαιδευτικές ανάγκες που θέτουν οι ΠΥΣΥ.

Όλα τα παραπάνω μας οδηγούν εν τέλει στη διαπίστωση της ύπαρξης σήμερα μιας δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης αρκετά διαφορετικής από αυτή που είχαμε συνηθίσει τα προηγούμενα χρόνια. Ως σημείο καμπής για την διαμόρφωση της σημερινής περισσότερο ψηφιοποιημένης επιμόρφωσης φαίνεται να αποτέλεσε η πρόσφατη υγειονομική κρίση, η οποία οδήγησε στην εφαρμογή μεγάλων αλλαγών σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα. Οι αλλαγές αυτές εστιάζονταν κυρίως στην διαμόρφωση μιας εκπαιδευτικής διαδικασίας για την οποία η φυσική παρουσία δεν θα ήταν απαραίτητη, ως μέτρου προστασίας, μεταξύ άλλων, και από τυχόν μετάδοση του ιού Covid.

Ακολούθως, όμως, και μετά την επιστροφή στην κανονικότητα, οι παραπάνω αλλαγές παρέμειναν, με τους διάφορους φορείς δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης, να εντάσσουν πλέον, όλο και περισσότερα προγράμματα σύγχρονης και ασύγχρονης εκπαίδευσης στα προγράμματά τους. Η συγκεκριμένη τάση μοιάζει να μην έχει αναστροφή και ως εκ τούτου, διαπιστώνουμε καταληκτικά, πως

η «ψηφιακή –μετάλλαξη» της δημοσιοϋπαλληλικής επιμόρφωσης καθίσταται πλέον γεγονός και αυτό είναι κάτι που όλοι οι εμπλεκόμενοι (εκπαιδευόμενοι, εκπαιδευτές, τεχνικοί πληροφορικοί και διοικητικοί επιστήμονες), λαμβάνουν όλο και περισσότερο υπόψιν, στα παροντικά αλλά και στα μελλοντικά καθήκοντα και δράσεις τους.

Ως προς αυτό εκείνα που θα μπορούσαν συνοπτικά να προταθούν είναι τα ακόλουθα:

- Οι εκάστοτε Διευθύνσεις Εκπαίδευσης αλλά και το ίδιο το ΕΚΔΔΑ, μέσω του ΙΝΕΠ, οφείλουν να προσαρμοστούν όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα στη νέα ψηφιακή πραγματικότητα, συνεχίζοντας τις προσπάθειες προσαρμογής στα νέα τεχνολογικά δεδομένα.
- Απαραίτητη κρίνεται, επίσης, η σχετική αναπροσαρμογή των υλικού καθώς και του τρόπου υλοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων.
- Εδώ, ασφαλώς, σημαντικό ρόλο αναμένεται να διαδραματίσει τόσο η σωστή εφαρμογή και αξιοποίηση του Μητρώου Εκπαιδευτών όσο και της ίδιας της στοχοθεσίας, η οποία και πρέπει να ανταποκρίνεται σε στοιχεία αξιόπιστα και επίκαιρα, συνοδευόμενα εν τέλει από μια έγκυρη αξιολογική διαδικασία.
- Εξίσου σημαντική θεωρείται και η συνέχιση της προσπάθειας για την υιοθέτηση μιας κουλτούρας επιμόρφωσης (μέσω και των σχετικών διευρωπαϊκών συνεργασιών), που θα περιλαμβάνει ισόποσα, όσα ευεργετικά πλεονεκτήματα έχουν να δώσουν τα διοικητικά, αλλά και τα τεχνολογικά εργαλεία της νέα εποχής.
- Όπως είδαμε και παραπάνω, όμως, όλα αυτά δεν θα πρέπει να οδηγούν σε καμία περίπτωση στην υποβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα στην εν γένει επιμορφωτική διαδικασία. Ως εκ τούτου, καταλαβαίνουμε, ότι και η δια ζώσης λειτουργία πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψιν (έστω και σε μικρότερο βαθμό απ' ότι στο παρελθόν) στις εκάστοτε προσπάθειες σχετικού στρατηγικού και επιχειρησιακού προγραμματισμού.

Μόνο, έτσι, η ήδη σε φάση «μετάλλαξης» επιμορφωτική διαδικασία των δημοσίων υπαλλήλων της χώρας μας, θα μπορέσει να οδηγηθεί, σε μια διαδικασία καίριων αλλαγών, οι οποίες θα εστιάζουν με γόνιμο και δημιουργικό τρόπο στην αντιμετώπιση των αυξανόμενων δημοσιοϋπαλληλικών επιμορφωτικών αναγκών σε Ελλάδα και Ευρώπη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Al-Khayyat, R.M., Elgamal, M.A. (1997). *A macro model of training and development: Validation*. Journal of European Industrial Training, 21(3), 87-101.
- Armstrong, M. (1999). *A handbook of human resource management practice*, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση https://www.academia.edu/3414360/Armstrongs_handbook_of_human_resource_management_practice (τελευταία ανάκτηση 20 Δεκεμβρίου 2023)
- Dewey, J. (1896). *Lectures in the philosophy of education*. (Stenographic typescript, unpublished). Center for Dewey Studies, Southern Illinois University, Carbondale αναφορά στο Chambliss, J.J. *John Dewey's Philosophy of Education Before Democracy and Education*. Education and Culture. Spring. 2003, vol. XIX No 1, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1455&context=eandc> (τελευταία ανάκτηση 19 Δεκεμβρίου 2023)
- EY (2022). *How can government workers and technology align to serve future citizens?*, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.ey.com/en-gl/government-digital-innovation/how-can-government-workers-and-technology-align-to-serve-future-citizens>.book of human resource management practice (τελευταία ανάκτηση 8 Ιανουαρίου 2024)
- FRANCE24.COM. *Macron remplace l'ENA par un "Institut du service public"*, Paris, 08/04/2021, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.france24.com/fr/info-en-continu/20210408-macron-remplace-l-ena-par-un-institut-du-service-public> (τελευταία ανάκτηση 12 Ιανουαρίου 2024)
- Garavan, T., (1997). *Training, development, education and learning: different or the same?* Journal of European Industrial Training, Vol.21, No 2, 39-50.
- Hill, R., Stewart, J. (2000). *Human resource development in small organizations*. Journal of European Industrial Training, 24(2-4), 105-117.

- Potts, M. (1998). *An A-Z of Training and Development*. London: Kogan
- Susmita, B. (2020). *Philosophical foundation of Education*. Department of education. Haldia Government College, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <http://www.haldiagovtcollege.org.in/wp-content/uploads/2020/04/Philosophical-foundation-of-education-Sem-II.pdf> (τελευταία ανάκτηση 30 Νοεμβρίου 2023)

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Αλεξανδροπούλου, Α., Γεωργακέλλος Δ. *Ο ρόλος της επιμόρφωσης για μια αποτελεσματικότερη Δημόσια Διοίκηση*, Ηλεκτρονικό newsletter ΜέταΓνώση (ΕΚΔΔΑ), Τεύχος 7, σ.9, Οκτώβριος 2023.
- Δούκας, Τ. *Απόπειρες για τη δημιουργία Σχολής Προεισαγωγικής Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων: Προσπάθειες για να επιλυθεί « Το βασικόν τούτο πρόβλημα της πλημμελώς λειτουργούσης Διοικητικής Μηχανής », εισήγηση στο 3^ο Διεθνές Συνέδριο «Ιστορίας Εκπαίδευσης», 1-3 Οκτωβρίου 2004, Πάτρα, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <http://www.eriande.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio3/praltika%2011/doukas.htm> (τελευταία ανάκτηση 20 Ιανουαρίου 2024)*
- Κόκκινου, Ε. (2017). *Η διοικητική μεταρρύθμιση και η συμβολή της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στην εφαρμογή των αρχών του νέου δημοσίου μάνατζμεντ.*, Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης. Αθήνα.
- Κούρκουλου, Κ.Α. (2018). *Η επιμόρφωση των υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα: Η περίπτωση του προσωπικού των Δικαστηρίων του Νομού Δωδεκανήσου*. Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Μονιώδη, Μ. (2021). *Η επιμόρφωση στη Δημόσια Διοίκηση: οι απόψεις των εργαζομένων στο δήμο Χίου αναφορικά με την αποτελεσματικότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων*. Πολυτεχνική Σχολή. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (2012). *Λεξικό της νέας ελληνικής γλώσσας*. Δ΄ έκδοση. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας

- Πασσάς, Α., Τσέκος, Θ. (2004). *Η Επαγγελματική Εκπαίδευση των Δημοσίων Υπαλλήλων: Ευρωπαϊκή και Ελληνική Εμπειρία*. Μελέτες 20. Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Πετρίδου, Ε. (1992). *Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επιμόρφωσης των διοικητικών στελεχών*, Διδακτορική διατριβή, Σχολή Νομικών και Οικονομικών Επιστημών του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη.
- Πεχλιβανίδης, Η. (2021). *Έρευνα έτους 2018 για την Αποτύπωση Σταδιοδρομίας Αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ και Έρευνα έτους 2021 για την Αποτίμηση των Σύγχρονων Αναγκών Επανεκπαίδευσης των Αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ*, Συνέδριο « Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.): Αναβάθμιση και Αναπροσανατολισμός των Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Επιτελικό Κράτος », διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2021/07/ΠΕΧΛΙΒΑΝΙΔΗΣ-ΗΛΙΑΣ.pdf> (τελευταία ανάκτηση 2 Φεβρουαρίου 2024)
- Ρομπόκου – Καραγιάννη Α. *Διοικητική Μεταρρύθμιση και Εκπαίδευση των Δημοσίων Υπαλλήλων*, σελ. 67, εισήγηση στο Συνέδριο “ Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση και Ανάπτυξη: Εμπειρίες & Προτάσεις ”, 8-9 Φεβρουαρίου 2016, διαθέσιμο στη διαδικτυακή διεύθυνση https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/2016_METARYTHMISEIS%20DHMOSIA%20DIOIKHSH.pdf (τελευταία ανάκτηση 18 Ιανουαρίου 2024)
- Στεφανή, Ε. (2006). *Η επίδραση της επιμόρφωσης των στελεχών στην επίδοση της επιχείρησης*, Δια τμηματικό ΠΜΣ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων MBA FOR EXECUTIVES, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
- Τριανταφυλλίδης, Μ. (1998). *Λεξικό της κοινής νεοελληνικής*, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ίδρυμα Μανόλη Τριανταφυλλίδη.

- Τσέκος, Θ. *Διοικητική Μεταρρύθμιση και Εκπαίδευση των Δημοσίων Υπαλλήλων*, σελ. 171, εισήγηση στο Συνέδριο “ Μεταρρυθμίσεις στη Δημόσια Διοίκηση και Ανάπτυξη: Εμπειρίες & Προτάσεις ”, 8-9 Φεβρουαρίου 2016, διαθέσιμο στη δικτυακή διεύθυνση

https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/2016_METARYTHMISEIS%20DHMOSIA%20DIOIKHSH.pdf

(τελευταία ανάκτηση 15 Δεκεμβρίου 2023)

- Φοραδούλα Νίκη, Νάσιος Γεώργιος, Εκπαίδευση και Δημόσιες Πολιτικές, Εκπαίδευση και Κατάρτιση των Δημοσίων Υπαλλήλων: Συμβολή στην Αποτελεσματική Δημόσια Διοίκηση και Μελλοντικές Προκλήσεις, Ι.Α.Κ.Ε. 8^ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο, Ηράκλειο 8-10 Ιουλίου 2022.

- Φοραδούλα Νίκη, Νάσιος Γεώργιος, Η Οργάνωση της Εκπαίδευσης των Δημοσίων Υπαλλήλων και οι Μελλοντικές της Προκλήσεις, 7^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εκπαίδευση και Πολιτισμός στον 21^ο αιώνα, Διαδικτυακή Διεξαγωγή, 15-17 Απριλίου 2022.

NOMOI

- Ν. 3000/1922 (ΦΕΚ 143/τ. Α'/10-12.08.1922), « Περί ιδρύσεως Σχολής Διοικητικών Υπαλλήλων ».

- Ν. 1811/1951 (ΦΕΚ 141/τ. Α'/16.05.1951), « Περί Κώδικος Καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων ».

- Α.Ν. 340/1968 (ΦΕΚ 68/τ. Α', 01.04.1968), « Περί μέτρων βελτίωσης της αποδοτικότητας των Δημοσίων Υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. ».

- Ν. 232/1975 (ΦΕΚ 279/τ. Α'/09.11.1975), « Περί επιμορφώσεως δημοσίων υπαλλήλων ».

- Ν. 1388/1983 (ΦΕΚ 113/τ. Α'/29.08.1983), « Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης ».

- Ν. 1810/1988 (ΦΕΚ 223/τ. Α΄/05.10.1988), « Για τη συμπλήρωση και βελτίωση του Ν. 1505/1984 και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206/τ. Α΄/08.10.1997), « Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του ν. 2190/94 και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 3200/2003 (ΦΕΚ 281/τ. Α΄/09.12.2003), « Τροποποιήσεις του Ν. 1388/83 “Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης”, ίδρυση Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 3369/2005 (ΦΕΚ 171/ τ. Α΄/06.07.2005), « Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 3528/2007 (26/τ. Α΄/09.02.2007), « Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. ».
- Ν. 3879/2010 (ΦΕΚ 163/τ. Α΄/21.09.2010), « Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις ».
- Ν. 3966/2011 (ΦΕΚ 118/τ, Α΄/24.05.2011), « Θεσμικό πλαίσιο των Πρότυπων Πειραματικών Σχολείων, Ίδρυση Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Οργάνωση του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ» και λοιπές διατάξεις ».
- Ν. 4387/16 (ΦΕΚ 85/τ. Α΄/12.05.2016), « Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας παιγνίων και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 4445/16 (ΦΕΚ 236/τ. Α΄/19.12.2016), « Εθνικός Μηχανισμός Συντονισμού, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής – Ρυθμίσεις για την κοινωνική αλληλεγγύη και εφαρμοστικές διατάξεις του ν. 4387/2016 (Α΄85) και άλλες διατάξεις ».
- Ν. 4611/19 (ΦΕΚ 73/τ. Α΄/17.05.2019), « Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού – Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις – Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις ».

- Ν. 4670/20 (ΦΕΚ 43/τ. Α΄/28.02.2020), « Ασφαλιστική μεταρρύθμιση και ψηφιακός μετασχηματισμός Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-Ε.Φ.Κ.Α.) και άλλες διατάξεις ».

ΠΡΟΕΔΡΙΚΑ ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΑ

- Π.Δ. 105/2018 (ΦΕΚ 203/τ. Α΄/05.12.2018), « Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ».

- Π.Δ. 8/2019 (ΦΕΚ 8/τ. Α΄/23.01.2019), « Οργανισμός Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) ».

ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

- Υ.Α. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Β/Φ.2/58/οικ. 19975/2010 (ΦΕΚ 1592, τ. Α΄/), « Σύστημα Πιστοποίησης της Επιμόρφωσης ».

- Υ.Α. ΔΙΠΑΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/οικ. 9403/2020 (ΦΕΚ 1657, τ. Β΄/04.05.2020), « Καθορισμός Συστήματος Πιστοποίησης Επιμόρφωσης ».

- Υ.Α. ΔΙΠΑΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/47/οικ.6967/2023 (ΦΕΚ 2610/τ. Β΄/21.04.2023), « Καθορισμός των ειδικότερων προϋποθέσεων συμμετοχής, των κριτηρίων επιλογής, του οργάνου και της διαδικασίας επιλογής των υπαλλήλων στα προγράμματα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ».

ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟΥ

- https://commission.europa.eu/about-european-commission/departments-and-executive-agencies/european-school-administration_en?prefLang=el&etrans=el
- <https://www.efka.gov.gr/el/menoy/e-ephka>
- https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2023-09/organogramma_e-efka.pdf
- <https://www.eipa.eu/>
- <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2023/11/ΕΚΘΕΣΗ-ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ-Α-ΕΞΑΜ-2023.pdf>
- <https://www.ekdd.gr/επιμόρφωση-συμμετοχή-στην-επιμόρφωση/αναζήτηση-προγραμμάτων-επιμόρφωσης/>
- <https://www.ekdd.gr/επιμόρφωση/συμμετοχή-στην-επιμόρφωση/κατάλογος-προγραμμάτων/>
- <https://www.eupan.eu>
- <https://www.kedivim.aegean.gr/έννοιες-και-ορισμοί/>
- www.ekdda.gr
- <https://www.nationalcoalition.gov.gr/article/neo-plaisio-synergasias-ekdda-microsoft/>
- <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/11643241.pdf>

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΩΝ

- <https://www.anaconda.gr/gnwsiaiki-basi/nomos-1388-29-8-1983/>
- <https://www.ekdd.gr/images/nomothesia/n3369.pdf>
- https://www.ekdd.gr/images/nomothesia/N.3879_2010.pdf
- https://www.ekdd.gr/images/nomothesia/N.3966_2011.pdf
- https://www.ekdd.gr/images/nomothesia/Y.A. Pistopoiisi_2010.pdf
- https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2019/06/PD_105_ORGANISMOS_EKDDA_2018.pdf
- <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2020/05/%CE%A6%CE%95%CE%9A-1657%CE%924-5-2020.pdf>
- https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2023/04/ΦΕΚ_Προϋποθέσεις-συμμετοχής-σε-προγράμματα-ΙΝΕΠ.pdf

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

- Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ιταλία) <https://sna.gov.it/>
- Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Λουξεμβούργο) <https://inap.gouvernement.lu>
- Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Ισπανία) <https://www.inap.es>
- Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Γαλλία) <https://insp.gouv.fr/>
- Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Πορτογαλία) <http://www.ina.pt/>

- Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Ιρλανδία) <https://www.ipa.ie/>
- Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Ολλανδία)
<https://www.devex.com/organizations/dutch-institute-for-public-administration-roi-23681>
- Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (Φινλανδία) <https://haus.fi/>
- Κολλέγιο Δημόσιας Υπηρεσίας (Μεγάλη Βρετανία)
<https://www.civilservicecollege.org.uk/>
- Ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (Αυστρία) <https://www.vab.gv.at/>
- Ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (Γερμανία)
<https://www.bakoev.bund.de>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου -ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση"

Η επιμόρφωση στον e-ΕΦΚΑ

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

21-30 ετών

31-40 ετών

41-50 ετών

51-60 ετών

60 ετών και άνω

3. Επίπεδο σπουδών

Απόφοιτος/η Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)

Απόφοιτος/η Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)

Απόφοιτος/η Ανώτατης ή Ανώτερης Εκπαίδευσης (ΠΕ/ΤΕ)

Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

4. Σχέση εργασίας

Μόνιμος/η Υπάλληλος

Ιδιωτική Σχέση Αορίστου Χρόνου (ΙΔΑΧ)

5. Τμήμα στο οποίο υπηρετείτε

Διοικητικού και Πληροφόρησης Πολιτών

Μητρώων και Ασφαλιστικού Βίου

Ασφάλισης και Εισφορών

Συντάξεων

Παροχών

6. Έτη υπηρεσίας

1-5

6-10

11-20

21-30

31 και άνω

7. Πόσο αναγκαία θεωρείτε την ανάγκη περαιτέρω επιμόρφωσης σας στην παρούσα φάση;

Άκρως απαραίτητη

Χρήσιμη, αλλά μπορώ να ανταποκριθώ και χωρίς αυτήν

Δεν τη θεωρώ απαραίτητη

8. Έχετε λάβει μέρος σε προγράμματα επιμόρφωσης;

Ναι

Όχι

9. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα έχετε παρακολουθήσει;

1-2

3-4

5 και περισσότερα

10. Σημειώστε τον φορέα επιμόρφωσης (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερους από έναν)

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης

Ενδοϋπηρεσιακό επιμορφωτικό πρόγραμμα του e-ΕΦΚΑ

Άλλο...

11. Το αντικείμενο στο οποίο επιμορφωθήκατε είχε άμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας σας;

Πάντα

Συνήθως ναι

Μερικές φορές

Λίγες φορές

Καθόλου

12. Για ποιους λόγους θα προχωρούσατε στην παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων; (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερους από έναν)

Υπηρεσιακή εξέλιξη

Μοριοδότηση της επιμόρφωσης

Απόκτηση απαραίτητων γνώσεων/δεξιοτήτων για την εργασία μου

Άλλο...

13. Πόσο ικανοποιημένοι μείνατε από την ποιότητα της παρεχόμενης επιμόρφωσης;

Πολύ

Αρκετά

Σχετικώς ικανοποιητικά

Λίγο

Καθόλου

14. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείτε αλλαγές σχετικά με τον τρόπο επιμόρφωσης;

Ναι

Όχι

15. Προσδιορίστε το είδος των αλλαγών (μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μια αλλαγές)

Τρόπος επιμόρφωσης

Νέα αντικείμενα επιμόρφωσης

Διάρκεια επιμόρφωσης

Άλλο...

16. Ποιον τρόπο επιμόρφωσης θα προτιμούσατε;

Δια ζώσης

Εξ αποστάσεως

On the job training

Άλλο

17. Από ποιον φορέα θα προτιμούσατε να επιμορφώνεστε;

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης

Δ/νση Εκπαίδευσης e-ΕΦΚΑ (ενδοϋπηρεσιακά επιμορφωτικά προγράμματα)

Άλλον φορέα

18. Πόσο συχνά θεωρείτε ότι πρέπει να πραγματοποιείται η εκπαίδευση/επιμόρφωση σας;

Κάθε χρόνο

Κάθε δύο χρόνια

Κάθε τρία χρόνια

Ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες

19. Πιστεύετε ότι η επιμόρφωση σας προκύπτει μέσα από ένα οργανωσιακό πλαίσιο συγκεκριμένων μεθόδων και στοχευμένου επιχειρησιακού προγραμματισμού ή αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών;

Προκύπτει μέσω συγκεκριμένων μεθόδων επιχειρησιακού προγραμματισμού

Αποτελεί προϊόν τυχαίων και συγκυριακών επιλογών (χωρίς συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προγραμματισμό)

20. Από ποιους θα προτιμούσατε να επιμορφώνεστε;

Από εξειδικευμένους εκπαιδευτές/επιστήμονες

Από συναδέλφους με γνώση του προς επιμόρφωση αντικειμένου

Από έναν συνδυασμό των παραπάνω

Δεν με καλύπτει καμία από τις προαναφερθείσες επιλογές

21. Πόσο αισιόδοξοι είστε για το μέλλον της υπηρεσιακής σας επιμόρφωσης;

Πολύ

Αρκετά

Λίγο

Καθόλου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΙΝΕΠ (1/1/2023 έως 31/7/2023)

ΤΟΜΕΑΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Ηγεσία και Στρατηγικός Τρόπος Σκέψης - Οργανωσιακές Αλλαγές*
- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Επίλυση Προβλήματος (Problem Solving) και Τεχνικές Λήψης Απόφασης*
- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Διαχείριση Έργου και Κατάρτιση Επιχειρησιακών Σχεδίων*
- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*
- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Ανασχεδιασμός Διοικητικών Διαδικασιών*
- *Ανάπτυξη Διοικητικών Ικανοτήτων: Αποτελεσματική Διαχείριση Οργανωτικής Αλλαγής*

-
- Βελτίωση Κοινωνικών Ικανοτήτων: Επικοινωνιακές Δυσλειτουργίες και η Τέχνη της Πειθούς
 - Βελτίωσης Κοινωνικών Ικανοτήτων: Δυναμική Ομάδων και Αλλαγή στους Οργανισμούς
 - Βελτίωση Κοινωνικών Ικανοτήτων: Η Τέχνη της Διαπραγμάτευσης - Τεχνικές Επίτευξης Συμφωνίας
 - Βελτίωση Κοινωνικών Ικανοτήτων: Η Αφηγηματική Τεχνική ως Διοικητική Πρακτική
 - Βελτίωση Κοινωνικών Ικανοτήτων: Παραγωγή Γραπτού Λόγου και Τεχνικές Παρουσιάσεων
 - Βελτίωση Κοινωνικών Ικανοτήτων: Σύγχρονα Περιβάλλοντα και Αντιμετώπιση Εργασιακού Στρες
 - Εκπαίδευση Προϊσταμένων Τμημάτων
 - Εκπαίδευση Προϊσταμένων Διευθύνσεων
 - Η Εφαρμογή του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση
 - Διοίκηση Μέσω Στόχων
 - Η Καταπολέμηση της Διαφθοράς - Ελεγκτικοί Μηχανισμοί
 - Δείκτες Απάτης στο Δημόσιο Τομέα και Η Προστασία της Πληροφορίας ως Μέσου Καταπολέμησης της
 - Μεθοδολογία Ερευνών για την Αντιμετώπιση της Νομιμοποίησης Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες
 - Η Εφαρμογή του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου στο Δημόσιο Τομέα
 - Σύνταξη - Έκδοση Δημοσίων Εγγράφων και Δημοσίευση Διοικητικών Πράξεων

-
- *Αρχές και Καλές Πρακτικές για την Ποιοτική Εξυπηρέτηση των Πολιτών*
 - *Η Καλή Νομοθέτηση στην Πράξη: Σύνταξη Ρυθμιστικών Κειμένων και Συνοδευτικών Εγγράφων*
 - *Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας*
 - *Αρχές και Τεχνικές Διενέργειας Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (ΕΔΕ) και Προκαταρκτικής Εξέτασης του Υπαλληλικού Κώδικα (ΥΚ)*
 - *Εφαρμογή της Πειθαρχικής Διαδικασίας στο Δημόσιο Τομέα*
 - *Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών Υπαλλήλων: Υπηρεσιακή Κατάσταση και Εξέλιξη του Προσωπικού, Πειθαρχικό Δίκαιο*
 - *Υπηρεσιακή Κατάσταση Δικαιώματα Υποχρεώσεις Προσωπικού Περιφερειών - Πειθαρχικό Δίκαιο*
 - *Ευρωπαϊκή Ένωση: Θεσμικά Όργανα και Πολιτικές*
 - *Τεχνικές Διαπραγμάτευσης σε Ευρωπαϊκά Όργανα και Διεθνείς Οργανισμούς*
 - *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών/τριων*
 - *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων*

ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- Προϋπολογισμός Γενικής Κυβέρνησης. Σύγχρονοι Δημοσιονομικοί Κανόνες και Πρακτικές
- Διοικητική Λογιστική - Κοστολόγηση Υπηρεσιών
- Λογιστικό Δημοσίου - Προϋπολογισμός, Έλεγχος, Λογιστική Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου
- "Λογιστική Τυποποίηση" - (ΕΛΠ, ΔΛΠ, IPSAS)
- Διπλογραφικό Λογιστικό Σύστημα - Ανάλυση Χρηματοοικονομικών Καταστάσεων
- Οικονομικός Έλεγχος Δημόσιων Οργανισμών
- Δημοσιονομικός Έλεγχος
- Δημοσιονομική Διαχείριση: Έλεγχος και Πληρωμή Δαπανών στην Κεντρική Διοίκηση
- Δημοσιονομική Διαχείριση: Έλεγχος και Πληρωμή Δαπανών στους Φορείς της Γενικής Κυβέρνησης
- Μεθοδολογία και Πρακτικές Διενέργειας Διαχειριστικών Ελέγχων
- Ευρωπαϊκά Προγράμματα: Αναζήτηση Πρόσκλησης Υποβολής Προτάσεων και Συγγραφή Πρότασης Χρηματοδότησης
- Υλοποίηση και Παρακολούθηση της Πορείας των Έργων στο Πλαίσιο των Ανταγωνιστικών Προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- ΕΣΠΑ 2014-2020: Εκπαίδευση Δικαιούχων στο Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου και το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα
- Προγράμματα ΕΣΠΑ 2014-2020: Σχεδιασμός και Υλοποίηση Προγραμμάτων με Προσανατολισμό στα Αποτελέσματα

-
- *Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία: Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς και της Απάτης*
 - *Ανάθεση και Εκτέλεση Δημοσίων Συμβάσεων Προμηθειών και Γενικών Υπηρεσιών*
 - *Ανάθεση και Εκτέλεση Δημοσίων Συμβάσεων Έργων, Μελετών, Τεχνικών και Λοιπών Συναφών Επιστημονικών Υπηρεσιών*
 - *Εφαρμογή του Κεντρικού Ηλεκτρονικού Μητρώου Δημοσίων Συμβάσεων (ΚΗΜΔΗΣ)*
 - *Ηλεκτρονικές Δημόσιες Συμβάσεις Προμηθειών και Υπηρεσιών Μέσω ΕΣΗΔΗΣ*
 - *Κρίσιμα Σημεία Ελέγχου σε Δημόσιες Συμβάσεις και Επενδυτικά Σχέδια*
 - *Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων: Διαδικασίες Έγκρισης, Χρηματοδότησης και Παρακολούθησης*
 - *Κρατικές Ενισχύσεις - "Θεσμικό Πλαίσιο και Διαδικασίες Έγκρισης και Ελέγχου"*
 - *Στην Αδειοδότηση Εμπορικών Δραστηριοτήτων Αρμοδιότητας Δήμων*
 - *Έλεγχοι στη Διαχείριση των Πρωτοβάθμιων ΟΤΑ*
 - *Ο Προϋπολογισμός των Πρωτοβάθμιων ΟΤΑ: Κατάρτιση, Εκτέλεση, Απολογισμός*
 - *Προμήθειες - Υπηρεσίες των ΟΤΑ Α' Βαθμού*
 - *Τα Έσοδα των Πρωτοβάθμιων ΟΤΑ*
 - *Εταιρικό Δίκτυο και Γ.Ε.ΜΗ.*
 - *Το Νέο Σύστημα Οικονομικής Διακυβέρνησης στη Ζώνη του Ευρώ*

ΤΟΜΕΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- Μάνατζμεντ Υπηρεσιών Υγείας
- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού στις Υπηρεσίες Υγείας
- Διοίκηση Ολικής Ποιότητας στις Υπηρεσίες Υγείας
- Οργάνωση και Διοίκηση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών
- Ανάπτυξη, Οργάνωση και Διασύνδεση - Δικτύωση Μονάδων, Υπηρεσιών και Προγραμμάτων Οικογενειακού Προγραμματισμού
- Ανάπτυξη, Οργάνωση και Διασύνδεση - Δικτύωση Μονάδων, Υπηρεσιών και Προγραμμάτων Κατ' οίκον Νοσηλείας
- Διαχείριση Εφοδιαστικής Αλυσίδας στα Δημόσια Νοσοκομεία (Logistics Management)
- Αρχές Οργάνωσης και Λειτουργίας του Συστήματος Κοινωνικής Πρόνοιας
- Οργάνωση και Διοίκηση Κοινωνικών Υπηρεσιών σε Επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Κοινωνικός Σχεδιασμός στις Κοινωνικές Υπηρεσίες και Εξατομικευμένο Σχέδιο Παρέμβασης για την Κοινωνική Ένταξη Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων
- Η Κοινωνική Οικονομία ως Εργαλείο Καινοτομίας, Απασχόλησης και Κοινωνικής Συνοχής
- Δικτύωση και Συνεργασία Εθελοντών/ντριων και Εθελοντικών Ομάδων σε Επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης για την Παροχή Υπηρεσιών Κοινωνικής Προστασίας
- Πολιτικές Παρεμβάσεων σε Θέματα Εξαρτήσεων
- Ο Θεσμός της Αναδοχής ως Μέσο Κοινωνικής Προστασίας
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη και Δημόσια Διοίκηση

-
- Δημόσια Διοίκηση και "Ευπαθείς" Κοινωνικές Ομάδες: Ποιότητα Παρεχόμενων Υπηρεσιών
 - Το Πλαίσιο Ανάπτυξης των Πολιτικών Κοινωνικής Ασφάλισης στο Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας
 - Δημοσιονομική Οργάνωση και Διαχείριση Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης
 - Παραβίαση των Δικαιωμάτων του Παιδιού. Φαινομενολογία και το Πλαίσιο Παιδικής Προστασίας
 - Η Συνδιαλλαγή Ανήλικου Δράστη και Θύματος. Το πλαίσιο των Αποκαταστατικών Πρακτικών
 - Ψυχική Υγεία και Αντιμετώπιση Κρίσεων στις Φυλακές
 - Ο Ρόλος του Προσωπικού των Φυλακών στη Μεταχείριση και Επανένταξη των Κρατουμένων
 - Όψεις της Έμφυλης Βίας: Το Φαινόμενο της Εμπορίας Γυναικών και της Διεθνούς Σωματεμπορίας (Trafficking)
 - Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Θέματα Διακρίσεων και Ισότητας των Φύλων
 - Ανάπτυξη Διαπολιτισμικών Δεξιοτήτων και Διαχείριση της Διαφορετικότητας
 - Αντιμετώπιση της Βίας σε Βάρος των Γυναικών

ΤΟΜΕΑΣ ΒΙΩΣΙΜΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

- Διαχείριση Βιομηχανικών Αποβλήτων
- Διαχείριση Αποβλήτων Υγειονομικών Μονάδων
- Διαχείριση Υδατικών Πόρων
- Προστασία και Βιώσιμη Διαχείριση Επιφανειακών και Υπόγειων Υδάτων
- Η Εφαρμογή του Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου Περιβάλλοντος στην Ελλάδα
- Ηλεκτρονικό Περιβαλλοντικό Μητρώο
- Ενεργειακοί Υπεύθυνοι/ες και Εφαρμογή Ενεργειακής Διαχείρισης Σύμφωνα με το Πρότυπο ISO 50001 στο Δημόσιο Τομέα
- Η Ατζέντα 2030 και οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ: Το Διεθνές, Ευρωπαϊκό και Εθνικό Πλαίσιο Εφαρμογής
- Ο Ρόλος του Χωρικού Σχεδιασμού στην Παραγωγική Ανασυγκρότηση της Χώρας
- Αστικές Αναπλάσεις
- Πράξεις Τακτοποίησης και Αναλογισμού - Πράξεις Εφαρμογής
- Οι Έξυπνες Πόλεις και το Place Marketing ως Εργαλεία Αναπτυξιακού Σχεδιασμού
- Αστικό και Περιαστικό Πράσινο
- Πόλη σε Κρίση
- Κωδικοποίηση Νομοθεσίας Δημόσιων Έργων. Πρότυπα - Προδιαγραφές - Κανονισμοί
- Σχεδιασμός και Προετοιμασία Διαδικασιών Δημοσίων Συμβάσεων Έργων, Μελετών, Παροχής Τεχνικών και Λοιπών Συναφών Επιστημονικών Υπηρεσιών (Ν. 4412/2016) - Επίπεδο II

-
- Διαχείριση Ποιότητας Τεχνικών Έργων
 - Νέος Οικοδομικός Κανονισμός & Έκδοση Άδειας Δόμησης
 - Ωρίμανση Δημοσίων Έργων - Προγραμματισμός Αναθετουσών Αρχών για Δημοπράτηση Έργων
 - Βασικές Γνώσεις Πολιτικής Προστασίας
 - Σχεδιασμός και Εφαρμογή Δράσεων Πολιτικής Προστασίας σε Τοπικό Επίπεδο
 - Δράσεις Βραχείας Αποκατάστασης μετά από Θεομηνία σε Επίπεδο ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού
 - Διαχείριση Εκτάκτων Αναγκών
 - Διαχείριση Κινδύνων και Κρίσεων για την Ασφάλεια και Υγεία στις Σχολικές Μονάδες
 - Δίκτυο Γεωργικής Λογιστικής Πληροφόρησης / ΔΙΓΕΛΠ - RICA II
 - Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων
 - Διαχείριση Περιβαλλοντικών, Πολεοδομικών και Χωροταξικών Δεδομένων με τη Χρήση Γεωγραφικών Συστημάτων Πληροφοριών (G.I.S.)
 - Δημιουργία, Επεξεργασία και Ανάλυση Περιβαλλοντικών, Πολεοδομικών και Χωροταξικών Δεδομένων με τη Χρήση Γεωγραφικών Συστημάτων Πληροφοριών (G.I.S.)
 - Επεξεργασία και Εφαρμογές Περιβαλλοντικών και Χωροταξικών Δεδομένων με Πολυκριτηριακή Ανάλυση (RASTER GIS & MULTIKRITERIA ANALYSI
 - Εφαρμογές Τηλεπισκόπησης - Φωτοερμηνείας και Γεωχωρικών Δεδομένων στη Δημόσια Διοίκηση

ΤΟΜΕΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- Ανάλυση Δεδομένων με Λογιστικά Φύλλα
- Ανάπτυξη Εφαρμογών με Σχεσιακές Βάσεις Δεδομένων
- Βασικές Ψηφιακές Γνώσεις και Δεξιότητες

Επεξεργασίας Λογιστικών Φύλλων με τη Χρήση Εφαρμογών Ανοιχτού Λογισμικού (Libre Office)

- Επεξεργασία Κειμένου με τη Χρήση Εφαρμογών Ανοιχτού Λογισμικού (Libre Office)
- Ηλεκτρονική Γραμματειακή Υποστήριξη
- Λογιστικά Φύλλα Excel: Βασικές Δεξιότητες
- Μεθοδολογία και Εργαλεία Σύνθεσης Παρουσιάσεων
- Μεθοδολογία και Εργαλεία Σύνθεσης Παρουσιάσεων Μέσω Τηλεκπαίδευσης
- Σύνταξη Δημοσίων Εγγράφων με Επεξεργαστές Κειμένου
- Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων: Βασικές Δεξιότητες
- Διαχείριση Windows Server 2008
- Εκπαίδευση σε Τεχνολογίες CISKO, A
- Εκπαίδευση σε Τεχνολογίες CISKO, B
- Τα Λειτουργικά Συστήματα UNIX και LINUX
- Τεχνολογίες και Διαχείριση Δικτύων
- Εισαγωγή στη Γλώσσα SQL

Εισαγωγή στην Ανάπτυξη Διαδικτυακών Εφαρμογών με Χρήση JAVA

Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση στη Γλώσσα PYTHON

-
- *Η Χρήση της ORACLE*
 - *Σύστημα Διαχείρισης Περιεχομένου JOOMLA*
 - *Σχεδιασμός Εφαρμογών Διαδικτύου με Εργαλεία Ανοικτού Λογισμικού*
 - *Έκδοση Ηλεκτρονικού Εγγράφου με τη Χρήση Ψηφιακών Υπογραφών*
 - *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών στην Ηλεκτρονική Μάθηση*
 - *Εκπαίδευση Εκπαιδευτών στις Ψηφιακές Υπογραφές*
 - *Εκπαίδευση Χρηστών στην Ηλεκτρονική Μάθηση*
 - *Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση στην Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*
 - *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και Πολίτες*
 - *Αξιολόγηση Διαλειτουργικότητας Ηλεκτρονικών Δημοσίων Υπηρεσιών (Interoperability Maturity Model-Imm)*
 - *AUTOCAD-Σχεδίαση σε Δυο Διαστάσεις*
 - *Ενημέρωση για τη Λειτουργία του Πληροφοριακού Συστήματος Εσωτερικής Αγοράς (IMI) στους Φορείς της Δημόσιας Διοίκησης*
 - *Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση στα Γεωγραφικά Συστήματα Πληροφοριών*
 - *Οργάνωση και Χρονοπρογραμματισμός Έργων*
 - *Στατιστική Συμπερασματολογία με Στατιστικά Πακέτα*
 - *Στατιστικός Έλεγχος Ποιότητας*

ΤΟΜΕΑΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

- Λαϊκός Πολιτισμός και Τοπική Ανάπτυξη
- Τοπική Πολιτιστική Ανάπτυξη και ΤΠΕ
- Αναζήτηση Πόρων στον Τομέα του Πολιτισμού
- Το Πολιτιστικό Προϊόν ως Μοχλός της Τοπικής Ανάπτυξης
- Πολιτικές Πολιτισμού και Ανάπτυξη

Προσαρμογή από εμάς σύμφωνα με στοιχεία που είναι διαθέσιμα στη διαδικτυακή διεύθυνση <https://www.ekdd.gr/επιμόρφωση / συμμετοχή-στην-επιμόρφωση/κατάλογος-προγραμμάτων/>