



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ :ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ  
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

**Ο ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Ελληνική  
Αστυνομία**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:

Αγγελική Α. Κόλλια

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Κουτσαμπέλας Χρήστος

Κόρινθος Μάρτιος 2021

ΜΕΛΗ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Κουτσαμπέλας Χρήστος (Επιβλέπων)

Τσακίρη Δέσποινα

Φωτόπουλος Νικόλαος

## Περιεχόμενα

Ευρετήριο Πινάκων.....	5
Ευρετήριο Γραφημάτων .....	6
Συντομογραφίες και ακρωνύμια .....	7
Περίληψη .....	8
Abstract.....	9
Εισαγωγή .....	10
1.1. Κριτήρια επιλογής του θέματος.....	10
1.2. Σημαντικότητα της έρευνας.....	11
1.3. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα .....	12
1.4. Περιορισμοί της έρευνας.....	12
1.5. Δομή της εργασίας .....	13
2. Θεωρητικό πλαίσιο.....	14
2.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί .....	14
2.1.1. Μάθηση και εκπαίδευση .....	14
2.1.2. Κατάρτιση .....	15
2.1.3. Δια βίου μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων.....	15
2.1.4. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση.....	17
2.2. Ο ρόλος της αστυνομίας στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία.....	21
2.3. Η εκπαίδευση των αστυνομικών .....	23
2.3.1. Αστυνομική Ακαδημία.....	24
2.3.2. Τμήμα εκπαίδευσης της Γενικής Αστυνομικής Διεύθυνσης Θεσσαλονίκης ..	28
2.3.3. Τμήμα Ευρωπαϊκής Αστυνομικής Ακαδημίας - European Police College (CEPOL) .....	28

2.3.4. Εκπαιδευτικό σεμινάριο .....	29
3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	29
4. Μέθοδος.....	36
4.1. Συμμετέχοντες.....	36
4.2. Ερευνητική μεθοδολογία και προσέγγιση .....	37
4.3. Ερευνητικό εργαλείο .....	37
4.4. Ερευνητική διαδικασία.....	39
4.4.1. Διαδικασία συλλογής δεδομένων .....	39
4.4.2. Ανάλυση δεδομένων .....	39
5. Αποτελέσματα .....	39
5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	40
5.2. Μέθοδοι εκπαίδευσης και περιεχόμενο εκπαίδευσης.....	43
5.3. Οφέλη εκπαιδευτικών προγραμμάτων.....	49
5.4. Αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων .....	56
5.5 Αντιλήψεις για τα εκπαιδευτικά προγράμματα.....	58
6. Συμπεράσματα και προτάσεις .....	62
6.1. Συμπεράσματα.....	62
6.2. Προτάσεις πολιτικής.....	64
6.3. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα .....	66
Βιβλιογραφία .....	67
Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο .....	72

## Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 13 & 14.....	48
Πίνακας 2: Μέσες τιμές αντρών - γυναικών για τις ερωτήσεις 13 & 14. ....	48
Πίνακας 3: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερωτήσεις 13 & 14 .....	49
Πίνακας 4: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 15.....	50
Πίνακας 5: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 15 .....	50
Πίνακας 6: Μέσες τιμές γυναικών - αντρών – ερώτησης 15.....	50
Πίνακας 7: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτησης 15 .....	51
Πίνακας 8: Συχνότητες και ποσοστά ερωτήσεων 16 & 17 .....	51
Πίνακας 9: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 16 & 17 .....	52
Πίνακας 10: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερωτήσεων 16 & 17.....	52
Πίνακας 11: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερωτήσεις 16 & 17 .....	52
Πίνακας 12: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 18.....	53
Πίνακας 13: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερώτησης 18.....	54
Πίνακας 14: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτηση 18.....	54
Πίνακας 15: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 19.....	55
Πίνακας 16: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 19 .....	55
Πίνακας 17: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερώτησης 19 .....	56
Πίνακας 18: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτηση 19.....	56
Πίνακας 19: Συχνότητες και ποσοστά ερωτήσεις 23-32.....	60
Πίνακας 20: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερωτήσεις 23-31 .....	60
Πίνακας 21: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερωτήσεις 23 – 31.....	61
Πίνακας 22: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερωτήσεις 23-31 .....	62

## Ευρετήριο Γραφημάτων

Γράφημα 1: Φύλο συμμετεχόντων.....	40
Γράφημα 2: Ηλικία συμμετεχόντων.....	41
Γράφημα 3: Μορφωτικό επίπεδο .....	41
Γράφημα 4: Έτη υπηρεσίας .....	42
Γράφημα 5: Θέση εργασίας.....	42
Γράφημα 6: Εργασιακός χώρος .....	43
Γράφημα 7: Χρειαστήκατε γνώση και μεθόδους στη δουλειά σας τα οποία δεν είχατε διδαχθεί στη σχολή σας; .....	44
Γράφημα 8: Μετά την αποφοίτησή σας από τη σχολή Αστυνομίας, έχετε παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης; .....	44
Γράφημα 9: Πόσο συχνά παρακολουθείτε εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρει η Ελληνική Αστυνομία;.....	45
Γράφημα 10: Γνωρίζετε την ύπαρξη κάποιου προγράμματος εκπαίδευσης που λαμβάνει χώρα αυτή την περίοδο;.....	46
Γράφημα 11: Ποιος/οι ήταν ο/οι εκπαιδευτής/ες σας στα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχετε συμμετάσχει;.....	46
Γράφημα 12: Με ποια μέθοδο έχει πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση που έχετε λάβει από την ΕΑ, από την πρόσληψή σας μέχρι σήμερα;.....	47
Γράφημα 13: Μέση τιμή δηλώσεων ερώτησης 18.....	53
Γράφημα 14: Εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης;.....	57
Γράφημα 15: Τρόποι αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.....	57
Γράφημα 16: Τι αφορούν τα συμπεράσματα που εξάγονται από την αξιολόγηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος.....	58

**Συντομογραφίες και ακρωνύμια**

ΕΑ.....Ελληνική Αστυνομία

ΕΕΑ.....Ευρωπαϊκή Αστυνομική Ακαδημία

ΠΕ.....Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

ΤΕ.....Τεχνολογική Εκπαίδευση

## Περίληψη

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση στην Ελληνική Αστυνομία είναι ένα θέμα που δεν έχει μελετηθεί αρκετά. Η βιβλιογραφική έρευνα φανερώνει ελάχιστες σχετικές έρευνες. Είναι όμως γεγονός, ότι οι αστυνομικοί που εργάζονται τόσο στο γραφείο όσο και στο πεδίο χρειάζονται επιμορφώσεις και μετεκπαιδεύσεις σε μια πλειάδα γνωστικών αντικειμένων και δεξιοτήτων και όχι μόνο σε αμιγώς πρακτικά ζητήματα, όπως, για παράδειγμα, η αυτοάμυνα, η οπλοτεχνική και η σκοποβολή. Η Ελληνική Αστυνομία έχει αρκετές σχολές, τόσο αρχικής και βασικής εκπαίδευσης, όσο και σχολές μετεκπαίδευσης του προσωπικού της. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή αστυνομική ακαδημία προσφέρει μια σειρά χρήσιμων επιμορφωτικών προγραμμάτων. Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει τις απόψεις των αστυνομικών για την εκπαίδευση που τους παρέχεται αντλώντας πληροφόρηση από ένα δείγμα αστυνομικών που προέρχεται από αστυνομικά τμήματα του Άστρους και του Ναυπλίου. Τα αποτελέσματα της μελέτης καταδεικνύουν ελλείψεις τόσο στο σχεδιασμό των προγραμμάτων που δε λαμβάνουν υπόψη τους τις επιμορφωτικές ανάγκες των αστυνομικών, όσο και τις αδυναμίες του εκπαιδευτικού προσωπικού να εφαρμόσει κατάλληλες μεθόδους και να χρησιμοποιήσει τα κατάλληλα εκπαιδευτικά μέσα για να επιτύχει τους επιμορφωτικούς στόχους.

**Λέξεις κλειδιά:** εκπαίδευση, κατάρτιση, δια βίου μάθηση, μετεκπαίδευση, εκπαίδευση αστυνομικών, Ελληνική Αστυνομία.



**Abstract**

Training in the Hellenic Police is an issue that has not been studied enough. Bibliographic research reveals a small number of relevant studies. It is a fact, however, that police officers working both in the office and in the field need training and retraining in a wide spectrum of subjects, not only confined in practical matters, such as self-defense, weapons and shooting. The Hellenic Police operates several schools, both primary and basic, as well as post-training schools for its staff. In addition, there is the European Police Academy which offers training programs. The present study examines a small number of police officers regarding their views on the training provided to them. The sample is drawn from police departments from the area of Astros and Nafplio in Northeast Peloponnese. The results reveal many shortcomings in the design of programs that do not take into account the training needs of police officers, as well as the rather suboptimal ability of teaching staff to apply appropriate methods and use training tools to achieve training objectives.

**Key words:** education, training, lifelong learning, retraining, police training, Hellenic Police

## Εισαγωγή

### 1.1. Κριτήρια επιλογής του θέματος

Ο ρόλος της αστυνομίας σε ένα δημοκρατικό κράτος αφορά την προστασία των πολιτών, την εφαρμογή του νόμου και τη διασφάλιση ότι τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα δεν καταπατούνται (Παπακωνσταντής, 2003). Η Ελληνική Αστυνομία, σύμφωνα με το Νόμο 2800/2000, έχει ως αποστολή της την εξασφάλιση της δημόσιας ειρήνης και ευταξίας και την πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος (άρθρο 8). Οι νέες εξελίξεις στη σύγχρονη κοινωνία, της παγκοσμιοποίησης και της ψηφιοποίησης, έχουν επιφέρει αλλαγές σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, τόσο στον εργασιακό χώρο και στο οικονομικό περιβάλλον, όσο και στην εγκληματικότητα (Descy & Tessaring, 2002). Η αύξηση των ροών προσφύγων και μεταναστών, η εργασιακή κινητικότητα, η ελεύθερη μετακίνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η παγκόσμια οικονομική κρίση έχουν επιφέρει αλλαγές στην ελληνική κοινωνία, η οποία πλέον είναι πολυπολιτισμική και οικονομικά ασταθής. Όλα αυτά έχουν συμβάλλει στην αύξηση της εγκληματικότητας αλλά και στην αλλαγή της μορφής της (Παπακωνσταντής, 2003).

Οι πολίτες αναμένουν από την αστυνομία και τις αρμόδιες αρχές να συμβάλλουν στη μείωση της ανασφάλειας και του φόβου που αισθάνονται. Όμως, δεν είναι και αμελητέες οι περιπτώσεις που δημοσιεύονται περιστατικά αστυνομικής βίας, διαφθοράς και γενικότερης αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς, που οδηγούν τους πολίτες να συνθέτουν αρνητική εικόνα για την αστυνομία. Επιπρόσθετα, οι πολίτες διαμορφώνουν εντύπωση για την αστυνομία από τον τρόπο που αυτή επιλύει και διαχειρίζεται προβλήματα και κρίσιμες καταστάσεις (Παπακωνσταντής, 2003). Οι αστυνομικοί πρέπει να διαχειρίζονται όλα τα θέματα, σύμφωνα με το νόμο, χωρίς να καταπατούν τα δικαιώματα και θα πρέπει να αναπτύξουν κατάλληλες μεθόδους επικοινωνίας με τους πολίτες. Στη βάση αυτή, οι Brewer & Wilson (1995) διατείνονται ότι οι ικανότητες επικοινωνίας, διαπραγμάτευσης, επίλυσης συγκρούσεων, η ενσυναίσθηση, η πολιτισμική συνείδηση συνιστούν δεξιότητες και γνώσεις πιο σημαντικές για τους αστυνομικούς από την απλή γνώση και χρήση των όπλων. Στο ίδιο μοτίβο σκέψης, οι Gains & Miller (2010) αναφέρουν ότι οι αστυνομικοί χρειάζονται και κριτική σκέψη για την επίλυση προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στη σύγχρονη κοινωνία που δεν υπήρχαν παλαιότερα. Οι ικανότητες για κριτική σκέψη

θεωρούν ότι μπορούν να καλλιεργηθούν στους νέους αστυνομικούς μέσα από μια διαδικασία βασικής αστυνομικής εκπαίδευσης, αλλά και προϋποθέτουν, πέρα από τη βασική τους εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση και συνεχείς μετεκπαιδεύσεις σε όλη τη διάρκεια της θητείας τους στο σώμα.

Οι πολίτες σήμερα αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο την αστυνομία σε σχέση με παλαιότερα έτη. Σήμερα, οι πολίτες απαιτούν από την αστυνομία να τους εξυπηρετεί και όχι μόνο να τους ελέγχει, περιμένουν να ενεργεί σύμφωνα με τους νόμους, καθώς και να σέβεται τη διαφορετικότητα. Γενικότερα, δεν είναι λίγες φορές που το κύρος της αστυνομίας αμφισβητείται στο δημόσιο πεδίο και για να αλλάξει αυτό απαιτείται επαναπροσδιορισμός των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των αστυνομικών αλλά και των μεθόδων της εκπαίδευσής τους.

Εργαζόμενη σε υπηρεσία του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και ερχόμενη σε καθημερινή επαφή με ένστολους, γεννήθηκε η απορία για την εκπαίδευσή τους, καθώς καλούνται να προστατεύσουν τους πολίτες μιας κοινωνίας που συνεχώς μεταβάλλεται. Οι αλλαγές που συμβαίνουν σε πολιτικό επίπεδο, σε κοινωνικό και οικονομικό επηρεάζουν τη σχέση τους με τον πολίτη. Οι αστυνομικοί οφείλουν να εκπαιδεύονται συνεχώς ώστε να μπορούν να εκτελούν σωστά την υπηρεσία τους και να διατηρούν μία σωστή σχέση με τους πολίτες.

## **1.2. Σημαντικότητα της έρευνας**

Οι αλλαγές που έχουν γίνει στη δομή της κοινωνίας, στο έγκλημα, στην τεχνολογία, στον τρόπο εκτέλεσης του εγκλήματος καθώς και οι ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις προς τους αστυνομικούς απαιτούν αλλαγές και μεταβολές και στον τρόπο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των αστυνομικών. Για να υπάρξουν αλλαγές στην εκπαίδευση θα πρέπει να μελετηθούν οι υπάρχοντες τρόποι επιμόρφωσης των αστυνομικών, να εντοπιστούν οι αδυναμίες, οι ελλείψεις, τα κενά, οι ανάγκες των εκπαιδευομένων και στη βάση αυτών των δεδομένων είτε να σχεδιαστούν από την αρχή, είτε να τροποποιηθούν κατάλληλα. Αυτό θα πραγματοποιηθεί με αντίστοιχες έρευνες τόσο στους ίδιους τους αστυνομικούς, όσο και στους διοικητές και εκπαιδευτές, αλλά και με τη διεξαγωγή μελετών για τα ίδια τα συστήματα εκπαίδευσης.

Επιπλέον, στην ελληνική βιβλιογραφία, υπάρχουν ελάχιστες έρευνες ή μελέτες για την εκπαίδευση των αστυνομικών και τη διερεύνηση των αναγκών τους. Μια πιθανή αιτία αυτής της σχετικής έλλειψης είναι, ίσως, η δυσκολία πρόσβασης του εν λόγω πληθυσμού. Η παρούσα μελέτη έρχεται να καλύψει αυτό το κενό και να συμβάλλει με τα ευρήματά της στην ανάδειξη των δυνατών σημείων της εκπαίδευσης των αστυνομικών αλλά και να εντοπίσει τις αδυναμίες και τις ανάγκες των εκπαιδευομένων.

### **1.3. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα**

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει σκοπό να διερευνήσει τις μεθόδους εκπαίδευσης του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας και του τρόπου που επηρεάζουν την απόδοσή τους. Επιπλέον, διερευνά και τις αντιλήψεις των αστυνομικών για τα προγράμματα αυτά και για τον τρόπο αξιολόγησής τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι:

1. Ποια μέθοδο εκπαίδευσης είναι καταλληλότερη και πιο προσιτή προς τους αστυνομικούς και πως θεωρούν ότι επηρεάζεται η απόδοσή τους;
2. Εφαρμόζεται κάποιο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και, αν ναι, ποια είναι η χρησιμότητά του;
3. Ποιες είναι οι αντιλήψεις που έχουν οι αστυνομικοί σχετικά με τα προγράμματα επιμόρφωσης;

### **1.4. Περιορισμοί της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα, διερεύνησε τις απόψεις αστυνομικών και διεκπεραιώθηκε επιτυχάνοντας τους στόχους που είχαν τεθεί. Τα αποτελέσματά της αφορούν τη συγκεκριμένη έρευνα και δεν είναι γενικεύσιμα.

Ένας περιορισμός της έρευνας αφορά το σχετικά μικρό δείγμα των ερωτώμενων (55 άτομα) και τη σύντομη διάρκεια της μελέτης. Οι αστυνομικοί συμμετείχαν εθελοντικά στην έρευνα, συμπληρώνοντας το ερωτηματολόγιο σε μία περίοδο δύσκολη για την Ελλάδα λόγω της πανδημίας που επέφερε υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους αλλά και μεγάλο φόρτο εργασίας. Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε και παρέμεινε ανοικτό προς

συμπλήρωση για περίπου ένα μήνα, για λόγους που αφορούν τα χρονικά περιθώρια της διπλωματικής εργασίας, με πιθανό αποτέλεσμα να μην πρόλαβαν να το συμπληρώσουν όσοι ενδεχομένως θα ήταν εφικτό να το συμπληρώσουν. Τέλος, η βιβλιογραφική ανασκόπηση εντόπισε ελάχιστες έρευνες που αν και παρουσιάζουν ενδιαφέροντα ευρήματα με αξιόλογη συμβολή στη σχετική βιβλιογραφία, δεν καλύπτουν πλήρως τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας.

### **1.5. Δομή της εργασίας**

Η παρούσα εργασία αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια με το πρώτο να αναφέρεται σε εισαγωγικά θέματα, όπως τα κριτήρια επιλογής του ερευνητικού αντικειμένου και τη σημαντικότητα της έρευνας. Επιπλέον, παρουσιάζονται ο σκοπός της έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα και σχολιάζονται οι προϋποθέσεις και οι περιορισμοί της. Τέλος, γίνεται και μία συνοπτική παρουσίαση της δομής της εργασίας.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει το θεωρητικό πλαίσιο με τον εννοιολογικό προσδιορισμό των βασικών όρων που σχετίζονται με το θέμα μας, όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η επιμόρφωση, αναφέρεται ο ρόλος της αστυνομίας και οι σχολές αστυνομίας που υπάρχουν στην Ελλάδα. Ακόμα περιλαμβάνεται και η βιβλιογραφική ανασκόπηση, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία από άλλους ερευνητές που έχουν αναφερθεί στο ρόλο της εκπαίδευσης στην αστυνομία και στις επιμορφωτικές τους ανάγκες.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην ερευνητική μέθοδο που χρησιμοποιήθηκε για τη συγκεκριμένη μελέτη, στον τρόπο επιλογής του δείγματος, στο ερευνητικό εργαλείο συγκέντρωσης των δεδομένων και τέλος, περιγράφεται η διαδικασία πραγματοποίησης της έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα δεδομένα που συλλέχθηκαν, στο πέμπτο κεφάλαιο συζητούνται τα αποτελέσματα της έρευνας και στο έκτο και τελευταίο κεφάλαιο αναφέρονται τα συμπεράσματα και προτάσσονται ιδέες για περαιτέρω έρευνα.

## **2. Θεωρητικό πλαίσιο**

### **2.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί**

#### **2.1.1. Μάθηση και εκπαίδευση**

Οι όροι μάθηση και εκπαίδευση είναι έννοιες επάλληλες και πολλές φορές ταυτίζονται. Ωστόσο, ανάμεσα στους δυο όρους υπάρχει ουσιαστικός διαχωρισμός. Μάθηση είναι η διεργασία με την οποία μαθαίνουμε μέσα από τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις μας και η οποία μεταβάλλει τη συμπεριφορά μας, ενώ εκπαίδευση είναι η σχεδιασμένη και συγκροτημένη μάθηση, που έχει σαφή στόχο και αποβλέπει σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Κόκκος, 2008).

Η μάθηση μπορεί να καταλήξει σε εκπαίδευση, αν και δεν είναι όμως απαραίτητο. Σκοπός όμως της εκπαίδευσης είναι η μάθηση και συστατικά της στοιχεία είναι ο εκπαιδευτής, ο εκπαιδευτικός φορέας και ο εκπαιδευόμενος. Ένα σωστό πρόγραμμα εκπαίδευσης θέτει στόχους, έχει μαθησιακό περιεχόμενο που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εκπαιδευομένων και χρησιμοποιεί διδακτικές μεθόδους προκειμένου να επιτευχθούν οι εκπαιδευτικοί στόχοι (Κόκκος, 2008).

Η εκπαίδευση διακρίνεται σε τυπική, μη τυπική και άτυπη. Τυπική εκπαίδευση είναι τα προγράμματα που προσφέρονται μέσα από ιεραρχημένα, δομημένα και οργανωμένα εκπαιδευτικά συστήματα. Η τυπική μάθηση είναι σκόπιμη από την άποψη του μαθητή και οδηγεί σε πιστοποίηση (Cedefop, 2014, 99). Η μη τυπική εκπαίδευση είναι οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του τυπικού συστήματος εκπαίδευσης, έχει εκπαιδευτικούς στόχους και απευθύνεται σε συγκεκριμένους εκπαιδευόμενους. Η μη τυπική εκπαίδευση μπορεί να οδηγήσει σε πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Cedefop, 2014, 184). Άτυπη είναι η μάθηση που προκύπτει από καθημερινές δραστηριότητες μέσω της εργασίας, της οικογένειας ή του ελεύθερου χρόνου. Η άτυπη μάθηση δεν είναι οργανωμένη και δομημένη από άποψη στόχων και μεθόδων αλλά και πολλές φορές πραγματοποιείται ακούσια από την πλευρά του μαθητή ως μέρος των καθημερινών δραστηριοτήτων του (Cedefop, 2014, 111).

### **2.1.2. Κατάρτιση**

Η προσπάθεια ορισμού της εκπαίδευσης και της κατάρτισης έχουν προκαλέσει διαφωνίες ανάμεσα στους θεωρητικούς. Ο Rogers (1999) ισχυρίζεται ότι η εκπαίδευση έχει μεγαλύτερο εύρος από την κατάρτιση, προσφέρει ευρύτερες γνώσεις και περισσότερες επιλογές, ενώ η κατάρτιση έχει περιορισμένους στόχους και κατευθύνει τους σπουδαστές σε έναν συγκεκριμένο τρόπο εφαρμογής των γνώσεων. Ανάλογα, ο Jarvis (1990) ορίζει την κατάρτιση ως τη σχεδιασμένη και συστηματική εκπαίδευση ενός εργασιακού αντικειμένου που περιλαμβάνει την εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων, εστιάζοντας στην άμεση σύνδεση με την αγορά εργασίας.

Η επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται στην αρχική και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Ως αρχική επαγγελματική κατάρτιση ορίζεται η εκπαίδευση και κατάρτιση που πραγματοποιείται στο σύστημα αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, συνήθως πριν από την είσοδο στην επαγγελματική ζωή (Cedefop, 2014, 117). Ως συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση ορίζεται η εκπαίδευση ή κατάρτιση μετά την αρχική ή μετά την είσοδο στην επαγγελματική ζωή με σκοπό τη βελτίωση, την ανανέωση ή την απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων των ατόμων προκειμένου να αναπτυχθούν προσωπικά και επαγγελματικά (Cedefop, 2014, 51).

### **2.1.3. Δια βίου μάθηση και εκπαίδευση ενηλίκων**

Η διά βίου μάθηση περιλαμβάνει όλες τις μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου, στην κοινωνική συνοχή, στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη. Περιλαμβάνει την τυπική εκπαίδευση, τη μη τυπική εκπαίδευση και την άτυπη μάθηση (Ν. 3879/2010, αρ. 2). Ο Cedefop ορίζει τη δια βίου μάθηση ως τη «μαθησιακή δραστηριότητα που συμβαίνει καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση της γνώσης, της τεχνογνωσίας, των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων ή/και των προσόντων για προσωπικούς, κοινωνικούς ή/και επαγγελματικούς λόγους» (Cedefop, 2014, 77).

Η εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενήλικους μετά την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση και έχουν στόχο τον εμπλουτισμό γνώσεων, την ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, την ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και την άμβλυνση των εκπαιδευτικών και κοινωνικών ανισοτήτων. Η εκπαίδευση ενηλίκων μπορεί να παρέχεται από φορείς της τυπικής εκπαίδευσης και από φορείς της μη τυπικής εκπαίδευσης (Cedefop, 2014, 18).

### *2.1.3.1. Αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων*

Σύμφωνα με τους Κόκκο και Λιοναράκη (1998) οι βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι:

- Η σκέψη συνδέεται με τη δράση.

Οι ενήλικες μαθαίνουν με διαφορετικούς τρόπους και η πορεία τους προς τη μάθηση περνά από διάφορα στάδια. Ο τρόπος μάθησης που αρμόζει στους ενήλικες είναι η εμπειρική μάθηση που ξεκινά από τη δράση, προχωρά στην απόκτηση εμπειρίας, ύστερα στην επεξεργασία και κατανόηση των δεδομένων και ολοκληρώνεται με τη γενίκευση και την εμπάθυνση των γνώσεων. Με αυτόν τον τρόπο οι διδασκόμενοι ενεργοποιούνται και συμμετέχουν στη διαδικασία (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, 27-28).

- Επίκεντρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι οι εκπαιδευόμενοι

Η εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις δυνατότητες των ενηλίκων, το ρυθμό μάθησης, τις ανάγκες του και τις εμπειρίες του. Στην εκπαίδευση ενηλίκων επίκεντρο είναι οι διδασκόμενοι, οι οποίοι αποτελούν σημαντικούς παράγοντες διαμόρφωσης της μάθησης και είναι συνυπεύθυνοι για την πορεία της. Με αυτόν τον τρόπο συμμετέχουν με μεγαλύτερο ενδιαφέρον (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, 36-37)

- Ευρετική πορεία προς τη γνώση – Αξιοποίηση εμπειριών

Στην εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να επιδιώκεται η ευρετική πορεία προς τη γνώση μέσω της αλληλεπίδρασης των εκπαιδευομένων με το εκπαιδευτικό υλικό και κυρίως με την αξιοποίηση των προηγούμενων εμπειριών τους και γνώσεων τους που συνδέονται με το περιεχόμενο του προγράμματος. Με αυτόν τον τρόπο αξιοποιείται η προηγούμενη



εμπειρία και αποκτούν νέα γνώση στηριζόμενοι σε αυτά που ήδη γνωρίζουν (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, 38-40).

- Τέταρτη αρχή: Κριτικός τρόπος σκέψης.

Στην εκπαίδευση ενηλίκων τίποτε δε θεωρείται αυτονόητο. Όλες οι απόψεις πρέπει να υπόκεινται σε κριτικό έλεγχο. Ο κριτικός τρόπος σκέψης, απαιτεί διαρκή εγρήγορση απέναντι στο καινούριο και στο αυτονόητο, το οποίο πρέπει να εξετάζεται εκ νέου και να μελετάται βαθύτερα (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, 41-42).

- Πέμπτη αρχή: αμφίδρομες σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων.

Οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην εκπαίδευση ενηλίκων καθώς και οι δυο πλευρές μαθαίνουν παράλληλα. Πρέπει να υπάρχει επικοινωνία, εμπιστοσύνη, ειλικρίνεια, αποδοχή, επιβράβευση, εμπύχωση για να λειτουργήσει σωστά η εκπαιδευτική διεργασία (Κόκκος & Λιοναράκης, 1998, 43-44).

#### **2.1.4. Η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση**

Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού στα πλαίσια των επιχειρήσεων και των οργανισμών έχει γνωρίσει μεγάλη άνθηση τις τελευταίες δεκαετίες στο εξωτερικό αλλά και στην Ελλάδα (Χυτήρης, 2001). Οι εξελίξεις σε παγκόσμιο επίπεδο απαιτούν από τις επιχειρήσεις ευελιξία και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα καθώς οι μέθοδοι εργασίας και οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες απαξιώνονται. Ως εκ τούτου, η σύγχρονη επιχείρηση για να ανταπεξέλθει πρέπει να προσαρμοστεί στις εξελίξεις, να ανανεώσει τις μεθόδους εργασίας και να εκπαιδεύσει τους εργαζόμενους στις νέες εξειδικεύσεις (Κόκκος, 2008). Η εκπαίδευση που παρέχει η επιχείρηση ονομάζεται ενδοεπιχειρησιακή, είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες της επιχείρησης τη δεδομένη στιγμή, σκοπός της είναι η βελτίωση της αποδοτικότητας του εργαζόμενου και εννοιολογικά εντάσσεται στη μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων (Χυτήρης, 2001).

Τα προγράμματα της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης πραγματοποιούνται σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο, η διάρκεια τους εξαρτάται από το αντικείμενο της κατάρτισης, το σκοπό και το στόχο του προγράμματος, τις εμπειρίες, γνώσεις, ικανότητες και εκπαίδευση των εκπαιδευομένων (Καραλής, 2005).

Ενδοεπιχειρησιακή ονομάζεται, λοιπόν, η εκπαίδευση που συντελείται στο εργασιακό πλαίσιο της επιχείρησης για το προσωπικό της (Κωτσίκης, 2000), έχει εργοκεντρικό προσανατολισμό και στοχεύει στη βελτίωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων, προκειμένου να μεγιστοποιηθεί η απόδοσή τους και να αναπτυχθεί η επιχείρηση (Χυτήρης, 2001). Στην ουσία η επιχείρηση επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό της ενώ ωφελούνται και τα δύο μέρη καθώς επιτρέπει την αντικειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων και την ορθή επιλογή – αξιοποίησή τους για ανάθεση σε θέση εργασίας που απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες. Επιτρέπει, επίσης, την ανάπτυξη υψηλού βαθμού παραγωγικότητας από τους εργαζόμενους και τη συνέχιση της εργασίας των έμπειρων εργαζομένων καθώς δεν ασχολούνται με την εκπαίδευση, κατάρτιση των νέων και έτσι δε διακόπτεται η παραγωγή (Παλαιοκρασσάς, 1990).

Στόχοι της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης είναι:

- Η δημιουργία υποστηρικτικού περιβάλλοντος ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύξουν τις ικανότητές τους,
- Να μπορούν οι εργαζόμενοι να εκτελούν τα καθήκοντά τους και να έχουν θετική διάθεση ανάληψης καθηκόντων,
- Να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι ικανότητες ώστε να ανταπεξέλθουν στις παρούσες και μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης (Παπαστεφανάκη – Παππά, 2006),
- Να ενισχυθούν οι δεξιότητες των εργαζομένων και να εφαρμοστούν νέες μέθοδοι εργασίας,
- Να ενισχυθούν οι επιχειρήσεις με νέα οργανωσιακή κουλτούρα,
- Να επανασχεδιαστούν λειτουργίες και διαδικασίες που απαιτούν νέες αρμοδιότητες και περιεχόμενο εργασιών,
- Να αναπτυχθούν από τους εργαζόμενους νέες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζεται η επιχείρηση,
- Να αναγνωριστούν τα προβλήματα και οι αδυναμίες του χώρου εργασίας,
- Να αλλάξει ο τρόπος σκέψης και δράσης και η εργασιακή νοοτροπία (Χυτήρης, 2001).

Για να επιτευχθούν όλα αυτά, πρέπει η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση να σχετίζεται με τις πραγματικές εργασιακές ανάγκες και η ανάλυση αυτών να αποτελέσει τη βάση για

το σχεδιασμό της (Μπουραντάς, 2003). Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ενημερώνει και εφοδιάζει με γνώσεις, σκοπεύει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων και στην αλλαγή στάσεων και νοοτροπίας (Ξυροτήρη-Κουφίδου, 2010).

Η σωστή ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και κατάρτιση έχει σημαντικά οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την επιχείρηση και σύμφωνα με τον Mullins (2007) η εκπαίδευση ενισχύει την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων και τους δεσμεύει με την επιχείρηση, αναγνωρίζει τις ευθύνες τους και τους δίνει την προώθηση για προαγωγή ή αύξηση. Τα οφέλη της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης για την επιχείρηση είναι η αύξηση των κερδών, η επιχειρησιακή ανάπτυξη, η βελτίωση της εικόνας της, η ενίσχυση και βελτίωση της εμπιστοσύνης και των σχέσεων ηγεσίας – εργαζομένων, προϊσταμένου - υφισταμένου και των εργαζομένων μεταξύ τους, η αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων της, η βελτίωση της εργασιακής ποιότητας, η μείωση του κόστους από την πρόσληψη νέων εργαζομένων, η προληπτική αντιμετώπιση προβλημάτων, η βελτίωση της επιχειρησιακής επικοινωνίας, η προσαρμογή του προσωπικού στις αλλαγές και στις νέες απαιτήσεις, η συμβολή στη λήψη αποφάσεων και στην ενίσχυση των προαγωγών από το εσωτερικό της επιχείρησης και η βοήθεια στη χάραξη κατευθυντήριων γραμμών για την εργασία (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

Οι μέθοδοι ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης είναι πολλές και οι διαφορές αφορούν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, το χώρο και το εργασιακό και μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων - εκπαιδευομένων. Οι κυριότερες μέθοδοι είναι:

- Εκπαίδευση στη θέση εργασίας (on the job training).
- Εκπαίδευση εκτός εργασίας (off the job).
- Εκπαίδευση με εργασιακή ενημέρωση (Job Instruction training).
- Εξ αποστάσεως εκπαίδευση (Distance Learning).

#### *2.1.4.1. Εκπαίδευση στη θέση Εργασίας (on the job training)*

Στη μέθοδο εκπαίδευσης αυτή, ο εργαζόμενος μαθαίνει την εργασία μέσα από την εκτέλεσή της, με εκπαιδευτή έναν έμπειρο συνάδελφο, ο οποίος προσφέρει καθοδήγηση, ενημέρωση, εξηγήσεις, βοήθεια, επιλύει απορίες και προτρέπει το νέο εργαζόμενο να αναλάβει πρωτοβουλίες. Οι περισσότερες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν αυτή τη μέθοδο

εκπαίδευσης, η οποία είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική στους νεοπροσληφθέντες. Στην ουσία ο νέος εργαζόμενος μαθαίνει την εργασία πλάι στον παλαιότερο, πιο έμπειρο συνεργάτη του. Οι εκπαιδευτικές τεχνικές που χρησιμοποιούνται είναι η επίδειξη, η εκπαίδευση μέσω καθοδήγησης, η καθοδήγηση – κηδεμονία, η πρακτική άσκηση, το πρόγραμμα ελεγχόμενης μαθητείας και ο εμπλουτισμός θέσεων εργασίας (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Ο ορισμός από τον Cedefop (2014, 188) αναφέρει ότι η εκπαίδευση στη θέση εργασίας είναι η «επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται στην κανονική κατάσταση εργασίας. Μπορεί να αποτελεί ολόκληρη την εκπαίδευση ή να συνδυάζεται με την εξωεπιχειρησιακή εκπαίδευση».

#### *2.1.4.2. Εκπαίδευση εκτός εργασίας (off the job)*

Η εκπαίδευση εκτός εργασίας προέρχεται είτε από την ίδια την επιχείρηση είτε από κάποιον τρίτο στο προσωπικό της επιχείρησης σε εξωτερικούς χώρους. Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται είναι οι διαλέξεις, τα σεμινάρια, τα εργαστήρια, η υπόδυση ρόλων, η μελέτη περιπτώσεων, η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης, τα επιχειρηματικά παίγνια (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003). Ο Cedefop (2014, 187) ορίζει την εκπαίδευση εκτός εργασίας ως «την επαγγελματική κατάρτιση που πραγματοποιείται μακριά από την κανονική εργασιακή κατάσταση. Συνήθως είναι μόνο ένα μέρος ενός ολόκληρου εκπαιδευτικού προγράμματος, το οποίο συνδυάζεται με την πρακτική εξάσκηση».

#### *2.1.4.3. Εκπαίδευση με εργασιακή ενημέρωση (Job Instruction training)*

Η μέθοδος εκπαίδευσης αυτή, χρησιμοποιείται κυρίως για τις μετεκπαιδεύσεις των εργαζομένων σε νέες θέσεις εργασίας. Υλοποιείται σε τέσσερα στάδια, ξεκινώντας με την προετοιμασία των εργαζομένων, την παρουσίαση και θεωρητική εκπαίδευση στις απαιτήσεις της νέας θέσης, στην πρακτική δοκιμασία τους και τέλος στην τοποθέτηση στη νέα θέση εργασίας με εποπτεία από ανώτερο στέλεχος (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

#### 2.1.4.4. Εξ αποστάσεως εκπαίδευση (*Distance Learning*)

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση παρέχει την ευελιξία στους εργαζόμενους – εκπαιδευόμενους να αποκτήσουν γνώσεις και να εξειδικευτούν σε κάτι νέο από την άνεση του σπιτιού τους, επιλέγοντας το χρόνο και το χώρο μελέτης. Η μορφή αυτή ωφελεί την επιχείρηση καθώς επιτρέπει τη μείωση των λειτουργικών εξόδων που θα προκύπταν από τη δια ζώσης πραγματοποίηση της εκπαίδευσης αλλά και από την αποφυγή της απουσίας του εργαζόμενου προκειμένου να πραγματοποιήσει την εκπαίδευση (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς, 2003).

### 2.2. Ο ρόλος της αστυνομίας στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία

Η Ελληνική Αστυνομία είναι ένας δημόσιος φορέας παροχής υπηρεσιών στον πολίτη και στην κοινωνία. Ο ρόλος της είναι τόσο προληπτικός όσο και κατασταλτικός. Τη σημερινή της μορφή παίρνει με τον νόμο 1481 του 1984 με τη συγχώνευση της Χωροφυλακής και της Αστυνομίας Πόλεων. Σε κάθε νομό της Ελλάδας έχει αστυνομικές διευθύνσεις και σε διάφορες πόλεις και χωριά αστυνομικά τμήματα με στόχο την πρόληψη και την καταπολέμηση του εγκλήματος. Το προσωπικό της είναι πολυπληθές και ετερογενές καθώς περιλαμβάνει αστυνομικούς, ειδικούς φρουρούς, πολιτικό διοικητικό προσωπικό, ειδικούς συνεργάτες (όπως ψυχιάτρους, κοινωνιολόγους, εγκληματολόγους, ειδικούς διαμεσολαβητές) και προέρχεται από διαφορετικά επίπεδα εκπαίδευσης και αναλαμβάνει αντίστοιχες θέσεις (Ν. 1481/1984).

Ο ρόλος του αστυνομικού έχει αλλάξει μέσα στα χρόνια και, αναμφίβολα, έχει γίνει πιο απαιτητικός. Η αύξηση της εγκληματικότητας, η αλλαγή και η εξέλιξη της μορφής του εγκλήματος, η χρήση της νέας τεχνολογίας στην τέλεση των εγκλημάτων έχουν δημιουργήσει την ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης των αστυνομικών (King, 2000). Βέβαια, η δίωξη του εγκληματία δεν είναι η μόνη του αρμοδιότητα, αφού απαιτείται και η επαφή με τον πολίτη για διάφορους λόγους. Η επαφή αυτή απαιτεί από τον αστυνομικό επικοινωνιακές ικανότητες, δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων, ικανότητες σωστής παρέμβασης σεβόμενοι τα δικαιώματα του πολίτη συμπεριλαμβανομένου της πολιτισμικής και θρησκευτικής ταυτότητάς του (Cooper, 1997). Οι αρμοδιότητες περιλαμβάνουν και μια σειρά από γραφειοκρατικές υπηρεσίες όπως για παράδειγμα την

καταγραφή των συμβάντων (Spano & Reissig, 2006). Η Μάνη (2014) αναφέρει ότι οι αστυνομικοί ασχολούνται περισσότερη ώρα με γραφειοκρατική εργασία, καταγράφοντας περιστατικά καταγγελιών ανάρμοστης συμπεριφοράς και παραπόνων σε σχέση με ποινικές υποθέσεις.

Ο αστυνομικός, σύμφωνα με τον LaGrange (όπως αναφέρεται στον Γεωργογιάννη, 2012), ανάμεσα σε άλλα, αναλαμβάνει ρόλο ειρηνοποιού ανάμεσα σε εξοργισμένους πολίτες, σύμβουλου σε ανθρώπους που χρειάζονται καθοδήγηση και βοήθεια και μαχητή του εγκλήματος όταν πρέπει να διαλευκάνει ένα έγκλημα και να συλλάβει τον εγκληματία. Και όπως έχει πει, ο Vollmer, αρχηγός της αστυνομίας του Berkeley της Καλιφόρνιας, ο ιδανικός αστυνομικός είναι σοφός σαν το Σολομώντα, θαρραλέος σαν το Δαβίδ, δυνατός σαν το Σαμψών, υπομονετικός σαν τον Ιώβ, ηγέτης σαν το Μωυσή, καλός σαν τον Καλό Σαμαρείτη, στρατηγός σαν το Μέγα Αλέξανδρο και έχει πολλές επιστημονικές γνώσεις (Γεωργογιάννης, 2012).

Ο ρόλος του αστυνομικού σήμερα, καλείται, εκτός από κατασταλτικός να είναι προληπτικός και συμβουλευτικός και για να γίνει αυτό πρέπει να καλλιεργηθεί σχέση εμπιστοσύνης με τον πολίτη. Στην καθημερινότητά του, ο αστυνομικός έρχεται σε επαφή με θύματα, με οικογένειες θυμάτων αλλά και θυτών και ως εκ τούτου θα πρέπει να συμπεριφερθεί με συναισθηματική δεξιότητα αλλά και ανθρωπιά. Καλείται να συμβάλλει στην ειρηνική επίλυση προβλημάτων και πρέπει να λειτουργήσει με σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια (Novak, Alarid & Lucas, 2003). Επίσης, πρέπει να παρέχει αίσθημα ασφάλειας στην κοινότητα μέσω της αστυνόμευσης (Πανούσης, 2011), μέσω της εφαρμογής του νόμου, της τήρησης της τάξης και της ασφάλειας, της πρόληψης και της διερεύνησης του εγκλήματος και της παροχής βοήθειας σε θύματα (Jaschke, 2008).

Όλα αυτά αναδεικνύουν το σημαντικό ρόλο που έχει, όχι μόνο η αρχική εκπαίδευση των στελεχών της αστυνομίας, αλλά και οι συνεχείς μετεκπαιδεύσεις και επιμορφώσεις για την ανάληψη όλων αυτών των ρόλων, οι οποίοι και απαιτούν την καλλιέργεια μιας σειράς δεξιοτήτων καθώς και τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων τους. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η εκπαίδευση αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση για την επίτευξη της αποστολής της αστυνομίας, για την αναβάθμιση των υπηρεσιών της, για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων της, για την τήρηση της νομιμότητας, για το σεβασμό των

πολιτών και των δικαιωμάτων τους και για την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη των ίδιων των αστυνομικών.

### 2.3. Η εκπαίδευση των αστυνομικών

Ο νόμος 1481/1984 ορίζει την προέλευση του προσωπικού του Υπουργείου Δημοσίας Τάξεως, οι οποίοι είναι απόφοιτοι λυκείου ή εξατάξιου γυμνασίου ή άλλης ισότιμης σχολής και εκπαιδεύονται στην αστυνομική ακαδημία στις ακόλουθες σχολές:

- Σχολή αστυφυλάκων, για την εκπαίδευση, μετεκπαίδευση και επιμόρφωση των αστυφυλάκων.
- Σχολή αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας, με το τμήμα υπαστυνόμων για την εκπαίδευση και επιμόρφωση των υπαστυνόμων και το τμήμα μετεκπαίδευσης αξιωματικών για τους αξιωματικούς,
- Σχολή ξένων γλωσσών, για τη διαρκή εκπαίδευση στις ξένες γλώσσες,
- Σχολή εκπαιδευτών Ελληνικής Αστυνομίας, για την ειδική εκπαίδευση και επιμόρφωση των αξιωματικών, υπαξιωματικών και ιδιωτών που εργάζονται ως διδακτικό προσωπικό στην αστυνομική ακαδημία (Ν. 1481/1984, αρ.41).

Επίσης, δύναται να πραγματοποιούνται εκπαιδεύσεις και μετεκπαιδεύσεις και εκτός της αστυνομικής ακαδημίας, είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό, με έξοδα του ίδιου ή του δημοσίου (Ν. 1481/1984, αρ.43).

Το 1920 στην Κέρκυρα, λειτούργησε η πρώτη Αστυνομική Σχολή η οποία αργότερα μεταφέρθηκε στην Αθήνα (Δανούσης & Καραβίτης, 1997). Ο νόμος 2226/1994 αλλάζει τον τρόπο εισαγωγής στην αστυνομική ακαδημία και πραγματοποιείται πλέον μέσω των πανελλαδικών εξετάσεων του Υπουργείου Παιδείας.

Η εκπαίδευση των αστυνομικών σκοπό έχει να μεταφέρει στο νέο πολίτη που μπαίνει στην ακαδημία, τις ικανότητες, τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ηθικές αξίες, τους κανόνες, τις πρακτικές και τις συμπεριφορές που εμπνέουν στον άλλον την ασφάλεια και τη σιγουριά ότι μπορεί να διαχειριστεί μία κρίση, να καταστείλει ένα έγκλημα, να προφυλάξει γενικότερα την κοινωνία. Ο αστυνομικός όταν θα τελειώσει τη βασική του εκπαίδευση αναλαμβάνει εργασία, εντάσσεται στον επαγγελματικό στίβο, οπότε και θα πρέπει να είναι

έτοιμος να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις του ρόλου του. Η αστυνομική εκπαίδευση διακρίνεται στη βασική και στη δια βίου εκπαίδευση. Η πρώτη παρέχει τις απαραίτητες και βασικές επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες και η δεύτερη αφορά τις μετεκπαιδεύσεις των αστυνομικών σε θέματα εξειδικευμένα, ή νέα που προκύπτουν με στόχο την προσαρμογή και την αναβάθμιση, ανανέωση των γνώσεών του (Πανούσης, 1999).

Ο Παπακωνσταντής (2011) ισχυρίζεται ότι η δημιουργία του καλού αστυνομικού βασίζεται στα προσωπικά του χαρακτηριστικά και στην αστυνομική εκπαίδευση κατά την οποία αποκτά ιδιαίτερα ιδεολογικά χαρακτηριστικά και συγκεκριμένες συμπεριφορές. Η αστυνομική εκπαίδευση έχει έναν στρατιωτικό χαρακτήρα. Οι σπουδαστές είναι εσώκλειστοι, το ημερήσιο πρόγραμμά τους είναι συγκεκριμένο με μαθήματα, ασκήσεις και διάφορες υποχρεώσεις και η διοικητική δομή χαρακτηρίζεται από ιεραρχία στρατιωτικού τύπου. Το πρόγραμμα σπουδών στην αστυνομική ακαδημία είναι «δικαιοκεντρικό» και «αστυνομοκρατικό», με μαθήματα νομικά και ειδικά αστυνομικά. Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των στάσεων και συμπεριφορών των νέων αστυνομικών διαμορφώνουν και οι καθημερινές επαφές με παλαιότερους αστυνομικούς, διαφόρων βαθμών στο χώρο της εκπαίδευσης ή της πρακτικής τους άσκησης (Παπακωνσταντής, 2011).

### **2.3.1. Αστυνομική Ακαδημία**

Η Αστυνομική Ακαδημία έχει ως αποστολή την εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση όλων των κατηγοριών και βαθμών του προσωπικού της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Τάξης (Π.Δ. 585/1985, αρ.1). Το διδακτικό προσωπικό της απαρτίζουν καθηγητές Πανεπιστημίων, ειδικοί επιστήμονες και αξιωματικοί με μεγάλη εμπειρία (Π.Δ. 585/1985, αρ.17) και διδάσκονται ποικίλα μαθήματα, μεταξύ αυτών ποινικό δίκαιο, κοινωνική ψυχολογία, τηλεπικοινωνίες, εγκληματολογία, κοινωνιολογία, ανακριτική, δημόσιες σχέσεις, αυτοάμυνα, οπλοτεχνική, σκοποβολή, οργάνωση, διοίκηση κ.α. (Π.Δ. 585/1985, αρ.28).

Η Αστυνομική Ακαδημία απαρτίζεται από το Επιτελείο και τις εξής Υπηρεσίες :



- Σχολή Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Μετεκπαίδευσης - Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας
- Σχολή Εθνικής Ασφάλειας

Στο επιτελείο ανήκει και το Τμήμα Ευρωπαϊκής Αστυνομικής Ακαδημίας – CEPOL.

#### *2.3.1.1 Σχολή Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας*

Σκοπός της σχολής αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας είναι η επιστημονική μόρφωση, η επιχειρησιακή κατάρτιση, η πολιτιστική και κοινωνική καλλιέργεια των μελλοντικών στελεχών - αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας. Είναι ισότιμη με τις σχολές των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και η εισαγωγή σε αυτές πραγματοποιούνται με πανελλαδικές εξετάσεις (Π.Δ. 319/1995, αρ.1).

#### *2.3.1.2. Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας*

Σκοπός της σχολής είναι η εκπαίδευση των δοκίμων αστυφυλάκων, η άρτια επαγγελματική κατάρτιση, η γενική μόρφωση και η κατάλληλη σωματική και ψυχική προετοιμασία των εκπαιδευομένων, ώστε να καταστούν ικανοί αστυνομικοί και ανακριτικοί υπάλληλοι (Π.Δ. 352/1995, αρ. 1).

Είναι Ανώτερη Σχολή υπερδιετούς κύκλου σπουδών, η οποία εδρεύει στην Ξάνθη και διαρθρώνεται σε οκτώ Τμήματα Δοκίμων Αστυφυλάκων (Γρεβενών, Διδυμοτείχου, Καρδίτσας, Κομοτηνής, Νάουσας, Ξάνθης, Ρεθύμνου και Σητείας) (Π.Δ. 352/1995, αρ. 2).

#### *2.3.1.3. Σχολή Μετεκπαίδευσης - Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας*

Η αποστολή της σχολής μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας είναι η μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας με σκοπό τη διαρκή ενημέρωση στα σύγχρονα αστυνομικά θέματα και προβλήματα γενικού ή ειδικού ενδιαφέροντος, ώστε να ανταποκρίνεται πλήρως στα καθήκοντά του (Π.Δ. 190/1996, άρ. 1).

Η Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης αποτελείται από το Επιτελείο και έξι εκπαιδευτικά τμήματα:

- **Τμήμα Επαγγελματικής Μετεκπαίδευσης Επιτελών Στελεχών**

Σκοπός του τμήματος είναι η επιμόρφωση των αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας που έχουν το βαθμό του Αστυνόμου Β στη συμπλήρωση της επαγγελματικής και νομικής τους μόρφωσης, η συζήτηση και ανάλυση προβλημάτων που προκύπτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, η έρευνα, μελέτη και ενημέρωση στα σύγχρονα και γενικότερα θέματα της σύγχρονης κοινωνίας, στα προβλήματα διοίκησης προσωπικού και επιτελικού σχεδιασμού και στα θέματα επικοινωνίας, δημοσίων σχέσεων και σχέσεων κράτους πολίτη, με στόχο τη δημιουργία ικανών ηγετικών στελεχών (Π.Δ. 190/1996, άρ. 14). Η εκπαίδευση διαρκεί από τέσσερις έως έξι μήνες (Π.Δ. 190/1996, άρ. 15) και τα διδασκόμενα θέματα είναι θέματα οργάνωσης, διοίκησης, ηγεσίας, αστυνομικού ενδιαφέροντος, νομικά, κοινωνικά θέματα, εθνικά και διεθνή, θέματα επικοινωνίας-δημοσίων σχέσεων και σχέσεων κράτους πολίτη (Π.Δ. 190/1996, άρ. 16).

- **Τμήμα Μετεκπαίδευσης Αξιωματικών**

Σκοπός του τμήματος είναι μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση των αξιωματικών όλων των βαθμών της Ελληνικής Αστυνομίας και του πολιτικού προσωπικού κλάδου Π.Ε. και Τ.Ε. της Ελληνικής Αστυνομίας. Λειτουργούν σχολεία μετεκπαίδευσης που παρέχουν εξειδίκευση σε θέματα τροχαίας, δακτυλοσκοπίας και επιστημονικής εκμετάλλευσης ιχνών και πειστηρίων εγκλήματος, στατιστικής, ηλεκτρονικών υπολογιστών και πληροφορικής, υγειονομικού προσωπικού, κατάρτισης εκπαιδευτών αστυνομικών σχολών, δίωξης λαθρεμπορίου, αρχαιοκαπηλίας, προστασίας εθνικού νομίσματος και συναλλάγματος, δίωξης ναρκωτικών, κρατικής ασφάλειας και προστασίας επισήμων προσώπων, τουρισμού, προστασίας περιβάλλοντος και δημόσιας υγείας κ.α. (Π.Δ 190/1996, άρ. 40).

- **Τμήμα Επαγγελματικής Μετεκπαίδευσης Ανθυπαστυνόμων**

Σκοπός του τμήματος είναι η επιμόρφωση των Ανθυπαστυνόμων στη συμπλήρωση της επαγγελματικής και νομικής τους μόρφωσης, η συζήτηση και ανάλυση προβλημάτων που προέκυψαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και η ενημέρωσή τους σε

σύγχρονα και γενικότερα θέματα και προβλήματα της διοίκησης προσωπικού (Π.Δ 190/1996, άρ. 22). Ορισμένα διδασκόμενα μαθήματα είναι Ποινικού Δικαίου, Εγκληματολογίας, Ιατροδικαστικής, Ανακριτικής, Διοίκησης Προσωπικού, Οικονομικής Διαχείρισης, Δημόσιας Ασφάλειας, Θέματα Αστυνομίας Τάξης, Δικαστική Ψυχολογία Ψυχιατρική, κοινωνιολογία, Στοιχεία ιδιωτικού δικαίου, Δημόσιες Σχέσεις, Πολιτικής Άμυνας. (Π.Δ 190/1996, άρ. 24).

- **Τμήμα Μετεκπαίδευσης Ανθυπαστυνόμων - Αρχιφυλάκων και Αστυφυλάκων**

Σκοπός του τμήματος είναι η μετεκπαίδευση, επιμόρφωση και εξειδίκευση των Ανθυπαστυνόμων, Αρχιφυλάκων και Αστυφυλάκων και του πολιτικού προσωπικού κλάδου Δ.Ε. της Ελληνικής Αστυνομίας (Π.Δ 190/1996, άρ. 41).

- **Τμήμα Εκπαίδευσης & Μετεκπαίδευσης εκπαιδευτών - συνοδών σκύλων και ανιχνευτών - εξουδετερωτών εκρηκτικών μηχανισμών**

Σκοπός του τμήματος είναι η εκπαίδευση και εξειδίκευση του προσωπικού ως εκπαιδευτών και συνοδών αστυνομικών σκύλων και η επιμόρφωση στην ανίχνευση και εξουδετέρωση εκρηκτικών μηχανισμών ή αυτοσχεδίων βομβών (Π.Δ 190/1996, άρ. 43).

- **Τμήμα Ξένων Γλωσσών**

Σκοπός του τμήματος είναι η διαρκής εκπαίδευση, επιμόρφωση και εξάσκηση του προσωπικού στις ξένες γλώσσες (Π.Δ 190/1996, άρ. 29). Διδασκόμενες ξένες γλώσσες είναι η Αγγλική, η Γαλλική, η Γερμανική και η Ιταλική και είναι δυνατό να ορισθούν για διδασκαλία και άλλες ξένες γλώσσες, ύστερα από σχετική απόφαση (Π.Δ 190/1996, άρ. 30).

#### 2.3.1.4. Σχολή Εθνικής Ασφάλειας

Η Σχολή Εθνικής Ασφάλειας έχει ως αποστολή τη μετεκπαίδευση και επιμόρφωση των ανώτερων στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας καθώς και αυτών των Ενόπλων Δυνάμεων, του Λιμενικού και Πυροσβεστικού Σώματος και των πολιτικών υπαλλήλων Υπουργείων και Υπηρεσιών του ευρύτερου δημόσιου τομέα σε όλα τα θέματα που σχετίζονται με τη στρατηγική και την πολιτική εθνικής ασφάλειας, σε επίπεδο μεταπτυχιακό (Π.Δ. 380/1996, αρ, 1). Στη σχολή εισάγονται με επιλογή, χωρίς εξετάσεις

και συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ανώτεροι αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας, αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων, του Λιμενικού και Πυροσβεστικού Σώματος και πολιτικοί υπάλληλοι υπουργείων και υπηρεσιών του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Π.Δ. 380/1996, αρ, 16).

### **2.3.2. Τμήμα εκπαίδευσης της Γενικής Αστυνομικής Διεύθυνσης Θεσσαλονίκης**

Το τμήμα εκπαίδευσης της γενικής αστυνομικής διεύθυνσης Θεσσαλονίκης είναι αρμόδιο για την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση του προσωπικού των Υπηρεσιών της Θεσσαλονίκης (Π.Δ 48/2006, αρ.2, παρ.5).

### **2.3.3. Τμήμα Ευρωπαϊκής Αστυνομικής Ακαδημίας - European Police College (CEPOL)**

Η Ευρωπαϊκή Αστυνομική Ακαδημία (ΕΑΑ) είναι οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο οποίος προάγει την ευρωπαϊκή και διεθνή συνεργασία στον τομέα της επιβολής του νόμου μέσω της κατάρτισης. Συγκεκριμένα:

- Υποστηρίζει, αναπτύσσει, εφαρμόζει και συντονίζει την κατάρτιση των λειτουργών επιβολής του νόμου,
- Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών κυρίως στους τομείς της πρόληψης και της καταπολέμησης σοβαρών μορφών εγκληματικότητας που επηρεάζουν δύο ή περισσότερα κράτη μέλη,
- Στην πάταξη της τρομοκρατίας,
- Στην τήρηση της δημόσιας τάξης, ειδικότερα της διεθνούς αστυνόμευσης συμβάντων μείζονος σημασίας,
- Στο σχεδιασμό και στη διοίκηση αποστολών της Ένωσης,
- Στην κατάρτιση και στην ανάπτυξη επιτελικών ικανοτήτων καθώς και γλωσσικών δεξιοτήτων στον τομέα επιβολής του νόμου.

Η ΕΑΑ καταρτίζει και αναβαθμίζει τα εργαλεία και τις μεθοδολογίες μάθησης και μεριμνά για την εφαρμογή τους σε ένα πλαίσιο διά βίου μάθησης με γνώμονα την ενίσχυση

των δεξιοτήτων των λειτουργών επιβολής του νόμου. Η ΕΑΑ φέρνει σε επαφή επαγγελματίες του τομέα επιβολής του νόμου με σκοπό να τους παρέχει ευκαιρίες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης μέσω της κατάρτισης, να τους βοηθήσει να μάθουν να επιλύουν ζητήματα που σχετίζονται με την ασφάλεια της Ευρώπης και να δημιουργήσει δίκτυα κατάρτισης για οργανισμούς και για επαγγελματίες (Κανονισμός ΕΕ, 2015/2219).

#### **2.3.4. Εκπαιδευτικό σεμινάριο**

Μία εκπαίδευση με τίτλο «Εκπαιδεύσεις προσωπικού Ελληνικής Αστυνομίας σε θέματα ολοκληρωμένης διαχείρισης εξωτερικών συνόρων» διεξάγεται στην Ελληνική Αστυνομία από το 2015 και θα διαρκέσει έως το 2022. Συγχρηματοδοτείται από πόρους του Ευρωπαϊκού Ταμείου Εσωτερικής Ασφάλειας – Τομέας Σύνορα και Θεωρήσεις (Internal Security Fund – Borders and Visa) και στοχεύει στην εκπαίδευση χιλίων πεντακοσίων πενήντα οκτώ αστυνομικών της Ελληνικής Αστυνομίας, οι οποίοι έχουν αναλάβει τη φύλαξη των εξωτερικών συνόρων και τη διαχείριση των μεικτών μεταναστευτικών ροών. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης περιέχει τις θεματικές ενότητες: εκπαίδευση αστυνομικού προσωπικού από υπηρεσίες ελέγχου διαβατηρίων, εκπαίδευση αστυνομικού προσωπικού από τμήματα συνοριακής φύλαξης, εκπαίδευση προσωπικού στην ταυτοποίηση υπηκόουτητας, εκτίμηση κινδύνου - στρατηγική ανάλυση, ανθρώπινα - θεμελιώδη δικαιώματα κατά τη συνοριακή φύλαξη, έλεγχος νομιμότητας, λήψη συνέντευξης από υπηκόους τρίτων χωρών – αφηνιμέρωση. Η εκπαίδευση πραγματοποιείται από τη Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας στην Αθήνα και τη Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας Βορείου Ελλάδος στην Βέροια (Εκπαιδεύσεις προσωπικού, 2018)

### **3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση**

Στην ελληνική βιβλιογραφία υπάρχουν ελάχιστες έρευνες σχετικά με την εκπαίδευση στην Ελληνική Αστυνομία, συγκεκριμένα ο Παπακωνσταντής (2000) συγκέντρωσε απόψεις αστυνομικών για την εκπαίδευσή τους, ο Γεωργογιάννης (2012) μελέτησε τη

σχέση της βασικής εκπαίδευσης με την αποτελεσματικότητα στην υπηρεσία των αστυνομικών, η Μάνη (2014) διερεύνησε τις επιμορφωτικές ανάγκες των αστυνομικών, η Τσαντιράκη (2011) προσπάθησε να αξιολογήσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Σχολής Αστυφυλάκων με βάση τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, ο Μητρόπουλος (2012) διερεύνησε τις εκπαιδευτικές ανάγκες των αστυνομικών σε ζητήματα μεταναστών, ο Δακουράς (2011) διερεύνησε αν τηρούνται οι βασικές αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων στη Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης της Ελληνικής Αστυνομίας και ο Βλασίου (2012) συγκέντρωσε απόψεις των στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας για την εφαρμογή προγραμμάτων με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ο Παπακωνσταντής (2000) στην ποιοτική έρευνά του σε έντεκα αστυνομικούς σχετικά με τις απόψεις τους για την εκπαίδευση αναφέρει ότι η αστυνομική εκπαίδευση κρίνεται απαραίτητη προκειμένου να αντιμετωπιστούν δύσκολες καταστάσεις. Η σωστή εκπαίδευση κάνει τον αστυνομικό πιο ικανό, πιο τίμιο και πιο ηθικό από τον πολίτη, δηλαδή τον κάνει υπεύθυνο για αυτόν. Αναγνωρίζουν την έλλειψη εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης, όμως δε φαίνονται πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς θέλουν να αποφύγουν την ταλαιπωρία. Οι περισσότερες μετεκπαιδεύσεις πραγματοποιούνται στην Αθήνα ή στη Θεσσαλονίκη και αυτό σημαίνει έξοδα μετακίνησης και διαμονής, τα οποία δεν καλύπτονται από την υπηρεσία αλλά από τον ίδιο τον εκπαιδευόμενο. Επίσης, δεν εξασφαλίζεται ότι η εκπαίδευση αυτή θα αποτελέσει προσόν για προαγωγή ή θέση σχετική με την εκπαίδευση, που θα μπορούσε να είναι ένα κίνητρο συμμετοχής. Όταν συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα, συμμετέχουν από ανάγκη, επειδή είναι υποχρεωτικό και απλά διεκπεραιώνουν την υποχρέωση, παρευρισκόμενοι στην αίθουσα. Αναφέρει επίσης, ότι δεν υπάρχει αξιολόγηση της ποιότητας των εκπαιδεύσεων και ο σχεδιασμός τους δεν είναι σωστός καθώς δεν ξεκινά εντοπίζοντας τις μαθησιακές ανάγκες των αστυνομικών, αλλά στηρίζεται στην εμπειρία των εκπαιδευτών που εξαιτίας της θέσης τους σε συγκεκριμένη υπηρεσία, θεωρούν ότι κατέχουν συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες, τις οποίες μπορούν και να διδάξουν. Οι μετεκπαιδεύσεις, λοιπόν, παίρνουν τη μορφή της επαγγελματικής κατάρτισης, με πρακτικό πλαίσιο αποκλείοντας τη θεωρητική προσέγγιση. Τέλος, οι αστυνομικοί της έρευνας αναφέρουν ότι η βασική εκπαίδευση έχει βελτιωθεί τα τελευταία χρόνια, καθώς οι μεγαλύτεροι σε ηλικία αστυνομικοί τη

χαρακτηρίζουν ως τη χειρότερη εμπειρία της ζωής τους και ο ερευνητής το συνδέει με το στρατοκρατικό χαρακτήρα που έχει και στις διαστρεβλώσεις που δημιουργεί στο ρόλο του αστυνομικού σε σχέση με την κοινωνία. Η βελτίωση της φαίνεται από την ύπαρξη νομικών και οργανωτικών παρεμβάσεων, όπως η εισαγωγή στις σχολές με πανελλαδικές εξετάσεις και η αύξηση του χρόνου εκπαίδευσης. Βέβαια, παρά τις αλλαγές και τις βελτιώσεις, συνεχίζουν να θεωρούν ότι η βασική εκπαίδευση δεν επαρκεί για να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους. Ο Παπακωνσταντής ερμηνεύει αυτή τη θέση ως πρόφαση προκειμένου να καλύψουν την αδυναμία τους να ανταποκριθούν αποτελεσματικά, αλλά και να δικαιολογήσουν την έλλειψη ενδιαφέροντος και κινήτρων για συμμετοχή σε μετεκπαιδεύσεις.

Ο Γεωργογιάννης (2012) διερεύνησε τη σχέση μεταξύ της βασικής εκπαίδευσης των αστυνομικών με την αποτελεσματικότητά τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους απευθυνόμενος σε 177 άτομα, 83 μάχιμους αστυνομικούς και 94 δοκίμους σε σχολές της αστυνομίας. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, μάχιμοι και δόκιμοι, επιθυμούν να υπάρχουν μετεκπαιδεύσεις εξαιτίας των αλλαγών των μορφών της εγκληματικότητας και της ανάγκης για συνεχή βελτίωση και ανανέωση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους για την αποτελεσματικότερη εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι μάχιμοι αστυνομικοί θεώρησαν την εκπαίδευσή τους μεγάλη και δύσκολη αλλά νοιώθουν απροετοίμαστοι για να αντιμετωπίσουν πραγματικά περιστατικά. Οι δόκιμοι θεώρησαν ιδανική την εκπαίδευσή τους και νοιώθουν έτοιμοι να αναλάβουν υπηρεσία και να αντιμετωπίσουν τις καταστάσεις με τον ανάλογο τρόπο. Η διαφορά είναι στο ότι οι δόκιμοι αντιμετωπίζουν εικονικές καταστάσεις κατά την εκπαίδευσή τους, ενώ οι μάχιμοι έχουν εμπειρία από τον πραγματικό εργασιακό χώρο και μπορούν να αντιληφθούν πολλές δυσκολίες και ελλείψεις στην εκπαίδευσή τους. Οι συμμετέχοντες προτείνουν να πραγματοποιούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε τακτά χρονικά διαστήματα και οι επιμορφωτικές τους ανάγκες σχετίζονται με θέματα αυτοάμυνας, αυτοπροστασίας, επικίνδυνης οδήγησης και χρήσης όπλου. Επίσης, προτείνουν να συζητούνται πραγματικά περιστατικά και να προτείνονται εναλλακτικοί τρόποι παρέμβασης ή επίλυσης του προβλήματος. Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής, φανερώνουν ότι υπάρχει έλλειψη σε προγράμματα με θέματα επικοινωνίας και βελτίωσης εργασιακών σχέσεων, που είναι σημαντικά για τις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αλλά και με τους ανωτέρους, όπως και σε θέματα επικοινωνίας με τον πολίτη.

Οι αστυνομικοί μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούν ιδιαίτερος σημαντική τη σχέση με τον πολίτη και την κοινωνία. Η νοοτροπία αυτή θεωρούν ότι ενισχύεται με τις γραμματικές γνώσεις, την ύπαρξη οικογένειας, την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης και την ένταξη στο τμήμα νέων αστυνομικών. Σημαντικό εύρημα της έρευνας είναι ότι η βασική εκπαίδευση δεν καλύπτει όλα τα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αστυνομικοί στην καθημερινότητα και ίσως δεν είναι σε θέση να μπορούν να τα διαχειριστούν, για αυτό είναι απαραίτητη η συνεχιζόμενη εκπαίδευση με προγράμματα και σεμινάρια ώστε να αποδίδουν με τον καλύτερο τρόπο.

Η Μάνη (2014) στην ποιοτική έρευνά της απευθύνθηκε σε 15 αστυνομικούς που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα μετεκπαίδευσης της ελληνικής αστυνομίας με σκοπό να διερευνήσει τις επιμορφωτικές τους ανάγκες. Τα αντικείμενα της επιμόρφωσης που επιθυμούν διαφοροποιούνται ανάλογα τη θέση που κατέχουν. Οι αστυνομικοί που εκτελούν εξωτερική υπηρεσία επιθυμούν επιμόρφωση σχετικά με τη νομοθεσία, με μία ξένη γλώσσα, με θέματα αυτοάμυνας, αυτοπροστασίας και σκοποβολής, ενώ όσοι εκτελούν εσωτερική υπηρεσία επιθυμούν μαθήματα ποινικής δικονομίας και μαθήματα αποτελεσματικότερης χρήσης υπολογιστή. Το σύνολο των ερωτηθέντων θεωρεί σημαντική την επιμόρφωση σε θέματα επικοινωνίας, στάσεων και συμπεριφοράς, καθώς φαίνεται ότι τους απασχολεί ιδιαίτερα η σχέση που αναπτύσσεται με τον πολίτη. Οι μισοί περίπου από τους συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν παρακολουθήσει σεμινάριο σχετικό με την θέση που υπηρετούν, αλλά όλοι σχολιάζουν θετικά τα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει και θεωρούν ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις προσδοκίες τους. Ισχυρίζονται ότι τα προγράμματα δεν είναι επαρκή, η ύλη που πρέπει να καλυφθεί είναι μεγάλη και δεν αφομοιώνεται η γνώση, επίσης, θεωρούν ότι οι εκπαιδευτές των σεμιναρίων ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκπαίδευσης, χρησιμοποιούν βιωματικές και συμμετοχικές τεχνικές και όχι μόνο την εισήγηση, αλλά χαρακτηρίζουν ακατάλληλους τους χώρους όπου αυτά πραγματοποιούνται. Τέλος, η Μάνη αναζητά και τους παράγοντες εκείνους που υποστηρίζουν τον αστυνομικό στη γενικότερη επιμόρφωση και στην επιτυχή εκτέλεση της υπηρεσίας και αυτοί είναι ο έμπειρος συνάδελφος, ο υποστηρικτικός διοικητής του τμήματος, το αρχείο της υπηρεσίας, το διαδίκτυο και η προσωπική μελέτη.



Η Τσαντιράκη (2011) απευθύνθηκε σε 153 πρωτοετείς φοιτητές της Σχολής Αστφυλάκων με σκοπό να αξιολογηθεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της σχολής με βάση τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν θετικά την οργάνωση της σχολής, καθώς αυτή διέπεται από κανονισμούς μέσα σε ένα αυστηρό πλαίσιο. Η ποιότητα της εκπαίδευσης όμως δεν τους ικανοποιεί ιδιαίτερα και θεωρούν ότι δεν καλύπτει τις προσδοκίες τους και τις απαιτήσεις τους σε γνώσεις και δεξιότητες που μπορούν να εφαρμόσουν στην πράξη. Ισχυρίζονται ότι παρακολουθούν πολλά θεωρητικά μαθήματα, τα οποία είναι δυσκολονόητα, απαιτούν πολύωρη μελέτη και θεωρούν ότι δεν θα τα χρειαστούν, όπως το μάθημα του συνταγματικού δικαίου. Αντίθετα, τα πρακτικά μαθήματα, όπως η σκοποβολή, η εκπαίδευση στη μοτοσικλέτα, είναι αντικείμενα που δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς θεωρούν ότι θα τους χρησιμεύσουν στην επαγγελματική τους πορεία. Σημαντικές ελλείψεις καταγράφονται στον τεχνολογικό εξοπλισμό και την αργοπορία παράδοσης των συγγραμμάτων στους φοιτητές, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να μελετούν. Στη σχολή, οι σπουδαστές είναι εσώκλειστοι και το καθημερινό πρόγραμμα είναι αυστηρό και συγκεκριμένο. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το καθημερινό πρόγραμμα είναι απαιτητικό και κουραστικό καθώς ο ελεύθερος χρόνος τους είναι ελάχιστος, δύο με τρεις ώρες καθημερινά, οι ώρες μελέτης λίγες, δύο με τρεις εβδομαδιαίως, ενώ όλος ο υπόλοιπος χρόνος καλύπτεται με δραστηριότητες. Σχετικά με το εκπαιδευτικό προσωπικό θεωρούν ότι είναι ελλιπές, δε χρησιμοποιεί τεχνικές μάθησης συμβατές με την εκπαίδευση ενηλίκων, παρά μόνο την εισήγηση, ελάχιστοι καθηγητές χρησιμοποιούν οπτικοακουστικά μέσα για να εμπλουτίσουν την εισήγησή τους ή υποβάλλουν τους σπουδαστές σε πρακτικές ασκήσεις και ουσιαστικά δεν τους εμπνέουν ενδιαφέρον για το μάθημα. Οι σχέσεις όμως μαζί τους, είναι καλές, είναι προσιτοί, υπάρχει επικοινωνία μεταξύ τους και σεβασμός. Φιλικό και συναδελφικό κλίμα, υπάρχει και μεταξύ των δοκίμων, το οποίο σε συνδυασμό με το καλό κλίμα με τους καθηγητές, φαίνεται να τους επηρεάζει θετικά. Η έρευνά καταλήγει με μία αυτοαξιολόγηση των σπουδαστών σχετικά με τη εκπαίδευσή τους και κατά πόσο νοιώθουν έτοιμοι να αναλάβουν υπηρεσία. Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι δεν είναι έτοιμοι να διαχειριστούν θέματα προανάκρισης ή να λάβουν σημαντικές αποφάσεις, ενώ θεωρούν ότι χειρίζονται καλά τα όπλα, ότι μπορούν να αμυνθούν, με ένα μικρό ποσοστό να έχει ανασφάλεια στην ανταπόκριση σε πραγματικές συνθήκες

Ο Μητρόπουλος (2012) στην έρευνά του για τη διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε ζητήματα μεταναστών, των αστυνομικών που εργάζονται στη διεύθυνση αλλοδαπών απευθύνθηκε σε 15 αστυνομικούς. Το σύνολο του δείγματος ανέφερε ότι δεν έχει παρακολουθήσει κανένα σεμινάριο ή εκπαιδευτικό πρόγραμμα σχετικά με τη μετανάστευση και τους μετανάστες, παρότι απασχολούνται σε μία υπηρεσία που αφορά αυτή την ομάδα ανθρώπων, όμως ήταν θετικοί στο να συμμετάσχουν όταν υπάρξει κάποιο πρόγραμμα. Οι επιμορφωτικές τους ανάγκες αφορούν το ευρωπαϊκό δίκαιο και τις διεθνείς συνθήκες για τους μετανάστες, τον ελληνικό μεταναστευτικό νόμο, τις πολιτικές που χρησιμοποιούν οι άλλες χώρες για το θέμα των μεταναστών, τις συνέπειες της μετανάστευσης σε Ελλάδα και Ευρώπη, τις δεξιότητες διαχείρισης της διαφορετικότητας, τις δεξιότητες επικοινωνίας και διαχείρισης των φοβικών συναισθημάτων, την ενδυνάμωση της θετικής στάσης απέναντι στους μετανάστες, τη μείωση ή και καταπολέμηση των αρνητικών προκαταλήψεων. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι θα ήθελαν να συμπεριληφθούν στη δομή του σεμιναρίου αντικείμενα που οι ίδιοι θα υποδείξουν, ώστε να καλύψουν τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους.

Ο Δακουράς (2011) μελέτησε κατά πόσο στη Σχολή Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης της Ελληνικής Αστυνομίας τηρούνται οι πέντε βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, μελετώντας το πρόγραμμα σπουδών και παίρνοντας συνέντευξη σε επτά καθηγητές της σχολής. Τα αποτελέσματα φανερώνουν ότι η πρώτη αρχή, της σύνδεσης της σκέψης με την πράξη, τηρείται, με σημαντικό όμως πρόβλημα την έλλειψη χρόνου που στερεί μέρος της πρακτικής άσκησης. Ο τρόπος που έχει διαμορφωθεί το πρόγραμμα διδασκαλίας δε θέτει στο επίκεντρό της τον εκπαιδευόμενο, αλλά το επαγγελματικό στοιχείο και τις ανάγκες της υπηρεσίας, οπότε δεν τηρείται η δεύτερη αρχή. Η τρίτη αρχή, που αφορά την ευρετική πορεία προς τη γνώση και την αξιοποίηση των εμπειριών, ισχυρίζονται οι εκπαιδευτές ότι τηρείται μέσω των τεχνικών διδασκαλίας που εφαρμόζουν, αλλά δεν αναφέρεται στο πρόγραμμα σπουδών της σχολής. Οι εκπαιδευτές θεωρούν ότι και η τέταρτη αρχή, ως προς την ανάπτυξη του κριτικού τρόπου σκέψης, τηρείται, όχι μέσω του προγράμματος σπουδών, αλλά και πάλι μέσω των τεχνικών που εφαρμόζουν και τις πρακτικές και ομαδικές ασκήσεις που υποβάλλουν τους σπουδαστές. Η πέμπτη αρχή, η αμφίδρομη σχέση διδασκόντων – διδασκόμενων, διαπιστώνεται ότι δεν εφαρμόζεται, καθώς δεν απαιτείται ως προσόν διορισμού των εκπαιδευτών η επιμόρφωση

στην εκπαίδευση ενηλίκων. Βέβαια, πολλοί καθηγητές είναι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές ενηλίκων, οι οποίοι εφαρμόζουν πλήθος συμμετοχικών και βιωματικών εκπαιδευτικών τεχνικών, ώστε να εμπλουτίσουν το μάθημά τους. Οι εκπαιδευτές που δεν έχουν γνώσεις για την εκπαίδευση ενηλίκων, ισχυρίζονται ότι χρησιμοποιούν περισσότερο την εισήγηση ως εκπαιδευτική τεχνική, εμπλουτισμένη με ερωτήσεις- απαντήσεις και συζήτηση. Όλοι οι εκπαιδευτές υπογράμμισαν την έλλειψη χρόνου και την πίεση της διδασκόμενης ύλης ως πρόβλημα που τους εμποδίζει να χρησιμοποιήσουν περισσότερες εκπαιδευτικές τεχνικές.

Ο Βλασίου (2012) διερευνά αν μπορεί να εφαρμοστεί η εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας το ίδιο αποτελεσματικά σε σύγκριση με τις συμβατικές μεθόδους επαγγελματικής κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες βαθμολόγησαν εξίσου την ικανοποίησή τους στη συμμετοχή τόσο σε ένα δια ζώσης όσο και σε ένα εξ αποστάσεως πρόγραμμα. Αυτό που διαπιστώνεται από την έρευνα είναι ότι προτιμούν τα θεωρητικά μαθήματα να πραγματοποιούνται εξ αποστάσεως καθώς έτσι αντιμετωπίζονται προβλήματα μετακίνησης, χρόνου και ρυθμού μάθησης. Σημαντικό ρόλο για τη σωστή εκπαίδευση κατέχει ο εκπαιδευτής, με τη μεταδοτικότητα του και τη χρήση κατάλληλων εκπαιδευτικών τεχνικών, όπως και η επικοινωνία μαζί του. Οι συμμετέχοντες θεώρησαν σημαντική την επικοινωνία με τον εκπαιδευτή προκειμένου να λύσουν απορίες, περισσότερο για το περιβάλλον της πλατφόρμας μάθησης και λιγότερο για το εκπαιδευτικό υλικό. Γενικότερα η διαδικασία δεν τους δυσκόλεψε, αλλά ήταν για αυτούς κάτι πρωτόγνωρο που το αποτίμησαν θετικά.

Από τα παραπάνω ευρήματα, συμπεραίνουμε, ότι ο νέος που εντάσσεται στη σχολή της αστυνομίας, με τον ενθουσιασμό που διέπει την ηλικία του, θεωρεί πολύ σημαντικά τα πρακτικά μαθήματα (αυτοπροστασίας, οπλοχρησίας, εκπαίδευσης στη μοτοσικλέτα, τεχνικές οδήγησης, κ.α.) και θεωρεί αδιάφορα, δύσκολα, μη χρηστικά τα θεωρητικά, νομικά μαθήματα. Είναι ενδιαφέρον όμως ότι στην πορεία της εργασιακής τους ζωής αντιλαμβάνονται ότι όλα αυτά τα θεωρητικά μαθήματα είναι απαραίτητα και μάλιστα ζητούν να εκπαιδευτούν – επανεκπαιδευτούν. Φαίνεται ότι δημιουργούνται συνεχώς νέα θέματα, που ίσως παλαιότερα δεν υπήρχαν, και για τα οποία χρειάζονται εκπαίδευση, όπως για παράδειγμα ζήτημα που σχετίζεται με μετανάστες και πρόσφυγες, ζητήματα

επικοινωνίας με τον πολίτη, κ.α. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που πραγματοποιούνται είναι σημαντικά και πρέπει να υπάρχουν, όμως πολλές φορές είναι δύσκολη και η παρακολούθησή τους. Συμπεραίνουμε, επίσης, ότι οι εκπαιδευτές των επιμορφωτικών προγραμμάτων χρησιμοποιούν την εισήγηση ως κύρια εκπαιδευτική τεχνική και κανένα εποπτικό μέσο, με αποτέλεσμα οι σπουδαστές να χάνουν το ενδιαφέρον τους. Βέβαια, οι σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ τους είναι καλές, υπάρχει επικοινωνία, σεβασμός, κατανόηση και στήριξη. Γενικότερα, οι συμμετέχοντες των ερευνών ισχυρίζονται ότι θέλουν να υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα, διαμορφωμένα ώστε να καλύπτουν τις μορφωτικές τους ανάγκες, να μειώνουν τα εμπόδια συμμετοχής τους και να είναι τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και σε πρακτικό.

#### **4. Μέθοδος**

Στο παρόν κεφάλαιο αναφέρονται οι συμμετέχοντες και ο τρόπος που επιλέχθηκαν, η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη μελέτη, το εργαλείο συγκέντρωσης των δεδομένων και η διαδικασία με την οποία συλλέχθηκαν τα δεδομένα.

##### **4.1. Συμμετέχοντες**

Ο πληθυσμός – στόχος της έρευνας, δηλαδή «η ομάδα ατόμων με ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά γνωρίσματα που ο ερευνητής μπορεί να προσδιορίσει και να μελετήσει» (Creswell, 2011, 179) είναι οι αστυνομικοί που υπηρετούν στην Ελληνική Αστυνομία. Το δείγμα της παρούσας έρευνας, δηλαδή «η υποομάδα του πληθυσμού – στόχου που ο ερευνητής σχεδιάζει να μελετήσει για να κάνει γενικεύσεις που θα αφορούν τον πληθυσμό – στόχο» (Creswell, 2011, 179), προέρχεται από τους αστυνομικούς που υπηρετούν στο αστυνομικό τμήμα του Άστρους, του Ναυπλίου και στο αρχηγείο της Ελληνικής αστυνομίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού – στόχου και τη διαθεσιμότητα των συμμετεχόντων χρησιμοποιήθηκε η δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα και συγκεκριμένα η βολική δειγματοληψία, στην οποία «ο ερευνητής επιλέγει συμμετέχοντες επειδή είναι πρόθυμοι και διαθέσιμοι για μελέτη» (Creswell, 2011, 182).

Οι μελέτες δείχνουν ότι σε μία έρευνα που πραγματοποιείται μέσω του διαδικτύου ανταποκρίνονται πολλοί λίγοι, με το ποσοστό απόκρισης (response rate) να κυμαίνεται από 3% έως 10% (Petrovčić, Petrič, & Lozar Manfreda, 2016). Αυτό συνέβη και στην παρούσα έρευνα όπου ανταποκρίθηκαν 55 άτομα, από τα 400 περίπου που έλαβαν το ηλεκτρονικό μήνυμα, δηλαδή ανταποκρίθηκε 13% των ερωτώμενων, ποσοστό που εν τέλει μπορεί να θεωρηθεί μάλλον ικανοποιητικό δεδομένου της ιδιάζουσας περιόδου που εκπονήθηκε η μελέτη. Οι αστυνομικοί που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο έχουν διάφορους βαθμούς, όπως αξιωματικού, υπαξιωματικού και δοκίμων αστυνομικών.

#### **4.2.Ερευνητική μεθοδολογία και προσέγγιση**

Η μεθοδολογία της έρευνας ορίζεται ως η συνειδητή επιλογή χρήσης μεθόδων και τεχνικών από τον ερευνητή για την πραγματοποίηση της έρευνας (Wellington, 2000). Για τη συγκεκριμένη μελέτη επιλέχθηκε η ποσοτική προσέγγιση, καθώς επιτρέπει να δοθούν απαντήσεις σε συγκεκριμένα ερωτήματα ποσοτικής φύσεως, να διερευνηθεί η πιθανή σχέση μεταξύ διάφορων μεταβλητών όπως και να περιγραφούν με στατιστικό τρόπο τα χαρακτηριστικά και οι αντιλήψεις της υπό εξέταση πληθυσμιακής ομάδας<sup>1</sup> (Creswell, 2011). Στη συγκεκριμένη ερευνητική διαδικασία «χορηγείται ένα ερωτηματολόγιο στον πληθυσμό – στόχο για να περιγράψουν τις στάσεις, τις γνώμες, τις συμπεριφορές ή τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού αυτού» και οι ερευνητές «συγκεντρώνουν ποσοτικά, αριθμητικά δεδομένα και αναλύουν στατιστικά τα δεδομένα» (Creswell, 2011, 424).

#### **4.3.Ερευνητικό εργαλείο**

Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, ως καταλληλότερο μέσο συλλογής των δεδομένων θεωρήθηκε το ερωτηματολόγιο, γιατί επιτρέπει την άμεση, ανώνυμη συλλογή δεδομένων από ανθρώπους που βρίσκονται σε απόσταση από τον ερευνητή.

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων βασίζεται στο ερωτηματολόγιο, το οποίο έχει αναπτυχθεί από την Ελένη Παναγιώτου (2019) στο πλαίσιο

---

<sup>1</sup> Λόγω της δειγματοληπτικής μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε (δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα) και του μικρού δείγματος δεν επιχειρείται γενίκευση στον πληθυσμό.

της διπλωματικής διατριβής *Η Εκπαίδευση στις Επιχειρήσεις. Η Συμβολή της στην Αποδοτικότητα των Εργαζομένων και στην Απόκτηση Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος για τους Οργανισμούς. Η Περίπτωση του Κυπριακού Τραπεζικού Τομέα* στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, με σκοπό να διερευνήσει και να αξιολογήσει τις εκπαιδευτικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων του προαναφερθέντος κλάδου. Γενικότερα, αξίζει να σημειωθεί, ότι η επιλογή και χρήση ενός ερωτηματολογίου που έχει αναπτυχθεί και αξιοποιηθεί στα πλαίσια παλαιότερων μελετών χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα πλεονεκτήματα όπως για παράδειγμα ότι η εγκυρότητα (δηλαδή, με απλά λόγια, ο βαθμός που η ερμηνεία των απαντήσεων συνάδει με το νόημα που ο ερευνητής τους αποδίδει) και η αξιοπιστία (δηλαδή η σταθερότητα και συνέπεια του ερευνητικού εργαλείου σε διαδοχικές μετρήσεις) τους έχει ήδη ελεγχθεί και δοκιμαστεί στην πράξη (Creswell, 2011). Η προσαρμογή των ερωτήσεων για να ταιριάζουν στα συστήματα εκπαίδευσης της ελληνικής αστυνομίας έγινε από την ερευνήτρια.

Πριν την αποστολή του ερωτηματολογίου στο δείγμα μας, δοκιμάστηκε πιλοτικά σε μικρό αριθμό ερωτηθέντων (6 άτομα) με σκοπό να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά του, να μετρηθεί ο βαθμός κατανόησης των ερωτήσεων, αν γίνονται αντιληπτοί οι όροι που χρησιμοποιούνται, αν η σειρά των ερωτήσεων προκαλεί διαστρεβλώσεις, αν το ερωτηματολόγιο είναι εκτενές με αποτέλεσμα την κόπωση των ερωτώμενων και αν ο τρόπος διατύπωσης των ερωτήσεων επιτρέπει τη συλλογή στοιχείων που επιθυμεί η έρευνα (Creswell, 2011). Διαπιστώθηκε ότι οι ερωτήσεις ήταν σαφείς, δεν προβλημάτισαν και δεν δημιούργησαν σύγχυση στους ερωτώμενους και ο χρόνος συμπλήρωσης κυμάνθηκε περίπου στα 5 λεπτά.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από πέντε μέρη. Το πρώτο μέρος περιέχει ερωτήματα που αφορούν δημογραφικά στοιχεία, τη θέση απασχόλησης, το βαθμό και τα χρόνια υπηρεσίας του ερωτώμενου. Το δεύτερο μέρος περιέχει ερωτήματα που στόχους τους είναι να διερευνήσουν τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει ερωτήματα αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας, της ωφέλειας και του σκοπού των προγραμμάτων εκπαίδευσης της Ελληνικής Αστυνομίας. Το τέταρτο μέρος διερευνά το είδος της αξιολόγησης που χρησιμοποιείται από τα προγράμματα και το τελευταίο μέρος αναζητά το βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τα εκπαιδευτικά προγράμματα της ΕΑ.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε σε φόρμα του Google drive και έφθασε στους αστυνομικούς με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε αυτό ηλεκτρονικά και οι απαντήσεις καταγράφηκαν αυτόματα από το πρόγραμμα του Google drive.

#### **4.4.Ερευνητική διαδικασία**

##### **4.4.1. Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Η βιβλιογραφική ανασκόπηση ήταν το πρώτο βήμα της παρούσας ερευνητικής διαδικασίας, ακολούθησαν ο προσδιορισμός του ερευνητικού προβλήματος, η διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων και ο προσδιορισμός του πληθυσμού-δείγματος. Ως δείγμα επιλέχθηκαν οι αστυνομικοί των τμημάτων Άστρους και Ναυπλίου.

Το ερωτηματολόγιο εστάλη στις 5 Νοεμβρίου 2020, με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο στο αρχηγείο της ελληνικής αστυνομίας και στα αστυνομικά τμήματα Άστρους και Ναυπλίου, διερευνώντας τη διαθεσιμότητά τους να αποτελέσουν δείγμα της έρευνας. Η απάντηση ήταν θετική και διαμοιράστηκε στα προσωπικά ηλεκτρονικά ταχυδρομεία των αστυνομικών από την κεντρική υπηρεσία τους. Στις 10 Δεκεμβρίου 2020 ολοκληρώθηκε η συλλογή των 55 απαντήσεων.

##### **4.4.2. Ανάλυση δεδομένων**

Με την ολοκλήρωση της διάθεσης του ερωτηματολογίου το σύνολο των δεδομένων, μέσω των Google forms, κωδικοποιήθηκε και αναλύθηκε με τη βοήθεια πινάκων του Excel. Για τα ποσοτικά δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν μέτρα της περιγραφικής στατιστικής, όπως απόλυτες και σχετικές συχνότητες, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις.

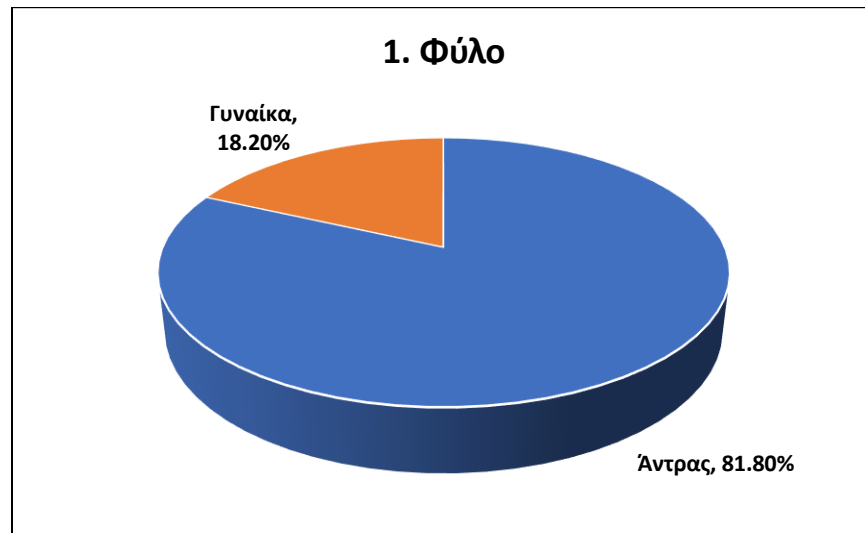
#### **5. Αποτελέσματα**

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν με τη βοήθεια πινάκων και γραφημάτων τα αποτελέσματα της έρευνας. Αρχικά θα γίνει αναφορά στο προφίλ των συμμετεχόντων και μετά θα αναλυθούν με τη βοήθεια απλών μέτρων της περιγραφικής στατιστικής οι

απαντήσεις των υπόλοιπων ερωτημάτων σχετικά με τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα, με την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας, της ωφέλειας και του σκοπού των προγραμμάτων, το είδος της αξιολόγησης που χρησιμοποιείται και το βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων.

### 5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι ερωτήσεις 1 έως 6 του ερωτηματολογίου περιγράφουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων θα γίνει με τη βοήθεια γραφικών παραστάσεων. Αρχικά, όπως φαίνεται στο Γράφημα 1, που παρουσιάζει την κατανομή των συμμετεχόντων ανά φύλο, περίπου το 18% του δείγματος είναι γυναίκες και περίπου το 82% είναι άνδρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αναλογία που παρατηρούμε στο δείγμα μας είναι αρκετά κοντά στην πληθυσμιακή, αφού σύμφωνα με απογραφικά στοιχεία της Ελληνική Αστυνομίας, το ποσοστό των γυναικών στο σώμα φτάνει το 12,6%<sup>2</sup>.

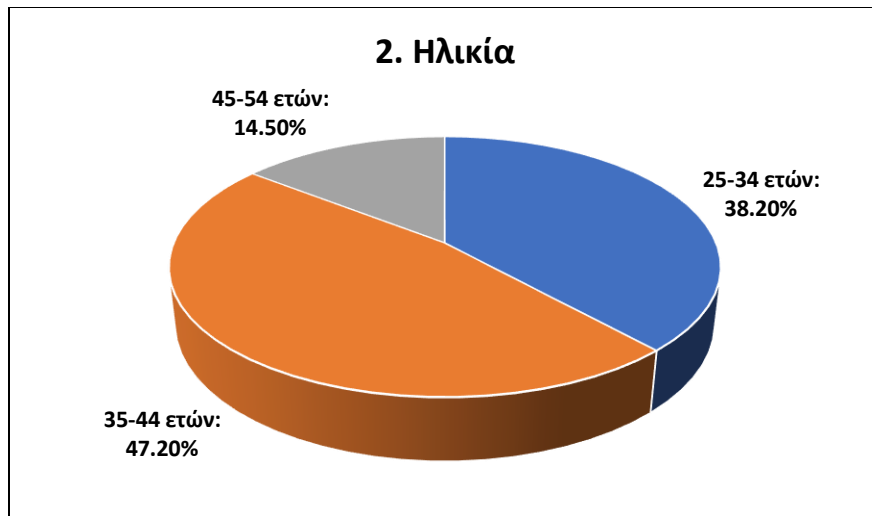


Γράφημα 1: Φύλο συμμετεχόντων

Η ηλικία των συμμετεχόντων με την πλειοψηφία να είναι μεταξύ 35 με 44 ετών, παρουσιάζεται στο Γράφημα 2. Συγκεκριμένα, 21 άτομα ήταν μεταξύ 25-34 ετών, 26 άτομα μεταξύ 35-44 ετών και 8 άτομα μεταξύ 45-54 ετών.

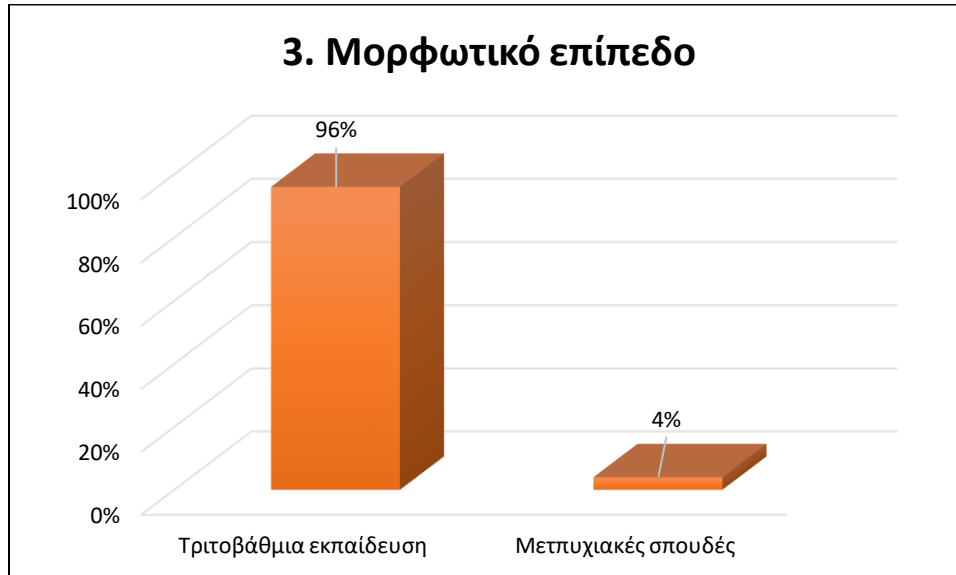
<sup>2</sup> [http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo\\_content&perform=view&id=66&Itemid=57&lang](http://www.astynomia.gr/index.php?option=ozo_content&perform=view&id=66&Itemid=57&lang)





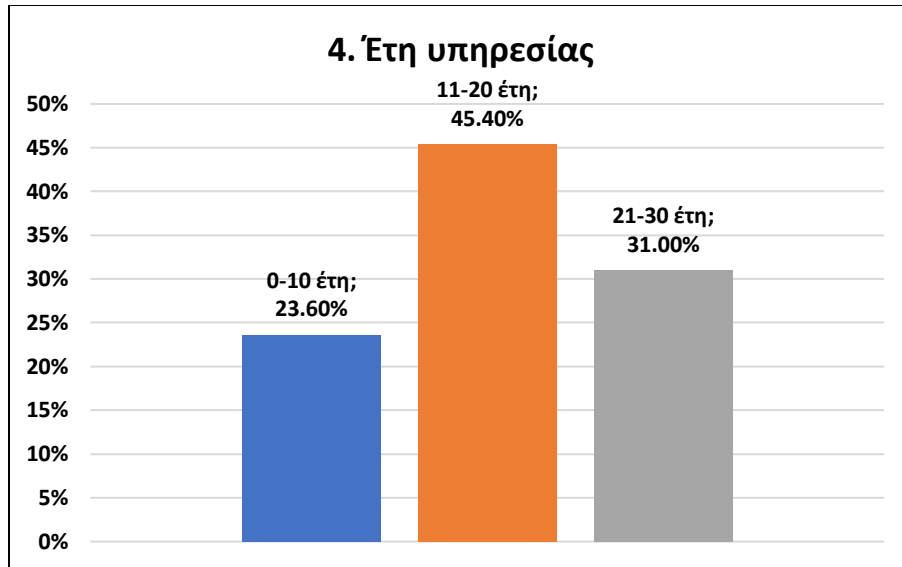
*Γράφημα 2: Ηλικία συμμετεχόντων*

Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων ήταν κυρίως απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς η αστυνομική ακαδημία ανήκει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, 53 άτομα ήταν κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μόλις 2 άτομα κατείχαν μεταπτυχιακό δίπλωμα.



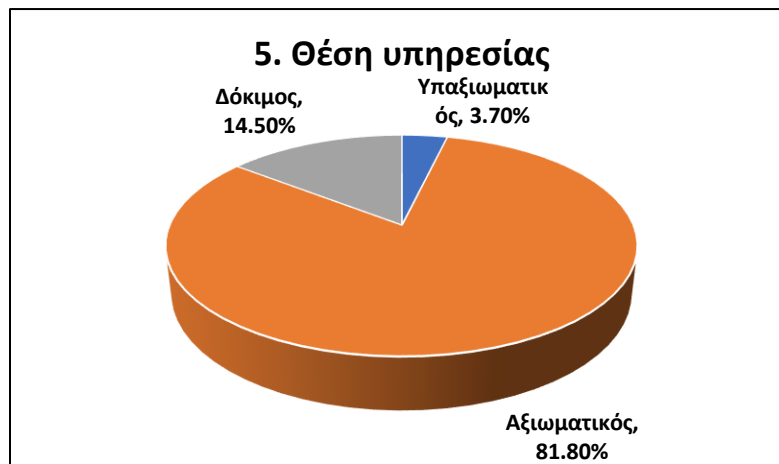
*Γράφημα 3: Μορφωτικό επίπεδο*

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων έχει 11 έως 20 έτη στην υπηρεσία. Συγκεκριμένα 13 άτομα έχει προϋπηρεσία έως 10 έτη, 35 άτομα μεταξύ 11-20 έτη και 17 άτομα έχει 21-30 έτη προϋπηρεσίας.



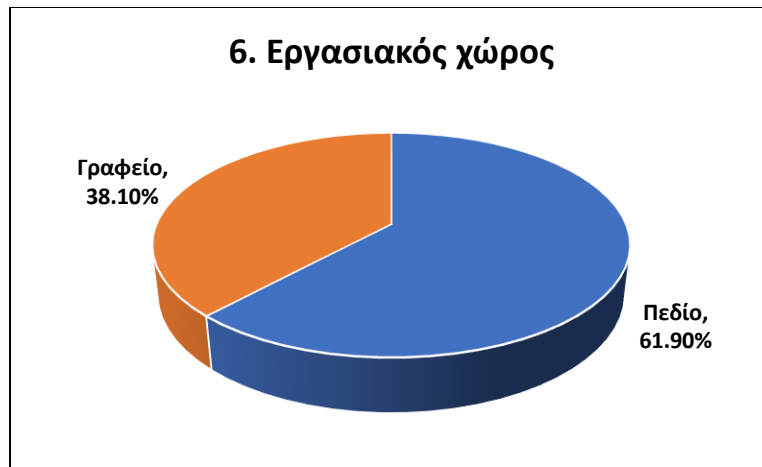
*Γράφημα 4: Έτη υπηρεσίας*

Δύο (2) από τους συμμετέχοντες υπηρετούν στη θέση του υπαξιωματικού, 45 στη θέση του αξιωματικού και 8 είναι δόκιμοι.



*Γράφημα 5: Θέση εργασίας*

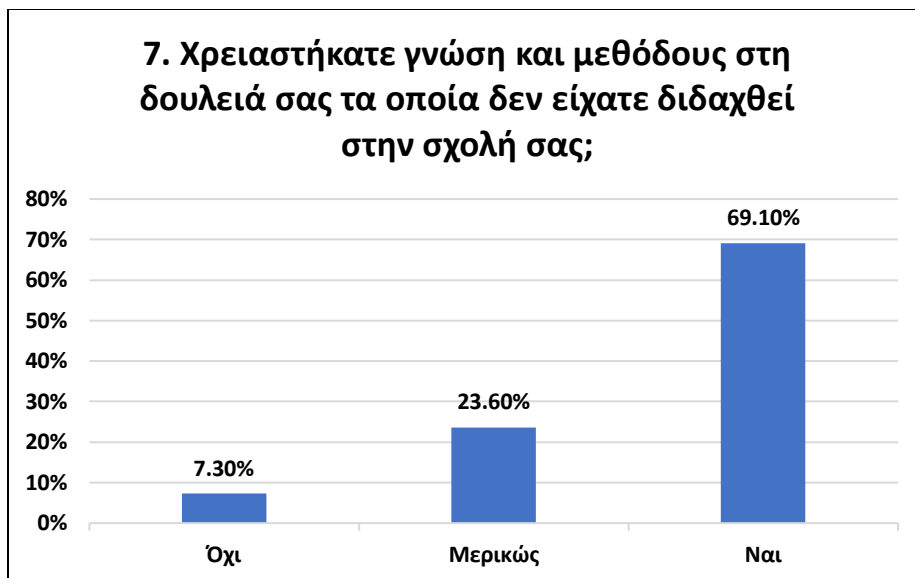
Σχετικά με τον εργασιακό χώρο, 34 άτομα εργάζονται στο πεδίο και 21 άτομα απασχολούνται σε δουλειά γραφείου.



*Γράφημα 6: Εργασιακός χώρος*

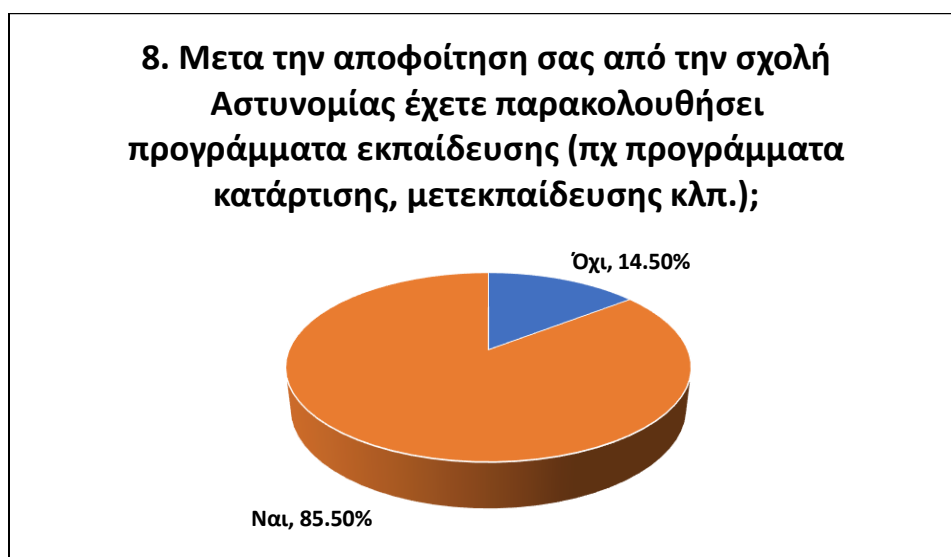
## **5.2. Μέθοδοι εκπαίδευσης και περιεχόμενο εκπαίδευσης**

Για τη διερεύνηση των μεθόδων εκπαίδευσης και το περιεχόμενο που προτιμούν και συμμετέχουν οι αστυνομικοί, τέθηκαν οι ερωτήσεις 7 έως 14. Στην ερώτηση για το αν οι συμμετέχοντες χρειάστηκαν γνώση και μεθόδους στην εργασία τους, τις οποίες δεν είχαν διδαχθεί στη σχολή τους, 38 άτομα απάντησαν θετικά, 4 άτομα αρνητικά, ενώ 13 άτομα ισχυρίστηκαν ότι χρειάστηκαν μερικώς νέες γνώσεις και μεθόδους. Το μεγαλύτερο ποσοστό δηλαδή του δείγματος (69,1%) απάντησε ότι χρειάστηκε επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες από αυτές που διδάχθηκε, κάτι που καταδεικνύει τη δύσκολη εργασία που κάνουν, τις πολλές αλλαγές που συμβαίνουν και κάνουν τις γνώσεις τους να μοιάζουν απαρχαιωμένες και την ανάγκη για νέες γνώσεις και δεξιότητες και προσαρμογή στα νέα δεδομένα.



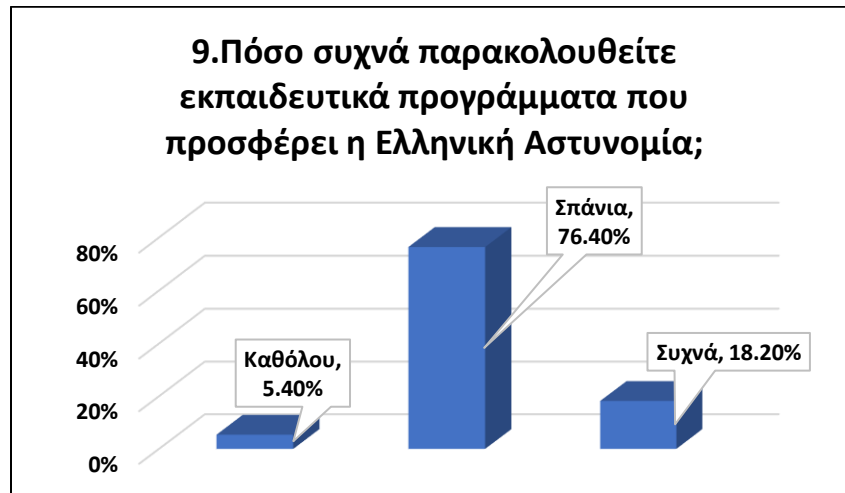
*Γράφημα 7: Χρειαστήκατε γνώση και μεθόδους στη δουλειά σας τα οποία δεν είχατε διδαχθεί στη σχολή σας;*

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα, 47 άτομα απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικό πρόγραμμα που έχει προσφερθεί από τη σχολή της αστυνομίας μετά την αποφοίτηση, ενώ 8 άτομα δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει. Κάτι που φανερώνει ότι υπάρχουν επιμορφωτικά σεμινάρια για τους αστυνομικούς, είναι προαιρετικά, αλλά ιδιαίτερα σημαντικά για τις εργασιακές απαιτήσεις.



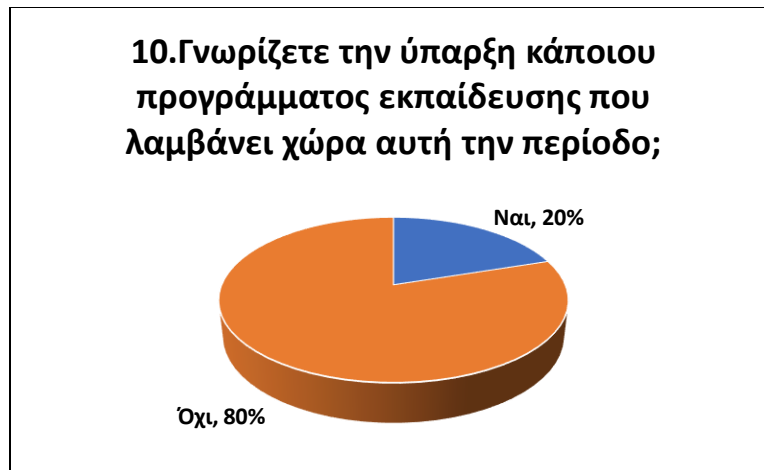
*Γράφημα 8: Μετά την αποφοίτησή σας από τη σχολή Αστυνομίας, έχετε παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης;*

Συνεχίζοντας τη διερεύνηση συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα, 42 άτομα ανέφεραν ότι σπάνια συμμετέχουν σε προγράμματα της Ελληνικής Αστυνομίας, 3 άτομα ανέφεραν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα, ενώ 10 άτομα ανέφεραν ότι παρακολουθούν συχνά.



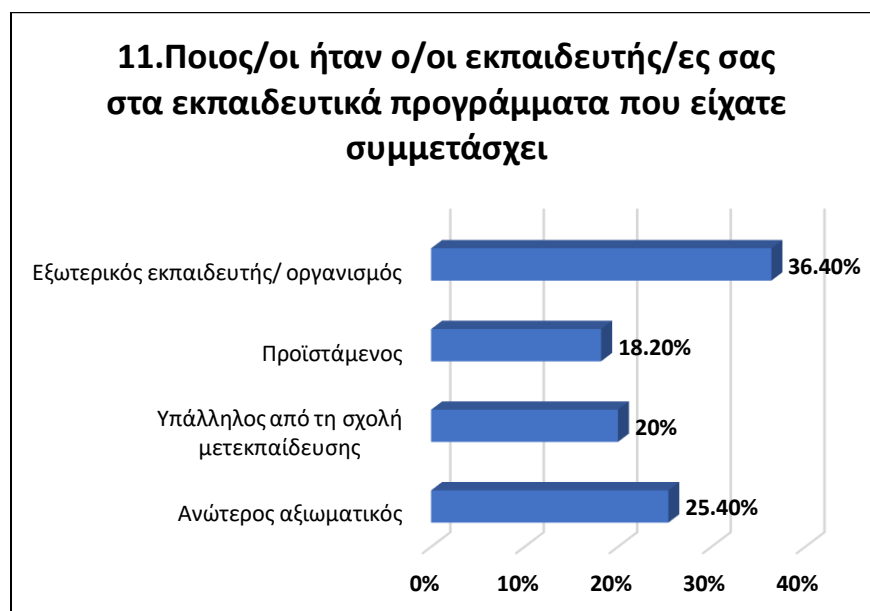
*Γράφημα 9: Πόσο συχνά παρακολουθείτε εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρει η Ελληνική Αστυνομία;*

Η δέκατη ερώτηση αναζητούσε τα είδη των προγραμμάτων που τυχόν υπήρχαν τη στιγμή της έρευνας και 44 άτομα είπαν ότι δε γνώριζαν κάποιο πρόγραμμα, ενώ 11 άτομα γνώριζαν. Τη δεδομένη χρονική στιγμή, σύμφωνα με τους έντεκα συμμετέχοντες που απάντησαν θετικά, υπήρχαν προγράμματα αυτοάμυνας, αντιμετώπισης του εγκλήματος εν μέσω πανδημίας και κάποια διαδικτυακά προγράμματα της ΕΑΑ. Αυτό ίσως φανερώνει τη δυσκολία διάθεσης για την εύρεση προγραμμάτων εν μέσω της πανδημίας ή ίσως μια γενικότερη έλλειψη προγραμματικών.



*Γράφημα 10: Γνωρίζετε την ύπαρξη κάποιου προγράμματος εκπαίδευσης που λαμβάνει χώρα αυτή την περίοδο;*

Σχετικά με τους εκπαιδευτές των προγραμμάτων, 20 άτομα απάντησαν ότι παρακολούθησαν πρόγραμμα με εκπαιδευτή από άλλο φορέα εκτός της υπηρεσίας, 10 άτομα απάντησαν ότι ήταν ο προϊστάμενός τους, 11 άτομα ότι ήταν υπάλληλος από τη σχολή μετεκπαίδευσης και 14 άτομα δήλωσαν ότι παρακολούθησαν προγράμματα με εκπαιδευτή κάποιον ανώτερο αξιωματικό.



*Γράφημα 11: Ποιος/οι ήταν ο/οι εκπαιδευτής/ες σας στα εκπαιδευτικά προγράμματα που έχετε συμμετάσχει;*



13. Πόσο σημαντική, κατά τη γνώμη σας, είναι η εκπαίδευση του προσωπικού από πλευράς Ε.Α;	3	5,5%	1	1,8%	5	9,1%	14	25,4%	32	<b>58,2%</b>
14. Η εκπαίδευση που λάβατε ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης σας στην Ε.Α.;	12	21,9%	20	<b>36,3%</b>	11	20%	11	20%	1	1,9%

*Πίνακας 1: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 13 & 14*

Οι απαντήσεις φανερώνουν ότι η εκπαίδευση που προσφέρεται από την Ελληνική Αστυνομία είναι σημαντική καθώς φορτίζεται θετικά με 83,6%, ενώ με αρνητική φόρτιση 58,2% επισημαίνεται η έλλειψη σχέσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της θέσης που κατέχουν. Μόνο το 21,9% θεωρεί ότι η εκπαίδευση που έχει λάβει ανταποκρίνεται στη θέση εργασίας του. Αυτό φανερώνει την έλλειψη διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών, καθώς οι αστυνομικοί δείχνουν διάθεση συμμετοχής σε προγράμματα αλλά όταν συμμετέχουν δε μένουν ικανοποιημένοι.

Ο πίνακας 2 δείχνει ότι οι άντρες αστυνομικοί βαθμολογούν υψηλότερα τα ζητούμενα των ερωτήσεων. Η μέση τιμή για τη σπουδαιότητα της εκπαίδευσης είναι 4,4 και λαμβάνοντας υπόψη ότι η κλίμακα μέτρησης είναι πενταβάθμια, διαπιστώνουμε ότι οι άντρες τείνουν να συμφωνούν με αυτή τη δήλωση και μάλιστα περισσότερο από τις γυναίκες αστυνομικούς. Οι μέσες τιμές για την ανταπόκριση της εκπαίδευσης στη θέση εργασίας, δε βρίσκουμε ιδιαίτερα μεγάλη διαφορά, βαθμολογούνται περίπου με το μισό και από τα δύο φύλα.

<b>Πόσο συμφωνείτε με τις δηλώσεις;</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Άντρες</b>
13. Θεωρείται σημαντική, κατά τη γνώμη σας, η εκπαίδευση του προσωπικού από πλευράς Ε.Α.;	3,8	4,4
14. Η εκπαίδευση που λάβατε(όταν αποφοιτήσατε από την Σχολή) ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης σας στην Ε.Α.;	2,1	2,511

*Πίνακας 2: Μέσες τιμές αντρών - γυναικών για τις ερωτήσεις 13 & 14.*

Με τον πίνακα 3 έγινε μια προσπάθεια να βρεθούν διαφορές ανάμεσα στους αστυνομικούς που εργάζονται στο γραφείο και σε αυτούς που εργάζονται στο πεδίο. Δε βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στις μέσες τιμές.



<b>Πόσο συμφωνείτε με τις δηλώσεις;</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
13.Θεωρείται σημαντική, κατά τη γνώμη σας, η εκπαίδευση του προσωπικού από πλευράς Ε.Α;	4,333	4,2647
14.Η εκπαίδευση που λάβατε(όταν αποφοιτήσατε από την Σχολή) ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης σας στην Ε.Α.;	2,476	2,4117

*Πίνακας 3: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίο – ερωτήσεις 13 & 14*

### 5.3. Οφέλη εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Για τη διερεύνηση των οφελών από τη συμμετοχή στα εκπαιδευτικά προγράμματα μελετήθηκαν οι απαντήσεις των ερωτήσεων 15 έως 19, όπου έπρεπε οι συμμετέχοντες να βαθμολογήσουν στην πενταβάθμια κλίμακα Likert κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις αντίστοιχες κάθε φορά δηλώσεις, με το βαθμό σημαντικότητας, αρνητική κλίμακα (Διαφωνώ, Διαφωνώ απόλυτα) και θετική κλίμακα (Συμφωνώ, Συμφωνώ απόλυτα) και είχε ως ουδέτερο στοιχείο την επιλογή «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ».

Η ερώτηση 15 αναζητούσε την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μεθόδων εκπαίδευσης, η καταλληλότερη με θετική φόρτιση 78,1% είναι η εκπαίδευση σε θέση εργασίας και ακολουθεί με θετική φόρτιση 74,5% η σχολή μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ΕΑ. Ενώ αρκετά ενδιαφέρον είναι η χαμηλή θέση που καταλαμβάνει η ηλεκτρονική εκπαίδευση με αρνητική φόρτιση 32,7%, κάτι που καταδεικνύει τον σκεπτικισμό των ερωτώμενων όσον αφορά τη αξιοποίηση των ψηφιακών εργαλείων στην εκπαίδευσή τους.

<b>15. Πόσο κατάλληλες/ αποτελεσματικές θεωρείτε ότι είναι οι πιο κάτω μέθοδοι, για την εκπαίδευση του προσωπικού;</b>	<b>1 - Διαφωνώ απόλυτα</b>		<b>2 - Διαφωνώ</b>		<b>3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ</b>		<b>4 - Συμφωνώ</b>		<b>5 - Συμφωνώ απόλυτα</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
15.1 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	1	1,8%	2	3,6%	9	16,4%	8	14,5%	35	63,6%
15.2 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	1	1,8%	4	7,2%	13	23,6%	17	30,9%	20	36,4%
15.3 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	12	21,8%	6	10,9%	19	34,5%	12	21,8%	6	10,9%
15.4 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	6	10,9%	9	16,3%	12	21,8%	10	18,2%	18	32,7%

15.5 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	3	5,4%	6	10,9%	5	9,1%	13	23,6%	28	50,9%
--	---	------	---	-------	---	------	----	-------	----	-------

Πίνακας 4: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 15

Ο πίνακας 5 με τις μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις επιβεβαιώνουν τα παραπάνω αποτελέσματα. Η εκπαίδευση στη θέση εργασίας ( $M = 4,3454$ ,  $SD = 1,00403$ ) και η σχολή μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ΕΑ ( $M = 4,03636$ ,  $SD = 1,2466$ ) θεωρούνται ως οι πιο κατάλληλες μέθοδοι εκπαίδευσης και η λιγότερο κατάλληλη είναι η ηλεκτρονική εκπαίδευση ( $M = 2,8909$ ,  $SD = 1,286$ ).

15. Πόσο κατάλληλες/ αποτελεσματικές θεωρείτε ότι είναι οι πιο κάτω μέθοδοι, για την εκπαίδευση του προσωπικού;	M	SD
15.1 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	4,3454	1,00403
15.2 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	3,9272	1,0337
15.3 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	2,8909	1,286
15.4 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	3,4545	1,3853
15.5 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	4,03636	1,2466

Πίνακας 5: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 15

Ο πίνακας 6 δείχνει τις διαφορές στη βαθμολόγηση μεταξύ των δύο φύλων. Σημαντική διαφορά βρίσκουμε στην ηλεκτρονική μέθοδο εκπαίδευσης, την οποία φαίνεται να προτιμούν περισσότερο οι γυναίκες από τους άντρες. Αυτό ίσως φανερώνει τους πολλούς ρόλους που αναλαμβάνει η γυναίκα στη σύγχρονη κοινωνία και η μέθοδος αυτή είναι η πιο κατάλληλη στον ημερήσιο χρόνο που διαθέτει καθώς επιτρέπει την επιλογή χρόνου και χώρου μελέτης. Οι υπόλοιπες μέθοδοι έχουν περίπου την ίδια βαθμολογία και στα δύο φύλα.

15. Πόσο κατάλληλες/ αποτελεσματικές θεωρείτε ότι είναι οι πιο κάτω μέθοδοι, για την εκπαίδευση του προσωπικού;	Γυναίκες	Άντρες
15.1 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	4,2	4,377
15.2 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	3,8	3,9555
15.3 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	3,5	2,7555
15.4 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	3,6	3,4222
15.5 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	4,1	4,022

Πίνακας 6: Μέσες τιμές γυναικών - αντρών – ερώτησης 15

Οι διαφορές ανάμεσα σε αυτούς που δουλεύουν στο γραφείο και αυτούς που δουλεύουν στο πεδίο βρίσκονται στη μέθοδο της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης, η οποία θεωρείται πιο αποτελεσματική από αυτούς που εργάζονται στο γραφείο, όπως και η σχολή μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ελληνικής αστυνομίας.

<b>15.Πόσο κατάλληλες/ αποτελεσματικές θεωρείτε ότι είναι οι πιο κάτω μέθοδοι, για την εκπαίδευση του προσωπικού;</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
15.1 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	4,523	4,235
15.2 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	3,8571	3,97058
15.3 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	<b>3,0476</b>	2,79411
15.4 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	3,5238	3,41176
15.5 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	<b>4,3809</b>	3,8235

*Πίνακας 7: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτησης 15*

Σχετικά με την ερώτηση αν ο αστυνομικός πρέπει να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα η πλειοψηφία απάντησε θετικά, με θετική φόρτιση 87,3%, όπως και στην ερώτηση αν με την επιμόρφωση αναπτύσσονται οι απαραίτητες για την εργασίας τους δεξιότητες απάντησαν θετικά με θετική φόρτιση 81,9%.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>1 - Διαφωνώ απόλυτα</b>		<b>2 - Διαφωνώ</b>		<b>3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ</b>		<b>4 - Συμφωνώ</b>		<b>5 - Συμφωνώ απόλυτα</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
16. Ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης	0	0,0%	2	3,6%	5	9,1%	15	27,3%	33	60,0%
17. Μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσης αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτεί το καθήκον στην Ε.Α.	0	0,0%	2	3,6%	8	14,5%	12	21,9%	33	60,0%

*Πίνακας 8: Συχνότητες και ποσοστά ερωτήσεων 16 & 17*

Ο πίνακας 9 αναφέρει τις μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις των ερωτήσεων 16 και 17 όπου φαίνεται η υψηλή βαθμολογία των ερωτήσεων.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
16.Πιστεύετε ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;	4,43636	0,8111
17.Πιστεύετε ότι μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσής σας αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτεί το καθήκον στην Ε.Α.;	4,3818	0,8711

Πίνακας 9: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 16 &amp; 17

Στον πίνακα 10 αποτυπώνονται οι μέσες τιμές για τα δύο φύλα. Οι διαφορές είναι ανεπαίσθητες. Και τα δύο φύλα θεωρούν ότι πρέπει να συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης και μέσω αυτών αναπτύσσονται δεξιότητες που χρειάζονται κατά την εκτέλεση του καθήκοντος.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Άντρες</b>
16.Πιστεύετε ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;	4,5	4,422
17.Πιστεύετε ότι μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσής σας αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτεί το καθήκον στην Ε.Α.;	4,3	4,4

Πίνακας 10: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερωτήσεων 16 &amp; 17

Ο πίνακας 11 αποτυπώνει τις μέσες τιμές για τους αστυνομικούς που εργάζονται στο γραφείο και στο πεδίο. Και οι δύο βαθμολόγησαν υψηλά τη σημαντικότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα και την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσω αυτών.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
16.Πιστεύετε ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;	4,5238	4,3823
17.Πιστεύετε ότι μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσής σας αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτείτο καθήκον στην Ε.Α.;	4,3809	4,38235

Πίνακας 11: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερωτήσεις 16 &amp; 17

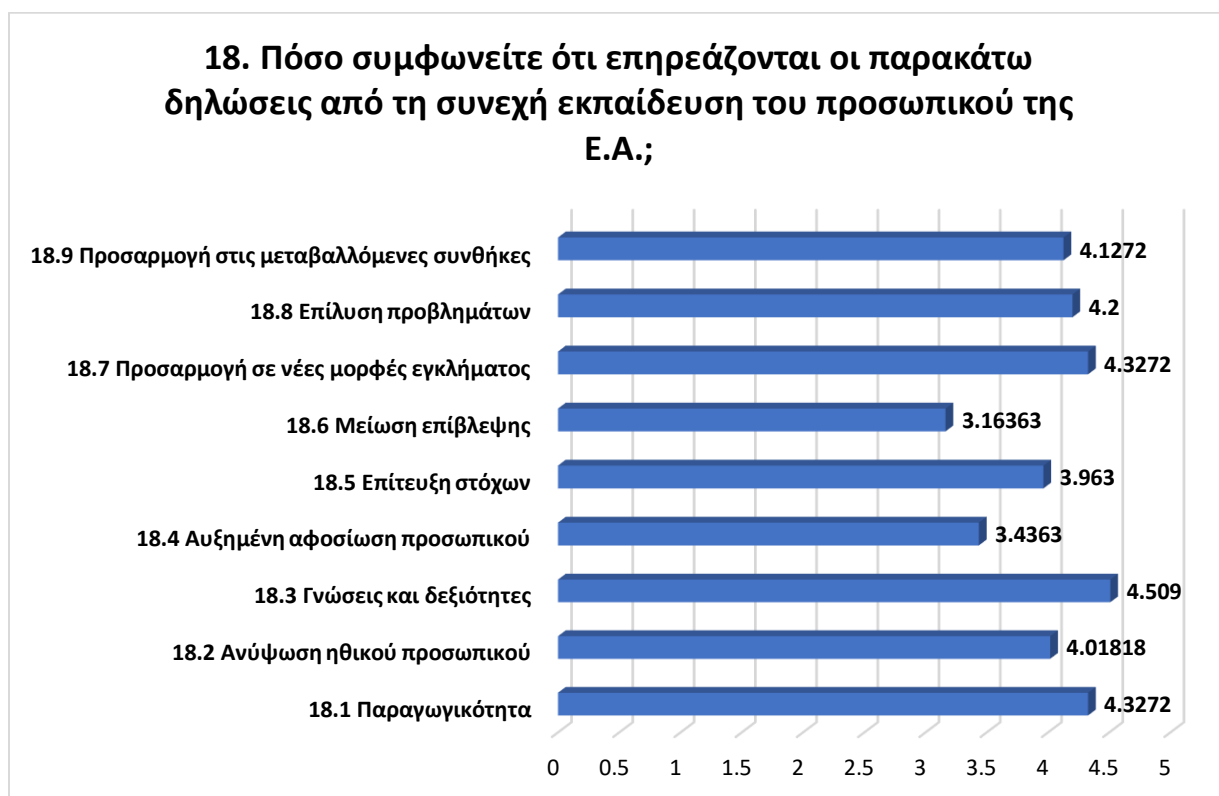
Η ερώτηση 18 αναζητούσε την άποψη των συμμετεχόντων σχετικά με τον τρόπο που θεωρούν ότι επηρεάζεται η απόδοσή τους μέσα από τις επιμορφώσεις. Ο πίνακας 12 περιέχει τις συχνότητες των απαντήσεων και τα ποσοστά.

<b>18. Πόσο συμφωνείτε ότι επηρεάζονται οι παρακάτω δηλώσεις από τη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού της Ε.Α.;</b>	<b>1 - Διαφωνώ απόλυτα</b>		<b>2 - Διαφωνώ</b>		<b>3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ</b>		<b>4 - Συμφωνώ</b>		<b>5 - Συμφωνώ απόλυτα</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
18.1 Παραγωγικότητα	1	1,8%	3	5,5%	3	5,5%	18	32,7%	30	54,5%
18.2 Ανύψωση ηθικού προσωπικού	0	0,0%	6	10,9%	10	18,2%	16	29,1%	23	41,8%
18.3 Γνώσεις και δεξιότητες	0	0,0%	2	3,6%	3	5,5%	<b>15</b>	<b>27,3%</b>	<b>35</b>	<b>63,6%</b>

18.4 Αυξημένη αφοσίωση προσωπικού	2	3,6%	6	11,0%	24	43,6%	12	21,8%	11	20,0%
18.5 Επίτευξη στόχων	0	0,0%	5	9,1%	9	16,3%	24	43,6%	17	31,0%
18.6 Μείωση επίβλεψης	4	7,3%	7	12,7%	25	45,5%	14	25,4%	5	9,1%
18.7 Προσαρμογή σε νέες μορφές εγκλήματος	0	0,0%	3	5,4%	5	9,1%	<b>18</b>	<b>32,7%</b>	<b>29</b>	<b>52,8%</b>
18.8 Επίλυση προβλημάτων	0	0,0%	4	7,3%	7	12,7%	18	32,7%	26	47,3%
18.9 Προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες	1	1,8%	3	5,5%	8	14,6%	19	34,5%	24	43,6%

Πίνακας 12: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 18

Η συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα επηρεάζει θετικά τις νέες γνώσεις και δεξιότητες (90,9% θετική φόρτιση), την παραγωγικότητα (87,2% θετική φόρτιση), την προσαρμογή σε νέες μορφές εγκλήματος (85,5% θετική φόρτιση) και την επίλυση προβλημάτων (80% θετική φόρτιση) και ακολουθούν οι υπόλοιπες δηλώσεις, όπως φαίνεται και στο γράφημα 13 με τις μέσες τιμές των δηλώσεων της ερώτησης 18.



Γράφημα 13: Μέση τιμή δηλώσεων ερώτησης 18

Ο πίνακας 13 αποτυπώνει τις μέσες τιμές των δύο φύλων σχετικά με τις δηλώσεις της ερώτησης 18. Οι άντρες έχουν βαθμολογήσει υψηλότερα τις δηλώσεις θεωρώντας ότι από

τη συνεχή εκπαίδευση κερδίζουν συνεχώς. Συγκεκριμένα θεωρούν ότι η εκπαίδευσης συμβάλλει στην αφοσίωση του προσωπικού (M = 3,511), στην επίτευξη των στόχων (M = 4,0444), στην προσαρμογή στις νέες μορφές του εγκλήματος (M = 4,4), στην επίλυση προβλημάτων (M = 4,266) και στην προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες (M = 4,177).

<b>18.Σε τι πιστεύετε ότι αποσκοπεί η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού της Ε.Α.;</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Άντρες</b>
18.1 Παραγωγικότητα	4,2	4,355
18.2 Ανύψωση ηθικού προσωπικού	4	4,022
18.3 Γνώσεις και Δεξιότητες	4,3	4,55
18.4 Αυξημένη αφοσίωση προσωπικού	3,1	<b>3,511</b>
18.5 Επίτευξη στόχων	3,6	<b>4,0444</b>
18.6 Μείωση Επίβλεψης	2,9	3,222
18.7 Προσαρμογή σε νέες μορφές εγκλήματος	4	<b>4,4</b>
18.8 Επίλυση προβλημάτων	3,777	<b>4,266</b>
18.9 Προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες	3,777	<b>4,177</b>

*Πίνακας 13: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερώτησης 18*

Ο πίνακας 14 αποτυπώνει τις μέσες τιμές των αστυνομικών που εργάζονται στο γραφείο και στο πεδίο. Δε φαίνονται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες καθώς και οι δυο βαθμολογούν αρκετά ψηλά τα κέρδη που έχουν από την εκπαίδευση.

<b>18.Σε τι πιστεύετε ότι αποσκοπεί η συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού της Ε.Α.;</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
18.1 Παραγωγικότητα	4,5238	4,20588
18.2 Ανύψωση ηθικού προσωπικού	4,1904	3,9117
18.3 Γνώσεις και Δεξιότητες	4,619	4,44117
18.4 Αυξημένη αφοσίωση προσωπικού	3,619	3,3235
18.5 επίτευξη στόχων	4,1904	3,82352
18.6 Μείωση Επίβλεψης	3,4285	3
18.7 προσαρμογή σε νέες μορφές εγκλήματος	4,23809	4,3823
18.8 Επίλυση προβλημάτων	4,1	4,2352
18.9 Προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες	3,9	4,2352

*Πίνακας 14: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτηση 18*

Η ερώτηση 19 αναζητούσε την αξιολόγηση των επιμέρους δηλώσεων σχετικά με τη συμβολή του συστήματος εκπαίδευσης της ΕΑ. Γενικότερα όλες οι δηλώσεις αξιολογήθηκαν χαμηλά, όπως φαίνονται και από τον πίνακα 15 που αποτυπώνει τις συχνότητες των απαντήσεων και τα ποσοστά τους.

19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εκπαίδευσης της Ε.Α. συμβάλλει	1 - Διαφωνώ απόλυτα		2 - Διαφωνώ		3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		4 - Συμφωνώ		5 - Συμφωνώ απόλυτα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
19.1 Στην επίτευξη των στόχων	8	14,6%	13	23,6%	18	32,7%	12	21,8%	4	7,3%
19.2 Στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων/ εργασίας	5	9,1%	12	21,8%	13	23,6%	14	25,5%	11	20,0%
19.3 Στην προσωπική σας ανάπτυξη	12	21,9%	13	23,6%	13	23,6%	13	23,6%	4	7,3%
19.4 Στην επαγγελματική(βαθμός) σας ανέλιξη	12	21,9%	10	18,2%	13	23,6%	14	25,4%	6	10,9%
19.5 Στην ενίσχυση του πνεύματος της ομαδικότητας	11	20,0%	13	23,6%	14	25,5%	10	18,2%	7	12,7%
19.6 Στη δέσμευσή/ αφοσίωση σας στην Ε.Α.	9	16,3%	15	27,3%	14	25,4%	11	20,0%	6	11,0%
19.7 Στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την Ε.Α.	9	16,4%	12	21,8%	14	25,4%	15	27,3%	5	9,1%

Πίνακας 15: Συχνότητες και ποσοστά ερώτησης 19

Από τις μέσες τιμές του πίνακα 16 φαίνεται ότι η εκπαίδευση συμβάλλει στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων με  $M = 3,2545$  και  $SD = 1,2651$ . Όλες οι άλλες δηλώσεις συγκέντρωσαν χαμηλό μέσο όρο.

19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εκπαίδευσης της Ε.Α. συμβάλλει στα:	M	SD
19.1 Στην επίτευξη των στόχων	2,8363	1,1509
19.2 Στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων/ εργασίας	3,2545	1,2651
19.3 Στην προσωπική σας ανάπτυξη	2,70909	1,2571
19.4 Στην επαγγελματική(βαθμός) σας ανέλιξη	2,85454	1,32522
19.5 Στην ενίσχυση του πνεύματος της ομαδικότητας	2,8	1,31092
19.6 Στη δέσμευσή / αφοσίωση σας στην Ε.Α.	2,8181	1,2485
19.7 Στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την Ε.Α.	2,909	1,2363

Πίνακας 16: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερώτησης 19

Στον πίνακα 17 αποτυπώνονται οι μέσες τιμές των δύο φύλων για τις δηλώσεις της ερώτησης 19. Γενικότερα, αν κρίνουμε από τη μέση τιμή και την πενταβάθμια κλίμακα αξιολόγησης, η βαθμολόγηση είναι χαμηλή. Σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται από τον πίνακα, είναι ότι οι γυναίκες αστυνομικού έχουν βαθμολογήσει τις δηλώσεις πολύ χαμηλότερα σε σχέση με τους άντρες και μάλιστα με μεγάλη διαφορά ανάμεσα στις μέσες τιμές κάθε δήλωσης, που φτάνει και τη μία μονάδα.

<b>19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εκπαίδευσης της Ε.Α. συμβάλλει:</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Άντρες</b>
19.1 Στην επίτευξη των στόχων	2,111	<b>2,933</b>
19.2 Στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων/ εργασίας	2,333	<b>3,4</b>
19.3 Στην προσωπική σας ανάπτυξη	2,111	<b>2,777</b>
19.4 Στην επαγγελματική(βαθμός) σας ανέλιξη	2,111	<b>2,9555</b>
19.5 Στην ενίσχυση του πνεύματος της ομαδικότητας	1,888	<b>2,9333</b>
19.6 Στη δέσμευσή/ αφοσίωση σας στην Ε.Α.	1,888	<b>2,9555</b>
19.7 Στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την Ε.Α.	2	<b>3,04</b>

*Πίνακας 17: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερώτησης 19*

Ο πίνακας 18 αποτυπώνει τις μέσες τιμές των αστυνομικών που εργάζονται στο γραφείο και στο πεδίο. Δε φαίνονται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες καθώς και οι δυο βαθμολογούν περίπου το ίδιο όλες τις δηλώσεις.

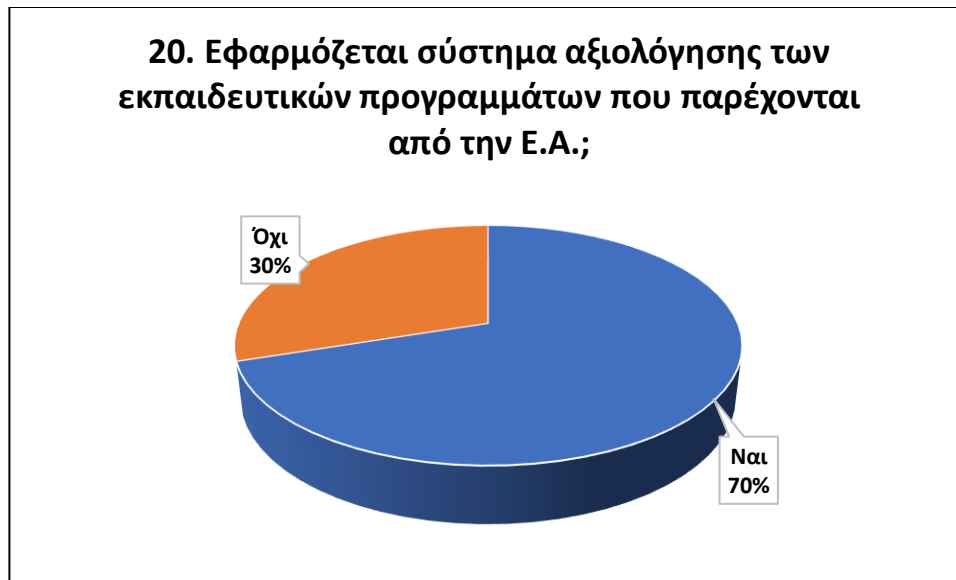
<b>19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εκπαίδευσης της Ε.Α. συμβάλλει:</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
19.1 Στην επίτευξη των στόχων	2,95	2,7058
19.2 Στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων/ εργασίας	3,25	3,20588
19.3 Στην προσωπική σας ανάπτυξη	2,45	2,7941
19.4 Στην επαγγελματική(βαθμός) σας ανέλιξη	2,75	2,8529
19.5 Στην ενίσχυση του πνεύματος της ομαδικότητας	2,5	2,9117
19.6 Στη δέσμευσή/ αφοσίωση σας στην Ε.Α.	2,45	2,9705
19.7 Στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την Ε.Α.	2,7	2,9705

*Πίνακας 18: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερώτηση 19*

#### **5.4. Αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων**

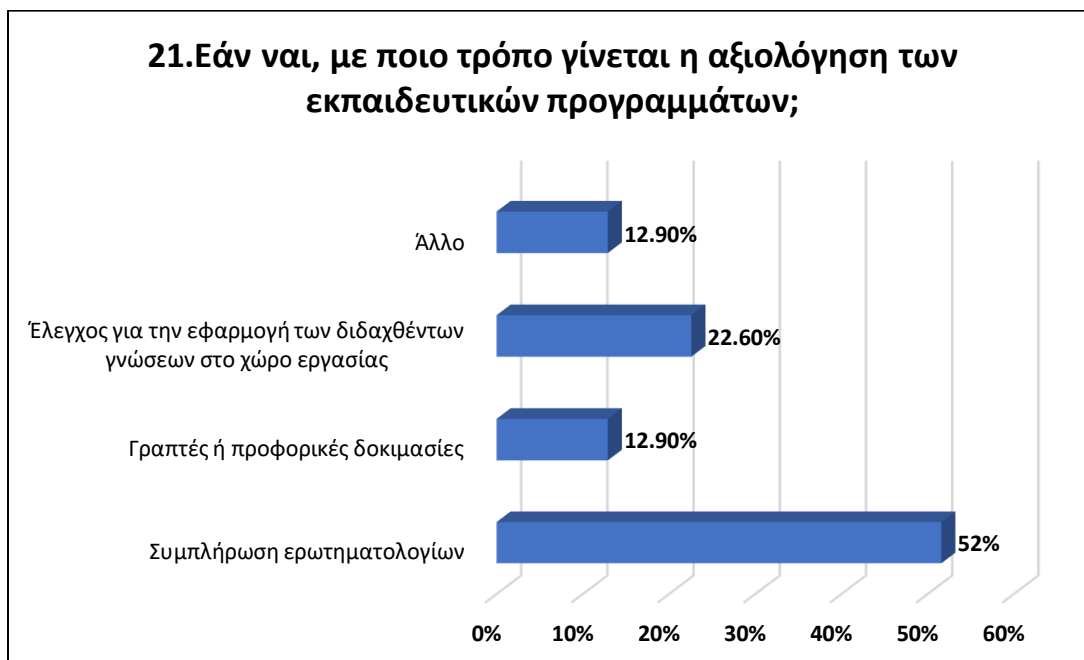
Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα διερευνούσε τι γνωρίζουν οι συμμετέχοντες για το σύστημα αξιολόγησης. Οι 38 συμμετέχοντες απάντησαν ότι εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης στα εκπαιδευτικά προγράμματα που συμμετέχουν ενώ 17 άτομα δε γνώριζαν για την αξιολόγηση.





Γράφημα 14: Εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης;

Από αυτούς που απάντησαν θετικά, οι 31 ανέφεραν το είδος του συστήματος αξιολόγησης. Δεκαέξι (16) άτομα ανέφεραν ότι η αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, 7 άτομα με τον έλεγχο για την εφαρμογή των διδαχθέντων γνώσεων στο χώρο εργασίας και 4 άτομα με γραπτές ή προφορικές δοκιμασίες.



Γράφημα 15: Τρόποι αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Σχετικά με τον λόγο που αφορούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, 17 άτομα ανέφεραν ότι αφορούν την ικανοποίηση του προσωπικού από την εμπειρία της εκπαίδευσης, 15 άτομα ότι αφορά το βαθμό αφομοίωσης των διδαχθέντων, 13 ότι αφορά τυχόν λάθη και παραλείψεις του προγράμματος και 10 άτομα ανέφεραν ότι αφορά κάτι άλλο.



Γράφημα 16: Τι αφορούν τα συμπεράσματα που εξάγονται από την αξιολόγηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος

### 5.5 Αντιλήψεις για τα εκπαιδευτικά προγράμματα

Οι ερωτήσεις 23 έως 31 του ερωτηματολογίου διερευνούσαν τις αντιλήψεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τα προγράμματα εκπαίδευσης, προκειμένου να απαντήσουν στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα. Ο πίνακας 10 περιέχει τις συχνότητες και τα ποσοστά θετικής και αρνητικής φόρτισης των ερωτήσεων. Και αυτές οι ερωτήσεις έπρεπε να αξιολογηθούν στην πενταβάθμια κλίμακα Likert.

Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;	1 - Διαφωνώ απόλυτα		2 - Διαφωνώ		3 - Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ		4 - Συμφωνώ		5 - Συμφωνώ απόλυτα	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%

23.Είστε ικανοποιημένος/η συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα που σας παρέχουν οι Ε.Α.;	11	20%	19	34,5%	20	36,4%	5	9,1%	0	0%
24. Η διάρκεια του προγράμματος που παρακολουθήσατε ήταν κατά τη γνώμη σας επαρκής για την κάλυψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου;	9	16,4%	20	36,3%	18	32,7%	7	12,7%	1	1,9%
25. Το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό;	6	11%	16	29,1%	21	38,1%	10	18,1%	2	3,6%
26. Μείνατε ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος;	7	12,7%	7	12,7%	30	54,6%	11	20%	0	0%
27. Τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και παροχές διδασκαλίας ήταν πλήρη;	10	18,2%	12	21,8%	21	38,2%	12	21,8%	0	0%
28. Είσαστε ικανοποιημένοι από τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιήθηκαν;	10	18,2%	12	21,8%	17	31%	15	27,2%	1	1,8%
29. Πιστεύετε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις ανάγκες για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων;	5	9,1%	11	20%	24	43,6%	15	27,3%	0	0%
30. Πιστεύετε ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα;	5	9,1%	10	18,2%	17	31%	20	36,3%	3	5,4%
31. Μετά την παρακολούθηση του προγράμματος,	17	31%	10	18,5%	17	31%	9	16,3%	2	3,6%

συμμετάσχετε σε  
παρόμοια εκπαιδευτικά  
προγράμματα;

*Πίνακας 19: Συχνότητες και ποσοστά ερωτήσεις 23-32*

Όλες οι απαντήσεις έχουν βαθμολογηθεί χαμηλά. Συγκεκριμένα η ερώτηση αν είστε ικανοποιημένος συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα της ελληνικής αστυνομίας φορτίστηκε αρνητικά με 54,5% και μόνο 9,1% θετική φόρτιση. Ο πίνακας με τους μέσες τιμές και τις τυπικές αποκλίσεις δείχνει χαμηλό μέσο όρο σε όλες τις ερωτήσεις. Η μόνη ερώτηση που πήρε σχετικά μεγάλη βαθμολογία είναι ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις που πήραν από το πρόγραμμα με θετική φόρτιση 41,7% και  $M = 3,10909$  και  $SD = 1,0658$ .

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
23. Είστε ικανοποιημένος/η συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα που σας παρέχουν οι Ε.Α.;	2,3454	0,90713
24. Η διάρκεια του προγράμματος που παρακολουθήσατε ήταν κατά τη γνώμη σας επαρκής για την κάλυψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου;	2,47272	0,978557
25. Το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό;	2,745454	1,00403
26. Μείνατε ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος;	2,81818	0,904534
27. Τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και παροχές διδασκαλίας ήταν πλήρη;	2,6363	1,02494
28. Είσατε ικανοποιημένοι από τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιήθηκαν;	2,7272	1,1131
29. Πιστεύετε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις ανάγκες για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων;	2,8909	0,9163
30. Πιστεύετε ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα;	3,10909	1,0658
31. Μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, συμμετάσχετε σε παρόμοια εκπαιδευτικά προγράμματα;	2,4363	1,1982

*Πίνακας 20: Μέση τιμή και τυπική απόκλιση – ερωτήσεις 23-31*

Ο πίνακας 21 αποτυπώνει τις μέσες τιμές των δύο φύλων για τις ερωτήσεις 23 έως 31 σχετικά με τις αντιλήψεις τους για τα εκπαιδευτικά προγράμματα της ελληνικής αστυνομίας. Και εδώ διαπιστώνεται η υψηλότερη βαθμολόγηση από τους άντρες σε όλες τις ερωτήσεις. Η μεγαλύτερη διαφορά υπάρχει στην ερώτηση σχετικά με την επαρκή διάρκεια του προγράμματος με διαφορά μέσων τιμών 0,822, στην ερώτηση σχετικά με την

χρήση των γνώσεων που απέκτησαν με διαφορά 0,7444 και στην ερώτηση αν θα παρακολουθούσαν και άλλα τέτοια προγράμματα με διαφορά στις μέσες τιμές 0,6555.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>Γυναίκες</b>	<b>Αντρες</b>
23.Είστε ικανοποιημένος/η συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα που σας παρέχουν οι Ε.Α.;	2,1	2,4
24. Η διάρκεια του προγράμματος που παρακολουθήσατε ήταν κατά τη γνώμη σας επαρκής για την κάλυψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου;	1,8	<b>2,6222</b>
25.Το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό;	2,4	2,822
26. Μείνατε ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος;	2,3	2,933
27. Τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και παροχές διδασκαλίας ήταν πλήρη;	2,4	2,688
28. Είσατε ικανοποιημένοι από τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιήθηκαν;	2,3	2,822
29. Πιστεύετε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις ανάγκες για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων;	2,4	3
30. Πιστεύετε ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα;	2,5	<b>3,2444</b>
31. Μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, συμμετάσχετε σε παρόμοια εκπαιδευτικά προγράμματα;	1,9	<b>2,555</b>

*Πίνακας 21: Μέσες τιμές γυναικών – αντρών – ερωτήσεις 23 – 31.*

Ο πίνακας 22 αποτυπώνει τις μέσες τιμές των αστυνομικών που εργάζονται στο γραφείο και στο πεδίο. Δε φαίνονται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες καθώς και οι δυο βαθμολογούν περίπου το ίδιο.

<b>Κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις;</b>	<b>Γραφείο</b>	<b>Πεδίο</b>
23.Είστε ικανοποιημένος/η συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα που σας παρέχουν οι Ε.Α.;	2,5238	2,235194
24. Η διάρκεια του προγράμματος που παρακολουθήσατε ήταν κατά τη γνώμη σας επαρκής για την κάλυψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου;	2,333	2,55882
25.Το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό;	2,809	2,70588
26. Μείνατε ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος;	2,714	2,8823
27. Τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και παροχές διδασκαλίας ήταν πλήρη;	2,5714	2,6764
28. Είσατε ικανοποιημένοι από τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιήθηκαν;	2,5238	2,8529
29. Πιστεύετε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος που ανταποκρίθηκε στις ανάγκες για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων;	2,8095	2,94117

30. Πιστεύετε ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα;	3	3,1764
31. Μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, συμμετάσχετε σε παρόμοια εκπαιδευτικά προγράμματα;	2,4285	2,4411

*Πίνακας 22: Μέσες τιμές αστυνομικών του γραφείου και του πεδίου – ερωτήσεις 23-31*

## 6. Συμπεράσματα και προτάσεις

### 6.1. Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη είχε σκοπό να διερευνήσει τις μεθόδους εκπαίδευσης του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας, του τρόπου που επηρεάζουν την απόδοσή τους, τις αντιλήψεις των αστυνομικών για τα προγράμματα αυτά και για τον τρόπο αξιολόγησή τους. Για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα επιλέχθηκαν αστυνομικοί που υπηρετούν στα τμήματα του Άστρους και του Ναυπλίου.

Από την έρευνα προέκυψε ότι η πλειοψηφία των αστυνομικών είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς μεταπτυχιακές ή άλλες σπουδές, υπηρετούν στην αστυνομία περισσότερο από 11 χρόνια, έχουν χρειαστεί γνώσεις και μεθόδους στην εργασία που δεν έχουν διδαχθεί και έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης.

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αναζητούσε την καταλληλότερη και πιο προσιτή μορφή εκπαίδευσης και η έρευνα κατέληξε ότι αυτή έχει τη μορφή των σεμιναριακών διαλέξεων και της εκπαίδευσης – καθοδήγησης στη θέση εργασίας και προέρχεται από τη σχολή μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ΕΑ. Η εκπαίδευση της ΕΑ θεωρείται από τους συμμετέχοντες πολύ σημαντική, θεωρούν ότι πρέπει να συμμετέχουν και ότι μέσα από αυτή αναπτύσσονται δεξιότητες που είναι σημαντικές για την εργασία τους, παρότι που η παρεχόμενη επιμόρφωση πολλές φορές δεν ανταποκρίνεται επακριβώς στις ανάγκες της θέσης εργασίας τους. Από τις ερωτήσεις αυτές μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι δεν έχουν μελετηθεί αρκετά οι επιμορφωτικές ανάγκες των αστυνομικών προκειμένου τα προγράμματα που τους παρέχονται να ανταποκρίνονται σε αυτές. Αυτό το συμπέρασμα συμφωνεί με το αντίστοιχο της Μάνη (2014) που αναφέρει ότι τα προγράμματα δεν είναι επαρκή και δεν καλύπτουν τις ανάγκες των σπουδαστών αλλά και με του Παπακωνσταντή (2000) που αναφέρει ότι ο σχεδιασμός των προγραμμάτων δεν βασίζεται στην ιχνηλάτηση

των μαθησιακών αναγκών των επιμορφούμενων αλλά απορρέει από την ύπαρξη ικανών εκπαιδευτών που διδάσκουν στη βάση των αντικειμένων που γνωρίζουν καλύτερα.

Συνεχίζοντας με το δεύτερο σκέλος του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος σχετικά με το κατά πόσο πιστεύουν ότι επηρεάζεται η απόδοσή τους συμμετέχοντας στα εκπαιδευτικά προγράμματα, εξάγονται τα παρακάτω συμπεράσματα. Οι συμμετέχοντες σε επιμορφώσεις αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες απαραίτητες για την εργασία τους, μπορούν και αναγνωρίζουν τις νέες μορφές εγκληματικότητας και προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους, αυξάνουν την παραγωγικότητά τους, μπορούν να επιλύουν προβλήματα και γενικότερα ανυψώνεται το ηθικό τους. Βέβαια, η έρευνα καταδεικνύει μία αντίφαση, καθώς οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι το σύστημα εκπαίδευσης της ΕΑ συμβάλλει μόνο στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων και όχι τόσο στην προσωπική ανάπτυξη, στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την ΕΑ ή στην επαγγελματική ανέλιξη. Αυτό ίσως συμφωνεί με τα αποτελέσματα της έρευνας του Γεωργογιάννη (2012) που αναφέρει ότι υπάρχει έλλειψη εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αφορούν την επικοινωνία, τις εργασιακές σχέσεις και τις σχέσεις με τους πολίτες, προγράμματα δηλαδή που ενδυναμώνουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη και την ανάπτυξη δεξιοτήτων προσωπικότητας. Οι άντρες αστυνομικοί θεωρούν ότι επηρεάζεται περισσότερο η απόδοσή μέσω της συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα σε σχέση με τις γυναίκες, καθώς βαθμολόγησαν πιο υψηλά τις διάφορες δηλώσεις.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα διερευνούσε τις απόψεις τους για την ύπαρξη αξιολόγησης στα εκπαιδευτικά προγράμματα. Το 30% των ερωτηθέντων δε γνώριζαν αν υπάρχει, ενώ οι υπόλοιποι ανέφεραν ότι χρησιμοποιείται το ερωτηματολόγιο και ο έλεγχος για την εφαρμογή των γνώσεων στο χώρο εργασίας. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης θεωρούν ότι αφορούν την ικανοποίηση από την εμπειρία της εκπαίδευσης και το βαθμό αφομοίωσης των διδαχθέντων. Κάτι που είναι λάθος, καθώς η αξιολόγηση θα πρέπει να μετρά την επίτευξη των στόχων του προγράμματος, οι οποίοι προήλθαν από τις επιμορφωτικές ανάγκες.

Το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα αφορά τις αντιλήψεις και τις απόψεις των συμμετεχόντων από τα προγράμματα εκπαίδευσης. Οι αστυνομικοί δε φαίνονται ικανοποιημένοι από το εκπαιδευτικό σύστημα που παρέχει η ΕΑ και θεωρούν ότι η

διάρκεια του δεν είναι επαρκής για την κάλυψη των στόχων. Επίσης, ούτε το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό, αλλά ούτε και η οργάνωση και ο συντονισμός του προγράμματος. Σχετικά με περιεχόμενο, αναφέρουν ότι ανταποκρίθηκε λίγο στις ανάγκες τους, με το μεγαλύτερο ποσοστό να είναι ουδέτερο. Ακόμα, αναφέρουν ότι τα εποπτικά μέσα που χρησιμοποιήθηκαν και οι παροχές διδασκαλίας δεν ήταν πλήρη, όπως και οι μέθοδοι διδασκαλίας δεν ήταν οι κατάλληλες και ότι δε θα παρακολουθήσουν παρόμοιο πρόγραμμα. Βέβαια, συμπληρώνουν ότι θα χρησιμοποιήσουν τις γνώσεις που απέκτησαν. Τα συμπεράσματα αυτά, τείνουν να συμφωνήσουν με του Παπακωνσταντή (2000) και συμπληρώνουν την έλλειψη κινήτρων που αναφέρεται ως δικαιολογία για τη μη συμμετοχή τους σε προγράμματα, αλλά και της Μάνη (2014) που αναφέρει ότι η επαφή με έναν έμπειρο αστυνομικό, ο διοικητής του τμήματος και η προσωπική μελέτη είναι πιο σημαντικά από τις επιμορφώσεις της ΕΑ. Ένα ακόμα εύρημα της παρούσας έρευνας αποτελεί η διαφορά στη βαθμολόγηση – αξιολόγηση των ερωτήσεων μεταξύ των δύο φύλων. Οι άντρες γενικά είναι πιο ευχαριστημένοι από τα εκπαιδευτικά προγράμματα σε σχέση με τις γυναίκες, αν και όχι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι αφού η βαθμολόγησή τους είναι ανάμεσα στο 2 και στο 3, δηλαδή στη μέση της πενταβάθμιας κλίμακας Likert.

## 6.2. Προτάσεις πολιτικής

Από τα αποτελέσματα της έρευνας, παραπάνω, μπορούμε να προτείνουμε ορισμένες προτάσεις πολιτικής για την εκπαίδευση στην αστυνομία. Είναι σημαντικό να παρέχονται κίνητρα που να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των αστυνομικών σε επιμορφωτικά σεμινάρια, μικρής ή μεγάλης διάρκειας, μέσα από τα οποία να συμπληρώνεται και να ενισχύεται η βασική εκπαίδευση τους ή να εκπαιδεύονται σε νέα περιεχόμενα που σχετίζονται με την εργασία τους, σε αντικείμενα θεωρητικά αλλά και πρακτικά.

Η σχολή μετεκπαίδευσης – επιμόρφωσης της ΕΑ αποτελεί τη σχολή με τις καλύτερες επιμορφώσεις, σύμφωνα με τη γνώμη των αστυνομικών του δείγματος. Η Σχολή αυτή πρέπει να συνεχίσει να παρέχει επιμορφωτικά προγράμματα αλλά να βελτιώσει τον τρόπο σχεδιασμού τους. Δηλαδή να διερευνά τις επιμορφωτικές ανάγκες των αστυνομικών – εκπαιδευομένων στην αρχή, να σχεδιάζει – προτείνει τις μαθησιακές ενότητες, να βρίσκει τους καταλληλότερους εκπαιδευτές να διδάξουν, να τους εξοπλίζει με όλα τα απαραίτητα



εκπαιδευτικά και εποπτικά μέσα και να βρίσκει τον κατάλληλο χώρο ή τρόπο διεξαγωγής, σε περίπτωση εξ αποστάσεως. Η έρευνα καταδεικνύει ότι δεν έχουν μελετηθεί αρκετά οι επιμορφωτικές ανάγκες και για αυτό τα προγράμματα που υπάρχουν, είναι καλά, προσφέρουν γνώσεις στους εκπαιδευόμενους, αλλά δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές τους ανάγκες και δε μπορούν να καλύψουν κενά και αδυναμίες τους. Οι εκπαιδευτές των προγραμμάτων αυτών, προτείνεται να είναι αστυνομικοί ή και όχι, με αυξημένα τυπικά προσόντα, να μπορούν να κινηθούν τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και στο πρακτικό – πραγματικό. Επίσης, να έχουν γνώσεις των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και να χρησιμοποιούν τις διάφορες εκπαιδευτικές τεχνικές και τα εποπτικά μέσα, με τέτοιο τρόπο ώστε να ενισχύεται η βιωματική μάθηση, να εμπλουτίζεται η εισήγησή τους και να διατηρείται το ενδιαφέρον των εκπαιδευομένων.

Η μορφή των επιμορφωτικών προγραμμάτων πρέπει να ποικίλλει, προκειμένου να μπορούν να τα παρακολουθήσουν όλοι, λαμβάνοντας υπόψη τις εργασιακές, οικογενειακές και άλλες υποχρεώσεις τους. Υπάρχει δυνατότητα παροχής προγραμμάτων εξ αποστάσεως, τα οποία μπορούν να πραγματοποιηθούν σύγχρονα είτε ασύγχρονα είτε συνδυάζοντας και τις δύο μεθόδους της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Σίγουρα, δε μπορούν όλα τα σεμινάρια να γίνουν εξ αποστάσεως, καθώς υπάρχουν και πρακτικά σεμινάρια, τα οποία προτείνουμε να γίνονται στο χώρο εργασίας, σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο, ώστε να αποφεύγονται οι μετακινήσεις των αστυνομικών, σε χρόνο εκτός ωραρίου εργασίας.

Κλείνοντας, τις προτάσεις θεωρείται σημαντικό να υπάρχει αξιολόγηση των προγραμμάτων και να αξιολογείται αν επιτεύχθηκαν οι στόχοι και οι σκοποί του, αν το πρόγραμμα ανταποκρίθηκε στις ανάγκες των εκπαιδευομένων, αν ο εκπαιδευτής ανταπεξήλθε στο ρόλο του, αν οι συμμετέχοντες έμειναν ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο, τον εκπαιδευτή, το χώρο, τον τρόπο εκπαίδευσης κτλ. Να διενεργείται αξιολόγηση με στόχο τη βελτίωση των προγραμμάτων και όλων των συμμετεχόντων σε αυτά.

Κάτι που παρατηρήθηκε, είναι το γεγονός ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν είχαν μεταπτυχιακές ή άλλες σπουδές και μας κάνει να σκεφτούμε ότι χρειάζεται μία παροχή κινήτρων για να συνεχίζουν τις σπουδές τους σε αντικείμενα συναφή με την

ειδικότητά τους, στο πλαίσιο της εργασίας τους. Κίνητρα όπως, έκπτωση – επιδότηση στα δίδακτρα, εκπαιδευτική άδεια, προαγωγή κτλ.

### **6.3. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα**

Περαιτέρω έρευνα ανίχνευσης των επιμορφωτικών αναγκών και εμποδίων για την επιμόρφωση των αστυνομικών κρίνεται απαραίτητη, καθώς υπάρχουν ελάχιστες έρευνες που αφορούν την ελληνική πραγματικότητα και γενικότερα, φάνηκε από τα ευρήματα της μελέτης ότι υπάρχει κάποια διάσταση μεταξύ των αναγκών των επιμορφούμενων και των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που τους παρέχονται στην πράξη. Συνεπώς, η συστηματική διερεύνηση των αναγκών αυτών θα συνέβαλλε αποφασιστικά στον καλύτερο σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Σχετική έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί στο προσωπικό της αστυνομίας συμπεριλαμβάνοντας μεγαλύτερο δείγμα, ή και δείγμα από όλες τις αστυνομικές περιφερειακές διευθύνσεις της χώρας, διερευνώντας τις ανάγκες σε επιμόρφωση, τις αντιλήψεις και απόψεις τους για την εκπαίδευση, τα εμπόδια που τυχόν αντιμετωπίζουν και να εντοπιστούν τα κενά που υπάρχουν. Θα μπορούσε επίσης, να πραγματοποιηθεί μία συγκριτική μελέτη για τις απόψεις των αστυνομικών για την εκπαίδευσή τους ανάμεσα στις αντίστοιχες υπηρεσίες των υπολοίπων χωρών της Ευρώπης. Όπως και μια διερεύνηση καλών και επιτυχημένων πρακτικών που θα μπορούσαν υπό συνθήκες και όρους να εφαρμοστούν στο ελληνικό πλαίσιο.

Τέλος, μια ενδιαφέρουσα ιδέα θα ήταν να εκπονηθεί έρευνα σχετική με τους εκπαιδευτές των σχολών, προκειμένου να μελετηθούν οι αντιλήψεις, οι απόψεις, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν, οι επιμορφωτικές τους ανάγκες, οι εμπειρίες τους και οι επιπτώσεις που έχουν στην καριέρα τους.

## Βιβλιογραφία

- Βλασίου, Β. (2012). *Εφαρμογή μεθόδων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης των στελεχών της Ελληνικής Αστυνομίας*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα, Ελλάδα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/20105>
- Brewer, N. & Wilson, C. (1995). *Psychology and Policing*. New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Γεωργογιάννης, Χ. (2012). *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού στην Ελληνική Αστυνομία: Προσδιοριστικοί παράγοντες, μέθοδοι, αξιολόγηση αποτελεσματικότητας*. Διδακτορική διατριβή. Πάτρα, Ελλάδα: Πανεπιστήμιο Πατρών. Ανακτήθηκε από: <http://hdl.handle.net/10442/hedi/29138>
- Cedefop (2014). *Terminology of European education and training policy*. Luxembourg, Belgium: Publications office of the European union.
- Cooper, C. (1997). Patrol officer conflict resolution processes. *Journal of Criminal Justice*, 25, 87-101, Doi: [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(96\)00053-0](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(96)00053-0)
- Creswell, J.W. (2011). *Εκπαιδευτική έρευνα: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. (μτφρ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα, Ελλάδα: Έλλην
- Δακούρας, Χ. (2010). *Εκπαίδευση Δημόσιων Υπαλλήλων και Εκπαίδευση Ενηλίκων. Η περίπτωση της Σχολής Μετεκπαίδευσης και επιμόρφωσης της Ελληνικής Αστυνομίας*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα, Ελλάδα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/18463>
- Δανούσης, Κ. & Καραβίτης, Γ. (1997). *Ιστορία της ελληνικής αστυνομίας*. Αθήνα, Ελλάδα: Ιδιωτική έκδοση
- Descy, P. & Tessaring, M. (2002). *Κατάρτιση και Μάθηση με Στόχο την Απόκτηση Ικανοτήτων*. Λουξεμβούργο: Cedefop. Ανακτήθηκε από: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4009\\_el.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4009_el.pdf)

*Εκπαιδεύσεις προσωπικού Ελληνικής Αστυνομίας σε θέματα ολοκληρωμένης διαχείρισης εξωτερικών συνόρων για το εκπαιδευτικό έτος 2017-2018*, (2018). Ανακτήθηκε από: <http://www.astynomia.gr/images/stories/2018/prokirikseis18/22032018ekpaid.pdf>.

Gains, L. & Miller, R. L. (2010). *Criminal Justice in Action*. USA: Cengage Learning.

Jarvis, P. (1990). *International Dictionary of Adult and Continuing Education*. London, United Kingdom: Routledge

Jaschke, H.-G., (2008). *Αστυνομική επιστήμη - Η ευρωπαϊκή προσέγγιση*. CEPOL. Ανακτήθηκε από: [https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/PGEAPS\\_summary\\_greek.pdf](https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/PGEAPS_summary_greek.pdf)

Κανονισμός (ΕΕ) 2015/2219 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Νοεμβρίου 2015, σχετικά με τον *Οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Κατάρτιση στον Τομέα της Επιβολής του Νόμου (ΕΑΑ) και για την αντικατάσταση και κατάργηση της απόφασης 2005/681/ΔΕΥ του Συμβουλίου*. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32015R2219>

Καραλής, Θ. (2005), *Σχεδιασμός, διοίκηση, αξιολόγηση προγραμμάτων ενηλίκων – σχεδιασμός προγραμμάτων*. τ. Β. Πάτρα, Ελλάδα: Ε.Α.Π.

Κόκκος, Α. (2008). *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων. Θεωρητικές προσεγγίσεις*. Τόμος Α΄. Πάτρα, Ελλάδα: ΕΑΠ.

Κόκκος, Α. & Λιοναράκης, Α. (1998). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων*. τ. Β. Πάτρα, Ελλάδα: ΕΑΠ.

King, W.R. (2000). Measuring police innovation: Issues and Measurement. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 23:3, 303-317, doi: <https://doi.org/10.1108/13639510010342994>

Κωτσίκης, Β., (2000). *Εισαγωγή στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*, Αθήνα, Ελλάδα: Έλλην.

Μάνη, Β. (2014). *Οι επιμορφωτικές ανάγκες των αστυνομικών. Μελέτη περίπτωσης ενός αστυνομικού τμήματος*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα, Ελλάδα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/28422>

- Μητρόπουλος, Π. (2012). *Μετανάστευση και κοινωνική ενσωμάτωση. Απόψεις και εκπαιδευτικές ανάγκες των Στελεχών της Διεύθυνσης Αλλοδαπών της Ελληνικής Αστυνομίας*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα, Ελλάδα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μπουραντάς Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα, Ελλάδα: Γ. Μπένου.
- Mullins, L. J., (2007). *Management and organizational behavior*. Harlow, England: Prentice Hall. Ανακτήθηκε από: <http://www.mim.ac.mw/books/Laurie%20Mullins's%20Management%20&%20Organizational%20Behaviour.%207th%20edition.pdf>
- Νόμος 1481/1984: *Οργανισμός Υπουργείου Δημόσιας Τάξης*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/armodiotetes-organon/n-1481-1984.html>
- Νόμος 2226/1994: *Εισαγωγή, εκπαίδευση και μετεκπαίδευση στις Σχολές της Αστυνομικής Ακαδημίας και στο Τμήμα Ανθυποπυραγών της Πυροσβεστικής Ακαδημίας και άλλες διατάξεις*. Διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/n-2226-1994.html>
- Νόμος 2800/2000: *Αναδιάρθρωση Υπηρεσιών Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, σύσταση Αρχηγείου Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/armodiotetes-organon/n-2800-2000.html>
- Νόμος 3879/2010: *Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις*. Διαθέσιμο στο: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/n-3879-2010.html>
- Novak, K.J.; Alarid, L.F.; & Lucas, W.L. (2003). Exploring officer's acceptance of community policing: Implications for policy implementation. *Journal of Criminal Justice*, 31, 57-71, doi: [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(02\)00199-X](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(02)00199-X)
- Ευροτύρη –Κουφίδου Σ. (2010). *Διοίκηση ανθρώπινων πόρων –Κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική των ανθρώπων*, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα: Ανίκουλα.
- Παλαιοκρασσάς, Σ. (1990). Οργάνωση ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και επιμόρφωσης. Στο Χ. Κανελλόπουλος & Ν. Παπαλεξανδρή (Επιμ.), *Αξιοποίηση Προσωπικού με*

*Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης*. Αθήνα: International Publishing, 153-195.

Παναγιώτου, Ε. (2019). *Η Εκπαίδευση στις Επιχειρήσεις. Η Συμβολή της στην Αποδοτικότητα των Εργαζομένων και στην Απόκτηση Ανταγωνιστικού Πλεονεκτήματος για τους Οργανισμούς. Η Περίπτωση του Κυπριακού Τραπεζικού Τομέα*. Διπλωματική εργασία. Λευκωσία, Κύπρος: Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Πανούσης, Ι. (1999). Η εκπαίδευση των αστυνομικών στο πλαίσιο του νέου αντεγκληματικού κοινωνικού τους ρόλου. Αντεγκληματική πολιτική ΙΙ (επιμ. Ν. Κουράκης). *Ποινικά*, 59.

Παπακωνσταντής, Γ. (2003). *Ελληνική Αστυνομία, Οργάνωση, Πολιτική και Ιδεολογία*. Αθήνα, Ελλάδα: Σάκκουλα.

Παπακωνσταντής, Γ. (2000). *Η οργάνωση και η Διοίκηση της Αστυνομίας: Πολιτικοϊδεολογικά χαρακτηριστικά της Ελληνικής Αστυνομίας (1984-2000)*. Διδακτορική διατριβή. Αθήνα, Ελλάδα: Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ανακτήθηκε από: <http://hdl.handle.net/10442/hedi/15608>

Παπακωνσταντής, Γ. (2011). *Προτάσεις για τη μεταρρύθμιση της ελληνικής αστυνομίας*. Αθήνα, Ελλάδα: ΠΟΑΣΥ. Ανακτήθηκε από: [https://enastyhal.gr/wp-content/uploads/2017/12/BIBL SYNEDRIO POASY\\_meleti.pdf](https://enastyhal.gr/wp-content/uploads/2017/12/BIBL_SYNEDRIO_POASY_meleti.pdf)

Παπαλεξανδρή, Ν. & Μπουραντάς, Δ. (2003). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα, Ελλάδα: Μπένου.

Παπαστεφανάκη - Παππά Σ., (2006). *Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση - Η περίπτωση των Τραπεζών*, Διδακτορική διατριβή. Θεσσαλονίκη, Ελλάδα: ΑΠΘ. Ανακτήθηκε από: <http://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/14134>

Π.Δ.352/1995: *Οργανισμός Σχολής Αστυφυλάκων*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/pd-352-1995.html>

Π.Δ.319/1995: *Οργανισμός Σχολής Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/inner.php/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/pd-319-1995.html?print=1>

- Π.Δ.48/2006: *Αναδιάρθρωση, σύσταση, οργάνωση και λειτουργία περιφερειακών Υπηρεσιών της Ελληνικής Αστυνομίας και άλλες διατάξεις*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/inner.php/kat-astynomikos-astynomia/idrysi-leitourgia-uperesion/pd-48-2006.html?print=1>
- Π.Δ.380/1996: *Οργανισμός Σχολής Εθνικής Ασφαλείας*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/pd-380-1996.html>
- Π.Δ.190/1996: *Οργανισμός Σχολής Μετεκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ελληνικής Αστυνομίας και συναφή θέματα*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/pd-190-1996.html>
- Π.Δ.585/1985: *Κανονισμός Εκπαίδευσης προσωπικού Υπουργείου Εσωτερικών και Δημόσιας Τάξης - Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Τάξης*. Ανακτήθηκε από: <https://www.e-nomothesia.gr/kat-astynomikos-astynomia/ekpaideysi-katataxi/pd-585-1985.html>
- Petrovčič, A., Petrič, G., & Lozar Manfreda, K. (2016). The effect of email invitation elements on response rate in a web survey within an online community. *Computers in Human Behavior*, 56, 320–329. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.025>
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. (Μ. Παπαδοπούλου, & Μ. Τόμπου, μτφρ.) Αθήνα, Ελλάδα: Μεταίχμιο.
- Spano, R. & Reissig, M. (2006). “Drop the clipboard and help me” The determinants of observer behavior in police encounters with suspects. *Journal of Criminal Justice*, 34, 619-629. Doi: [10.1016/j.jcrimjus.2006.09.015](https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2006.09.015)
- Τσαντιράκη, Μ. (2011). *Απόψεις των πρωτοετών σπουδαστών της Σχολής αστυφυλάκων σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών τους*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα, Ελλάδα: ΕΑΠ. Ανακτήθηκε από: <https://apothesis.eap.gr/handle/repo/19802>
- Wellington, J. (2000). *Educational Research. Contemporary Issues and Practical Approaches*. London: Continuum.
- Χυτήρης, Λ. (2001). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Αθήνα, Ελλάδα: Interbooks.

## Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο

### Ο ρόλος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Ελληνική Αστυνομία

Το παρόν ερωτηματολόγιο διανέμεται στα πλαίσια της μεταπτυχιακής διπλωματικής:  
«Ο ρόλος της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελληνική Αστυνομία»

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, προσωπικό και η συμπλήρωσή του είναι εθελοντική, ενώ τα αποτελέσματα που θα προκύψουν είναι εμπιστευτικά. Η επεξεργασία και η ασφάλεια των ερωτηματολογίων αποτελεί αποκλειστική ευθύνη του ερευνητή και όλοι οι συμμετέχοντες προστατεύονται από τις αρχές της τήρησης του απορρήτου.

Ερευνήτρια: Αγγελική Κόλλια

Επιβλέπων Καθηγητής: κος Κουτσαμπέλας Χρήστος

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων!

### Μέρος Α: Δημογραφικά στοιχεία

#### 1. Φύλο:

- Άνδρας  
 Γυναίκα

#### 2. Ηλικία

- <25  
 25-34  
 35-44  
 45-54  
 >55



**3. Μορφωτικό Επίπεδο:**

- Πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

**4. Χρόνια Υπηρεσίας: Γράψτε μόνο το νούμερο**

---

**5. Είστε:**

- Υπαξιωματικός
- Αξιωματικός
- Δόκιμος

**6. Εργασιακός χώρος:**

- Πεδίο
- Γραφείο

**Μέρος Β: Μέθοδοι και συχνότητα προγραμμάτων εκπαίδευσης**

**7. Χρειαστήκατε γνώση και μεθόδους στην δουλειά σας τα οποία δεν είχατε διδαχθεί στην σχολή σας;**

- Ναι
- Όχι
- Μερικώς

**8. Μετά την αποφοίτηση σας από την σχολή Αστυνομίας έχετε παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης (πχ προγράμματα κατάρτισης, μετεκπαίδευσης κλπ.);**

Ναι

Όχι

**9. Πόσο συχνά παρακολουθείτε εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρει η Ελληνική Αστυνομία;**

Δεν έχω παρακολουθήσει

Σπάνια

Συχνά

Πολύ συχνά

**10. Γνωρίζετε την ύπαρξη κάποιου προγράμματος εκπαίδευσης που λαμβάνει χώρα αυτή την περίοδο (απαντήστε μόνο με τον τίτλο);**

\_\_\_\_\_

**11. Ποιος/οι ήταν ο/οι εκπαιδευτής/ες σας στα εκπαιδευτικά προγράμματα που είχατε συμμετάσχει;**

Ανώτερος αξιωματικός

Υπάλληλος από τη σχολή μετεκπαίδευσης

Προϊστάμενος

Εξωτερικός εκπαιδευτής/ οργανισμός

**12. Με ποια μέθοδος έχει πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση που έχετε λάβει από την Ε.Α , από την πρόσληψή σας μέχρι σήμερα;**

- Εκπαίδευση/ Καθοδήγηση στη θέση εργασίας
- Σεμινάρια/ Διαλέξεις
- Ηλεκτρονική Εκπαίδευση/ e- learning
- Εναλλαγή θέσεων εργασίας/ job rotation
- Μελέτη περιπτώσεων/ case studies
- Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.

### Μέρος Γ: Αποτελεσματικότητα, οφέλη και σκοπός εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις (1 = Διαφωνώ απόλυτα 2 = Διαφωνώ 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ 4 = Συμφωνώ 5 = Συμφωνώ απόλυτα)

<b>13. Θεωρείται σημαντική, κατά τη γνώμη σας, η εκπαίδευση του προσωπικού από πλευράς Ε.Α;</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>14. Η εκπαίδευση που λάβατε(όταν αποφοιτήσατε από την Σχολή) ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της θέσης σας στην Ε.Α.;</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

**15. Πόσο κατάλληλες/ αποτελεσματικές θεωρείτε ότι είναι οι πιο κάτω μέθοδοι, για την εκπαίδευση του προσωπικού;**

15.1 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.2 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.3 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.4 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.5 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

15.6 Εκπαίδευση στη θέση εργασίας	1	2	3	4	5
15.7 Σεμινάρια/ Διαλέξεις	1	2	3	4	5
15.8 Ηλεκτρονική εκπαίδευση/ e- learning	1	2	3	4	5
15.9 Εναλλαγή θέσεων εργασίας	1	2	3	4	5
15.10 Σχολή μετεκπαίδευσης - επιμόρφωσης Ε.Α.	1	2	3	4	5

Σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις (1 = Διαφωνώ απόλυτα  
2 = Διαφωνώ 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ 4 = Συμφωνώ 5 = Συμφωνώ απόλυτα)

<b>16. Πιστεύετε ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;</b>	1	2	3	4	5
<b>17. Πιστεύετε ότι μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσής σας αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτείτο καθήκον στην Ε.Α. ;</b>	1	2	3	4	5
<b>16. Πιστεύετε ότι ο αστυνομικός θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;</b>	1	2	3	4	5
<b>17. Πιστεύετε ότι μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσής σας αναπτύσσονται οι δεξιότητες που απαιτείτο καθήκον στην Ε.Α. ;</b>	1	2	3	4	5

**18. Πόσο συμφωνείτε ότι επηρεάζονται οι παρακάτω δηλώσεις από τη συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού της Ε.Α.;**

18.1 Παραγωγικότητα	1	2	3	4	5
---------------------	---	---	---	---	---

18.2 Ανύψωση ηθικού προσωπικού	1	2	3	4	5
18.3 Γνώσεις και δεξιότητες	1	2	3	4	5
18.4 Αυξημένη αφοσίωση προσωπικού	1	2	3	4	5
18.5 Επίτευξη στόχων	1	2	3	4	5
18.6 Μείωση επίβλεψης	1	2	3	4	5
18.7 Προσαρμογή σε νέες μορφές εγκλήματος	1	2	3	4	5
18.8 Επίλυση προβλημάτων	1	2	3	4	5
18.9 Προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες	1	2	3	4	5

**19. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το σύστημα εκπαίδευσης της Ε.Α. συμβάλλει στα:**

19.1 Στην επίτευξη των στόχων	1	2	3	4	5
19.2 Στην ορθή εκτέλεση των καθηκόντων/ εργασίας	1	2	3	4	5
19.3 Στην προσωπική σας ανάπτυξη	1	2	3	4	5
19.4 Στην επαγγελματική(βαθμός) σας ανέλιξη	1	2	3	4	5
19.5 Στην ενίσχυση του πνεύματος της ομαδικότητας	1	2	3	4	5
19.6 Στη δέσμευσή/ αφοσίωση σας στην Ε.Α.	1	2	3	4	5
19.7 Στην αλλαγή στάσης και συμπεριφοράς προς την Ε.Α.	1	2	3	4	5

**Μέρος Δ: Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών προγραμμάτων**

**20. Εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρέχονται από την Ε.Α.;**

Ναι

Όχι

**21. Εάν ναι, με ποιο τρόπο γίνεται η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων;**

Συμπλήρωση ερωτηματολογίων

Γραπτές ή προφορικές δοκιμασίες

Έλεγχος για την εφαρμογή των διδαχθέντων γνώσεων στο χώρο εργασίας

Άλλο

**22. Τα συμπεράσματα που εξάγονται από την αξιολόγηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος αφορούν:**

Την ικανοποίηση του προσωπικού από την εμπειρία της εκπαίδευσης

Το βαθμό αφομοίωσης των διδαχθέντων από το προσωπικό

Τυχόν λάθη και παραλείψεις του προγράμματος

Άλλο

**Μέρος Ε: Ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τα προγράμματα επιμόρφωσης**

Σημειώστε κατά πόσο συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις (1 = Διαφωνώ απόλυτα  
2 = Διαφωνώ 3 = Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ 4 = Συμφωνώ 5 = Συμφωνώ απόλυτα)

<b>23. Είστε ικανοποιημένος/η συνολικά από το εκπαιδευτικό σύστημα που σας παρέχουν οι Ε.Α.;</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------

24. Η διάρκεια του προγράμματος που παρακολούθησατε ήταν κατά τη γνώμη σας επαρκής για την κάλυψη του εκπαιδευτικού αντικειμένου ;	1 2 3 4 5
25. Το ωρολόγιο πρόγραμμα ήταν ικανοποιητικό;	1 2 3 4 5
26. Μείνατε ικανοποιημένοι από την οργάνωση και τον συντονισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος;	1 2 3 4 5
27. Τα διατιθέμενα εποπτικά μέσα και παροχές διδασκαλίας ήταν πλήρη;	1 2 3 4 5
28. Είσαστε ικανοποιημένοι από τις μεθόδους διδασκαλίας που χρησιμοποιήθηκαν;	1 2 3 4 5
29. Πιστεύετε ότι το περιεχόμενο του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις ανάγκες για απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων;	1 2 3 4 5
30. Πιστεύετε ότι μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις γνώσεις που αποκτήσατε από το συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα;	1 2 3 4 5
31. Μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, συμμετάσχετε σε παρόμοια εκπαιδευτικά προγράμματα;	1 2 3 4 5