



**Πανεπιστήμιο
Δυτικής Μακεδονίας**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Δημόσια Διοίκηση»**



Διπλωματική Εργασία

**«Η σημασία της επιμόρφωσης και κατάρτισης του προσωπικού του
Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης.
Η περίπτωση του Διοικητικού Προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου»**

**«The importance of education and training of Public Sector personnel
in Greece in the context of Digital Governance. The case study of
Ionian University administrative staff»**

της

Σοφίας Σ. Κοντού

(Α.Μ.:0013)

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μελίνα Δριτσάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος
Οικονομικών Επιστημών Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας**

Απρίλιος 2024

Copyright © 2024- Σοφία Σ. Κοντού

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά τον συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

Αφιερώσεις-ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ.Μελίνα Δριτσάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας, για την πολύτιμη καθοδήγηση και στήριξη σε αυτή τη συγγραφική μου προσπάθεια.

Επιπλέον, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου και ιδιαίτερως στα παιδιά μου, Βασίλη και Μάξιμο, που ήταν στο πλάι μου, με το δικό τους, ιδιαίτερο, τρόπο, καθόλη τη διάρκεια αυτής της διαδρομής!

Ευελπιστώ, αυτή η εξαιρετικά απαιτητική και χρονοβόρα εκπαιδευτική μου προσπάθεια, να αποτελέσει, εν τέλει, πρότυπο για εκείνα και να αντισταθμίσει, εξ ολοκλήρου, τον “χαμένο” χρόνο με τη μητέρα τους!

Γι’ αυτό τους αφιερώνω αυτήν τη διπλωματική εργασία και τους εύχομαι, από καρδιάς, να μην εγκαταλείψουν ποτέ την εκπαιδευτική διαδικασία και πάντα να αποζητούν τη μάθηση, γιατί:

“Η Γνώση είναι Δύναμη (Knowledge is Power)”,

Sir Francis Bacon, Άγγλος Φιλόσοφος (1561-1626).

Κέρκυρα, Απρίλιος 2024

Σοφία Σ.Κοντού

Περίληψη

Η ψηφιακή διακυβέρνηση αποτελεί, αναμφίβολα, έναν καθοριστικό παράγοντα για την αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης με πολλαπλά οφέλη για την οικονομία (μείωση του κόστους των δημοσίων υπηρεσιών, μείωση της διαφθοράς, αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών) και την κοινωνία, εν γένει (μείωση της γραφειοκρατίας, διαφάνεια, βελτίωση στην επικοινωνία μεταξύ κράτους-πολίτη). Φυσικά, τη Δημόσια Διοίκηση αντιπροσωπεύει κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό της.

Στην εργασία αυτή θα γίνει μια προσπάθεια παρουσίασης του ρόλου της επιμόρφωσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, μέσα στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης με γνώμονα τη χρήση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) και στόχο τον ριζικό μετασχηματισμό των υφιστάμενων διαδικασιών και της κουλτούρας και την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, σε υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας, ώστε η Δημόσια Διοίκηση να καταστεί αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη.

Είναι γεγονός ότι η ψηφιακή διακυβέρνηση συμβάλλει καθοριστικά στην αλληλεπίδραση στη σχέση κράτους-πολίτη δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη, τη διαφάνεια και τη συμμετοχή.

Οι προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει η Δημόσια Διοίκηση λόγω της εφαρμογής των Τ.Π.Ε., είναι πολλές και ποικίλες και προς αυτή την κατεύθυνση θα ενισχύσει την προσπάθεια επίτευξης του επιθυμητού αποτελέσματος, η επιμόρφωση και κατάρτιση του προσωπικού της.

Η επένδυση στην επιμόρφωση είναι ουσιώδης για την επιτυχή μετάβαση στην ψηφιακή διακυβέρνηση και τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ενός κράτους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η δημόσια διοίκηση θα πρέπει να θέτει ως πρωταρχικό της στόχο την επιμόρφωση του προσωπικού της και να δημιουργεί κίνητρα που ενθαρρύνουν τη συνεχή μάθηση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της.

Στο πλαίσιο της έρευνας που διεξήχθη, εστάλησαν ανώνυμα ερωτηματολόγια, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στο διοικητικό προσωπικό του Ιονίου Πανεπιστημίου. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) και εξήχθησαν πολύ σημαντικά συμπεράσματα. Διαπιστώθηκε ότι το διοικητικό προσωπικό του Ιονίου Πανεπιστημίου που συμμετείχε στην έρευνα αυτή, κατέχει ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και διατηρεί μια πολλή θετική στάση απέναντι στην επιμόρφωση, καθώς θεωρεί ότι αυτή συμβάλει, καθοριστικά στη βελτίωση της εργασιακής του απόδοσης και κατ'επέκταση στην αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Τέλος, παρουσιάζονται οι περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και διατυπώνονται προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Λέξεις – κλειδιά: Επιμόρφωση, Κατάρτιση, Δημόσιος Τομέας, Δημόσιος Υπάλληλος, Ψηφιακή Διακυβέρνηση, Ιόνιο Πανεπιστήμιο.

**«The importance of education and training of Public Sector personnel
in Greece in the context of Digital Governance. The case study of
Ionian University administrative staff»**

Abstract

Digital governance is, undoubtedly, a decisive factor for the effectiveness of Public Administration with multiple benefits for the economy (reducing the cost of public services, reducing corruption, increasing the effectiveness and efficiency of the services provided) and society, in general (reduction of bureaucracy, transparency, improvement in communication between state and citizen). Public Administration is for sure, mainly represented by its human dynamic.

In this paper, an attempt will be made to present the role of education and training of the human resources of the public sector in Greece, within the framework of Digital Governance based on the use of Information and Communication Technologies (ICT). While doing this and aiming at the radical transformation of existing processes and culture and at the same time the upgrading of the services provided to citizens, in services of added value, resulting to a more effective and efficient Public Administration.

Digital governance contributes decisively to the interaction in the state-citizen relationship by emphasizing development, transparency and participation. Public Administration has to face challenges due to the application of ICT which are many and varied and in this direction, the education and training of its staff will strengthen the effort to achieve the desired result.

Investment in training is essential for the successful transition to digital governance and the improvement of the services provided by a state. Within this context, the public administration should set as its primary goal the training of its staff and create incentives that encourage the continuous learning and development of the skills of its human resources.

In the framework of the research that was carried out, anonymous questionnaires were sent by e-mail to Ionian University's administrative employees. The SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) statistical package was used to analyze the results and very important conclusions were drawn.

It was established that the administrative staff of the Ionian University who participated in this research, possess a high level of education and maintain a very positive attitude towards training, as they believe that it contributes decisively to the improvement of their work performance and by extension to the upgrading of the provided services. Finally, the limitations that arose during the research are presented and suggestions for further research are formulated.

Keywords: education, training, public sector, civil servant, digital governance, Ionian University.

Περιεχόμενα

Αφιερώσεις-ευχαριστίες.....	3
Περίληψη	4
Abstract.....	6
Περιεχόμενα	8
Κατάλογος Σχημάτων.....	11
Κατάλογος Πινάκων	11
Κατάλογος Συντομογραφιών	14
Εισαγωγή.....	16
Θεωρητικό Μέρος.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	18
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ/ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	18
1.1 Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	18
1.1.1 Οριοθέτηση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα.....	21
1.2 ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	22
1.3 ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	26
ΤΟ ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ	26
2.1 ΙΔΡΥΣΗ	26
2.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ.....	26
2.3 ΣΧΟΛΕΣ	28
2.4 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥ ΙΟΝΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	29
2.5 ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΙΟΝΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	33
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	33
3.1 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	33
3.2 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ.....	35
3.2.1 Επιμόρφωση στον χώρο εργασίας (Coaching/Mentoring).....	35
3.2.2. Επιμόρφωση εκτός του χώρου εργασίας (σεμινάρια, διαλέξεις)	36
3.2.3 Προγράμματα σπουδών των Α.Ε.Ι.	36

3.2.4 Εξ αποστάσεως επιμόρφωση (e-learning).....	37
3.2.5 Πρόγραμμα ανταλλαγής (erasmus) δημοσίων υπαλλήλων	37
3.3 ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ.....	38
3.3.1 Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)	38
3.3.2. Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	39
3.3.3 Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.).....	42
3.4 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ/ΑΝΙΧΝΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ	43
3.5. ΟΦΕΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	45
ΨΗΦΙΑΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ/ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ	45
4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ.....	45
4.1.1 Βασικές Αρχές Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.....	47
4.2 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	49
4.3 Ο ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ.....	53
4.3.1 Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (Digital Economy and Society Index) (DESI 2022)	55
4.3.2 Ψηφιακές δεξιότητες, εκπαίδευση και κατάρτιση.....	59
4.4 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΚΣΥΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΟΦΕΛΗ/ΕΜΠΟΔΙΑ)	62
4.4.1 Οφέλη	62
4.4.2 Εμπόδια.....	65
Ερευνητικό μέρος	69
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	69
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	69
5.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	69
5.2 ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	70
5.3.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	71
5.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	72
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	74
6.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	74
6.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	74

6.2.1 Υπηρεσιακά Στοιχεία	76
6.3.1 Υφιστάμενη Επιμόρφωση/Κατάρτιση	78
6.4.1 Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών	87
6.2 ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	116
6.2.1 Έλεγχος t-test ανεξάρτητων δειγμάτων	116
6.2.2 Συσχέτιση μεταβλητών -Συντελεστής συσχέτισης r του Pearson	122
6.2.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας -Συντελεστής Cronbach's Alpha	124
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	126
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ /ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	126
7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	127
7.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ	129
7.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ.....	129
Βιβλιογραφία.....	131
Ξένη Βιβλιογραφία	131
Ελληνική Βιβλιογραφία	131
Νομολογία	132
Διαδικτυακές Πηγές.....	133
Παράρτημα	138
Συνοδευτική Επιστολή.....	138
Ενημέρωση απορρήτου για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.....	139
Ερωτηματολόγιο.....	140

Κατάλογος Σχημάτων

Γράφημα 1. Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα	20
Γράφημα 2: Το Διδακτικό -Εκπαιδευτικό Προσωπικό του Ι.Π.....	29
Γράφημα 3. Το Διοικητικό Προσωπικό του Ι.Π.....	30
Γράφημα 4. Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών Ιονίου Πανεπιστημίου	31
Γράφημα 5. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (Digital Economy and Society Index) (DESI 2022)	56
Γράφημα 6. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI 2022) για τις ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες	57
Γράφημα 7. Συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης.....	86
Γράφημα 8. Προτιμώμενοι τομείς επιμόρφωσης	90
Γράφημα 9. Πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης	94
Γράφημα 10. Μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης.....	97

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Τα οφέλη της ψηφιακής διακυβέρνησης.....	62
Πίνακας 2 : Εμπόδια στην καινοτομία της ψηφιακής διακυβέρνησης (σύμφωνα με τον Meijer)	65
Πίνακας 3: Εμπόδια στην καινοτομία της ψηφιακής διακυβέρνησης (σύμφωνα με τον Melitski)	66
Πίνακας 4: Φύλο συμμετεχόντων.....	72
Πίνακας 5: Κατανομή ηλικίας συμμετεχόντων.....	72
Πίνακας 6: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων.....	73
Πίνακας 7 : Επίπεδο Εκπαίδευσης συμμετεχόντων	73
Πίνακας 8 : Γνώσεις χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή.....	74
Πίνακας 9: Σχέση εργασίας συμμετεχόντων	74
Πίνακας 10: Συνολικά έτη δημόσιας υπηρεσίας συμμετεχόντων.....	75
Πίνακας 11: Κατοχή θέσης ευθύνης στον φορέα.....	76
Πίνακας 12: Χρόνος απόκτησης ανώτερου τίτλου σπουδών σε σχέση με τον χρόνο διορισμού.....	77
Πίνακας 13: Τρέχουσα συμμετοχή σε πρόγραμμα σπουδών/Αντικείμενο σπουδών	77
Πίνακας 14: Γνώση υπαλλήλου σχετικά με την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων	78
Πίνακας 15: Παρακολούθηση ή μη επιμορφωτικών προγραμμάτων και λόγοι μη παρακολούθησης	79
Πίνακας 16: Κίνητρο/α παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων	80
Πίνακας 17: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων.....	81
Πίνακας 18: Αναλυτικός Πίνακας συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης.....	82
Πίνακας 19: Φθίνουσα κατάταξη συχνοτήτων τομέων (ληφθείσας) επιμόρφωσης.....	84
Πίνακας 20: Προτιμώμενοι τομείς επιμόρφωσης	86
Πίνακας 21: Φθίνουσα κατάταξη συχνοτήτων προτιμώμενων τομέων για επιμόρφωση	88
Πίνακας 22: Πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης.....	90

Πίνακας 23: Συγκεντρωτικός Πίνακας Σχετικών Συχνοτήτων αναφορικά με τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης	92
Πίνακας 24: Μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης.....	93
Πίνακας 25: Συγκεντρωτικός Πίνακας Σχετικών Συχνοτήτων αναφορικά με τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης	95
Πίνακας 26: Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης.....	96
Πίνακας 27: Συχνότητα επιμόρφωσης για την αποτελεσματικότερη άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων	99
Πίνακας 28: Απόψεις σχετικά με τον καταλληλότερο φορέα επιμόρφωσης	100
Πίνακας 29: Συμβολή επιμόρφωσης στην βελτίωση της εργασιακής απόδοσης.....	101
Πίνακας 30: Άλλοι τρόποι βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης, εκτός της επιμόρφωσης.....	102
Πίνακας 31: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής“Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Φύλο”	104
Πίνακας 32: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής“Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Ανώτερο επίπεδο Εκπαίδευσης”	105
Πίνακας 33: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής“Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Κατοχή θέσης ευθύνης”	105
Πίνακας 34: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής“Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Τρέχουσες Σπουδές”	106
Πίνακας 35: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Φύλο” Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση	108
Πίνακας 36: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης” Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση	110
Πίνακας 37: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Κατοχή θέσης ευθύνης” Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση.....	112
Πίνακας 38: Πίνακας T- Test Εξαρτημένων Μεταβλητών	115
Πίνακας 39: Έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples Test)	116
Πίνακας 40: Συσχέτιση μεταβλητών “Επίπεδο χρήσης Η/Υ” και “Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης”	120

Πίνακας 41: Συσχέτιση μεταβλητών “Επίπεδο εκπαίδευσης” και “Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης”	121
Πίνακας 42: Πίνακας αξιοπιστίας Cronbach’s Alpha.....	123

Κατάλογος Συντομογραφιών

Τ.Π.Ε.	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών
Α.Σ.Ε.Π.	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
Υ.Κ.	Υπαλληλικός Κώδικας (ν.3528/2007)
Τ.Ε.Ι.	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ι.Π.	Ιόνιο Πανεπιστήμιο
Ι.Δ.Α.Χ.	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΙΝ.ΕΠ.	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ν.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Ε.Σ.Π.Α.	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Ε.Π.	Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα
ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.	Κέντρο Δια Βίου Μάθησης
Ε.Κ.Π.Α.	Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Εισαγωγή

Τα μέτρα της Πολιτείας για τον περιορισμό των συνεπειών της πανδημίας του Covid_19 κατέδειξαν τη σημασία της αξιοποίησης των ψηφιακών πόρων της Δημόσιας Διοίκησης. Η Ψηφιακή Διακυβέρνηση, πλέον, έχει βασικό ρόλο στην επανεκκίνηση της οικονομίας.

Ο Ψηφιακός Μετασχηματισμός της Δημόσιας Διοίκησης δημιουργεί νέους τρόπους εργασίας και νέες μορφές σχέσεων. Επιπλέον, οι δημόσιοι υπάλληλοι προκειμένου να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της νέας ψηφιακής εποχής, χρειάζονται ένα εργασιακό περιβάλλον που να χαρακτηρίζεται από κίνητρα, ενδυνάμωση και συνεχή βελτίωση των ψηφιακών τους δεξιοτήτων. Αυτό θα οδηγήσει στην αύξηση της εργασιακής τους απόδοσης, στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και κατ'επέκταση στην ικανοποίηση του δημοσίου συμφέροντος το οποίο υπηρετούν. Προς αυτή την κατεύθυνση, παράγοντες όπως η εκπαίδευση των εργαζομένων, η οργανωτική στρατηγική και η ηγεσία έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην υιοθέτηση και επιτυχή ενσωμάτωση της Ψηφιακής Διακυβέρνησης στον ελληνικό δημόσιο τομέα. ¹

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι η διερεύνηση της σπουδαιότητας της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Για την επίτευξη του σκοπού της, η εν θέματι διπλωματική χωρίζεται σε δύο μέρη, το θεωρητικό μέρος και το ερευνητικό μέρος. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται μια παρουσίαση του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, γενικότερα και ειδικότερα του προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου που μελετάμε καθώς και της επιμόρφωσης ενώ στο δεύτερο μέρος πραγματοποιείται ανάλυση της έρευνας που διενεργήθηκε καθώς και των αποτελεσμάτων αυτής.

• ¹ Xanthopoulou, P. (2022). DIGITAL REFORMS IN PANDEMIC TIMES-COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GREEK EXPERIENCE, σελ.966

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, πως οριοθετείται σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και ποιο είναι το μέγεθος του ανθρώπινου δυναμικού του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση του Ιονίου Πανεπιστημίου, ως προς τη Διοίκηση, τη λειτουργία, την οργανωτική του διάρθρωση και το ανθρώπινο δυναμικό του.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται μια αναφορά στην επιμόρφωση αναφορικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που επικρατεί στην ελληνική δημόσια διοίκηση, το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών αναγκών, τις μεθόδους, τους φορείς και τα οφέλη της επιμόρφωσης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα και περιλαμβάνει μια ανάλυση της έννοιας της ψηφιακής διακυβέρνησης και των βασικών αρχών της, γίνεται μια περιγραφή του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου στη χώρα μας και εν συνεχεία παρουσιάζεται η ψηφιακός μετασχηματισμός της ελληνικής δημόσιας διοίκησης κατά την περίοδο της πανδημίας της covid_19 και στο τέλος του κεφαλαίου αυτού γίνεται μια αναφορά στη συμβολή της ψηφιακής διακυβέρνησης στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης περιγράφοντας τα οφέλη και τα εμπόδια που ανακύπτουν μέσα σε αυτό το νέο πλαίσιο λειτουργίας του δημοσίου τομέα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση της έρευνας που διενεργήθηκε, η μέθοδος που ακολουθήθηκε, ο τρόπος συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων.

Στο έκτο κεφάλαιο πραγματοποιείται στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας που διενεργήθηκε και

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας και διατυπώνονται προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Θεωρητικό Μέρος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ/ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

1.1 Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ο όρος “δημόσιος τομέας” και “ευρύτερος δημόσιος τομέας” βρίσκεται στα άρθρα 14 παρ. 9 και 103 παρ. 7 του Συντάγματος και σε μεγάλο αριθμό νομοθετημάτων που ρυθμίζουν τμήματα της κρατικής οργάνωσης και δραστηριότητας. Περιλαμβάνει φορείς στην οργάνωση και δράση των οποίων ασκεί επιρροή το Δημόσιο.

Η οριοθέτηση του δημόσιου τομέα έγινε, αρχικά, με το άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 1232/1982 (Α΄22) “Επαναφορά σε ισχύ τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων του Ν.Δ. 4352/1964 και άλλες διατάξεις”, το οποίο, εν συνεχεία, ερμηνεύθηκε, με τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 6 του ν. 1256/1982 (Α΄65) “Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του κράτους και άλλες διατάξεις”.

Πιο συγκεκριμένα, στις ανωτέρω διατάξεις, προβλέπεται ότι: “*Η αληθινή έννοια της παρ. 1 του άρθρου 9 του νόμου 1232/1982 είναι ότι, στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνονται όλοι οι κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου ή ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει ήτοι:* α) οι Κρατικές ή Δημόσιες υπηρεσίες, όπως εκπροσωπούνται από το νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, β) οι Κρατικοί ή Δημόσιοι Οργανισμοί σαν κρατικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, γ) οι Κρατικές ή Δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις όπως η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος, η Ελληνική Ραδιοφωνία - Τηλεόραση κλπ., δ) Τα Κοινοφελή Ιδρύματα του Αστικού Κώδικα που περιήλθαν στο Δημόσιο και χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται απ’

αυτό.....ε) οι Τραπεζιτικές και άλλες ανώνυμες εταιρείες στις οποίες είτε τα κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις νομικά πρόσωπα έχουν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών του εταιρικού κεφαλαίου είτε έχουν κρατικό προνόμιο ή κρατική επιχορήγηση, όπως η Τράπεζα Ελλάδος, η Αγροτική Τράπεζα, η Εθνική Τράπεζα, η Κτηματική Τράπεζα, η Εμπορική Τράπεζα, η Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Αναπτύξεως κ.α., στ) τα κρατικά νομικά πρόσωπα που έχουν χαρακτηριστεί από το νόμο ή τα δικαστήρια ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, όπως ο Οργανισμός Συγκοινωνιών Ελλάδος, ο Αυτόνομος Σταφιδικός Οργανισμός και που χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται από οποιοδήποτε των προαναφερόμενων νομικών προσώπων, ζ) Οι θυγατρικές ανώνυμες εταιρείες των πιο πάνω Νομικών Προσώπων των εδαφίων α` - στ` αυτής της παραγράφου που ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από αυτά.

Επιβάλλεται να τονιστεί ότι, ο δημόσιος τομέας, με τη στενή έννοια, περιλαμβάνει μόνο το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.²

Επισημαίνεται ότι, η έννοια του δημόσιου τομέα ορίζεται, ευρύτερα ή στενότερα, σε μεταγενέστερα νομοθετήματα, στο πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής καθενός από αυτά.

Επί παραδείγματι, στο άρθρο 18 του ν. 4622/2019 “Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης”, (ΦΕΚ Α΄ 133), οριοθετείται η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση ως ακολούθως :

“1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, ως Κεντρική Δημόσια Διοίκηση ορίζεται το σύνολο των ακόλουθων φορέων: (α) Η Προεδρία της Δημοκρατίας, (β) η Προεδρία της Κυβέρνησης, (γ) τα Υπουργεία και οι αποκεντρωμένες ή περιφερειακές υπηρεσίες τους, (δ) οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις και (ε) οι Ανεξάρτητες Αρχές”.

² Πρεβεδούρου Ε, 2022, Γενικό Διοικητικό Δίκαιο: Έννοια και οριοθέτηση του δημόσιου τομέα, (Διαδικτυακό μάθημα της 14-03-2022), διαθέσιμο στο <https://www.prevedourou.gr/%ce%ad%ce%bd%ce%bd%ce%bf%ce%b9%ce%b1-%ce%ba%ce%b1%ce%b9-%ce%bf%cf%81%ce%b9%ce%bf%ce%b8%ce%ad%cf%84%ce%b7%cf%83%ce%b7-%cf%84%ce%bf%cf%85-%ce%b4%ce%b7%ce%bc%cf%8c%cf%83%ce%b9%ce%bf%cf%85-%cf%84%ce%bf/>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

Ενώ με τον ν.4765/2021 “Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις”, (ΦΕΚ Α΄6) και στο άρθρο 2, ορίζονται οι φορείς του δημοσίου τομέα που υπάγονται στο σύστημα προσλήψεων του Α.Σ.Ε.Π.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον ν.4270/2014 “Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις”, (ΦΕΚ Α΄143) και στο άρθρο 14 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 10 του ν.4337/2015 “Μέτρα για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων” (ΦΕΚ Α΄129), ενσωματώνεται στην εθνική νομοθεσία ο ευρωπαϊκός κανονισμός 549/2013 με αποτέλεσμα την οριοθέτηση του δημοσίου τομέα ως ακολούθως:

Ελληνικός Δημόσιος Τομέας
 Νόμος 4270/2014 (ΦΕΚ 143/Α), άρθρο 14 Νόμος 4337/2015, άρθρο 10 (ΦΕΚ 129/Α)



Γράφημα 1. Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα

Πηγή:
https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82_%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%B1%CF%82_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1. Ανακτήθηκε στις 25 Δεκεμβρίου

1.1.1 Οριοθέτηση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα

Η κατάρτιση και τακτική επικαιροποίηση του στατιστικού Μητρώου των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης αποτελεί υποχρέωση όλων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ορθή οριοθέτηση του θεσμικού τομέα της Γενικής Κυβέρνησης, όπως ορίζεται από το [Ευρωπαϊκό Σύστημα Λογαριασμών – ESA 2010 \(Κανονισμός 549/2013\)](#), βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

Το Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης περιλαμβάνει τους φορείς εκείνους οι οποίοι με βάση τα κριτήρια του νέου Κανονισμού της Ε.Ε. [549/2013](#) (Ευρωπαϊκό Σύστημα Λογαριασμών 2010 – European System of Accounts (ESA 2010)) χαρακτηρίζονται ως φορείς της Γενικής Κυβέρνησης.

Ο νέος κανονισμός ESA 2010 τέθηκε σε ισχύ την 1η Σεπτεμβρίου 2014, και ως εκ τούτου το πρώτο μητρώο που βασίζεται στα κριτήρια ταξινόμησης του ESA 2010 είναι το μητρώο με μήνα αναφοράς τον Σεπτέμβριο 2014.

Επισημαίνεται ότι η κατάρτιση και επικαιροποίηση του Μητρώου των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης είναι μια συνεχιζόμενη εργασία, έτσι ώστε το Μητρώο να είναι πάντα επικαιροποιημένο³.

Το Υπουργείο Εσωτερικών, καταρτίζει και δημοσιοποιεί το «**Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης**» το οποίο περιλαμβάνει μια συστηματική καταγραφή όλων των δομών που υπάγονται στον δημόσιο τομέα αλλά και των νομικών προσώπων που δεν υπάγονται σ' αυτόν.

Η κατάρτισή του βασίζεται, κυρίως, στις ρυθμίσεις του άρθρου 51, παρ.1 του ν. 1892/1990 “Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄101)

³Ελληνική Στατιστική Αρχή, *Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.statistics.gr/el/register-general-government-entities>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

και του άρθρου 4, παρ.6 του ν. 1943/1991 “*Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις*”, (ΦΕΚ Α΄ 50), όπως ισχύουν, οι οποίες προσδιορίζουν, τις κατηγορίες δημοσίων φορέων της Ελληνικής Διοίκησης, που συγκροτούν **το δημόσιο τομέα**.

Οι συγκεκριμένοι φορείς συνιστούν δημόσιες οργανώσεις παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και αγαθών στο κοινωνικό σύνολο ζωτικής σημασίας, υπό τον έλεγχο, την εποπτεία και την εγγύηση του Κράτους, με βάση την δημόσια λειτουργία τους.

Επομένως, βασικό κριτήριο για τη συγκρότηση του «**Μητρώου**» αποτελεί το στοιχείο του **λειτουργικού σκοπού κάθε φορέα**, εφόσον αυτός συνίσταται στην επιδίωξη του δημοσίου συμφέροντος και στην προστασία συγκεκριμένου κάθε φορά κοινωνικού (δημόσιου) αγαθού.

Το «**Μητρώο**», το εύρος του οποίου καθορίζεται από την κοινωνικοπολιτική δυναμική και τις αντιλήψεις που επικρατούν κάθε φορά για το ρόλο του Κράτους, καθώς και από την εξέλιξη των οικονομικών και τεχνολογικών δεδομένων, όπως αυτά αποτυπώνονται στο κοινοτικό δίκαιο και την εθνική νομοθεσία, περιλαμβάνει επίσης και τους δημόσιους φορείς που *δεν υπάγονται στο δημόσιο τομέα*, είτε γιατί ρητά εξαιρέθηκαν από αυτόν με νομοθετική ρύθμιση, είτε γιατί εφάπαξ ή σταδιακά έπαυσαν να υπάγονται στον έλεγχο του Δημοσίου⁴.

1.2 ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Η δημόσια διοίκηση συνδέεται με τη φροντίδα και τη διαχείριση δημοσίων υποθέσεων, δηλαδή υποθέσεων του λαού. Είναι προσανατολισμένη στην

⁴ Υπουργείο Εσωτερικών, *Δημοσίευση του επικαιροποιημένου «Μητρώου Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» έτους 2023*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.ypes.gr/dimosiefsi-tou-epikairopoiimenou-mitroou-ypiresion-kai-foreon-tis-ellinikis-dioikisis-etous-2023/>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

εξυπηρέτηση δημοσίων αναγκών, σκοπών δημοσίου ή γενικού συμφέροντος και εν γένει αναγκών του κοινωνικού συνόλου και βασίζεται σε κανόνες δικαίου⁵

Η δημόσια διοίκηση ορίζεται κυρίως και πρωταρχικά από το δημόσιο σκοπό που επιδιώκει και από τη δημόσια αποστολή που έχει αναλάβει να εκπληρώνει, δηλαδή ως δημόσια υπηρεσία με την λειτουργική σημασία του όρου⁶.

Η ποιότητα της δημόσιας διοίκησης και διακυβέρνησης μιας χώρας αποτελεί βασικό παράγοντα για τις οικονομικές επιδόσεις της και την ευημερία των πολιτών της. Μια αποδοτική δημόσια διοίκηση εξυπηρετεί τις ανάγκες των πολιτών και των επιχειρήσεων. Είναι σημαντικό οι δημόσιες αρχές να είναι σε θέση να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες περιστάσεις.

Η Επιτροπή βοηθά τα κράτη μέλη της Ε.Ε. να προβούν σε μεταρρυθμίσεις στον τομέα της δημόσιας διοίκησης και της διακυβέρνησης, παρέχοντας τεχνική υποστήριξη. Οι τομείς παρέμβασης περιλαμβάνουν την κεντρική διοίκηση, την τοπική αυτοδιοίκηση, την ψηφιακή διακυβέρνηση, τις δημόσιες συμβάσεις, τη βελτίωση της νομοθεσίας, το δικαστικό σύστημα, την καταπολέμηση της διαφθοράς και της απάτης και την καλύτερη απορρόφηση των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων.⁷

Η δημόσια διοίκηση μελετά τον τρόπο με τον οποίο είναι οργανωμένο και λειτουργεί το διοικητικό σύστημα μιας χώρας. Η διοίκηση πρώτα απ'όλα είναι οι άνθρωποι. Δεύτερον είναι ομαδική δράση, τρίτον αλληλεπίδραση και τέταρτον, συνεργατική δραστηριότητα.

Με τη στενή έννοια του όρου, η δημόσια διοίκηση είναι το σύνολο των κρατικών οργάνων και μέσων, με τα οποία πολιτικές ιδέες και προγράμματα μετατρέπονται σε

⁵Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015). Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/2532>, σελ.41

⁶Μανιτάκης Α. (2016), *Δημόσια Διοίκηση και Διοικητική Μεταρρύθμιση, εγκλωβισμένες στον ιστό της πολυνομίας και της τυπολατρίας: προτάσεις για την απαγκίστρωσή τους*, διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.constitutionalism.gr/manitakis-dioikitiki-metarruthmisi2016>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

⁷Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/public-administration-and-governance_en, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

δράση και γίνονται πραγματικότητα. Είναι από τη φύση της δυναμική διότι αφενός αποτελείται από ανθρώπους και αφετέρου δεν μπορεί να ασκηθεί σε σταθερή βάση, αφού λειτουργεί σε ένα περιβάλλον συνεχώς μεταβαλλόμενο.

1.3 ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Ο δημόσιος υπάλληλος είναι φυσικό πρόσωπο που συνδέεται με το Κράτος και ασκεί δημόσια εξουσία κατ'επάγγελμα και με αμοιβή. Την υπηρεσιακή του κατάσταση κατοχυρώνουν οι διατάξεις των άρθρων 103 και 104 του Συντάγματος ενώ νομοθετικά την υπηρεσιακή του κατάσταση διέπει ο Υπαλληλικός Κώδικας (ν.3528/2007).⁸

Ένα από τα πλέον αμφισβητούμενα όσο και ανελαστικά μεγέθη στη δημόσια ζωή της χώρας μας αποτελεί, φυσικά, το αριθμητικό δεδομένο του δημόσιου τομέα. Είναι κοινώς παραδεκτό ότι πρόκειται για μέγεθος αρκετά μεγάλο.⁹

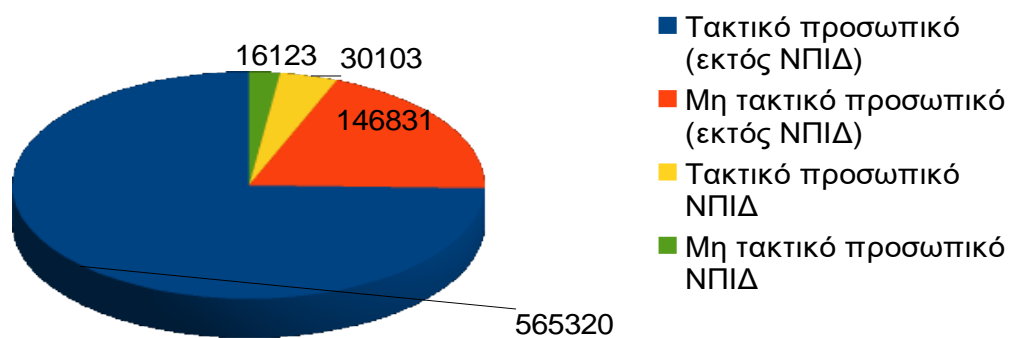
Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία (Νοέμβριος 2023), ο Δημόσιος Τομέας αποτελείται από: 565.320 άτομα Τακτικό Προσωπικό (εκτός Ν.Π.Ι.Δ.) (μονίμων υπαλλήλων/λειτουργών, υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ., απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και επί θητεία (μονιμοποιούνται στη λήξη της), 146.831 Μη Τακτικό Προσωπικό (εκτός Ν.Π.Ι.Δ.) (ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου, ωρομίσθιοι), 30.103 Τακτικό Προσωπικό Ν.Π.Ι.Δ. και 16.123 Μη Τακτικό Προσωπικό Ν.Π.Ι.Δ.¹⁰

⁸ Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015). *Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]*. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/2532>, σελ.84

⁹ Μακρυδημήτρης Αντ. (1999) , “*Διοίκηση και Κοινωνία : Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα*”, Εκδόσεις Θεμέλιο, σελ.246

¹⁰ Υπουργείο Εσωτερικών/ Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου/Στατιστικά/Αρχεία μηνιαίων στατιστικών/Μηνιαία στατιστικά στοιχεία (επιλογή Νοέμβριος 2023), διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.apografi.gov.gr/>, με πρόσβαση στις 13 Ιανουαρίου 2024.

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ



Γράφημα 2. Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δημοσίου Τομέα (στοιχεία Νοεμβρίου 2023) Πηγή: Από τη συγγραφέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΤΟ ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

2.1 ΙΔΡΥΣΗ

Το Ιόνιο Πανεπιστήμιο ιδρύθηκε το έτος 1984 με το π.δ. 83/1984 “*ίδρυση Πανεπιστημίου Αιγαίου, Ιονίου Πανεπιστημίου και Πανεπιστημίου Θεσσαλίας*” (ΦΕΚ Α΄31) και αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου. Είναι πλήρως αυτοδιοικούμενο και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού (Υ.ΠΑΙ.Θ.Α.), όπως και τα λοιπά πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας.

Η έδρα του βρίσκεται στην Κέρκυρα, ενώ μετά τη συγχώνευση με το πρώην Τ.Ε.Ι. Ιονίων Νήσων, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4559/2018 “*Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιόνιο Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις*” (ΦΕΚ Α΄142), διατηρεί πανεπιστημιακές μονάδες και στην Λευκάδα, την Κεφαλονιά και τη Ζάκυνθο.

2.2 ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

Τα όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου διακρίνονται σε μονοπρόσωπα και συλλογικά, ασκούν δε διοίκηση σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που ορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας¹¹.

Τα μονοπρόσωπα όργανα είναι: α) ο Πρύτανης, β) οι Αντιπρυτάνεις, γ) οι Κοσμήτορες των Σχολών, δ) οι Πρόεδροι και Αναπληρωτές Προέδρου των Τμημάτων, ε) οι Διευθυντές Τομέων και στ) οι Διευθυντές Εργαστηρίων. Τα συλλογικά όργανα είναι: α) η Σύγκλητος, β) το Πρυτανικό Συμβούλιο, γ) η Γενική Συνέλευση Σχολής, δ) η

¹¹ Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας/Όργανα του Πανεπιστημίου*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

Κοσμητεία της Σχολής, ε) η Συνέλευση Τμήματος, στ) το Διοικητικό Συμβούλιο Τμήματος και ζ) η Γενική Συνέλευση Τομέα.

Σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Ιδρύματος¹², στο Ι.Π. λειτουργούν:

1. Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.), ο οποίος διαθέτει και διαχειρίζεται κονδύλια που προορίζονται για ερευνητικά, εκπαιδευτικά, επιμορφωτικά, αναπτυξιακά έργα, έργα συνεχιζόμενης κατάρτισης, παροχής επιστημονικών, τεχνολογικών καλλιτεχνικών ή άλλων συναφών υπηρεσιών.

2. Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟ.ΔΙ.Π.), με σκοπό την οργάνωση, τον συντονισμό και την υλοποίηση των διαδικασιών αξιολόγησης και διασφάλισης ποιότητας σε πλήρη εναρμόνιση με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η ΜΟ.ΔΙ.Π. έχει την ευθύνη για την οργάνωση και εφαρμογή του Εσωτερικού Συστήματος Διασφάλισης Ποιότητας (Ε.Σ.Δ.Π.) του Ι.Π., με συγκεκριμένες αρχές, κριτήρια και κανονισμούς.

3. Ενιαία Κεντρική Βιβλιοθήκη (ΒΙ.ΚΕ.Π.), ως αυτοτελής και αποκεντρωμένη μονάδα σε επίπεδο Διεύθυνσης, η διάρθρωση της οποίας ορίζεται στον Οργανισμό του Ιδρύματος.

4. Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ), το οποίο αποτελεί μονάδα του Ιδρύματος με στόχο τον συντονισμό και τη διεπιστημονική συνεργασία στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης και εν γένει διά βίου μάθησης.

5. Πανεπιστημιακό Ερευνητικό Κέντρο (Π.Ε.Κ.) με τα εξής Ινστιτούτα:

α) Βιοεπιστημών, Βιοτεχνολογίας, Επιστήμης Τροφίμων και Περιβάλλοντος, με έδρα την πόλη της Ζακύνθου.

β) Μουσικής και Καλλιτεχνικής Δημιουργίας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας.

γ) Ιστορικών Μελετών, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας και με Παράρτημα Οικονομικής και Κοινωνικής Ιστορίας «Νίκος Σβορώνος» στην πόλη της Λευκάδας.

¹² Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

δ) Γλωσσικών Μελετών και Επιστημών της Μετάφρασης και της Διερμηνείας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας και

6. Πανεπιστημιακό Μουσείο.

2.3 ΣΧΟΛΕΣ

Το Ιόνιο Πανεπιστήμιο στη σημερινή του μορφή, δηλαδή, μετά την ενσωμάτωση των τμημάτων του Τ.Ε.Ι. Ιονίων Νήσων, αποτελείται από, πέντε (5) σχολές και δώδεκα (12) τμήματα¹³, ενώ προσφέρει δεκαοκτώ (18) προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών και τέσσερα (4) προγράμματα δια βίου μάθησης.

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2019-20 είχε 9.600 προπτυχιακούς, 560 μεταπτυχιακούς και 420 διδακτορικούς φοιτητές¹⁴.

α) Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, που συγκροτείται από τα εξής Τμήματα:

i) Τμήμα Ιστορίας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας,

ii) Τμήμα Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας.

β) Σχολή Επιστήμης της Πληροφορίας και Πληροφορικής, που συγκροτείται από τα εξής Τμήματα:

i) Τμήμα Αρχειονομίας, Βιβλιοθηκονομίας και Μουσειολογίας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας,

ii) Τμήμα Πληροφορικής, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας,

iii) Τμήμα Ψηφιακών Μέσων και Επικοινωνίας, με έδρα το Αργοστόλι της Κεφαλονιάς.

γ) Σχολή Μουσικής και Οπτικοακουστικών Τεχνών, που συγκροτείται από τα εξής Τμήματα:

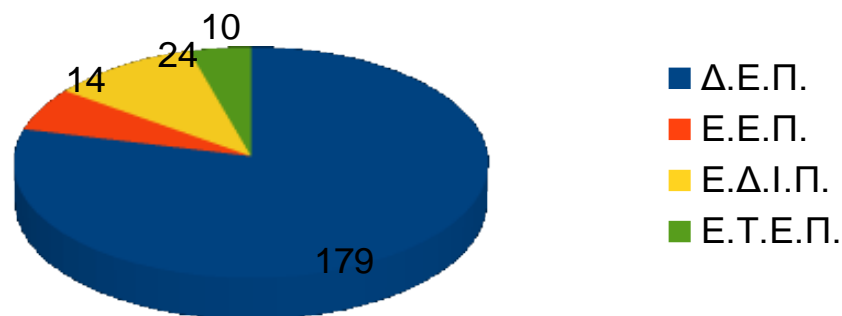
¹³ Ιόνιο Πανεπιστήμιο. ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας/Ακαδημαϊκή Λειτουργία, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

¹⁴ Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *Το Πανεπιστήμιο Σήμερα*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/strategy/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

- i) Τμήμα Μουσικών Σπουδών, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας,
- ii) Τμήμα Τεχνών Ήχου και Εικόνας, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας,
- iii) Τμήμα Εθνομουσικολογίας, με έδρα το Ληξούρι της Κεφαλονιάς.
- δ) Σχολή Περιβάλλοντος, που συγκροτείται από τα εξής Τμήματα:
 - i) Τμήμα Περιβάλλοντος, με έδρα την πόλη της Ζακύνθου,
 - ii) Τμήμα Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων, με έδρα το Αργοστόλι της Κεφαλονιάς.
- ε) Σχολή Οικονομικών Επιστημών, που συγκροτείται από τα εξής Τμήματα:
 - i) Τμήμα Περιφερειακής Ανάπτυξης, με έδρα την πόλη της Λευκάδας,
 - ii) Τμήμα Τουρισμού, με έδρα την πόλη της Κέρκυρας.

2.4 ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥ ΙΟΝΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

Σήμερα, το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, στελεχώνεται από εκατόν εβδομήντα εννέα (179) μέλη Δ.Ε.Π. (Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό), δέκα τέσσερα (14) μέλη Ε.Ε.Π. (Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό), είκοσι τέσσερα (24) μέλη Ε.Δ.Ι.Π. (Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό), δέκα (10) μέλη Ε.Τ.Ε.Π. (Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό)¹⁵, όπως παρουσιάζεται και στο γράφημα 3:

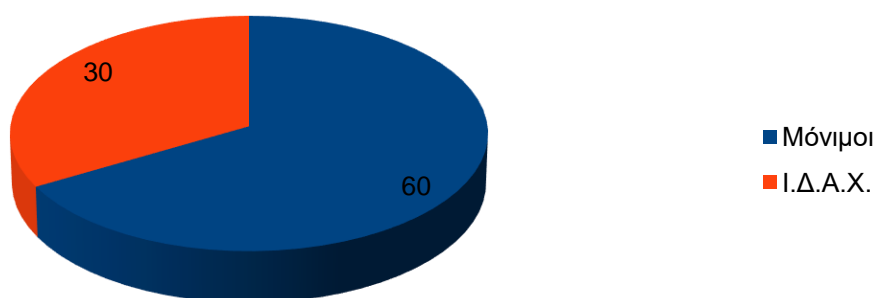


Γράφημα 2: Το Διδακτικό -Εκπαιδευτικό Προσωπικό του Ι.Π..

¹⁵ Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *Το Πανεπιστήμιο Σήμερα*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/strategy/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

Πηγή: Από τη συγγραφέα

ενώ διαθέτει 90 διοικητικούς υπαλλήλους (Τακτικό Προσωπικό), εκ των οποίων οι 60 υπηρετούν με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου (Μόνιμοι) και οι 30, με σχέση εργασίας Ιδιωτικού δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.).



Γράφημα 3. Το Διοικητικό Προσωπικό του Ι.Π.

Πηγή : Από τη συγγραφέα.

2.5 ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΙΟΝΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

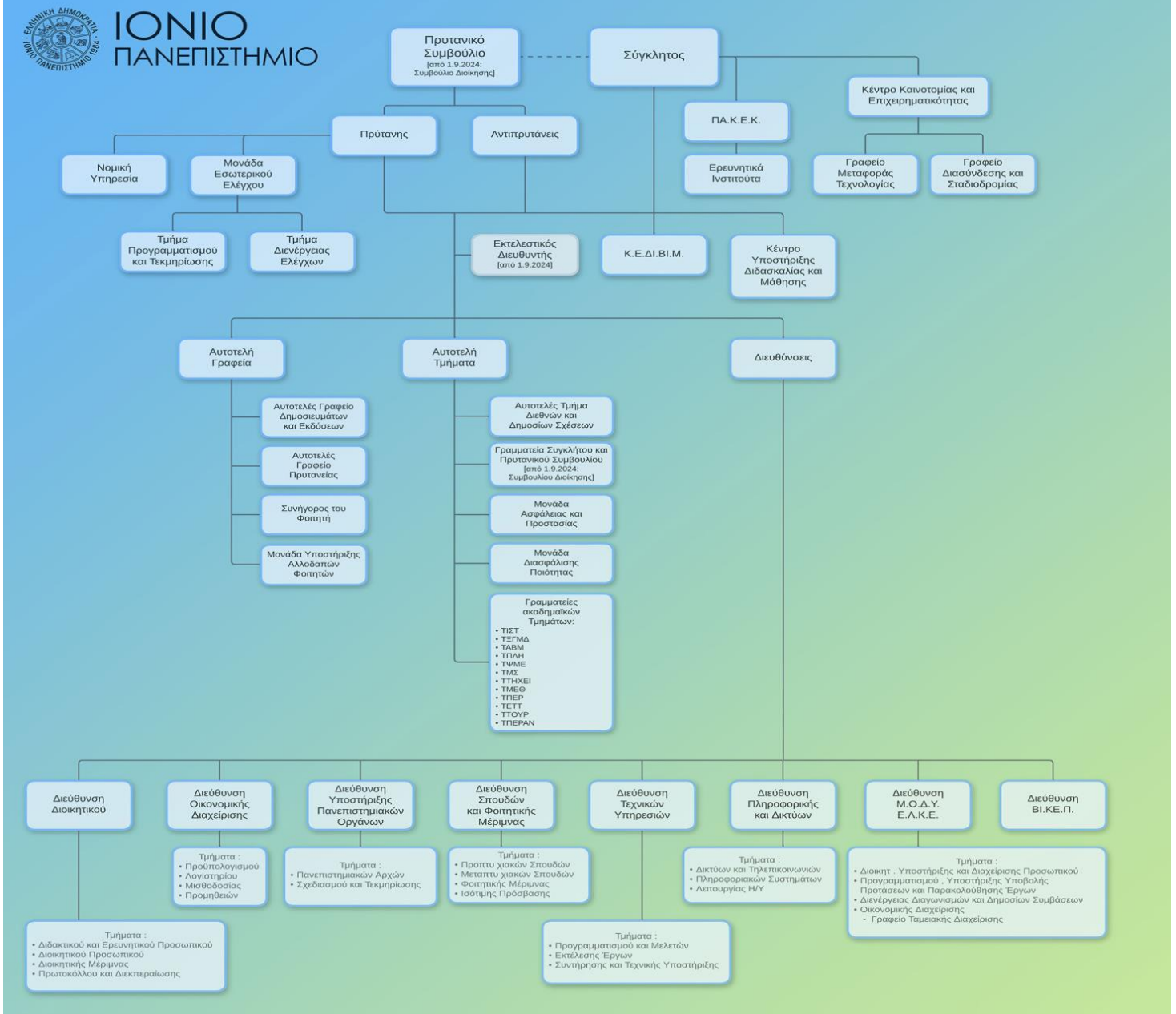
Οι οργανικές θέσεις του Διοικητικού Προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου¹⁶ καθώς και οι αρμοδιότητες των επιμέρους οργανικών μονάδων (γραφεία, τμήματα, διευθύνσεις) προβλέπονται στον Οργανισμό Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος (π.δ.203/2004 (ΦΕΚ 177/Α'), όπως ισχύει και παρουσιάζεται αναλυτικά στο 5 γράφημα.

¹⁶ Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/organisation-chart/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

Αξίζει, επίσης να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τον στρατηγικό σχεδιασμό του Ιονίου Πανεπιστημίου 2019-2023, βασική προτεραιότητα της Διοίκησης, στον άξονα της ανάπτυξης του διοικητικού προσωπικού του Ιδρύματος, αποτελεί, μεταξύ άλλων, η συνεχής εκπαίδευση του διοικητικού προσωπικού και ανάπτυξη των ψηφιακών/ διοικητικών δεξιοτήτων καθώς και προώθηση πληροφόρησης και ενθάρρυνση συμμετοχής σε επιμορφωτικά σεμινάρια Ε.Κ.Δ.Δ.Α.¹⁷

¹⁷Ιόνιο Πανεπιστήμιο. *Στρατηγικός Σχεδιασμός & Ακαδημαϊκός - Αναπτυξιακός Προγραμματισμός του Ιονίου Πανεπιστημίου 2018 – 2022*, σελ.26, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://ionio.gr/gr/university/strategy/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΙΟΝΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ



Γράφημα 4. Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών Ιονίου Πανεπιστημίου

πηγή: <https://ionio.gr/gr/university/organisation-chart/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

3.1 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, η επιμόρφωση αποτελεί αναφαίρετο δικαίωμα του δημοσίου υπαλλήλου και η διοίκηση υποχρεούται να διευκολύνει τον υπάλληλο για τη συμμετοχή του σε προγράμματα επιμόρφωσης.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 47 του Υ.Κ.¹⁸, η υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι δικαίωμα του υπαλλήλου. Η εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Τα προγράμματα εκτελούνται στην Ελλάδα ιδίως στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ή στο εξωτερικό, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά.

Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την επιμόρφωση των υπαλλήλων της σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Η επιμόρφωση μπορεί να είναι γενική ή να έχει τη μορφή εξειδίκευσης σε αντικείμενα της υπηρεσίας του υπαλλήλου. Η συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

Η μετεκπαίδευση έχει ως σκοπό την απόκτηση από τον υπάλληλο των ειδικών γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων του. Γίνεται σε φορείς δημοσίου ή ιδιωτικού, στην Ελλάδα ή το εξωτερικό, ιδίως σε Πανεπιστήμια, Τ.Ε.Ι. και στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Η μετεκπαίδευση μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

¹⁸ ν.3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 47, “Υπηρεσιακή εκπαίδευση”.

Η μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται με τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών που εκτελούνται σε αναγνωρισμένα Πανεπιστήμια του εσωτερικού ή του εξωτερικού, είτε αυτοτελώς είτε σε σύμπραξη με Τ.Ε.Ι.. Ως προγράμματα ή κύκλοι μεταπτυχιακών σπουδών νοούνται όσα καθορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για την ανώτατη εκπαίδευση¹⁹.

Επιπρόσθετα, όσον αφορά την ισχύουσα νομοθεσία αναφορικά με την επιμόρφωση του δημοσίου υπαλλήλου δεν θα πρέπει να παραληφθεί το γεγονός της διευκόλυνσης για την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, μέσω της χορήγησης σχετικών αδειών απουσίας από τα υπηρεσιακά του καθήκοντα.

Πιο συγκεκριμένα, για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, ο υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει και να λάβει άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης²⁰.

Επίσης, άδειες μικρής χρονικής διάρκειας χορηγούνται υποχρεωτικά, σε υπαλλήλους που μετέχουν σε διαγωνισμούς για να πάρουν υποτροφία ή να εισαχθούν στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στην Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ή για να επιλεγούν για φοίτηση σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών, σε αντικείμενα που ενδιαφέρουν την υπηρεσία. Όμοιες άδειες μπορεί να χορηγούνται για συμμετοχή σε συνέδρια, συνδιασκέψεις, **σεμινάρια** και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία²¹.

¹⁹ ν.3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α’26, άρθρο 47 “Υπηρεσιακή εκπαίδευση”.

²⁰ ν.3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α’26, άρθρο 58 “Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης”.

²¹ ν.3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α’26, άρθρο 59 “Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους”.

Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές²².

3.2 ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

3.2.1 Επιμόρφωση στον χώρο εργασίας (Coaching/Mentoring)

Ο όρος coaching δεν έχει αποδοθεί, επαρκώς μέχρι σήμερα, στην ελληνική γλώσσα. Η πιο συνηθισμένη απόδοση του όρου είναι “επαγγελματική καθοδήγηση”, και αναφέρεται στη διαδικασία ανάπτυξης ικανοτήτων και απόκτησης γνώσεων με στόχο τόσο την ικανοποίηση επιχειρησιακών αναγκών αλλά και την ενδυνάμωση του ίδιου του ατόμου. Μέσω της διαδικασίας αυτής, το άτομο θα κατανοήσει τις δυνατότητές του και θα είναι σε θέση να προσδιορίσει τους στόχους του καθώς και τον τρόπο που θα τους επιτύχει.²³

Ουσιαστικά το **coaching**, συμβάλει στην προσωπική ανάπτυξη και στήριξη του υπαλλήλου, προκειμένου να αντιμετωπίσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, τις ανάγκες που προκύπτουν αλλά και τις αντίστοιχες προκλήσεις στο χώρο εργασίας του. Εστιάζει στην βελτίωση της επικοινωνίας, της συνεργασίας, της κινητοποίησης και των ηγετικών ικανοτήτων, μέσω της απόκτησης αυτογνωσίας από τον ίδιο τον υπάλληλο προκειμένου να εντοπίσει τις δυνατότητες αλλά και τις αδυναμίες του.

Το **mentoring** από την άλλη πλευρά, θεωρείται ως “μεταβίβαση σοφίας” καθώς πρόκειται για μια διαδικασία μέσω της οποίας, ο μέντορας, μεταφέρει τη γνώση και την εμπειρία του στον καθοδηγούμενο, προκειμένου να μπορέσει να επιλύσει προβλήματα που προκύπτουν στην εργασία του. Εστιάζει στη μετάδοση γνώσης στον

²² ν.3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 60 “Άδειες εξετάσεων”.

²³ Κατσουλιέρη Αντ. (HR Professional).Coaching & Mentoring: Καθοδήγηση για ανάπτυξη, διαθέσιμο στο <https://hrpro.gr/coaching-mentoring-kathodigisi-gia-anaptyxi/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

καθοδηγούμενο πάνω σε ένα συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο, μέσω της εκμάθησης στρατηγικών και θεωριών που θα ενισχύσουν τις τεχνικές του δεξιότητες.

Και στις δύο περιπτώσεις, η βασική προϋπόθεση της αποτελεσματικότητας των μεθόδων αυτών, έγκειται στην ύπαρξη μιας αμοιβαίας σχέσης ειλικρίνειας και εμπιστοσύνης καθώς και μιας πολύ καλής επικοινωνίας μεταξύ του coach με τον coachee ή του μέντορα με τον καθοδηγούμενο.²⁴

3.2.2. Επιμόρφωση εκτός του χώρου εργασίας (σεμινάρια, διαλέξεις)

Τα **Σεμινάρια** είναι μέθοδος παθητικής μάθησης, η οποία πραγματοποιείται σε αίθουσες διδασκαλίας που βασίζεται στη διάλεξη. Οι εκπαιδευόμενοι παρακολουθούν μαθήματα, πάνω σε ένα συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο τα οποία διοργανώνονται από κρατικούς ή ιδιωτικούς φορείς, πανεπιστημιακά ιδρύματα κ.α. και η διάρκειά τους μπορεί να είναι από μερικές ημέρες μέχρι και μήνες. Για να είναι αποτελεσματική η μέθοδος των σεμιναρίων, θα πρέπει η Διοίκηση να εξασφαλίσει ότι το προσφερόμενο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ανταποκρίνεται στις εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού της²⁵

Οι **Διαλέξεις-Ημερίδες-Συνέδρια** αποτελούν, συνήθως, μεθόδους επιμόρφωσης, μικρής διάρκειας, που στοχεύουν στην ενημέρωση των εκπαιδευομένων αναφορικά με τις εξελίξεις σε συγκεκριμένες περιοχές της διοικητικής πρακτικής²⁶.

²⁴ Κατσουλιέρη Αντ. (HR Professional). Coaching & Mentoring: Καθοδήγηση για ανάπτυξη, διαθέσιμο στο <https://hrpro.gr/coaching-mentoring-kathodigisi-gia-anaptyxi/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.

²⁵ Καραγεώργου, Ν. (2008). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στο πλαίσιο των επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Νέες Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων"*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Διπλωματική Εργασία, σελ.46

²⁶ Καραγεώργου, Ν. (2008). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στο πλαίσιο των επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Νέες Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων"*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Διπλωματική Εργασία, σελ 47

3.2.3 Προγράμματα σπουδών των Α.Ε.Ι.

Η μέθοδος αυτή, η οποία είναι ιδιαίτερος διαδεδομένη στην Ευρώπη και την Αμερική, τα τελευταία χρόνια και στη χώρα μας. Πολλά Πανεπιστημιακά Ιδρύματα προσφέρουν προγράμματα σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου στον τομέα της Διοίκησης επιχειρήσεων αλλά και προγράμματα ειδικού ενδιαφέροντος. Επίσης, η σχετικότητα του εκάστοτε προγράμματος με τη διοικητική πραγματικότητα και αλλά και τις εξατομικευμένες ανάγκες των εκπαιδευομένων, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα της ποσότητας και της ποιότητας της μάθησης²⁷.

3.2.4 Εξ αποστάσεως επιμόρφωση (e-learning)

Ο όρος εξ αποστάσεως εκπαίδευση χρησιμοποιείται για να περιγράψει μια εκπαιδευτική διαδικασία κατά την οποία ο διδάσκοντας βρίσκεται μακριά από τον διδασκόμενο τόσο σε απόσταση όσο και σε χρόνο.

Η ηλεκτρονική εκπαίδευση-επιμόρφωση πραγματοποιείται μέσω Παγκόσμιου Ιστού. Η διαδικασία αυτή, έχει τα εξής χαρακτηριστικά: α) Διενεργείται με τη χρήση ηλεκτρονικών δικτύων και υπολογιστών που επιτρέπουν τη μετάδοση των πληροφοριών και της διδασκαλίας, τη συμμετοχή αλλά και την άμεση ενημέρωση των εκπαιδευομένων, β) Εστιάζει την προσοχή σε μαθησιακές τεχνικές ανώτερες από την παραδοσιακή εκπαίδευση και ενσωματώνουν πληροφορίες οι οποίες βελτιώνουν την απόδοση, γ) περιλαμβάνει τη συνεργασία και τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων οι

²⁷Καραγεώργου, Ν. (2008). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στο πλαίσιο των επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Νέες Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων"*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Διπλωματική Εργασία, σελ . 48

οποίοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους αλλά και με τους εισηγητές και δ) χρησιμοποιείται κυρίως από οργανισμούς με πολλά γεωγραφικά διασκορπισμένα υποκαταστήματα²⁸.

3.2.5 Πρόγραμμα ανταλλαγής (erasmus) δημοσίων υπαλλήλων

Η διαδικασία αφορά στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο διοργανώνει και πραγματοποιεί η Ευρωπαϊκή Σχολή Διοίκησης – EAS (www.europa.eu/eas), και το οποίο απευθύνεται σε νέους δημόσιους υπαλλήλους (Διοικητικούς, κατηγορίας Ανώτατης Εκπαίδευσης) που έχουν προσληφθεί μέχρι και πέντε έτη πριν από την προθεσμία υποβολής υποψηφιότητας και έχουν αποδεδειγμένη εργασιακή απασχόληση/εμπειρία τουλάχιστον έξι μηνών σε τομέα που σχετίζεται με θέματα ευρωπαϊκής πολιτικής.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρέχει το «Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης – Erasmus for Public Administration» για δημόσιους υπαλλήλους των κρατών – μελών (κ-μ), διάρκειας 10 ημερών, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων τους και της κατανόησης των ευρωπαϊκών οργάνων και πολιτικών.

Το πρόγραμμα αυτό θα προσφέρει σε δημόσιους υπαλλήλους από όλη την Ευρώπη επαγγελματική πείρα σε άλλο κράτος μέλος, τους επιτρέπει να αναπτύξουν συνεχή ανταλλαγή τεχνογνωσίας μεταξύ τους, να συναντηθούν με άλλους υπαλλήλους που εργάζονται στον τομέα τους και όλο αυτό θα δημιουργήσει μια νοοτροπία ανταλλαγής και ανάπτυξης ορθών πρακτικών από κοινού. Θα αποτελέσει επίσης εξαιρετική ευκαιρία για την εξάσκηση ξένων γλωσσών, την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε ένα ευρωπαϊκό περιβάλλον και την εκμάθηση άλλων μορφών δημόσιας διαχείρισης²⁹.

²⁸Καραγεώργου, Ν. (2008). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στο πλαίσιο των επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Νέες Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων"*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Διπλωματική Εργασία, σελ . 49

²⁹ Υπουργείο Εσωτερικών. *Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, «ERASMUS for Public Administration*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.ypes.gr/vrachyprothesmo-programma-praktikis-askisis-erasmus-for-public-administration-3/>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

3.3 ΦΟΡΕΙΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

3.3.1 Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.)

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) είναι ο εθνικός στρατηγικός φορέας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Ιδρύθηκε το έτος 1983, είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών. Αποτελεί έναν από τους κύριους φορείς-δικαιούχους του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα» του Ε.Σ.Π.Α. 2014 -2020.

Όραμα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. αποτελεί η συμβολή του σε μια αποτελεσματική διοίκηση που διασφαλίζει υψηλή ποιότητα υπηρεσιών προς τους πολίτες, προς όφελος της ισόρροπης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής και η αποστολή του εστιάζεται στους παρακάτω άξονες:

- α) την εκπαίδευση στελεχών της διοίκησης, επιτελικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα,
- β) την αναβάθμιση του δυναμικού μέσα από τη διαρκή εκπαίδευση και την πιστοποιημένη επιμόρφωση,
- γ) τον εκσυγχρονισμό του δημοσίου και των φορέων του, μέσω της έρευνας, της τεκμηρίωσης και της καινοτομίας,
- δ) τη βελτίωση της οργάνωσης και της αποδοτικότητας των δημοσίων υπηρεσιών και
- ε) τη διαμόρφωση και η αποτελεσματική υλοποίηση δημόσιων πολιτικών.

Η διοίκηση του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. στοχεύει στην ποιότητα, με αναβάθμιση της ποιότητας των εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων και βελτίωση των διαδικασιών υλοποίησής τους. Το Σύστημα Ποιότητας που εφαρμόζει αποτελεί εργαλείο εφαρμογής Διοίκησης Ολικής Ποιότητας και μέσο για διαρκή βελτίωση του παρεχόμενου έργου.

3.3.2. Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

Το ΙΝ.ΕΠ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. σχεδιάζει και υλοποιεί ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης των στελεχών του δημοσίου, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και ποιότητας στη Δημόσια Διοίκηση και κατ'επέκταση της ποιοτικότερης και αποτελεσματικότερης εξυπηρέτησης των πολιτών.

Σκοπός των επιμορφωτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ. είναι η υποστήριξη των μεταρρυθμίσεων, η προώθηση των δημόσιων πολιτικών και η βελτίωση της οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης, μέσω της εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού³⁰.

Επιπρόσθετα, με τα επιμορφωτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ. παρέχεται η δυνατότητα στους υπαλλήλους της Δημόσιας Διοίκησης να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους και μέσω της πιστοποίησης να αποκτήσουν επιπλέον μόρια και προοπτική εξέλιξης στην Υπηρεσία τους³¹

Τα επιμορφωτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ. υλοποιούνται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων δράσεων από την Ε.Ε. (Ε.Σ.Π.Α. 2014-2023) και πιο συγκεκριμένα από το Ε.Π. “Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα 2014-2023”, ενώ από τον Μάρτιο του έτους 2023, μέρος των προγραμμάτων χρηματοδοτείται από το “Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας Ελλάδα 2.0”

Με βάση τα παραπάνω, το ΙΝ.ΕΠ. σχεδιάζει και υλοποιεί χρηματοδοτούμενα πιστοποιημένα επιμορφωτικά προγράμματα τα οποία απευθύνονται σε στελέχη της δημόσιας διοίκησης και ανταποκρίνονται στις εκπαιδευτικές τους ανάγκες προκειμένου να διασφαλίσει την ανάπτυξη και την αξιοποίηση του ανθρώπινου

³⁰ Δρ. Βουλτσίδης Π. (2023), “Έκθεση αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου ΙΝ.ΕΠ. Χρονική περίοδος 1/1/2023 έως 31/7/2023, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση, <https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2023/11/%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%9E%CE%99%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%97%CE%A3%CE%97%CE%A3-%CE%91-%CE%95%CE%9E%CE%91%CE%9C-2023.pdf>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023

³¹ Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση, ΕΚΔΔΑ/Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου ΕΚΔΔΑ, Αθήνα 21/22 Ιανουαρίου 2008) διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.ekdd.gr/images/diethnoi/Praktika_Sinedriou_2008.pdf με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

δυναμικού με την υιοθέτηση νέων εργαλείων εκπαίδευσης, τον σχεδιασμό των δράσεων εκπαίδευσης, την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, με την προσαρμογή και ένταξή τους στο σχεδιασμό των δημόσιων πολιτικών, στο πλαίσιο της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Τα προγράμματα αυτά είναι πιστοποιημένα και κατανέμονται στους ακόλουθους έξι (6) τομείς³²:

α) Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού, αποβλέπουν στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απολύτως αναγκαίες για το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης, ανεξάρτητα από το αντικείμενο απασχόλησης. Οι αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες είναι θεμελιώδεις, οριζόντιες και έχουν διαρκή χαρακτήρα γιατί συμβάλουν στη διατήρηση, αναπαραγωγή και προσαρμογή της δημόσιας διοίκησης στα νέα δεδομένα.

β) Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού στοχεύουν στην απόκτηση γνώσεων με γνώμονα:

- την αποτελεσματική και χρηστή δημοσιονομική διαχείρισης
- την αποτελεσματική διαχείριση δημοσίων συμβάσεων με έμφαση στη διαφάνεια
- την ενημέρωση και αποτελεσματική διαχείριση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων
- την ενδυνάμωση των ελεγκτικών μηχανισμών
- τη λογοδοσία, τη διαφάνεια και την καταπολέμηση της διαφθοράς

³² ΕΚΔΔΑ, *Επιμόρφωση/Συμμετοχή στην Επιμόρφωση/Κατάλογος Προγραμμάτων*, διαθέσιμο στο <https://www.ekdd.gr/%CE%B5%CF%80%CE%B9%CE%BC%CF%8C%CF%81%CF%86%CF%89%CF%83%CE%B7/%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%AE-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CE%BC%CF%8C%CF%81%CF%86%CF%89%CF%83%CE%B7/%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-%CF%80%CF%81%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%B1%CE%BC%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD/>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

- την ενημέρωση αναφορικά με τις αρχές της φορολογικής δικαιοσύνης και την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής

γ) Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών των στελεχών που υπηρετούν στον τομέα της Κοινωνικής Προστασίας (Υγεία, Πρόνοια, Κοινωνική Ασφάλιση) και εμπλέκονται με θέματα προώθησης της Κοινωνικής Ένταξης, καταπολέμησης των διακρίσεων, ενίσχυσης της ισότητας των φύλων και εν γένει των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

δ) Βιώσιμη Ανάπτυξη. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού αποσκοπούν κυρίως στην ανάπτυξη δεξιοτήτων του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης που ασχολείται με πιο εξειδικευμένα θέματα τα οποία σχετίζονται με τη βιώσιμη ανάπτυξη και την ποιότητα ζωής, όπως για παράδειγμα το Περιβάλλον και η Ενέργεια, Χωροταξία και Πολεοδομία, Πολιτική Προστασία, ο Πολιτισμός κ.α. Επιπλέον, στον τομέα αυτό, εντάσσονται επιμορφωτικές δράσεις που αποβλέπουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων με σκοπό την αξιοποίηση τεχνολογικών εργαλείων πληροφορικής και επικοινωνιών για τη διαχείριση του χώρου και του περιβάλλοντος.

ε) Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού στοχεύουν στην **ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων** του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης με έμφαση στην καλλιέργεια της αξιοποίησης Τ.Π.Ε. και στην προώθηση εργαλείων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Επιπλέον, παρέχονται εξειδικευμένα προγράμματα επιμόρφωσης που απευθύνονται σε στελέχη κλάδου Πληροφορικής του Δημοσίου Τομέα με στόχο την αποτελεσματικότερη υποστήριξη των ψηφιακών υποδομών των υπηρεσιών τους και κατά συνέπεια των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

στ) Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη. Οι επιμορφωτικές δράσεις του τομέα αυτού αποσκοπούν κυρίως στην ανάπτυξη δεξιοτήτων αναφορικά με τη διαχείριση (σχεδιασμό, οργάνωση και διεξαγωγή) δράσεων ανάδειξης της πολιτιστικής κληρονομιάς και του σύγχρονου πολιτισμού καθώς και την ανάπτυξη τουριστικών δραστηριοτήτων.

3.3.3 Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.)

Πολλά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας διαθέτουν Κέντρα Δια βίου Μάθησης (ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ.) τα οποία υλοποιούν προγράμματα εξ αποστάσεως επιμόρφωσης (e-learning). Τα προγράμματα αυτά, απευθύνονται όχι μόνο σε δημοσίους υπαλλήλους αλλά και σε ιδιώτες, με πληθώρα θεματικών πεδίων που καλύπτουν μια ευρεία γκάμα εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών.

Ενδεικτικά αναφέρουμε, το ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ. του Ε.Κ.Π.Α.³³, το οποίο, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023, υλοποίησε, περίπου επτακόσια (700) προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Τα προγράμματα διατίθενται σε κύκλους σπουδών και ανάλογα με τη διάρκειά τους, δύνανται να διατεθούν παραπάνω από μία φορά κατά τη διάρκεια ενός ακαδημαϊκού έτους. Τα ανωτέρω εκπαιδευτικά προγράμματα ολοκλήρωσαν, επιτυχώς, περίπου είκοσι δύο χιλιάδες (22.000) εκπαιδευόμενοι και εκδόθηκαν από το Κέντρο τα αντίστοιχα πιστοποιητικά επιτυχούς ολοκλήρωσης.

3.4 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ/ΑΝΙΧΝΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Η ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών σκοπό έχει η επιμορφωτική παρέμβαση να ανταποκρίνεται στις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων και να συνδέεται με τους επιχειρησιακούς στόχους και τις οργανωσιακές αλλαγές κάθε υπηρεσίας ή φορέα του Δημοσίου³⁴

Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ. βασίζεται στο σύστημα ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών στη δημόσια διοίκηση, όπως καθιερώθηκε με την υπ' αριθμ.ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15607 Απόφαση του Υφυπουργού

³³ ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ. Ε.Κ.Π.Α., 5η Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2022-2023, Διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://cce.uoa.gr/page/page/63afa150-4f27-4e2f-8850-b381e4f1dbe4>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

³⁴ Ε.Κ.Δ.Δ.Α/Επιμόρφωση/Επιμορφωτικές Ανάγκες/Ανίχνευση Αναγκών, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.ekdd.gr/>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΦΕΚ 1909/β΄/30-08-2011).

Σκοπός του συστήματος είναι ο έγκαιρος και ορθός σχεδιασμός των εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών προγραμμάτων με βάση τις υφιστάμενες ανάγκες προκειμένου να επιτευχθούν, μεταξύ άλλων, οι εξής στόχοι³⁵:

- α) η εκπαίδευση-επιμόρφωση των υπαλλήλων να αποτελεί συνεχή και ουσιαστική επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης
- β) να δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για τη βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση του προσωπικού με βάση τόσο τις υπηρεσιακές ανάγκες όσο και τις προσωπικές γνώσεις και δεξιότητες και
- γ) να εξοικειώνεται το προσωπικό με αντιλήψεις και πρακτικές που έχουν να κάνουν ιδίως με την ποιοτική εξυπηρέτηση των πολιτών και τη βελτίωση της σχέσης κράτους-πολίτη.

Το σύστημα αυτό συνδυάζει αφενός τις ανάγκες της διοίκησης όπως προσδιορίζονται από τις ισχύουσες πολιτικές και αφετέρου τις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων.

Μέρος της διαδικασίας ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών, αποτελεί και η επιμέτρηση της προστιθέμενης αξίας της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης τόσο σε υπηρεσιακό όσο και σε ατομικό επίπεδο, σε σχέση με:

- α) τις θεωρητικές γνώσεις και πρακτικές που απέκτησε ο επιμορφούμενος υπάλληλος και
- β) τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται από τον επιμορφωθέντα υπάλληλο στο πλαίσιο άσκησης των υπηρεσιακών του καθηκόντων, και οφείλονται στις δεξιότητες και γνώσεις που απέκτησε κατά την εκπαίδευση-επιμόρφωση, όπως ενδεικτικά:
 - 1) ταχύτερη και αξιόπιστη εκτέλεση υπηρεσιακών καθηκόντων
 - 2) αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών
 - 3) μεγαλύτερη προσωπική εργασιακή ικανοποίηση.

³⁵ Απόφαση ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15607 του Υφυπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα: “Καθιέρωση συστήματος ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών στη δημόσια διοίκηση”, (ΦΕΚ 1909/Β΄/30-08-2011).

3.5. ΟΦΕΛΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, έχει πάψει, πλέον να αποτελεί επιλογή. Είναι περισσότερο ανάγκη, τόσο για τα πρόσωπα όσο και για οργανισμούς, αλλά και για την κοινωνία, εν γένει³⁶.

Όπως αναφέρει σχετική μελέτη του **CEDEFOP** (Policy Handbook. *Access to Participation in Continuous Vocational Education and Training*), τα αποτελέσματα της συμμετοχής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, για τον καθένα ξεχωριστά, συνεπάγονται:

- α) βελτίωση της επαγγελματικής κατάστασης,
- β) αύξηση της αυτοεκτίμησης,
- γ) περισσότερη κοινωνική συμμετοχή,
- δ) περισσότερη εργασιακή ικανοποίηση, ενώ ωφελεί ακόμα και σε ζητήματα υγείας.

Επιπλέον, οι γονείς που συμμετέχουν σε τέτοιου είδους προγράμματα ασκούν, σημαντικά, θετική επιρροή στα παιδιά τους, ως προς την εκπαίδευση, καθώς δημιουργούν θετικό περιβάλλον μάθησης.

Όσον αφορά στους οργανισμούς, η ίδια μελέτη αναφέρει ότι, όσοι δεν έχουν επενδύσει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης παρουσιάζουν χαμηλότερη παραγωγικότητα συγκριτικά με εκείνους που το έχουν κάνει.

Πέρα από την εργασιακή ικανοποίηση που προσφέρουν στους εργαζομένους, η οποία οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας, υπάρχουν κι άλλοι τομείς που επηρεάζονται θετικά, όπως η ποιότητα και η καινοτομία.

³⁶ Δρ.Κατσιμίτσης Μ. (2016), Intelligent Deep Analysis “Τελικά πόσο σημαντικά είναι τα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης;” διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.indeepanalysis.gr/paideia/telika-poso-shmantika-einai-ta-programmata-epagelmatikhs-epimorfwsis-kai-katartishs>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

Τέλος, με βάση τη συγκεκριμένη μελέτη, τα οφέλη για την κοινωνία είναι προφανή, καθώς παρατηρείται βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, της καινοτομίας και, τελικά, της οικονομικής ανάπτυξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΨΗΦΙΑΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ/ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

4.1 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την Ε.Ε.: “Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση ορίζεται ως η χρήση Τ.Π.Ε. στη δημόσια διοίκηση σε συνδυασμό με οργανωτικές αλλαγές και νέες δεξιότητες του προσωπικού, με σκοπό τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του κοινού, την ενδυνάμωση της δημοκρατίας και την υποστήριξη των δημόσιων πολιτικών.”³⁷

Η έννοια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης³⁸ είναι πολύ δημοφιλής και συχνά αναφέρεται από πολλές κυβερνήσεις. Συχνά συνδέεται με τη χρήση του Διαδικτύου. Ωστόσο, είναι μια ευρύτερη έννοια. Ο Dawes (2008) θεωρεί ότι «η ηλεκτρονική διακυβέρνηση περιλαμβάνει τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) για την υποστήριξη δημόσιων υπηρεσιών, κυβερνητική διοίκηση, δημοκρατικές διαδικασίες και σχέσεις μεταξύ κράτους-πολίτη, την κοινωνία των πολιτών, τον ιδιωτικό τομέα και το κράτος».

Από τον παραπάνω ορισμό καθίσταται σαφές ότι η ψηφιακή διακυβέρνηση παίζει σημαντικό ρόλο στις σχέσεις πολίτη-κράτους και στην ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχει το κράτος. Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έχει τη δυνατότητα αλλαγής των

³⁷ Κουμπούρος Ι., (2020), “Ψηφιακή Κοινωνία”, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, σελ.43

³⁸ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies.* (6),σελ . 104-105

κρατικών υπηρεσιών προς τους πολίτες, τις σχέσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα και σχέσεις κράτους-πολίτη.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αφορά στην αξιοποίηση και χρήση Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) από φορείς της Δημόσιας Διοίκησης³⁹.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση εμπεριέχει πολλά περισσότερα από μια απλή αυτοματοποίηση των υπαρχουσών διαδικασιών και τη διάθεση συγκεκριμένων υπηρεσιών προς τους πολίτες μέσω Διαδικτύου⁴⁰.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση είναι ένα πεδίο που εμπλέκονται πολλοί διαφορετικοί τομείς μέσα σε ένα μοναδικό περιβάλλον, όπως η δημόσια διοίκηση, η νομοθεσία, η ηθική, η επιστήμη της πληροφορικής και των οικονομικών και οι πολιτικές επιστήμες. Επίσης, πολλοί παράγοντες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως η προστασία των προσωπικών δεδομένων, η ασφάλεια των πληροφοριών, το ψηφιακό χάσμα, η δημόσια πρόσβαση στην κυβερνητική πληροφόρηση, κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή του εκάστοτε προγράμματος ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Κατά συνέπεια, η έννοια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι μια πολυδιάστατη έννοια, η οποία περιλαμβάνει πολλές αλληλεξαρτώμενες κοινωνικοοικονομικές, νομικές, διοικητικές και τεχνολογικές μεταβλητές⁴¹.

³⁹ Σπινέλλης Δ. κ.α. (Μάρτιος 2018), Διανέοσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/03/EGov_Parartimata_Final.pdf, σελ.15, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

⁴⁰ Γιαννουκάκου Αικ. (2011), *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.academia.edu/1965307/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7, με πρόσβαση στις 29 Δεκεμβρίου 2023.

⁴¹ Γιαννουκάκου Αικ. (2011), *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*, διαθέσιμο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.academia.edu/1965307/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7

4.1.1 Βασικές Αρχές Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Οι βασικές αρχές της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης ορίζουν ότι αυτή θα πρέπει να είναι:

- α) εύκολη στη χρήση συνδέοντας τους πολίτες με όλα τα κρατικά επίπεδα, σύμφωνα με τις ανάγκες τους
- β) διαθέσιμη σε όλους
- γ) ατομική και ασφαλής με υψηλές προδιαγραφές προστασίας και αυθεντικότητας
- δ) καινοτόμα και προσανατολισμένη στο να παράγει αποτελέσματα με έμφαση στην τεχνολογία και σκοπό τη συνεχή βελτιστοποίηση
- ε) συνεργατική μέσα σε ένα πλαίσιο κυβερνητικών πολιτικών, προτύπων και λογοδοσίας
- στ) αποδοτική μέσω στρατηγικών επενδύσεων που παράγουν μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και
- ζ) μεταρρυθμιστική μέσω της χρήσης της τεχνολογίας και σκοπό την μεταμόρφωση της διακυβέρνησης αντί της απλής αυτοματοποίησης των υπάρχουσών διαδικασιών και πρακτικών⁴².

Η ψηφιακή διακυβέρνηση είναι ο τρόπος με τον οποίο οι κυβερνήσεις χρησιμοποιούν τις Τ.Π.Ε., πληροφορίες και κρατικές υπηρεσίες προς τους πολίτες, βελτιώνουν την ποιότητα των υπηρεσιών μέσω των Τ.Π.Ε. και παρέχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για

[5%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7](#), με πρόσβαση στις 29 Δεκεμβρίου 2023.

⁴²Γιαννουκάκου Αικ. (2011), Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση

https://www.academia.edu/1965307/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7, με πρόσβαση στις 29 Δεκεμβρίου 2023.

συμμετοχή των πολιτών. Περιλαμβάνει ένα νέο στυλ ηγεσίας και έναν νέο τρόπο λήψης αποφάσεων δημόσιας πολιτικής και επενδύσεων⁴³.

Έτσι, η ψηφιακή διακυβέρνηση έχει εξελιχθεί ως μοντέλο διακυβέρνησης που ενισχύει τη δυνατότητα του δημόσιου τομέα να χρησιμοποιεί κατάλληλες τεχνολογίες για τη βελτίωση των σχέσεων διακυβέρνησης – τόσο εσωτερικές όσο και εξωτερικές – σε διάφορα κυβερνητικά επίπεδα.

Οι **στόχοι** του μοντέλου αυτού είναι η προώθηση της δημοκρατίας, του δικαιώματος έκφρασης και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η υποστήριξη της οικονομικής ανάπτυξης και η ενθάρρυνση της αποτελεσματικής και αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών στην κοινωνία.

Η ψηφιακή διακυβέρνηση είναι η χρήση των Τ.Π.Ε. για τη δημιουργία δημόσιας αξίας μέσω της συνεργασίας της κοινωνίας και την παροχή κατάλληλων πληροφοριών και συμμετοχής των πολιτών.

Οι Bannister και Connolly υπογραμμίζουν ορισμένα **κοινά χαρακτηριστικά** για την εννοιολόγηση της ψηφιακής διακυβέρνησης , συγκεκριμένα⁴⁴:

- (i) τη χρήση των ΤΠΕ για την υποστήριξη των δημόσιων υπηρεσιών και της δημοκρατίας

⁴³Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration*. In *Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age* , σελ.3.

⁴⁴Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration*. In *Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*,σελ.3.

- (ii) ένα μοντέλο διακυβέρνησης
- (iii) λειτουργίες που ενδυναμώνουν τους πολίτες
- (iv) δίκτυα και σχέσεις
- (v) τη χρήση των Τ.Π.Ε. για τη βελτίωση της διακυβέρνησης και
- (vi) η σχέση μεταξύ κράτους και πολιτών με τη διαμεσολάβηση της τεχνολογίας.

Οι έννοιες της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και της ψηφιακής διακυβέρνησης χρησιμοποιούνται από αρκετούς ερευνητές ως συνώνυμες.

4.2 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το πρώτο ολοκληρωμένο θεσμικό κείμενο για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση στην Ελλάδα υπήρξε ο **Νόμος 3979/2011** (ΦΕΚ Α΄138) «Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις». Το θεσμικό αυτό πλαίσιο συνιστά το πλαίσιο καθιέρωσης και ανάπτυξης της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μέσω του οποίου επιδιώκεται⁴⁵:

- α. η δημιουργία των θεσμικών προϋποθέσεων για την επικοινωνία και συναλλαγή των πολιτών και των επιχειρήσεων με τους φορείς του δημόσιου τομέα με χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών
- β. η αναδιοργάνωση των εσωτερικών λειτουργιών και διαδικασιών των φορέων του δημόσιου τομέα επί τη βάση της πλήρους αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών
- γ. Η ευχερέστερη άσκηση των δικαιωμάτων και εκπλήρωση των υποχρεώσεων των φυσικών προσώπων αλλά και των ΝΠΙΔ έναντι των Φορέων του Δημόσιου Τομέα.
- δ. Η άρση κανονιστικών εμποδίων για την ταχεία και αποτελεσματική πρόσβαση σε δημόσιες υπηρεσίες και πληροφορίες.

⁴⁵Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου “Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις”, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/g-hldia-eis.pdf>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

ε. Η εμπέδωση της εμπιστοσύνης και της διαφάνειας με την επέκταση των ηλεκτρονικών εφαρμογών.

Ωστόσο, νόμος ορόσημο για την Ψηφιακή Διακυβέρνηση στη χώρας μας θεωρείται ο **νόμος 4727/2020** (ΦΕΚ Α΄184/ 23-09-2020) “Κώδικας Ψηφιακής Διακυβέρνησης”.

Ο λόγος είναι ότι περιλαμβάνει καινοτόμα οράματα σχετικά με την ψηφιακή διακυβέρνηση και στοχεύει στη βελτίωσή της.⁴⁶

Ο νόμος αυτός αποτελεί εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από μία πραγματικά πρωτοποριακή ρύθμιση που είχε συμπεριληφθεί στη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και συγκεκριμένα τη συνταγματική επιταγή του άρθρου 5Α που όχι μόνο κατοχυρώνει το δικαίωμα της πληροφόρησης, αλλά και την υποχρέωση του Κράτους να διευκολύνει την πρόσβαση στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και την παραγωγή, ανταλλαγή και διάδοσή τους.⁴⁷

Με τον Κώδικα Ψηφιακής Διακυβέρνησης, ο οποίος συνιστά το πλαίσιο εμβάθυνσης και ανάπτυξης της ψηφιακής διακυβέρνησης, επιδιώκεται:

- α) η δημιουργία των θεσμικών προϋποθέσεων για την επικοινωνία και συναλλαγή των πολιτών και των επιχειρήσεων με τους φορείς του δημόσιου τομέα με χρήση των Τ.Π.Ε.
- β) η αναδιοργάνωση των εσωτερικών λειτουργιών και διαδικασιών των φορέων του δημόσιου τομέα επί τη βάση της πλήρους αξιοποίησης των Τ.Π.Ε.,
- γ) η ευχερέστερη άσκηση των δικαιωμάτων και εκπλήρωση των υποχρεώσεων των φυσικών προσώπων και επιχειρήσεων έναντι των φορέων του δημόσιου τομέα,

⁴⁶ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies.*, εκδόσεις .. (6),σελ. 110-111.

⁴⁷ Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου ««Κώδικας Ψηφιακής Διακυβέρνησης(Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Κώδικας Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών(Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=90679c56-c4b9-40df-a4d3-ac31000071d9, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

δ) η άρση κανονιστικών εμποδίων για την ταχεία, αποτελεσματική και απομακρυσμένη πρόσβαση σε δημόσιες υπηρεσίες και πληροφορίες, όπως επίσης

ε) η εμπέδωση της εμπιστοσύνης και της διαφάνειας με την επέκταση των ψηφιακών εφαρμογών.

Το κανονιστικό πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης θα επιταχύνει και θα επεκτείνει τη χρήση Τ.Π.Ε. τόσο στον δημόσιο τομέα, βελτιώνοντας, εκλογικεύοντας και οργανώνοντας καλύτερα τη λειτουργία του.

Τα τεχνολογικά μέσα και οι θεσμικές ευχέρειες που τίθενται στη διάθεση των ατόμων και των επιχειρήσεων αλλά και των φορέων του δημόσιου τομέα μειώνουν τις απαιτήσεις αυτοπρόσωπης παρουσίας για τη διεκπεραίωση μιας υπόθεσης και ελαχιστοποιούν τον απαραίτητο χρόνο για την ολοκλήρωση των διοικητικών διαδικασιών.

Μειώνονται ταυτόχρονα οι πιθανότητες εμφάνισης φαινομένων διαφθοράς, καθώς όχι μόνο αποπροσωποποιείται η παροχή της δημόσιας υπηρεσίας, αλλά και καταγράφονται αναλυτικά οι διαδικασίες διεκπεραίωσης, ώστε να είναι εφικτός ο έλεγχος της ποιότητας και της νομιμότητάς τους.

Με τις ρυθμίσεις νέου θεσμικού πλαισίου, επιτυγχάνεται⁴⁸:

α) η περαιτέρω μείωση των διοικητικών επιβαρύνσεων για πολίτες και επιχειρήσεις καθώς προβλέπει και ρυθμίζει, την ηλεκτρονική επικοινωνία και συναλλαγή μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα, γεγονός που αποσκοπεί στη μείωση του λειτουργικού κόστους των φορέων του δημόσιου τομέα (διακίνηση έγχαρτων εγγράφων, κόστος αναπαραγωγής εγγράφων κ.λπ.).

⁴⁸ Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου «Κώδικας Ψηφιακής Διακυβέρνησης(Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Κώδικας Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών(Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=90679c56-c4b9-40df-a4d3-ac31000071d9 , με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

β) Η άμεση ηλεκτρονική επικοινωνία μεταξύ των χειριστών μιας διοικητικής διαδικασίας μειώνει τον απαιτούμενο χρόνο για την ολοκλήρωση της διαδικασίας, απελευθερώνοντας κατ' αυτό τον τρόπο πόρους για τη δημόσια διοίκηση.

γ) Επίσης, εδραιώνονται και ενισχύονται τα δικαιώματα των προσώπων, καθώς καθίσταται δυνατή η άσκηση δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα πρόσβασης στα διοικητικά έγγραφα ή και η αξιοποίηση ευχερειών και με ηλεκτρονικά μέσα. Η ίδια η εξυπηρέτηση των αναγκών των προσώπων και των επιχειρήσεων με ταχύτητα, αποτελεσματικότητα, ποιότητα και χωρίς περιττά κόστη συνιστά δικαίωμα των προσώπων σε ένα σύγχρονο κράτος δικαίου. Στο πλαίσιο αυτό η ηλεκτρονική επικοινωνία και συναλλαγή με τους φορείς του δημόσιου τομέα κατοχυρώνεται ως δικαίωμα των φυσικών προσώπων.

Επίσης, μια από την σημαντικότερες παρεμβάσεις στον τομέα της ψηφιακής διακυβέρνησης της χώρας υπήρξε η σύσταση του **Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης**.⁴⁹

Το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης συστάθηκε στις 8 Ιουλίου 2019, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. **81/2019** (ΦΕΚ Α'119) και λειτουργεί ως εκείνη η μονάδα δημόσιας διοίκησης, η οποία για πρώτη φορά συγκεντρώνει όλες τις κρίσιμες δομές πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών, που σχετίζονται με την παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους πολίτες και τον ευρύτερο ψηφιακό μετασχηματισμό της χώρας.

Βασικός σκοπός του Υπουργείου είναι να δημιουργήσει μία σύγχρονη, αποτελεσματική και χωρίς αποκλεισμούς ψηφιακή διακυβέρνηση που βελτιώνει τη ζωή των πολιτών, προάγει τη διαφάνεια και οδηγεί στην οικονομική ανάπτυξη.

Το Υπουργείο στοχεύει να αξιοποιήσει τη δύναμη των ψηφιακών τεχνολογιών για να μεταμορφώσει τις δημόσιες υπηρεσίες και να βελτιώσει τη διακυβέρνηση

⁴⁹ Σπινέλλης Δ. κ.α. (Σεπτέμβριος 2021), ΔιαΝΕΟσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, “*Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα στη μετα-κορωνοϊό εποχή*”, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/09/e-gov_policy-paper.pdf, σελ.7.

διασφαλίζοντας την ασφάλεια και την προστασία των ψηφιακών συστημάτων και δεδομένων, αλλά και να δημιουργήσει μια πιο συνδεδεμένη και συμμετοχική κοινωνία μέσω μίας πολιτοκεντρικής προσέγγισης, αμβλύνοντας παράλληλα και τις κοινωνικές ανισότητες.⁵⁰

Το νέο Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης απέκτησε στρατηγικό ρόλο και είναι αρμόδιο για την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών στους πολίτες και στις επιχειρήσεις που βασίζονται σε απλουστευμένες, ψηφιοποιημένες διαδικασίες, συμβάλλοντας έτσι στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικότητας και των επενδύσεων καθώς και στη συμμετοχή των πολιτών.⁵¹

4.3 Ο ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΕΠΟΧΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Κατά την περίοδο της Πανδημίας, καθοριστικό ρόλο για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, έπαιξαν παράγοντες όπως η **εκπαίδευση** των εργαζομένων, η οργανωτική στρατηγική και η ηγεσία, πέρα από την έλλειψη ψηφιακής κουλτούρας ολόκληρης της χώρας.⁵²

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός ως μια από τις βασικές μεταρρυθμίσεις του Δημοσίου Τομέα, δημιουργεί νέους τρόπους εργασίας και νέες μορφές σχέσεων. Οι Ψηφιακές τεχνολογίες από μόνες τους παρέχουν μικρή αξία σε έναν οργανισμό⁵³.

⁵⁰ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης/Αποστολή, διαθέσιμο στο *διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση* <https://mindigital.gr/to-ypourgeio/apostoli>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

⁵¹ Σπινέλλης Δ. κ.α. (Σεπτέμβριος 2021), ΔιαΝΕΟσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, “*Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα στη μετα-κορωνοϊό εποχή*”, διαθέσιμο στο *διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση* https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/09/e-gov_policy-paper.pdf,σελ.9, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024

⁵² Xanthopoulou, P. (2022) DIGITAL REFORMS IN PANDEMIC TIMES-COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GREEK EXPERIENCE, σελ.966

⁵³Xanthopoulou, P. (2022) DIGITAL REFORMS IN PANDEMIC TIMES-COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GREEK EXPERIENCE, σελ.966-967

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας αναφορικά με τις ψηφιακές μεταρρυθμίσεις στην ελληνική δημόσια διοίκηση εν μέσω πανδημίας, προκύπτει ότι, οι δημόσιοι υπάλληλοι⁵⁴:

- α) θεωρούν την πανδημία περισσότερο ως ευκαιρία παρά ως απειλή για ριζικές αλλαγές και βελτιώσεις των παρεχόμενων υπηρεσιών τους και στη δημιουργία δημόσιας αξίας
- β) έχουν ανάγκη από ένα νέο εργασιακό περιβάλλον με κίνητρα, ενδυνάμωση, συνεχή βελτίωση των ψηφιακών τους δεξιοτήτων και κοινό όραμα αναφορικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό, δεδομένου ότι υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον μέσω της απόδοσης και της ποιότητας των υπηρεσιών τους.
- γ) η προετοιμασία για μελλοντικές κρίσεις σημαίνει επένδυση σε βασικές ικανότητες του δημοσίου τομέα και αλληλεπίδραση με άλλους δημιουργούς αξίας στην κοινωνία, με οδηγό το κοινό συμφέρον.

Η Ελλάδα είναι μια χώρα, της οποίας ο δημόσιος τομέας, υστερούσε σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά την τεχνολογική καινοτομία.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα τους τελευταίους μήνες, μετά την εμφάνιση της πανδημίας, η Ελλάδα έχει προχωρήσει σε σημαντικά βήματα για τον εκσυγχρονισμό των λειτουργιών της στοχεύοντας αφενός στην προστασία των πολιτών από την πανδημία αφετέρου στην αποτελεσματικότερη και εγκαίριότερη παροχή υπηρεσιών⁵⁵

Παρόλα αυτά όμως, η Ελλάδα προχώρησε, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, με πολύ πιο αργούς ρυθμούς στον ψηφιακό μετασχηματισμό της δημόσιας διοίκησης καθώς παρουσιάζει ελλείψεις στις πολιτικές ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, καταγράφει καθυστερήσεις στην προσαρμογή τις υπηρεσίες που ζητούν οι πολίτες,

⁵⁴Xanthopoulou, P. (2022) DIGITAL REFORMS IN PANDEMIC TIMES-COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GREEK EXPERIENCE, σελ.966-967

⁵⁵Karamalis, P., & Vasilopoulos, A. (2020). *The digital transformation in public sector as a response to COVID-19 pandemic: The case of Greece*, In XIV Balkan Conference on Operational Research, σελ.476.

και ανεξάρτητα από την έλλειψη επενδύσεων σε τεχνολογικό υποδομής, η αποτελεσματικότητα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης προϋποθέτει προορατικότητα.⁵⁶

Επίσης, η Ελλάδα απέχει πολύ από τη μέση επίδοση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση λόγω των χρόνιων οικονομικών προβλημάτων της, η έλλειψη του τεχνολογικού εξοπλισμού και της έλλειψης γενικού προσανατολισμού στην ηλεκτρονική διακυβέρνηση.⁵⁷

Απαιτούνται να γίνουν ακόμη, αρκετά σημαντικά βήματα για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση στην Ελλάδα. Η δημόσια διοίκηση εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από δαπανηρές και χρονοβόρες υπηρεσίες, πολύπλοκες διαδικασίες, γραφειοκρατία και αδιαφάνεια.⁵⁸

4.3.1 Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (Digital Economy and Society Index) (DESI 2022)

Παρά την αύξηση δράσεων όσον αφορά την ψηφιοποίηση των δημοσίων υπηρεσιών, στον δείκτη DESI το 2022, η Ελλάδα εξακολουθεί να καταλαμβάνει μια από τις χαμηλότερες θέσεις μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωζώνης.

⁵⁶ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies.*, (6), σελ.103.

⁵⁷ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies*, εκδόσεις, (6), σελ.103.

⁵⁸ Σπινέλλης Δ. κ.α. (Σεπτέμβριος 2021), ΔιαΝΕΟσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, “*Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα στη μετα-κορωνοϊό εποχή, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/09/e-gov_policy_paper.pdf, σελ.13, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.*

Οι εκθέσεις DESI 2022 βασίζονται κυρίως σε δεδομένα του 2021 και παρακολουθούν την πρόοδο που σημειώνεται στα κράτη μέλη της ΕΕ στον ψηφιακό τομέα⁵⁹.

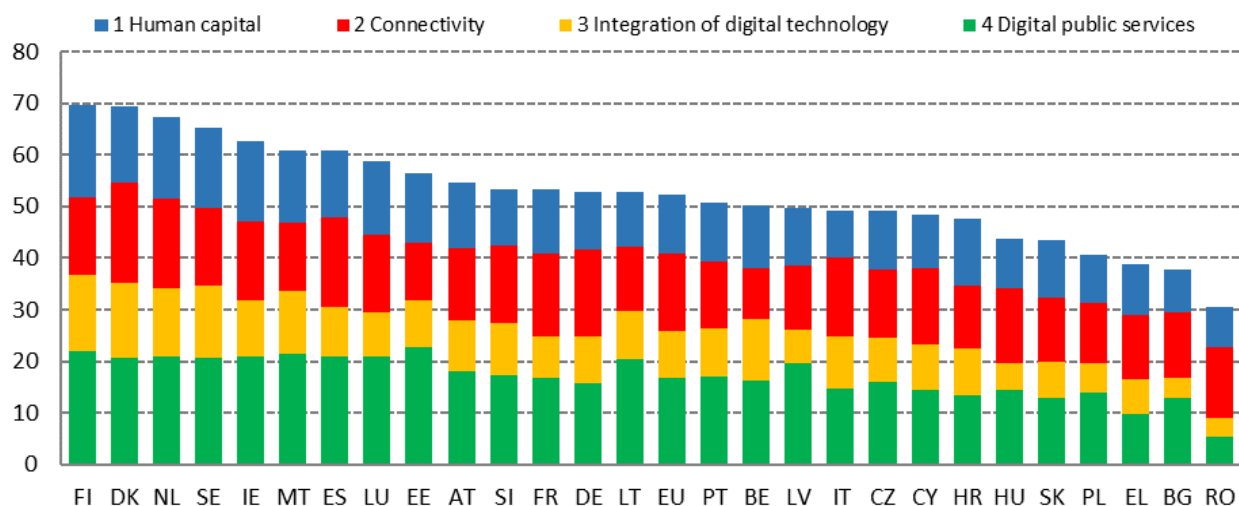
Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, τα κράτη μέλη προχώρησαν στις προσπάθειές τους για ψηφιοποίηση, αλλά εξακολουθούν να αγωνίζονται για να καλύψουν τα κενά στις ψηφιακές δεξιότητες, τον ψηφιακό μετασχηματισμό των ΜΜΕ και την ανάπτυξη προηγμένων δικτύων 5G.

Η Ε.Ε. έχει διαθέσει σημαντικούς πόρους για τη στήριξη του ψηφιακού μετασχηματισμού. 127 δισ. ευρώ διατίθενται για ψηφιακές μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις στα εθνικά σχέδια ανάκαμψης και ανθεκτικότητας. Πρόκειται για μια άνευ προηγουμένου ευκαιρία για την επιτάχυνση της ψηφιοποίησης, την αύξηση της ανθεκτικότητας της Ένωσης και τη μείωση των εξωτερικών εξαρτήσεων τόσο με μεταρρυθμίσεις όσο και με επενδύσεις.

Τα κράτη μέλη αφιέρωσαν κατά μέσο όρο το 26 % των κονδυλίων του Μηχανισμού Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (Μ.Α.Α.) για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, πάνω από το υποχρεωτικό όριο του 20%. Τα κράτη μέλη που επέλεξαν να επενδύσουν περισσότερο από το 30% των κονδυλίων του Μ.Α.Α. στην ψηφιακή τεχνολογία είναι η Αυστρία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Ιρλανδία και η Λιθουανία⁶⁰.

⁵⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI)*, διαθέσιμο στο *διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση* <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024

⁶⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI)*, διαθέσιμο στο *διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση* <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

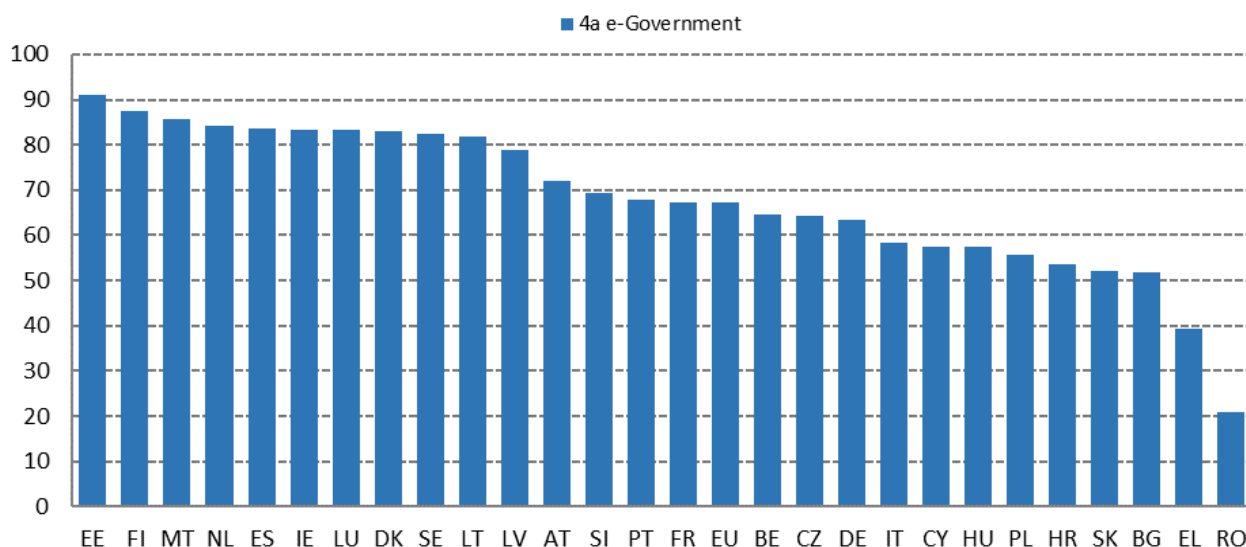


Γράφημα 5. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (Digital Economy and Society Index) (DESI 2022)

Πηγή: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>

Το γράφημα 5 δείχνει την κατάταξη των κρατών μελών DESI για το 2022⁶¹. Η Φινλανδία, η Δανία, η Ολλανδία και η Σουηδία έχουν τις πιο προηγμένες ψηφιακές οικονομίες στην ΕΕ, ακολουθούμενες από την Ιρλανδία, τη Μάλτα και την Ισπανία. Η Ρουμανία, η Βουλγαρία και η **Ελλάδα** έχουν τις **χαμηλότερες** βαθμολογίες DESI.

⁶¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI 2022)*, Θεματικά Κεφάλαια, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, σελ.19, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.



Γράφημα 6. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI 2022) για τις ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες

Πηγή: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>

Οι κορυφαίες επιδόσεις είναι η Εσθονία, η Φινλανδία, η Μάλτα και η Ολλανδία, ενώ η Ρουμανία, η **Ελλάδα**, η Βουλγαρία και η Σλοβακία έχουν τη **χαμηλότερη** βαθμολογία⁶².

Οι χαμηλές επιδόσεις της Ελλάδας στην ευρωπαϊκή κατάταξη (25η θέση στο σύνολο των 27 χωρών), σύμφωνα με τον δείκτη DESI, αποδεικνύουν την επιτακτική ανάγκη ανατροπής της υφιστάμενης εικόνας, μέσω της πρόσβασης των πολιτών σε δράσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα για την απόκτηση ψηφιακών δεξιοτήτων τόσο σε βασικό όσο και σε προχωρημένο επίπεδο.⁶³

⁶² Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI 2022)*, Θεματικά Κεφάλαια, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024, σελ.66.

⁶³ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/psifiakes-dexiotes/>, με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

Όμως, το γνωστό και ως ψηφιακό χάσμα ([digital gap](#)) δεν αποτελεί αποκλειστικό πρόβλημα της Ελλάδας αλλά της Ε.Ε. γενικότερα, η οποία εδώ και μία δεκαετία τουλάχιστον έχει αναδείξει το ζήτημα της ενίσχυσης των πολιτών με τις κατάλληλες ψηφιακές δεξιότητες στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου.

Το “ψηφιακό χάσμα” ορίζεται ως το χάσμα μεταξύ ατόμων, νοικοκυριών, επιχειρήσεων ακόμη και γεωγραφικών περιοχών σε σχέση με τις ευκαιρίες που έχουν για πρόσβαση στις Τ.Π.Ε. και στη χρήση του Διαδικτύου για ένα εύρος δραστηριοτήτων. Το ψηφιακό χάσμα απεικονίζει βασικά, τι ποικίλες διαφορές τόσο μέσα στις ίδιες τις χώρες όσο και μεταξύ τους.⁶⁴

Από τις πιο χαρακτηριστικές ενέργειες είναι η υιοθέτηση της πολιτικής [“Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη”](#) (A new Skills Agenda for Europe) στο πλαίσιο της Στρατηγικής [“Ευρώπη 2020”](#).

Επίσης, το [Κοινό Κέντρο Ερευνών](#) (Joint Research Centre-JRC) ως επιστημονική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει δημοσιεύσει μία σειρά από θεωρητικά μοντέλα και εργαλεία αυτοαξιολόγησης και αναστοχασμού για την ψηφιακή ικανότητα των πολιτών ([DigComp for citizens](#)) και των επιχειρηματιών (DigComp for entrepreneurs) τα οποία αξιοποιούνται ως πλαίσια αναφοράς για τη χάραξη εθνικών και ενωσιακών προγραμμάτων εκπαίδευσης των πολιτών στις ψηφιακές δεξιότητες .

Στόχος είναι ο σχεδιασμός δημόσιων πολιτικών και δράσεων για την προώθηση των ψηφιακών δεξιοτήτων στο ευρύ κοινό και η ενίσχυση των πολιτών με αυτές (skilling- reskilling upskilling) μέσα από μια σειρά εγχειρημάτων όπως η [Ψηφιακή Ακαδημία Πολιτών](#), (βασισμένη στο European Digital Academy -EDA) και η επανεκκίνηση της [Εθνικής Συμμαχίας για τις Ψηφιακές Δεξιότητες και την Απασχόληση](#). Φορείς από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα συνεργάζονται για τον σχεδιασμό δημόσιων πολιτικών που θα προάγουν τις ψηφιακές δεξιότητες προς όλες τις ηλικιακές κατηγορίες, γεωγραφικές περιφέρειες, φύλο και εκπαιδευτικές βαθμίδες.⁶⁵

⁶⁴ Κουμπούρος Ι., (2020), “Ψηφιακή Κοινωνία”, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, σελ.616

⁶⁵ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/psifiakes-dexiotites/>, με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

4.3.2 Ψηφιακές δεξιότητες, εκπαίδευση και κατάρτιση

Οι ψηφιακές δεξιότητες ορίζονται ως ένα σύνολο γνώσεων (knowledge), δεξιοτήτων (skills) και στάσεων (behaviors), οι οποίες προσδίδουν στο χρήστη ψηφιακή ικανότητα (digital competence) με συγκεκριμένα αποτελέσματα. Επιτρέπουν στους ανθρώπους να αναζητούν πληροφορίες και δεδομένα, να δημιουργούν και να μοιράζονται ψηφιακό περιεχόμενο, να επικοινωνούν και να συνεργάζονται στο ψηφιακό περιβάλλον.⁶⁶

Για τη διαμόρφωση του ψηφιακού μέλλοντος της Ευρώπης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι αποφασισμένη να αντιμετωπίσει το χάσμα ψηφιακών δεξιοτήτων και να προωθήσει έργα και στρατηγικές για τη βελτίωση του επιπέδου των ψηφιακών δεξιοτήτων στην Ευρώπη⁶⁷.

Όλοι οι Ευρωπαίοι χρειάζονται ψηφιακές δεξιότητες για να σπουδάσουν, να εργαστούν, να επικοινωνούν, να έχουν πρόσβαση σε διαδικτυακές δημόσιες υπηρεσίες και να βρίσκουν αξιόπιστες πληροφορίες. Οι **ψηφιακές δεξιότητες** αποτελούν καθοριστική κινητήρια δύναμη για την ανταγωνιστικότητα και την ικανότητα καινοτομίας της ΕΕ. Αποτελούν επίσης καθοριστικό παράγοντα για την κοινωνική συνοχή και την προσωπική ευημερία. Ο συνεχιζόμενος μετασχηματισμός στον ψηφιακό και τον οικολογικό τομέα επιφέρουν ταχεία οικονομική αναδιάρθρωση, η οποία απαιτεί από τους πολίτες να συμμετέχουν στη **διά βίου μάθηση**. Επιπλέον, οι εν λόγω μεταβάσεις απαιτούν από τα κράτη μέλη να απελευθερώσουν όλες τις δεξιότητες και το δυναμικό καινοτομίας τους. Αυτό περιλαμβάνει μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση της ποιότητας των **συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης**.

⁶⁶ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/psifiakes-dexiotites/>, με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

⁶⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Ψηφιακές Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Κατάρτιση*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/skills-education-and-training_el?prefLang=el, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στηρίζει τα κράτη μέλη της ΕΕ, παρέχοντας εμπειρογνωμοσύνη και ανταλλαγή ορθών πρακτικών στον τομέα των δεξιοτήτων, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, με στόχο:

- 1) Τη βελτίωση των συστημάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανεπιδίκευσης στην εκπαίδευση ενηλίκων
- 2) Την προώθηση της ψηφιακής εκπαίδευσης και των ψηφιακών δεξιοτήτων
- 3) Τη βελτίωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της έρευνας και της καινοτομίας και
- 4) Τη βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.⁶⁸

Η προτεραιότητα για διευκόλυνση των πολιτών και των επιχειρήσεων στις καθημερινές τους συναλλαγές με το Δημόσιο, οδήγησε στη θέσπιση με το άρθρο 52 του ν. 4635/2019 “*Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις*” (ΦΕΚ Α’ 167) της **Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης της Δημόσιας Διοίκησης (gov.gr)**.⁶⁹

Η Ενιαία Ψηφιακή Πύλη αποτελεί το κεντρικό σημείο παροχής ψηφιακών υπηρεσιών όλων των Φορέων της Γενικής Κυβέρνησης τους οποίους συγκεντρώνει σε έναν ιστότοπο του Δημοσίου.

Η Ενιαία Ψηφιακή Πύλη (gov.gr) είναι το νέο πρόσωπο της Δημόσιας Διοίκησης στις σχέσεις με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, μέσω του οποίου οι συναλλασσόμενοι έχουν πρόσβαση στο σύνολο της πληροφορίας και των ψηφιακών υπηρεσιών που χρειάζονται.

Όλες οι νέες ψηφιακές υπηρεσίες των φορέων Γενικής Κυβέρνησης παρέχονται, αποκλειστικά, μέσα από την Ενιαία Ψηφιακή Πύλη της Δημόσιας Διοίκησης.⁷⁰

⁶⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή. *Ψηφιακές Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Κατάρτιση, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/skills-education-and-training_el?prefLang=el*, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

⁶⁹ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/ilektroniki-diakyvernisi/> με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

⁷⁰ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/ilektroniki-diakyvernisi/> με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

Η λειτουργία, λοιπόν, της **Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης (gov.gr)**, αποτέλεσε μία από τις σημαντικότερες παρεμβάσεις της εποχής της πανδημίας, η οποία έδωσε νέα ώθηση στις ψηφιακές υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης, και βρήκε θετική ανταπόκριση από τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.⁷¹

Η λειτουργία του gov.gr βοήθησε πολύ στη διάδοση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών. Η ιστοσελίδα κυκλοφόρησε τον Μάρτιο του 2020. Η λειτουργία του παραπάνω

ιστότοπου συνδυάστηκε με καινοτόμες υπηρεσίες όπως η ηλεκτρονική εξουσιοδότηση και ηλεκτρονική δήλωση.

Συνεχώς, προστίθενται νέες υπηρεσίες που μειώνουν την γραφειοκρατική επιβάρυνση και βελτιώνουν την εξυπηρέτηση των πολιτών.⁷²

Το gov.gr αποτελεί τη νέα διαδικτυακή πύλη του ελληνικού κράτους. Φιλοξενεί όλες τις ψηφιακές υπηρεσίες των υπουργείων, φορέων, οργανισμών, ανεξάρτητων αρχών και περιφερειών του Δημοσίου, που παρέχονται ήδη μέσω διαδικτύου.

⁷¹Σπινέλλης Δ. κ.α. (Σεπτέμβριος 2021), ΔιαΝΕΟσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, “Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα στη μετα-κορωνοϊό εποχή, *διαθέσιμο* στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/09/e-gov_policy-paper.pdf, σελ.20, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

⁷²Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies.*, (6), σελ.112.

Τον Μάρτιο 2022, συμπλήρωσε 2 χρόνια από την έναρξη της λειτουργίας του και έχει καταγραφεί η αποδοχή από τους πολίτες ως ακολούθως:

Σύμφωνα με στοιχεία που έχουν αναρτηθεί στη ηλεκτρονική σελίδα του gov.gr⁷³, και αξίζει να αναφερθούν, περίπου 8 εκατ. διαφορετικοί πολίτες έχουν εκδώσει ένα τουλάχιστον έγγραφο ή έχουν υποβάλλει μια ηλεκτρονική δήλωση. Επίσης, περίπου 160 εκατ. έγγραφα ή δηλώσεις έχουν εκδοθεί/υποβληθεί ηλεκτρονικά, μέσα στη διετία 2020-2022. Το gov.gr ξεκίνησε παρουσιάζοντας 503 ψηφιακές υπηρεσίες, 500 υφιστάμενες και 3 νέες, την ηλεκτρονική υπεύθυνη δήλωση, την ηλεκτρονική εξουσιοδότηση και την άυλη συνταγογράφηση. Μέχρι σήμερα έχουν εκδοθεί περίπου, 6εκατ. υπεύθυνες δηλώσεις, 2 εκατ. εξουσιοδοτήσεις, έχουν ενεργοποιήσει την άυλη συνταγογράφηση 3 εκατ. πολίτες και πάνω από το 42% των συνταγών και των παραπεμπτικών εκδίδεται άυλα.

Στο gov.gr, σήμερα, παρουσιάζονται 1.370 ψηφιακές υπηρεσίες ενώ, σχεδόν, κάθε μήνα προστίθενται νέες.

4.4 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΟΦΕΛΗ/ΕΜΠΟΔΙΑ)

4.4.1 Οφέλη

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό του κράτους, στην παροχή υπηρεσιών αυξημένης ποιότητας και αξίας, στην αποδοτικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων και του ανθρώπινου δυναμικού, και στη μείωση κόστους και του απαιτούμενου χρόνου ολοκλήρωσης σχετικών αιτημάτων. Συμβάλλει ακόμη στην αντιμετώπιση ζητημάτων διαφθοράς και κακοδιαχείρισης, στην αύξηση

⁷³Στατιστικά Στοιχεία 2 χρόνια gov.gr, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.gov.gr/updates/statistics/2years.gov>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

της διαφάνειας και της εμπιστοσύνης στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και στην προώθηση της ενεργής συμμετοχής των πολιτών.⁷⁴

Ο κύριος σκοπός της ψηφιακής διακυβέρνησης είναι η παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας για τους πολίτες. Μερικοί λόγοι για τη βελτίωση της ψηφιακής διακυβέρνησης είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους του δημόσιου τομέα, η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας ως επένδυση προορισμού, η βελτίωση της διαφάνειας καθώς και η βελτίωση της απασχόλησης.⁷⁵

Πίνακας 1: Τα οφέλη της ψηφιακής διακυβέρνησης

Βελτίωση	Αποτελέσματα
Βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών	<ul style="list-style-type: none"> – Περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες – Βελτίωση της παροχής υπηρεσιών – Όλο και περισσότερες ολοκληρωμένες υπηρεσίες
Βελτίωση της αποδοτικότητας της Διαχείρισης	<ul style="list-style-type: none"> – Μείωση κόστους – Μείωση της διαφθοράς και του σχετικού κόστους – Αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των λειτουργιών – Μείωση του διοικητικού φόρτου
Ευκαιρίες για ανοιχτή διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> – Αύξηση της διαφάνειας – Αύξηση του ελέγχου των πολιτών στη διοίκηση – Αύξηση της συμμετοχής μεταξύ των δημόσιων φορέων – Αύξηση της συμμετοχής των πολιτών στα δημόσια πράγματα (Alexopoulos et al, 2015)
Βελτίωση ηθικής συμπεριφοράς και επαγγελματισμού	<ul style="list-style-type: none"> – Καλή χρήση του δημόσιου χρήματος – Αύξηση της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία – Διάδοση του δημοκρατικού πνεύματος – Κατανόηση της αξίας της συνεργασίας – Αύξηση της λογοδοσίας, της εντιμότητας και των ηθικών αξιών

⁷⁴Σπινέλλης Δ. κ.α. (Μάρτιος 2018), Διανέοσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/03/EGov_Parartimata_Final.pdf, σελ.15,με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

⁷⁵ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies*, (6), σελ.119.

Αύξηση του κύρους και της εμπιστοσύνης στη Δημόσια Διοίκηση	<ul style="list-style-type: none"> – Καλύτερη πρόσβαση των πολιτών στις αποφάσεις του κράτους – Περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες – Αύξηση της διαφάνειας στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης – Καλύτερη διαχείριση των δημόσιων φορέων – Βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών και αύξηση της ικανοποίησης των πολιτών
Κοινωνική πρόνοια	<ul style="list-style-type: none"> – Αύξηση της συμμετοχής των πολιτών – Αύξηση της ποιότητας και του αριθμού των υπηρεσιών – Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση δεν περιλαμβάνει μόνο υπηρεσίες που παρέχονται ηλεκτρονικά, αλλά και προσφέρει εργαλεία για την αλληλεπίδραση πολίτη-κράτους (Markellos et al., 2014)

Πηγή: Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies. (6), σελ. 105-106.

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση προσβλέπει στην δυνατότητα πρόσβασης των πολιτών στις κυβερνητικές υπηρεσίες 24/7. Επιπλέον, επιδιώκει την μείωση των δαπανών της κυβέρνησης μέσω της μείωσης του κόστους συναλλαγών. Οι κυβερνητικές υπηρεσίες ακολουθούν ένα μοντέλο διοίκησης περισσότερο πολιτοκεντρικό, γεγονός που θα επιφέρει μακροπρόθεσμα οφέλη τόσο στην οικονομία όσο και στην αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και της ικανοποίησης των συναλλασσομένων.⁷⁶

Τέλος, η ηλεκτρονική διακυβέρνηση αφορά στην ενίσχυση της **κοινωνικής συμμετοχής**⁷⁷.

⁷⁶Γιαννουκάκου Αικ. (2011), *Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.academia.edu/1965307/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7, με πρόσβαση στις 29 Δεκεμβρίου 2023.

⁷⁷Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*, σελ 7.

Οι δημόσιοι οργανισμοί επεκτείνουν τη χρήση του δημοκρατικού δυναμικού των Τ.Π.Ε. για να προωθήσουν τη συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών στις οργανωτικές τους διαδικασίες.

Συνεπώς, η έννοια της ψηφιακής διακυβέρνησης ξεπερνά τις απλές, ηλεκτρονικές υπηρεσίες, δεδομένου ότι οι πολίτες μπορούν να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσω διαδικτυακών αλληλεπιδράσεων.

Η ψηφιακή διακυβέρνηση προωθείται **με μεγαλύτερη διαφάνεια** και συμμετοχή των πολιτών μέσω διαδικτυακών εργαλείων που δημιουργούνται από κοινού από κυβερνήσεις και κοινωνίες.

Οι συζητήσεις και οι πρωτοβουλίες για την ψηφιακή διακυβέρνηση είναι κοινές σε πολλές χώρες ως υπόσχεση **μιας κυβέρνησης με επίκεντρο τον πολίτη αντί για μια κυβέρνηση με επίκεντρο τις υπηρεσίες.**

Σε ένα πιο συμμετοχικό μοντέλο, **η αλληλεπίδραση θεωρείται συστατική της ίδιας της δημοκρατίας**, όπου η διαμόρφωση απόψεων και πολιτικών δράσεων που βασίζονται σε φόρουμ, ομάδες ή νέες εικονικές κοινότητες προάγουν την ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών.⁷⁸

Στον δημόσιο τομέα, όπου οι επενδύσεις πρέπει να παράγουν την υψηλότερη δημόσια αξία για τους πολίτες, η ψηφιακή διακυβέρνηση αποκτά ακόμη πιο έντονη σημασία για τη **δημιουργία δημόσιας αξίας** με τη χρήση περιουσιακών στοιχείων Τ.Π.Ε. που ευθυγραμμίζονται με την προάσπιση των δημοσίων συμφερόντων.

Οι πιο ανοιχτές και διαφανείς κυβερνήσεις παρέχουν ένα νέο παράδειγμα καινοτομίας στη δημόσια διοίκηση, το οποίο βασίζεται σε τρεις έννοιες: **διαφάνεια, συμμετοχή και συνεργασία**. Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετοχικές και διαδραστικές τεχνολογίες (όπως εργαλεία κοινωνικών μέσων που ενισχύονται από συνδεσιμότητα κινητής τηλεφωνίας ή ψηφιακή τηλεόραση) βοηθούν τους πολίτες και τις κυβερνήσεις

⁷⁸Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration*. In *Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*, σελ.7.

να αλληλεπιδρούν συγχρονισμένα, προκειμένου να βελτιώσουν τη λήψη αποφάσεων και να αυξήσουν την παραγωγικότητα.⁷⁹

4.4.2 Εμπόδια

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι, οι δημόσιοι οργανισμοί χρησιμοποιούν τις δυνατότητες των Τ.Π.Ε. για να προωθήσουν τη συμμετοχή των πολιτών στις οργανωτικές τους διαδικασίες, επιτρέποντας νέες μορφές επικοινωνίας μεταξύ κυβερνήσεων και πολιτών, είναι σημαντικό να εντοπιστούν τα **εμπόδια** στην κοινωνική συμμετοχή στο φάσμα της δημόσιας πολιτικής⁸⁰.

Έτσι, ο Meijer ορίζει τα εμπόδια στην καινοτομία της ψηφιακής διακυβέρνησης ως νομικά, κοινωνικά, τεχνολογικά ή θεσμικά χαρακτηριστικά που στρέφονται κατά της ανάπτυξης της διακυβέρνησης, λειτουργώντας ως αντικίνητρο ή εμπόδιο για τους χρήστες και επισημαίνει την ακόλουθη κατηγοριοποίηση⁸¹:

- (i) **εμπόδια διακυβέρνησης**, τα οποία περιλαμβάνουν οργανωτικούς, δια-οργανωτικούς, χρηματοοικονομικούς και τεχνολογικούς φραγμούς.
- (ii) **κυβερνητικά** πολιτιστικά εμπόδια.
- (iii) **διαρθρωτικά** εμπόδια των πολιτών, όπως ο ψηφιακός αποκλεισμός και

⁷⁹Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*, σελ.7.

⁸⁰Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*, σελ.4.

⁸¹Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). *Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age*, σελ.4.

(iv) **πολιτισμικά** εμπόδια από την πλευρά των πολιτών.

Επίσης, επισημαίνει ότι, η εικόνα των πολιτών για την κυβέρνηση μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο, ειδικά εάν δεν την εμπιστεύονται. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, οι μελέτες έχουν δείξει ότι, η **μείωση της εμπιστοσύνης των πολιτών** στις κυβερνήσεις, τις τελευταίες δεκαετίες, είναι δυνατό να αποκατασταθεί και συνεπώς να επέλθει η βελτίωση των σχέσεων πολίτη-κράτους, μέσω της Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Επίσης, επισημαίνει την έλλειψη ενδιαφέροντος των πολιτών και τη μη αντίληψη της χρησιμότητας, ως σημαντικούς πολιτιστικούς φραγμούς.

Ωστόσο, ενώ η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες θα υιοθετηθούν μόνο εάν οι πολίτες αισθάνονται ασφαλείς και ότι μπορούν να τους εμπιστευθούν. Έτσι, γίνεται, εύκολα, αντιληπτό ότι η εμπιστοσύνη είναι βασική παράμετρος, στο πλαίσιο των ηλεκτρονικών υπηρεσιών, ώστε να ξεπεραστούν τυχόν αβεβαιότητες, που μπορεί να εμποδίσουν τη συμμετοχή των πολιτών στις τεχνολογίες της Ψηφιακής Διακυβέρνησης⁸².

Πίνακας 2 : Εμπόδια στην καινοτομία της ψηφιακής διακυβέρνησης (σύμφωνα με τον Meijer)

	Κυβέρνηση	Πολίτες
Δομικά	Νομικοί περιορισμοί, έλλειψη χρηματοδότησης, έλλειψη προσωπικού και τεχνικών δεξιοτήτων, έλλειψη υποστήριξης από διευθυντικά στελέχη και ανώτατα	Έλλειψη τεχνολογικών εγκαταστάσεων, περιορισμένες γνώσεις και δεξιότητες, έλλειψη χρόνου και έλλειψη ενσωμάτωσης με την καινοτομία στην καθημερινή ρουτίνα.

⁸²Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age, σελ.4.

	στελέχη και τεχνολογικούς περιορισμούς.	
Κουλτούρα	Αντίσταση στην αλλαγή, φόβος ότι η καινοτομία θα αποδυναμώσει την ευρωστία της κυβέρνησης και την προσκόλληση στη γραφειοκρατία.	Έλλειψη ενδιαφέροντος, μικρή εμπιστοσύνη και αρνητική εικόνα της κυβέρνησης, χωρίς αντιληπτή χρησιμότητα, και αντίσταση στις τεχνολογίες.

Πηγή: Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age, σελ.4.

Στην ανάλυση των ατομικών, οργανωτικών και στρατηγικών εμποδίων, οι Melitski et al. προσδιόρισε ότι⁸³ :

- (i) τα **μεμονωμένα εμπόδια** περιλαμβάνουν θέματα προσωπικού, όπως **έλλειψη κατάρτισης, εκπαίδευσης ή κινήτρων**
- (ii) τα **οργανωτικά εμπόδια** εμφανίζονται όταν υπάρχουν ανεπαρκείς πόροι, περιορισμοί συντονισμού, έλλειψη επικοινωνίας και όταν δεν λαμβάνεται υπόψη η ομαδική κουλτούρα και
- (iii) τα **στρατηγικά εμπόδια** περιλαμβάνουν πολιτικές και άλλους εξωτερικούς περιορισμούς που μπορεί να εμποδίσουν την επιτυχία.

Πίνακας 3: Εμπόδια στην καινοτομία της ψηφιακής διακυβέρνησης (σύμφωνα με τον Melitski)

Ατομικά	Οργανωτικά	Στρατηγικά
Έλλειψη εκπαίδευσης Προσωπικού χωρίς τα κατάλληλα προσόντα και Έλλειψη σωστού αριθμού	Έλλειψη υποστήριξης από τους διευθυντές Έλλειψη προγραμματισμού Έλλειψη σχεδίου εσωτερικής	Έλλειψη πολιτικής υποστήριξης Υπερβολική υποταγή στους καθορισμένους στόχους και

⁸³Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age , σελ.4.

κυβερνητικών υπαλλήλων	επικοινωνίας και Υψηλή πολυπλοκότητα έργων	Έλλειψη απαραίτητων υποδομών
------------------------	---	---------------------------------

Πηγή: Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age, σελ.4.

Επίσης, μερικά από τα προβλήματα της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης είναι ότι οι ψηφιακές υπηρεσίες έχουν μερικές φορές **προβλήματα ασφάλειας που παραβιάζουν το απόρρητο των πολιτών. Επιπλέον, πολλοί πολίτες **δεν είναι εξοικειωμένοι** με τη χρήση της νέας τεχνολογίας**

84

⁸⁴ Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021), *Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies*, (6), σελ.106.

Ερευνητικό μέρος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση των απόψεων, των αντιλήψεων και των προτιμήσεων του Διοικητικού Προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου, αναφορικά με την επιμόρφωση, ως μέσο εξέλιξης και εργασιακής αναβάθμισης.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αναζητά να δώσει απαντήσεις στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Ποια η θέση του διοικητικού προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου απέναντι στην επιμόρφωση γενικότερα αλλά και ειδικότερα μέσα στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης;
- 2) Ποια είναι τα βασικά τους κίνητρα προκειμένου να συμμετάσχουν σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα;
- 3) Ποια θεωρούν ότι είναι η συμβολή της επιμόρφωσης στην εργασιακή τους απόδοση;
- 4) Σε ποιους τομείς και με ποια συχνότητα θεωρούν ότι χρειάζεται να επιμορφωθούν για την αποτελεσματικότερη άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων;
- 5) Με ποιους άλλους τρόπους, εκτός της επιμόρφωσης, πιστεύουν ότι μπορεί να βελτιωθεί η εργασιακή τους απόδοση;

5.2 ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Διενεργήθηκε πρωτογενής ποσοτική έρευνα με τη χρήση ανώνυμων ερωτηματολογίων (επισυνάπτεται στο Παράρτημα της παρούσης) τα οποία διαμοιράστηκαν στο προσωπικό, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, από τη Διεύθυνση Πληροφορικής και Δικτύων του Ιδρύματος κατόπιν, της υπ' αριθμ. 137/19-1-2024 εγκριτικής απόφασης της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Επιλέχθηκε η χρήση και η αξιοποίηση ανώνυμου ερωτηματολογίου για τη συλλογή των ερευνητικών δεδομένων λαμβάνοντας υπόψη των πλεονεκτημάτων της εν θέματι μεθόδου, καθώς είναι οικονομικότερη, ταχύτερη και, επιπλέον, η εθελοντική συμπλήρωσή του και η ανωνυμία αυξάνουν την ειλικρίνεια των απαντήσεων.⁸⁵

Το ερωτηματολόγιο το οποίο σχεδιάστηκε, σύμφωνα με τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσης έρευνας και χρησιμοποιήθηκε η εφαρμογή google forms (<https://google.com/forms/about>). Έγινε προσπάθεια ώστε οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται σε αυτό να είναι σαφείς, πλήρεις, σύντομες, και περιεκτικές, ενώ χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις κλειστού τύπου, ορισμένες πολλαπλής επιλογής απαντήσεων και ορισμένες διαβαθμισμένης κλίμακας (Likert).

Το ερωτηματολόγιο το οποίο σχεδιάστηκε για το σκοπό της παρούσης έρευνας, θα μπορούσε να επιμεριστεί σε τέσσερις ενότητες.

Στην **πρώτη ενότητα** (5 ερωτήσεις) περιλαμβάνονται δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, γνώσεις χρήσης Η/Υ), στο **δεύτερη** (3 ερωτήσεις), περιλαμβάνονται στοιχεία αναφορικά με την υπηρεσιακή τους κατάσταση (σχέση εργασίας, έτη υπηρεσίας, κατοχή θέσης ευθύνης) ενώ στην **τρίτη ενότητα** (7 ερωτήσεις) έχουν περιληφθεί στοιχεία αναφορικά με την υφιστάμενη κατάσταση επιμόρφωσης του προσωπικού

⁸⁵Δριτσάκη, Μ. (2023), *Σημειώσεις μαθήματος (Διάλεξη 3) "Μεθοδολογία Έρευνας" Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών "Δημόσια Διοίκηση"*. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, σελ. 22

(τρέχουσα συμμετοχή σε πρόγραμμα σπουδών, επιμορφωτικά προγράμματα που έχουν παρακολουθήσει (σε ποιους τομείς, με ποια συχνότητα, με ποιο κίνητρο) και τέλος στην **τέταρτη** ενότητα, μέσα από 8 ερωτήσεις, γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης των επιμορφωτικών αναγκών του προσωπικού καθώς και καταγραφής των απόψεων αυτού αναφορικά με τη συμβολή της επιμόρφωσης στη βελτίωση της εργασιακής του απόδοσης,

Το δείγμα της έρευνας ήταν **101** διοικητικοί υπάλληλοι, με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (**87**), ορισμένου χρόνου και μίσθωσης έργου (**14**) του Ιονίου Πανεπιστημίου.

5.3.ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν για το σκοπό της παρούσης έρευνας είναι:

- α) Στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, έτη υπηρεσίας, σχέση εργασία, θέση ευθύνης κ.α.) και
- β) Στοιχεία αναφορικά με την υφιστάμενη κατάσταση όσον αφορά την επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού του Ι.Π. και
- γ) στοιχεία που αναδεικνύουν τις επιμορφωτικές ανάγκες καθώς και τις απόψεις των συμμετεχόντων αναφορικά με τη συμβολή της επιμόρφωσης στη βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης.

Ο πληθυσμός της παρούσας έρευνας ήταν το διοικητικό προσωπικό του Ι.Π. που υπηρετεί στις διοικητικές υπηρεσίες και στις γραμματείες των 12 ακαδημαϊκών τμημάτων του Ιδρύματος.

Συνολικά εστάλησαν **101** ερωτηματολόγια, και επεστράφησαν συμπληρωμένα **57** τα οποία αποτέλεσαν και το αντικείμενο μελέτης της παρούσας έρευνας.

5.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων που προέκυψαν από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων διοικητικών υπαλλήλων, χρησιμοποιήθηκε το

“Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες” SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Αρχικά έγινε μονομεταβλητή ανάλυση των δεδομένων μέσω του υπολογισμού των συχνοτήτων, σχετικών συχνοτήτων (ποσοστό%) και αθροιστικών σχετικών συχνοτήτων (ποσοστό %), των εξαρτημένων και ανεξάρτητων μεταβλητών.

Εν συνεχεία, έγινε μια προσπάθεια περαιτέρω ανάλυσης του προφίλ των υπαλλήλων που συμμετέχουν στην έρευνα σε σχέση, με την ηλικία, τη θέση ευθύνης που κατέχουν στο Ιόνιο Πανεπιστήμιο καθώς και την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων. Για το σκοπό αυτό, χρησιμοποιήθηκε διασταυρούμενος πίνακας (cross-tabulation) του SPSS, προκειμένου να περιγραφεί η συσχέτιση των ανωτέρω μεταβλητών με άλλες μεταβλητές και να εξαχθούν συμπεράσματα.

Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων σχετίζονται με απαντήσεις που δόθηκαν στα ερωτήματα του ερωτηματολογίου της έρευνας, πραγματοποιήθηκαν μια σειρά από ελέγχους (ερευνητικές υποθέσεις).

Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας του εν θέματι ερωτηματολογίου, χρησιμοποιώντας τον συντελεστή Cronbach’s Alpha.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων, παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

6.1.1 Δημογραφικά Στοιχεία

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 57 άτομα, εκ των οποίων το ποσοστό 24,6% είναι άνδρες (N=14) και το υπόλοιπο ποσοστό 75,4% (N=43) είναι γυναίκες.

Πίνακας 4: Φύλο συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	14	24,6	24,6	24,6
	Γυναίκα	43	75,4	75,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 42,1% (N=24) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των **46-55** ετών, ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα **άνω των 56** ετών σε ποσοστό 28,1% (N=16), αμέσως μετά η ηλικιακή ομάδα των **36-45** σε ποσοστό 26,3% (N=15), και τελευταία η ηλικιακή ομάδα των **25-35** σε ποσοστό που αγγίζει μόλις το 3,5% (N=2).

Πίνακας 5: Κατανομή ηλικίας συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	2	3,5	3,5	3,5
	36-45	15	26,3	26,3	29,8
	46-55	24	42,1	42,1	71,9
	πάνω από 56	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, το μεγαλύτερο ποσοστό 66,7% (N=38) εντοπίζεται στους έγγαμους/ες, ακολουθούν οι άγαμοι/ες σε

ποσοστό 24,6% (N=14) και ακολουθούν οι διαζευγμένοι/ες και οι χήροι/ες σε ποσοστό 3,5%, έκαστος ενώ το υπόλοιπο 1,8% είναι Μέρος Συμφώνου Συμβίωσης (Μ.Σ.Σ.).

Πίνακας 6: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος/η	14	24,6	24,6	24,6
	Διαζευγμένος/η	2	3,5	3,5	28,1
	Έγγαμος/η	38	66,7	66,7	94,7
	Μέρος Συμφώνου Συμβίωσης	1	1,8	1,8	96,5
	Χήρος/α	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και στους αποφοίτους Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. σε ποσοστό 43,9%, ανά κατηγορία (N=25 ανά κατηγορία). Ακολουθούν οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος σε ποσοστό 7% (N=4) και τέλος οι απόφοιτοι Λυκείου σε ποσοστό 5,3% (N=3). Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι δεν υπάρχουν στο δείγμα μας, απόφοιτοι Δημοτικού/Γυμνασίου.

Πίνακας 7 : Επίπεδο Εκπαίδευσης συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	25	43,9	43,9	43,9
	Απόφοιτος/η Λυκείου	3	5,3	5,3	49,1
	Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	4	7,0	7,0	56,1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Όσον αφορά τις γνώσεις χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων δηλώνει ότι κατέχει υψηλό επίπεδο σε ποσοστό 56,1% (N=32) ενώ το υπόλοιπο ποσοστό 43,9% (N=25) δηλώνει ότι κατέχει μεσαίο επίπεδο γνώσης χρήσης Η/Υ. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ουδείς εκ των συμμετεχόντων δήλωσε χαμηλό επίπεδο.

Πίνακας 8 : Γνώσεις χρήσης Ηλεκτρονικού Υπολογιστή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μεσαίο επίπεδο	25	43,9	43,9	43,9
	Υψηλό επίπεδο	32	56,1	56,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

6.2.1 Υπηρεσιακά Στοιχεία

Όσον αφορά τη σχέση εργασίας των υπαλλήλων του δείγματος, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι: το μεγαλύτερο ποσοστό 64,9% (N=37) είναι υπάλληλοι δημοσίου δικαίου (μόνιμοι), ενώ το αμέσως επόμενο ποσοστό 22,8% (N=13), αφορά σε προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου. Σε ποσοστό 5,3% (N=3) αντιστοιχεί προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου ενώ σε ποσοστό μόλις 3,5% (N=2) αντιστοιχούν υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ορισμένου Χρόνου. Σημειώνεται ότι 2 άτομα δεν δήλωσαν με ποια σχέση εργασίας απασχολούνται στο Ιόνιο Πανεπιστήμιο (ποσοστό 3,5%).

Πίνακας 9: Σχέση εργασίας συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-	2	3,5	3,5	3,5
	Δημοσίου Δικαίου	37	64,9	64,9	68,4
	ΙΔΟΧ	2	3,5	3,5	71,9
	Με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου	13	22,8	22,8	94,7
	Σύμβαση Έργου	1	1,8	1,8	96,5
	Συμβασιούχος Έργου	1	1,8	1,8	98,2

Συνεργαζόμενος Συμβασιούχος	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Η συνολική δημόσια υπηρεσία των ατόμων του δείγματος διαφαίνεται στον παρακάτω πίνακα. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων **45,6%** (N=26), διαθέτει **21-30** έτη στον δημόσιο τομέα. Ακολουθούν 16 άτομα με δημόσια υπηρεσία 11-20 έτη σε ποσοστό 28,1%. Ενώ το 15,8% (N=9) των συμμετεχόντων απασχολείται στον δημόσιο τομέα κάτω των 10 ετών. Μόλις 4 άτομα σε ποσοστό 7% του δείγματος διαθέτει δημόσια υπηρεσία άνω των 31 χρόνων ενώ 2 άτομα δεν απάντησαν στην ερώτηση (3,5%).

Πίνακας 10: Συνολικά έτη δημόσιας υπηρεσίας συμμετεχόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	11-20	16	28,1	28,1	31,6
	21-30	26	45,6	45,6	77,2
	Κάτω από 10	9	15,8	15,8	93,0
	πανω απο 31 χρόνια	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Περίπου το μισό ποσοστό του δείγματος, δήλωσε ότι κατέχει θέση ευθύνης στο Ιόνιο Πανεπιστήμιο. Πιο συγκεκριμένα, **29** άτομα σε ποσοστό 50,9% κατέχει θέση ευθύνης ενώ 28 άτομα σε ποσοστό 49,1% δεν κατέχει θέση ευθύνης.

Εκ των 29 ατόμων που δήλωσαν ότι καταλαμβάνει θέση ευθύνης, οι 21 σε ποσοστό 70% είναι Προϊστάμενοι Τμήματος, 7 άτομα (ποσοστό 23,3%) είναι προϊστάμενοι Διεύθυνσης ενώ 2 δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να απαντήσουν (*εδώ μάλλον ο ένας εκ των δύο, επέλεξε την απάντηση, εκ παραδρομής, αφού στην προηγούμενη ερώτηση απάντησε* “ΟΧΙ”).

Πίνακας 11: Κατοχή θέσης ευθύνης στον φορέα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	29	50,9	50,9	50,9
	Όχι	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	-	2	6,7	6,7	6,7
Valid	Επίπεδο Τμήματος	21	70	70	76,7
	Επίπεδο Διεύθυνσης	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

6.3.1 Υφιστάμενη Επιμόρφωση/Κατάρτιση

Εκ των συμμετεχόντων σε ποσοστό 35,1% (N=20) δήλωσε ότι τον ανώτερο τίτλο σπουδών που κατέχει τον έχει αποκτήσει **μετά** τον διορισμό του ενώ το 64,9% (N=37) των ερωτηθέντων δήλωσε ότι τον έχει αποκτήσει πριν τον διορισμό του. Αναμφισβήτητα, ο ανώτερος τίτλος σπουδών που αποκτήθηκε **μετά** το διορισμό υποδηλώνει, ως ένα βαθμό, την ανάγκη του προσωπικού για επιμόρφωση και αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου, γεγονός το οποίο, στην εν θέματι υπηρεσία μεταφράζεται σε ένα αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό (35,1%), το οποίο αν συνδυαστεί

με τα αποτελέσματα της επόμενης ερώτησης περί τρέχουσας συμμετοχής σε πρόγραμμα σπουδών, δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να παραβλεφθεί.

Πίνακας 12: Χρόνος απόκτησης ανώτερου τίτλου σπουδών σε σχέση με τον χρόνο διορισμού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μετά τον διορισμό μου	20	35,1	35,1	35,1
	Πριν τον διορισμό μου	37	64,9	64,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Από τα στοιχεία του παρακάτω πίνακα προκύπτει ότι σχεδόν ένας στους τρεις συμμετέχοντες, σπουδάζουν την περίοδο που διεξάγεται η έρευνα αυτή. Σε ποσοστό 29,8% (N=17) των υπαλλήλων που απάντησαν, δήλωσαν ότι σπουδάζουν: α) οι εννέα για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σε ποσοστό 53%, β) Τέσσερις για την απόκτηση διδακτορικού τίτλου (23,5%) και γ) Τέσσερις για την απόκτηση πτυχίου (23,5%). Ένας εκ των συμμετεχόντων, δεν απάντησε στην ερώτηση (1,8%).

Πίνακας 13: Τρέχουσα συμμετοχή σε πρόγραμμα σπουδών/Αντικείμενο σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		1	1,8	1,8	1,8
	Ναι	17	29,8	29,8	31,6
	Όχι	39	68,4	68,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Αντικείμενο σπουδών					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος	4	23,5	23,5	23,5
	Για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου	9	53,0	53,0	76,5
	Για την απόκτηση πτυχίου	4	23,5	23,5	100,0
	Total	17	100,0	100,0	

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (94,7%) (N=54) γνωρίζει ότι υλοποιούνται επιμορφωτικά προγράμματα από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και άλλους θεσμοθετημένους φορείς ενώ ένα ελάχιστο ποσοστό 5,3% δεν το γνωρίζει (N=3).

Πίνακας 14: Γνώση υπαλλήλου σχετικά με την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	54	94,7	94,7	94,7
	Όχι	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Από το σύνολο του δείγματος, 35 άτομα σε ποσοστό 61,4%, παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα ενώ **22** άτομα (ποσοστό 38,6%) **δεν** παρακολουθεί. Ποσοστό 50% (N=11) των ατόμων που δεν παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα δηλώνουν λόγω φόρτου εργασίας. Ακολουθούν 8 άτομα (36,4%) οι οποίοι δηλώνουν ότι ο λόγος που δεν επιμορφώνονται είναι η ύπαρξη προσωπικών/οικογενειακών υποχρεώσεων ενώ σε μικρότερα ποσοστά 4,5% (N=1)

δηλώνουν άλλους λόγους όπως δεν επιτρέπει ο άμεσα προϊστάμενος, έχει επικεντρωθεί σε σπουδές που αφορούν στη δημόσια διοίκηση και έχει αιτηθεί τη συμμετοχή του αλλά δεν έχει επιλεγεί.

Πίνακας 15: Παρακολούθηση ή μη επιμορφωτικών προγραμμάτων και λόγοι μη παρακολούθησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	35	61,4	61,4	61,4
	Όχι	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Λόγοι μη παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν μου επιτρέπει ο άμεσα προϊστάμενός μου	1	4,5	4,5	4,5
	Επιθυμώ αλλά δεν έχω χρόνο λόγω προσωπικών /οικογενειακών υποχρεώσεων	8	36,4	36,4	40,9
	Επιθυμώ αλλά δεν έχω χρόνο λόγω φόρτου εργασίας	11	50	50	90,9
	Έχω επικεντρωθεί στις σπουδές μου που αφορούν τη δημόσια διοίκηση	1	4,5	4,5	95,4
	Έχω κάνει αίτηση αλλά δεν με έχουν ειδοποιήσει	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Το **βασικό κίνητρο** για επιμόρφωση των ατόμων του δείγματος σε ποσοστό 84,2% (N=48) είναι το προσωπικό ενδιαφέρον για μάθηση. Ακολουθούν σε αρκετά μικρότερα ποσοστά, η πρωτοβουλία της διοίκησης σε ποσοστό 5,3% (N=3), η μοριοδότηση της

επιμόρφωσης σε ποσοστό 3,5% (N=2), και από 1,8% (N=1), η απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, η αλλαγή αντικειμένου στην εργασία και τέλος οι συνεχείς αλλαγές στη νομοθεσία.

Πίνακας 16: Κίνητρο/α παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αλλαγή αντικειμένου στην εργασία μου	1	1,8	1,8	1,8
	Αποκόμιση γνώσεων σχετικών με το επαγγελματικό μου αντικείμενο	1	1,8	1,8	3,5
	Απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων στο αντικείμενο εργασίας μου	1	1,8	1,8	5,3
	Μοριοδότηση της επιμόρφωσης	2	3,5	3,5	8,8
	Οι συνεχείς αλλαγές στη νομοθεσία και τις διαδικασίες καταστούν επιτακτική και απολύτως απαραίτητη την τακτική επιμόρφωση του προσωπικού.	1	1,8	1,8	10,5
	Προσωπικό Ενδιαφέρον για μάθηση	48	84,2	84,2	94,7
	Πρωτοβουλία της διοίκησης	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Αναφορικά με τη συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος **49,1%** (N=28), δηλώνει ότι, σε βάθος 5τίας παρακολουθεί από **1-3** επιμορφωτικά προγράμματα, δηλαδή αντιστοιχεί λιγότερο από 1 σεμινάριο κατ'έτος. Το αμέσως επόμενο ποσοστό 22,8% (N=13), συγκεντρώνεται στην απάντηση "Κανένα", το οποίο εάν συνδυαστεί με τα αποτελέσματα του Πίνακα 15 (Δεν παρακολουθούν 22 άτομα (38,6%) επιμορφωτικά προγράμματα για

διάφορους λόγους, κυρίως λόγω φόρτου εργασίας), συνεπάγεται την αδυναμία κάλυψης των επιμορφωτικών αναγκών του προσωπικού στον εν λόγω φορέα.

Επίσης, σε ποσοστό 17,5% (N=10) έχουν παρακολουθήσει μεταξύ 4-6 επιμορφωτικά προγράμματα μέσα στην τελευταία 5ετία ενώ μόνο το 7% (N=4) των συμμετεχόντων έχει παρακολουθήσει 7-9 προγράμματα. Τέλος, 2 άτομα (3,5%) δεν απάντησαν στην ερώτηση, ενώ κανείς δεν έχει επιλέξει την απάντηση “πάνω από 10”.

Πίνακας 17: Συχνότητα παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	1-3	28	49,1	49,1	52,6
	4-6	10	17,5	17,5	70,2
	7-9	4	7,0	7,0	77,2
	Κανένα	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Στην ερώτηση σε ποιους τομείς έχουν λάβει επιμόρφωση, όπως συνάγεται από τους παρακάτω Πίνακες (18 & 19), υπάρχει μια σαφής τάση των ερωτηθέντων προς τα επιμορφωτικά προγράμματα στον τομέα “**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**” σε ποσοστό 57,9%, ακολουθεί ο τομέας “**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**” σε ποσοστό 33,3% και σε ποσοστό 28,1% ο τομέας “**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**”. Οι τομείς “**Βιώσιμη Ανάπτυξη**” και “**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**” (8,8% έκαστος) και τέλος ο τομέας “**Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική**” (5,3%), συγκεντρώνουν μικρότερα ποσοστά συμμετοχής ενδεχομένως λόγω των εξειδικευμένων θεμάτων που πραγματεύονται και αφορούν σε συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων (βλ. Κεφάλαιο 3 (3.3.2), σελ.40-41)

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, στην εν λόγω ερώτηση, δινόταν στον ερωτώμενο η δυνατότητα επιλογής παραπάνω του ενός τομέα επιμόρφωσης.

Πίνακας 18: Αναλυτικός Πίνακας συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης

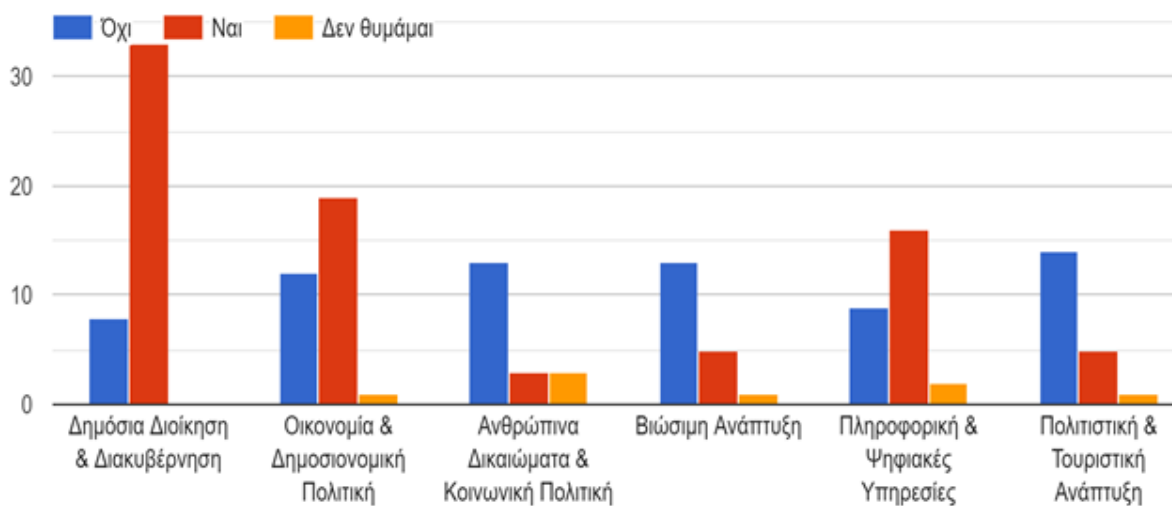
Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		16	28,1	28,1	28,1
	Ναι	33	57,9	57,9	86,0
	Όχι	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Οικονομία & Δημοσιονομική Πολιτική					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		25	43,9	43,9	43,9
	Δεν θυμάμαι	1	1,8	1,8	45,6
	Ναι	19	33,3	33,3	78,9
	Όχι	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		38	66,7	66,7	66,7
	Δεν θυμάμαι	3	5,3	5,3	71,9
	Ναι	3	5,3	5,3	77,2
	Όχι	13	22,8	22,8	100,0

	Total	57	100,0	100,0	
Βιώσιμη Ανάπτυξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		38	66,7	66,7	66,7
	Δεν θυμάμαι	1	1,8	1,8	68,4
	Ναι	5	8,8	8,8	77,2
	Όχι	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		30	52,6	52,6	52,6
	Δεν θυμάμαι	2	3,5	3,5	56,1
	Ναι	16	28,1	28,1	84,2
	Όχι	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Πολιτιστική & Τουριστική Ανάπτυξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		37	64,9	64,9	64,9
	Δεν θυμάμαι	1	1,8	1,8	66,7
	Ναι	5	8,8	8,8	75,4
	Όχι	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Πίνακας 19: Φθίνουσα κατάταξη συχνοτήτων τομέων (ληφθείσας) επιμόρφωσης

	Frequency	Percent	Valid Percent
Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση	33	57,9	57,9
Οικονομία & Δημοσιονομική Πολιτική	19	33,3	33,3
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες	16	28,1	28,1
Βιώσιμη Ανάπτυξη	5	8,8	8,8
Πολιτιστική & Τουριστική Ανάπτυξη	5	8,8	8,8
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική	3	5,3	5,3

15. Σε ποιους τομείς έχετε λάβει επιμόρφωση;



Γράφημα 7. Συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης.

Πηγή: Εξαγωγή γραφήματος από το ερωτηματολόγιο (google forms)

6.4.1 Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών

Στην ερώτηση σε ποιους τομείς **επιθυμούν να λάβουν** επιμόρφωση, όπως συνάγεται από τους παρακάτω Πίνακες (20 & 21), υπάρχει μια σαφής **προτίμηση** των ερωτηθέντων προς τα επιμορφωτικά προγράμματα στους τομείς “**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**” και “**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**” σε ποσοστό 57,9%, ακολουθούν οι τομείς “**Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική** (45,6%), “**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**” (35,1%), “**Βιώσιμη Ανάπτυξη**” (29,8%) και τέλος ο τομέας “**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**” (24,6%).

Σε σχέση με τα αποτελέσματα του Πίνακα 19, παρατηρούμε μια αισθητή άνοδο στις προτιμήσεις των ερωτηθέντων σε σχέση με τη ληφθείσα, μέχρι σήμερα, επιμόρφωση, στον τομέα “**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**”, η οποία, θα μπορούσαμε να

πούμε πως ήταν αναμενόμενη, μέσα στο πλαίσιο της νέας ψηφιακής εποχής της δημόσιας διοίκησης.

Δεν θα πρέπει επίσης να παραληφθεί, η άνοδος στα ποσοστά προτίμησης για τους πιο εξειδικευμένους τομείς επιμόρφωσης που αναφέραμε παραπάνω (βλ. Κεφάλαιο 3 (3.3.2), σελ.40-41) γεγονός που καταδεικνύει τις αυξημένες επιμορφωτικές ανάγκες του διοικητικού προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, καί στην εν λόγω ερώτηση, δινόταν στον ερωτώμενο η δυνατότητα επιλογής κανενός ή άνω του ενός τομέα επιμόρφωσης.

Πίνακας 20: Προτιμώμενοι τομείς επιμόρφωσης

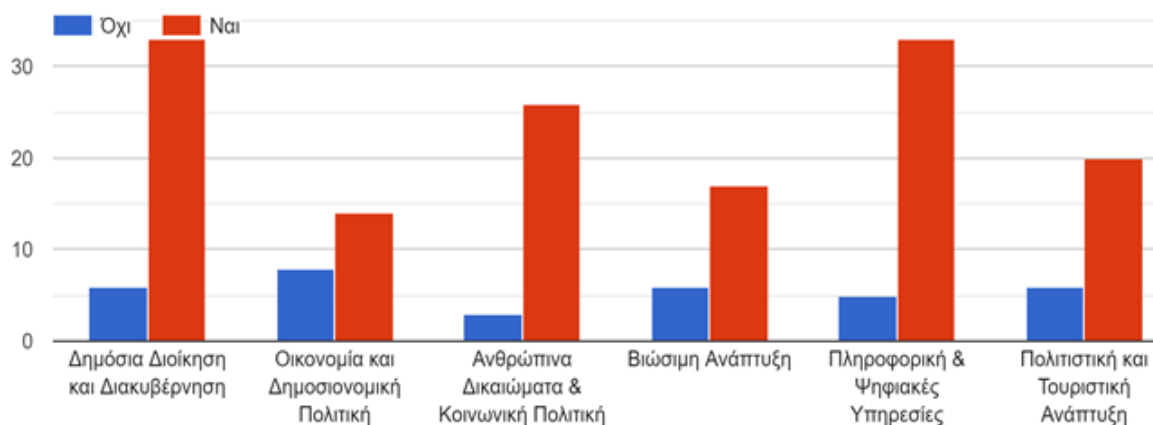
Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		18	31,6	31,6	31,6
	Ναι	33	57,9	57,9	89,5
	Όχι	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		35	61,4	61,4	61,4
	Ναι	14	24,6	24,6	86,0
	Όχι	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		28	49,1	49,1	49,1

	Ναι	26	45,6	45,6	94,7
	Όχι	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Βιώσιμη Ανάπτυξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		34	59,6	59,6	59,6
	Ναι	17	29,8	29,8	89,5
	Όχι	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		19	33,3	33,3	33,3
	Ναι	33	57,9	57,9	91,2
	Όχι	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		31	54,4	54,4	54,4
	Ναι	20	35,1	35,1	89,5
	Όχι	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Πίνακας 21: Φθίνουσα κατάταξη συχνοτήτων προτιμώμενων τομέων για επιμόρφωση

	Frequency	Percent	Valid Percent
Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση	33	57,9	57,9
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες	33	57,9	57,9
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική	26	45,6	45,6
Πολιτιστική & Τουριστική Ανάπτυξη	20	35,1	35,1
Βιώσιμη Ανάπτυξη	17	29,8	29,8
Οικονομία & Δημοσιονομική Πολιτική	14	24,6	24,6

16. Σε ποιους τομείς θα σας ενδιέφερε να λάβετε επιμόρφωση;



Γράφημα 8. Προτιμώμενοι τομείς επιμόρφωσης

Πηγή: Εξαγωγή γραφήματος από το ερωτηματολόγιο (google forms)

Μέσα στο πλαίσιο της νέας ψηφιακής εποχής στην ελληνική δημόσια διοίκηση, δεν θα πρέπει να παραβλεφθεί το γεγονός ότι, πλέον, και κυρίως στην μετά covid εποχή, τα περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα υλοποιούνται, αποκλειστικά, εξ αποστάσεως (βλ.Κεφάλαιο 3 (3.2.4.), σελ.36)

Υπό τη σκέψη αυτή, διατυπώθηκαν οι παρακάτω δύο ερωτήσεις, προκειμένου να εντοπιστούν οι απόψεις του διοικητικού προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου αναφορικά με τη νέα αυτή πραγματικότητα. Τα αποτελέσματα της έρευνας, αποτυπώνονται στους παρακάτω Πίνακες.

Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων, συμφωνεί απόλυτα ως προς τα πλεονεκτήματα αυτής της νέας μεθόδου διενέργειας των επιμορφωτικών προγραμμάτων τα οποία ανάγονται στην εξοικονόμηση χρόνου και χρημάτων, στην ευκολία πρόσβασης μέσω ηλεκτρονικών συσκευών, ακόμη και φορητών (tablet/κινητό), άμεση πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό και δυνατότητα παρακολούθησης από οποιονδήποτε χώρο.

Πίνακας 22: Πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

Εξοικονόμηση χρόνου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		3	5,3	5,3	5,3
	Διαφωνώ	1	1,8	1,8	7,0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	6	10,5	10,5	17,5
	Συμφωνώ	22	38,6	38,6	56,1
	Συμφωνώ απόλυτα	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

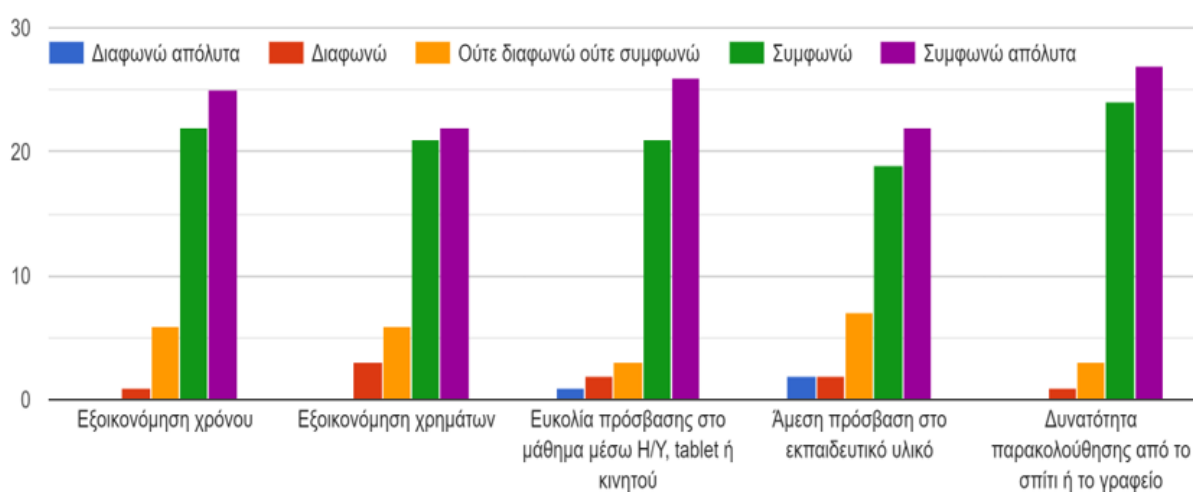
Εξοικονόμηση χρημάτων					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		5	8,8	8,8	8,8
	Διαφωνώ	3	5,3	5,3	14,0
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	6	10,5	10,5	24,6
	Συμφωνώ	21	36,8	36,8	61,4
	Συμφωνώ απόλυτα	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Ευκολία πρόσβασης στο μάθημα μέσω Η/Υ, tablet ή κινητού					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		4	7,0	7,0	7,0
	Διαφωνώ	2	3,5	3,5	10,5
	Διαφωνώ απόλυτα	1	1,8	1,8	12,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	3	5,3	5,3	17,5
	Συμφωνώ	21	36,8	36,8	54,4
	Συμφωνώ απόλυτα	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Άμεση πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		5	8,8	8,8	8,8
	Διαφωνώ	2	3,5	3,5	12,3

	Διαφωνώ απόλυτα	2	3,5	3,5	15,8
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	7	12,3	12,3	28,1
	Συμφωνώ	19	33,3	33,3	61,4
	Συμφωνώ απόλυτα	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Δυνατότητα παρακολούθησης από το σπίτι ή το γραφείο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	Διαφωνώ	1	1,8	1,8	5,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	3	5,3	5,3	10,5
	Συμφωνώ	24	42,1	42,1	52,6
	Συμφωνώ απόλυτα	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Πίνακας 23: Συγκεντρωτικός Πίνακας Σχετικών Συχνοτήτων αναφορικά με τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

	Εξοικονόμηση χρόνου	Εξοικονόμηση χρημάτων	Ευκολία πρόσβασης στο μάθημα μέσω Η/Υ, tablet ή κινητού	Άμεση πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό	Δυνατότητα παρακολούθησης από το σπίτι ή το γραφείο
Διαφωνώ απόλυτα	0	0	1,8	3,5	0
Διαφωνώ	1,8	5,3	3,5	3,5	1,8
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	10,5	10,5	5,3	12,3	5,3
Συμφωνώ	38,6	36,8	36,8	33,3	42,1
Συμφωνώ απόλυτα	43,9	38,6	45,6	38,6	47,4

17. Ποια από τα παρακάτω, θεωρείτε, πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης;



Γράφημα 9. Πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

Πηγή: Εξαγωγή γραφήματος από το ερωτηματολόγιο (google forms)

Εκτός από τη θετική πλευρά της νέας αυτής μεθόδου επιμόρφωσης, ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να δηλώσουν το βαθμό που συμφωνούν ή διαφωνούν ως προς τα μειονεκτήματα αυτής της διαδικασίας.

Στην προκειμένη περίπτωση, δεν αποτυπώθηκε απόλυτη συμφωνία με τα δοθέντα στοιχεία, όπως συνέβη παραπάνω, αλλά μια απλή συμφωνία με τα προβλήματα που μπορεί να ανακύψουν στην σύνδεση στο διαδίκτυο και το γεγονός ότι δεν υπάρχει επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου εν αντιθέσει με τη δια ζώσης επιμόρφωση. Παρατηρείται μια ουδέτερη στάση των συμμετεχόντων ως προς τη δήλωση “Έλλειψη εξοικείωσης με τη χρήση Η.Υ.”, γεγονός το οποίο, αιτιολογείται αν συνδυαστεί με τα δεδομένα του Πίνακα 8 (Γνώσεις χρήσης Η/Υ).

Πίνακας 24: Μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

Έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	Διαφωνώ απόλυτα	1	1,8	1,8	5,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	13	22,8	22,8	28,1
	Συμφωνώ	21	36,8	36,8	64,9
	Συμφωνώ απόλυτα	20	35,1	35,1	100,0

	Total	57	100,0	100,0	
Έλλειψη εξοικείωσης με τη χρήση Η/Υ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		11	19,3	19,3	19,3
	Διαφωνώ	8	14,0	14,0	33,3
	Διαφωνώ απόλυτα	8	14,0	14,0	47,4
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	17	29,8	29,8	77,2
	Συμφωνώ	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	
Προβλήματα στη σύνδεση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		5	8,8	8,8	8,8
	Διαφωνώ	2	3,5	3,5	12,3
	Διαφωνώ απόλυτα	4	7,0	7,0	19,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	12	21,1	21,1	40,4
	Συμφωνώ	25	43,9	43,9	84,2
	Συμφωνώ απόλυτα	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Πίνακας 25: Συγκεντρωτικός Πίνακας Σχετικών Συχνοτήτων αναφορικά με τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

	Έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου	Έλλειψη εξοικείωσης με τη χρήση Η/Υ	Προβλήματα στη σύνδεση
Διαφωνώ απόλυτα	1,8	14,0	7,0
Διαφωνώ	0	14,0	3,5
Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	22,8	29,8	21,1
Συμφωνώ	36,8	22,8	43,9
Συμφωνώ απόλυτα	35,1	0	15,8

18. Ποια από τα παρακάτω, θεωρείτε, μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης;



Γράφημα 10. Μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης

Πηγή: Εξαγωγή γραφήματος από το ερωτηματολόγιο (google forms)

Στην ερώτηση σε ποιους τομείς, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης, θεωρούν ότι χρειάζεται να ενισχυθούν για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων τους, εδόθησαν πολλές νέες απαντήσεις, πέραν των υπαρχουσών, πιο εξειδικευμένες, βασιζόμενες στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα. Το μεγαλύτερο ποσοστό 31,6% (N=18) απάντησε “Ηλεκτρονική διακίνηση εγγράφων”. Ακολουθεί ποσοστό 28,1% (N=16) που απάντησε “Έκδοση ηλεκτρονικών δημοσίων εγγράφων”. Η απάντηση “Χρήση ηλεκτρονικής υπογραφής” συγκέντρωσε ένα μικρό ποσοστό 7% (N=4) ενώ η απάντηση “Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου” συγκέντρωσε ένα ποσοστό μόλις 1,8% (N=1). Ίδια ποσοστά, της τάξεως του 1,8%, όπως παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα, συγκέντρωσαν πιο εξατομικευμένες απαντήσεις των συμμετεχόντων οι οποίοι εστίασαν, περισσότερο στις επιμορφωτικές ανάγκες που ανακύπτουν με βάση το αντικείμενο της εργασίας τους.

Και στην ερώτηση αυτή, 9 άτομα (15,8%) δεν έδωσαν κάποια απάντηση.

Πίνακας 26: Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		9	15,8	15,8	15,8
	Αξιολόγηση προσωπικού - στοχοθεσία	1	1,8	1,8	17,5
	Γνώσεις που αφορούν την ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων	1	1,8	1,8	19,3

ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝΑΓΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ	1	1,8	1,8	21,1
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΤΗΡΗΣΗ ΜΟΝΟ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΑΡΧΕΙΟΥ - ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΦΥΣΙΚΟΥ	1	1,8	1,8	22,8
Έκδοση ηλεκτρονικών δημοσίων εγγράφων	16	28,1	28,1	50,9
Ηλεκτρονική διακίνηση δημοσίων εγγράφων	18	31,6	31,6	82,5
Κεβερνοασφάλεια, Νέες μεταρρυθμίσεις στον τομέα του ψηφιακού μετασχηματισμού, Νομοθεσία Προμηθειών	1	1,8	1,8	84,2
Ν.5045/2023 Νέο Μισθολόγιο Δημοσίου από 01-01-2024/ΔΑΥΚ	1	1,8	1,8	86,0
Νέα προγράμματα και δυνατότητες	1	1,8	1,8	87,7
Πιο εξειδικευμένη εκπαίδευση στα νέα εργαλεία για το σύνολο του προσωπικού. Σαφείς οδηγίες και όχι μετατροπή των ευέλικτων ψηφιακών διαδικασιών σε γραφειοκρατικές.	1	1,8	1,8	89,5
Χρήση ηλεκτρονικής υπογραφής	4	7,0	7,0	96,5

	Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	1	1,8	1,8	98,2
	Erasmus κινητικότητα, πλατφόρμες Anova, EWP-Dashboard, Beneficiary Module	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Στην ερώτηση πόσο συχνά θεωρούν ότι θα πρέπει ένα υπάλληλος να παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα προκειμένου να εκτελεί πιο αποτελεσματικά τα καθήκοντά του, το μεγαλύτερο ποσοστό **49,1%** (N=28) απάντησε “Κάθε Εξάμηνο”, ακολουθεί ένα ποσοστό 36,8% (N= 21), οι οποίοι απάντησαν “Κάθε χρόνο”, και τέλος 5 άτομα (8,8%) απάντησε “Κάθε τρίμηνο”, ένας (3,5%) απάντησε “κάθε 2 χρόνια” και 2 άτομα δεν απάντησαν.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος θεωρεί ότι θα πρέπει να επιμορφώνεται τουλάχιστον 2 φορές κατ’έτος, γεγονός που θα συμβάλει στην αποτελεσματικότερη άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων.

Πίνακας 27: Συχνότητα επιμόρφωσης για την αποτελεσματικότερη άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	ΚΑΘΕ 2 ΧΡΟΝΙΑ	1	1,8	1,8	5,3
	Κάθε εξάμηνο	28	49,1	49,1	54,4
	Κάθε τρίμηνο	5	8,8	8,8	63,2

	Κάθε χρόνο	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Στην ερώτηση ποιόν φορέα θεωρούν καταλληλότερο για να καταρτίσει προγράμματα που θα ανταποκρίνονται στις επιμορφωτικές τους ανάγκες, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της έρευνας και πιο συγκεκριμένα το **58,9%** (N=33) απάντησε “**Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.**”. Ακολουθεί ένα ποσοστό 21,1% (N=12) των συμμετεχόντων που απάντησε “Ο ίδιος ο φορέας σας (Ιόνιο Πανεπιστήμιο). Ακολουθούν απαντήσεις όπως “Άλλα πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας ή/και του Εξωτερικού” σε ποσοστό 8,8% (N=5), “Διάφοροι ιδιωτικοί φορείς” σε ποσοστό 5,3% (N=3), “Το ΙΝ.ΕΠ. σε συνεργασία με τα Πανεπιστήμια” σε ποσοστό 1,8% (N=1), “Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες έχουν δικές τους δομές που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προσωπικού, όπως το Σύνδεσμο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, την Ευρωπαϊκή Ένωση Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών LIBER κλπ.” σε ποσοστό 1,8% (N=1) και τέλος 2 άτομα (3,5%) δεν έδωσαν απάντηση στην ερώτηση.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή καταδεικνύουν την εμπιστοσύνη του προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου ως προς την συμβολή του ΙΝ.ΕΠ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. για την κάλυψη των επιμορφωτικών τους αναγκών αλλά και προς τον ίδιο τον φορέα τους (Ιόνιο Πανεπιστήμιο).

Πίνακας 28: Απόψεις σχετικά με τον καταλληλότερο φορέα επιμόρφωσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5
	Άλλα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας ή και του εξωτερικού	5	8,8	8,8	12,3
	Διάφοροι ιδιωτικοί φορείς	3	5,3	5,3	17,5

Ο ίδιος ο φορέας σας (Ιόνιο Πανεπιστήμιο)	12	21,1	21,1	38,6
Οι ακαδημαϊκές βιβλιοθήκες έχουν δικές τους δομές που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προσωπικού, όπως το Σύνδεσμο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, την Ευρωπαϊκή Ένωση Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών LIBER κλπ.	1	1,8	1,8	40,4
Το ΙΝ.ΕΠ. σε συνεργασία με τα Πανεπιστήμια	1	1,8	1,8	42,1
Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	33	57,9	57,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Στην ερώτηση σε ποιο βαθμό πιστεύουν ότι η επιμόρφωση συμβάλει στη βελτίωση της εργασιακής τους απόδοσης, παρατηρούμε ότι σύμφωνα με το Μέσο όρο (Mean), πρώτο σε σειρά προτεραιότητας κατατάσσεται η απόκτηση νέων γνώσεων κι δεξιοτήτων (Mean=4,38), ακολουθεί η αναβάθμιση των παρεχομένων υπηρεσιών/ταχύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη (Mean=4,07), εν συνεχεία η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης και ευημερίας (Mean=3,87). Τέλος, στην ίδια θέση, σύμφωνα πάντα με τον Μέσο όρο των απαντήσεων (Mean=3,73), βρίσκονται αφενός μεν, η βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων (επικοινωνία με συναδέλφους) και αφετέρου, η υπηρεσιακή εξέλιξη (δυνατότητα επιλογής σε θέσεις ευθύνης).

Παρατηρούμε ότι, κατά την άποψη των συμμετεχόντων στην έρευνα, η επιμόρφωση συμβάλει, σε μεγάλο βαθμό, στην βελτίωση της εργασιακής απόδοσης, πρωτίστως, μέσω της απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού και δευτερευόντως της αναβάθμισης των παρεχομένων υπηρεσιών.

Πίνακας 29: Συμβολή επιμόρφωσης στην βελτίωση της εργασιακής απόδοσης

		Απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων	Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών/τα χύτερη εξυπηρέτηση	Βελτίωση διαπροσωπικών σχέσεων/επικοινωνία με συναδέλφους	Αύξηση εργασιακής ικανοποίησης και ευημερίας	Υπηρεσιακή εξέλιξη/Δυνατότητα επιλογής σε θέσεις ευθύνης
N	Valid	56	56	55	54	55
	Missing	1	1	2	3	2
Mean		4,38	4,07	3,73	3,87	3,73
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,865	1,059	1,079	1,133	1,269

Στην ερώτηση εάν πιστεύουν ότι, πέραν της επιμόρφωσης, υπάρχουν και άλλοι τρόποι βελτίωσης της εργασιακής τους απόδοσης, στο νέο ψηφιακό περιβάλλον, το μεγαλύτερο ποσοστό 42,1% (N=24) απάντησε “Συμμετοχή σε προγράμματα κινητικότητας (erasmus) δημοσίων υπαλλήλων”, ακολούθησε σε ποσοστό 31,6% (N=18), η απάντηση “Συμμετοχή σε εξ αποστάσεως προγράμματα μετεκπαίδευσης” και τέλος η απάντηση “Χρησιμοποίηση στελεχών του δημοσίου τομέας με πολυετή εμπειρία ως εκπαιδευτών”, συγκέντρωσε ένα ποσοστό της τάξεως του 19,3% (N=11). Ακολούθησαν 2 απαντήσεις που συγκέντρωσαν ποσοστό 1,8% εκάστη ενώ 2 άτομα (3,5%) δεν απάντησαν στην ερώτηση.

Πίνακας 30: Άλλοι τρόποι βελτίωσης της εργασιακής απόδοσης, εκτός της επιμόρφωσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		2	3,5	3,5	3,5

Δυνατότητα ευρείας χρήσης όλων τα παραπάνω χωρίς περιορισμούς	1	1,8	1,8	5,3
Πέραν της επιμόρφωσης των υπαλλήλων, πρέπει να εφαρμοστούν τα νέα ψηφιακά εργαλεία στην Υπηρεσία και να υποστηρίζονται από ανάλογης κατηγορίας προσωπικό.	1	1,8	1,8	7,0
Συμμετοχή σε εξ αποστάσεως προγράμματα μετεκπαίδευσης στην Ελλάδα ή και στο εξωτερικό	18	31,6	31,6	38,6
Συμμετοχή σε προγράμματα κινητικότητας (Erasmus) δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα ή και στο εξωτερικό	24	42,1	42,1	80,7
Χρησιμοποίηση στελεχών του δημοσίου τομέα με πολυετή εμπειρία ως εκπαιδευτών	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Παρακάτω, επιχειρείται μια προσπάθεια να αναλυθεί το προφίλ των υπαλλήλων που παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα (κατά δήλωσή τους) (δεδομένα του Πίνακα 15), σε συνδυασμό με τις μεταβλητές “Φύλο”, “Ανώτερο επίπεδο Εκπαίδευσης”, “Κατοχή θέσης ευθύνης” και “Τρέχουσες Σπουδές”. Για το σκοπό αυτό, θα χρησιμοποιήσουμε έναν διασταυρούμενο πίνακα (cross-tabulation), του SPSS, για να περιγράψουμε τη σχέση μεταξύ των ανωτέρω μεταβλητών με άλλες μεταβλητές και θα εξαχθούν συμπεράσματα.

Σύμφωνα με τα δεδομένα του Πίνακα 15, τριάντα πέντε (35) άτομα (61,4%) που συμμετείχαν στην έρευνα, παρακολουθούν επιμορφωτικά προγράμματα. Εκ των ατόμων αυτών, όπως αποτυπώνεται στους παρακάτω πίνακες:

- Ποσοστό 85,7% (N=30) είναι γυναίκες,
- Ποσοστό 51,4% (N=18) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών
- Ποσοστό 60% (N=21) είναι Προϊστάμενοι
- Ποσοστό 31,4% (N=11), σπουδάζουν ταυτόχρονα.

Πίνακας 31: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής “Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Φύλο”

		12. Παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα ;			
		Ναι		Όχι	Total
		Frequency	Percent		
1.Φύλο	Άνδρας	5	14,3	9	14
	Γυναίκα	30	85,7	13	43
Total		35	100,0	22	57

Πίνακας 32: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής “Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Ανώτερο επίπεδο Εκπαίδευσης”

		12. Παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα ;			Total
		Ναι		Όχι	
		Frequency	Percent		
4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	13	37,2	12	25
	Απόφοιτος/η Λυκείου	2	5,7	1	3
	Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	2	5,7	2	4
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	18	51,4	7	25
Total		35	100,0	22	57

Πίνακας 33: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής “Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Κατοχή θέσης ευθύνης”

		12. Παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα ;			Total
		Ναι		Όχι	
		Frequency	Percent		
10. Κατοχή θέσης ευθύνης	Ναι	21	60,0	8	29
	Όχι	14	40,0	14	28
Total		35	100,0	22	57

Πίνακας 34: Έλεγχος της σχέσης της μεταβλητής “Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων” με τη μεταβλητή “Τρέχουσες Σπουδές”

		12. Παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα ;			Total
		Ναι		Όχι	
		Frequency	Percent		
6. Τρέχουσες σπουδές		1	2,9	0	1
	Ναι	11	31,4	6	17
	Όχι	23	65,7	16	39
Total		35	100,0	22	57

Επιπρόσθετα, θα είχε ενδιαφέρον να διερευνήσουμε το προφίλ των υπαλλήλων που επιλέγουν συγκεκριμένους τομείς για επιμόρφωση (δεδομένα των Πινάκων 20 και 21), σε συνδυασμό με τις μεταβλητές “Φύλο”, “Ανώτερο επίπεδο Εκπαίδευσης” και “Κατοχή θέσης ευθύνης”. Για το σκοπό αυτό, θα χρησιμοποιήσουμε έναν διασταυρούμενο πίνακα (cross-tabulation), του SPSS, για να περιγράψουμε τη σχέση μεταξύ των ανωτέρω μεταβλητών και θα εξαχθούν συμπεράσματα.

Σημειώνεται ότι στην ερώτηση αναφορικά με τους προτιμώμενους τομείς για επιμόρφωση, δινόταν η δυνατότητα στους ερωτώμενους επιλογής κανενός ή άνω του ενός τομέα επιμόρφωσης.

Σύμφωνα με τα δεδομένα των Πινάκων 20 & 21:

- Τριάντα τρία (33) άτομα (57,9%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**”
- Τριάντα τρία (33) άτομα (57,9%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**”

- Είκοσι έξι (26) άτομα (45,6%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**”
- Είκοσι (20) άτομα (35,1%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**”
- Δέκα επτά (17) άτομα (29,8%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Βιώσιμη Ανάπτυξη**”
- Δέκα τέσσερα (14) άτομα (24,6%) δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στον τομέα “**Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική**”

Απο τα δεδομένα των παρακάτω πινάκων, διαπιστώνουμε ότι:

Οι συμμετέχοντες που δήλωσαν ότι επιθυμούν να λάβουν επιμόρφωση στους 6 τομείς, είναι στην συντριπτική τους πλειοψηφία, **γυναίκες** σε ποσοστά που κυμαίνονται μεταξύ 75-85% ανά τομέα επιμόρφωσης.

Εν συνεχεία, όσον αφορά το ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων που δήλωσαν την προτίμησή τους αναφορικά με τον τομέα στον οποίο επιθυμούν να επιμορφωθούν, παρατηρούμε μικρές διαφορές στα ποσοστά των **κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου** και των **πτυχιούχων**, με τους πρώτους να εκφράζουν την προτίμησή τους για το σύνολο σχεδόν των τομέων επιμόρφωσης.

Τέλος, όσον αφορά τους υπαλλήλους που κατέχουν θέσεις ευθύνης, παρατηρούμε ότι επιλέγουν περισσότερο τους τομείς “**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**”, “**Βιώσιμη Ανάπτυξη**” και “**Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική**”, εν αντιθέσει με τους υπαλλήλους που επιλέγουν τους τομείς “**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**”, “**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**” και “**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**”.

Συνεπώς, παρατηρούμε μικρές διαφορές στα ποσοστά των κατόχων θέσης ευθύνης και ανώτερου επιπέδου εκπαίδευσης μεταξύ αυτών που απάντησαν στην ερώτηση σε ποιούς τομείς θα τους ενδιέφερε να λάβουν επιμόρφωση, εν αντιθέσει με τη τεράστια διαφορά στα ποσοστά του φύλου, όπως προαναφέρθηκε.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε ότι, πολλοί από τους συμμετέχοντες δεν δήλωσαν καθόλου την προτίμησή τους, επιλέγοντας να μην απαντήσουν ΝΑΙ ή ΟΧΙ, ανα τομέα

επιμόρφωσης. Οι απαντήσεις ΟΧΙ ανα τομέα, ήταν ελάχιστες σε σχέση με τη μη δήλωση απάντησης. Ενδεχομένως εάν, το σύνολο των συμμετεχόντων δήλωναν την προτίμησή τους, πιθανόν να ήταν διαφοροποιημένα τα αποτελέσματα.

Πίνακας 35: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Φύλο”

Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		7	26	33
		%	21,2	78,8	100,0

Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		8	25	33
		%	24,2	75,8	100,0

Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		4	22	26
		%	15,4	84,6	100,0

Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		3	17	20
		%	15,0	85,0	100,0

Βιώσιμη Ανάπτυξη

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		4	13	17
		%	23,5	76,5	100,0

Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική

			1.Φύλο		Total
			Άνδρας	Γυναίκα	
Valid	Ναι		2	12	14
		%	14,3	85,7	100,0

Πίνακας 36: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης”

Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης				Total
			Απόφοιτος/ η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/ η Λυκείου	Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	
Valid			14	2	2	15	33
	Ναι	%	42,4	6,1	6,1	45,4	100,0

Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης				Total
			Απόφοιτος/ η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/ η Λυκείου	Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	
Valid			13	1	2	17	33
	Ναι	%	39,4	3,0	6,0	51,6	100,0

Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης			Total
			Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	

Valid	Ναι		10	3	13	26
		%	38,5	11,5	50,0	100,0

Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης				Total
			Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος διδακτορικού δίπλωματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	
Valid	Ναι		7	1	1	11	20
		%	35,0	5,0	5,0	55,0	100,0

Βιώσιμη Ανάπτυξη

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης				Total
			Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος διδακτορικού δίπλωματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	
Valid	Ναι		8	0	2	7	17
		%	47,1	0	11,8	41,2	100,0

Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική

			4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης				Total
			Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	Απόφοιτος/η Λυκείου	Κάτοχος διδακτορικού δίπλωματος	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου	
Valid	Ναι		7	0	1	6	14

		%	50,0	0	7,1	42,9	100,0
--	--	---	-------------	---	-----	------	-------

Πίνακας 37: Έλεγχος της σχέσης των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης με τη μεταβλητή “Κατοχή θέσης ευθύνης”

Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid	Ναι		16	17	33
		%	48,5	51,5	100,0

Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid	Ναι		20	13	33
		%	60,6	39,4	100,0

Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid			12	14	26

	Ναι	%	46,2	53,8	100,0
--	------------	---	------	-------------	-------

Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid	Ναι		9	11	20
		%	45,0	55,0	100,0

Βιώσιμη Ανάπτυξη

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid	Ναι		10	7	17
		%	58,8	41,2	100,0

Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική

			10. Κατοχή θέσης ευθύνης		Total
			Ναι	Όχι	
Valid	Ναι		10	4	14
		%	71,4	28,6	100,0

6.2 ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

6.2.1 Έλεγχος t-test ανεξάρτητων δειγμάτων

Για να ελέγξουμε αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς τους προτιμώμενους τομείς επιμόρφωσης, θα πραγματοποιηθεί έλεγχος t-test ανεξάρτητων δειγμάτων.

Με άλλα λόγια, θα γίνει σύγκριση της μέσης τιμής των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης των ανδρών και της μέσης τιμής των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης των γυναικών και θα ελέγξουμε αν διαφέρουν μεταξύ τους.

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Βιώσιμη Ανάπτυξη**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Βιώσιμη Ανάπτυξη**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

H0: Η προτιμώμενη επιμόρφωση στον τομέα «**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**» δεν επηρεάστηκε από το φύλο (μηδενική υπόθεση)

H1: Οι γυναίκες προτιμούν την επιμόρφωση στον τομέα «**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**» περισσότερο απ'ότι οι άνδρες (εναλλακτική υπόθεση)

Πίνακας 38: Πίνακας T- Test Εξαρτημένων Μεταβλητών

Group Statistics					
Προτιμώμενοι τομείς επιμόρφωσης	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση	Άνδρας	10	1,70	0,483	0,153
	Γυναίκα	29	1,90	0,310	0,058
Οικονομία και Δημόσια Πολιτική	Άνδρας	7	1,29	0,488	0,184
	Γυναίκα	15	1,80	0,414	0,107

Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική	Ανδρας	6	1,67	0,516	0,211
	Γυναίκα	23	1,96	0,209	0,043
Βιώσιμη Ανάπτυξη	Ανδρας	8	1,50	0,535	0,189
	Γυναίκα	15	1,87	0,352	0,091
Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες	Ανδρας	11	1,73	0,467	0,141
	Γυναίκα	27	1,93	0,267	0,051
Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη	Ανδρας	8	1,38	0,518	0,183
	Γυναίκα	18	1,94	0,236	0,056

Πίνακας 39: Έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα (Independent Samples Test)

Independent Samples Test											
Προτιμώμενοι τομείς		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Significance		Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
						One-Sided p	Two-Sided p			Lower	Upper
Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση	Equal variances assumed	7,461	,010	-1,490	37	,072	,145	-,197	,132	-,464	,071
	Equal variances not assumed			-1,204	11,661	,126	,252	-,197	,163	-,553	,160

Οικονομία και Δημόσια Πολιτική	Equal variances assumed	,659	,427	-2,568	20	,009	,018	-514	,200	-932	-,097
	Equal variances not assumed			-2,413	10,215	,018	,036	-514	,213	-,988	-,041
Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική	Equal variances assumed	17,735	<,001	-2,171	27	,019	,039	-290	,134	-,564	-,016
	Equal variances not assumed			-1,347	5,432	,116	,232	-290	,215	-,830	,250
Βιώσιμη Ανάπτυξη	Equal variances assumed	8,498	,008	-1,986	21	,030	,060	-,367	,185	-,751	,017
	Equal variances not assumed			-1,749	10,333	,055	,110	-,367	,210	-,832	,099
Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες	Equal variances assumed	10,560	,003	-1,659	36	,053	,106	-,199	,120	-,441	,044
	Equal variances not assumed			-1,325	12,750	,104	,208	-,199	,150	-,523	,126
Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη	Equal variances assumed	20,377	<,001	-3,910	24	<,001	<,001	-,569	,146	-,870	-,269
	Equal variances not assumed			-2,978	8,321	,008	,017	-,569	,191	-1,007	-,131

Στον παραπάνω πίνακα εμφανίζονται τα περιγραφικά στοιχεία των προτιμώμενων τομέων επιμόρφωσης για κάθε φύλο. Σε όλες τις περιπτώσεις, η μέση τιμή ανά τομέα επιμόρφωσης στις γυναίκες είναι υψηλότερη απ'ότι στους άνδρες.

Για τον τομέα «**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**», σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ισούται με 0,01 και είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η **H0 απορρίπτεται**.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση**» των γυναικών, είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές δε θεωρούνται ίσες. Άρα η **H0 της έρευνας απορρίπτεται**.

Για τον τομέα «**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**», σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ισούται με 0,427 και είναι μεγαλύτερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η **H0 δεν μπορεί να απορριφθεί**.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Οικονομία και Δημόσια Πολιτική**» των γυναικών δεν είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές θεωρούνται ίσες. Άρα η **H0 της έρευνας δεν μπορεί να απορριφθεί**.

Για τον τομέα «**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**», σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ($< 0,001$) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η **H0 απορρίπτεται**.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική**» των γυναικών, είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές δε θεωρούνται ίσες. Άρα η H_0 της έρευνας απορρίπτεται.

Για τον τομέα «**Βιώσιμη Ανάπτυξη**», σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ισούται με 0,008 και είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η H_0 απορρίπτεται.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Βιώσιμη Ανάπτυξη**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Βιώσιμη Ανάπτυξη**» των γυναικών, είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές δε θεωρούνται ίσες. Άρα η H_0 της έρευνας απορρίπτεται.

Για τον τομέα «**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**» σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ισούται με 0,003 και είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η H_0 απορρίπτεται.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες**» των γυναικών, είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές δε θεωρούνται ίσες. Άρα η H_0 της έρευνας απορρίπτεται.

Για τον τομέα «**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**» σύμφωνα με τον πίνακα ελέγχου η p-value ($< 0,001$) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας 0,05, οπότε η H_0 απορρίπτεται.

Επομένως, η διαφορά της μέσης τιμής της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**» των ανδρών με τη μέση τιμή της προτιμώμενης επιμόρφωσης στον τομέα «**Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη**» των γυναικών, είναι στατιστικά σημαντική και έτσι οι δύο μέσες τιμές δε θεωρούνται ίσες. Άρα η H_0 της έρευνας απορρίπτεται.

6.2.2 Συσχέτιση μεταβλητών -Συντελεστής συσχέτισης r του Pearson

Για να εξεταστεί η ισχύς της σχέσης μεταξύ των διαφόρων μεταβλητών στις υποθέσεις της παρούσας μελέτης, θα υπολογιστεί ο συντελεστής συσχέτισης r του Pearson.

Οι τιμές που παίρνει αυτός ο συντελεστής κυμαίνονται μεταξύ -1 και 1 . Όταν δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, η τιμή του είναι 0 . Καθώς η τιμή του αυξάνεται από 0 στο 1 , αυξάνεται η θετική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών, ενώ όταν η τιμή μειώνεται από 0 σε -1 , αυξάνεται η αρνητική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών.

Αρχικά θα εξεταστεί η σχέση μεταξύ της μεταβλητής «**Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης**» και της μεταβλητής «**Γνώσεις χρήσης Η/Υ**». Θα συνεχίσουμε με την διερεύνηση της σχέσης «**Επίπεδο εκπαίδευσης**» και «**Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης**».

H_0 : Το επίπεδο γνώσεων Η/Υ δεν επηρεάζει τις ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης (μηδενική υπόθεση).

H_1 : Το επίπεδο γνώσεων Η/Υ επηρεάζει θετικά τις ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης (εναλλακτική υπόθεση).

Εάν $p > 0,05$, τότε η H_0 γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Εάν $p < 0,05$, τότε η H_0 απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Πίνακας 40: Συσχέτιση μεταβλητών “Επίπεδο χρήσης Η/Υ” και “Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης”

		Γνώσεις χρήσης Η/Υ	Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης
Γνώσεις χρήσης Η/Υ	Pearson Correlation	1	0,220
	Sig. (2-tailed)		0,132
	N	57	48
Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Pearson Correlation	0,220	1
	Sig. (2-tailed)	0,132	
	N	48	48

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

Σύμφωνα με τον πίνακα 40, **υπάρχει χαμηλή θετική συσχέτιση** ($r=0,220$) μεταξύ των γνώσεων χρήσης Η/Υ των συμμετεχόντων και των αναγκών επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης, μη στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$.

Στη συνέχεια, θα εξεταστεί η σχέση μεταξύ της μεταβλητής «**Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης**» και της μεταβλητής “**Επίπεδο εκπαίδευσης**”.

H₀: Το επίπεδο εκπαίδευσης δεν επηρεάζει τις ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης (μηδενική υπόθεση).

H₁: Το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει θετικά τις ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης (εναλλακτική υπόθεση).

Εάν $p > 0,05$, η H₀ γίνεται αποδεκτή σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Εάν $p < 0,05$, η H₀ απορρίπτεται σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha = 0,05$

Πίνακας 41: Συσχέτιση μεταβλητών “Επίπεδο εκπαίδευσης” και “Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης”

		Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Ανώτερο Επίπεδο Εκπαίδευσης
Ανάγκες επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Pearson Correlation	1	0,066
	Sig. (2-tailed)		0,656
	N	48	48
Ανώτερο Επίπεδο Εκπαίδευσης	Pearson Correlation	0,066	1
	Sig. (2-tailed)	0,656	
	N	48	57

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

Σύμφωνα με τον πίνακα 41, υπάρχει **πολύ χαμηλή θετική συσχέτιση** ($r=0,066$) μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και των αναγκών επιμόρφωσης στο πλαίσιο της ψηφιακής διακυβέρνησης, μη στατιστικά σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας $\alpha=0,05$.

6.2.3 Έλεγχος Αξιοπιστίας -Συντελεστής Cronbach's Alpha

Ο συντελεστής Cronbach's Alpha είναι ένα μέτρο εσωτερικής συνέπειας ("αξιοπιστία"), δηλαδή πόσο στενά συνδέονται ένα σύνολο στοιχείων ως ομάδα. Χρησιμοποιείται πιο συχνά όταν υπάρχουν πολλές ερωτήσεις Likert σε μια έρευνα/ερωτηματολόγιο που σχηματίζουν μια κλίμακα και θέλουμε να προσδιορίσουμε εάν η κλίμακα είναι αξιόπιστη.

Το ερωτηματολόγιο της παρούσης έρευνας περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις Likert (βλ. Παράρτημα-ερωτήσεις 17,18 και 22 του ερωτηματολογίου), με 13 επιλογές απαντήσεων.

Από τον παρακάτω πίνακα φαίνεται ότι ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach's Alpha είναι 0,731 (μεγαλύτερος του 0,70) συνεπώς οι ερωτήσεις μας έχουν σωστό βαθμό αξιοπιστίας πάνω από 70% και για αυτό δεν χρειάζεται να απορριφθούν.

Πίνακας 42: Πίνακας αξιοπιστίας Cronbach's Alpha

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,731	0,717	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ /ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι είναι αναγκαία σύνδεση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης με το γενικότερο θέμα του εκσυγχρονισμού της λειτουργίας και βελτίωσης της αποδοτικότητας των δημοσίων υπηρεσιών.

Υψηλό επίπεδο διοικητικών στελεχών σημαίνει μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα της εθνικής δημόσιας διοίκησης στο περιβάλλον της ευρωπαϊκής ενοποίησης.

Είναι γεγονός, ότι η λειτουργική αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης συναρτάται άμεσα και καθοριστικά από τον βαθμό υποκίνησης, πρωτοβουλίας και δυναμισμού του ανθρώπινου συντελεστή. Προς αυτήν την κατεύθυνση, η συμβολή των εκπαιδευτικών μηχανισμών μπορεί να αποδειχθεί καθοριστικής σημασίας.⁸⁶

Η ηλεκτρονική διακυβέρνηση έχει γίνει τόσο σημαντική παγκοσμίως, διότι οι νέες τεχνολογίες μπορούν να συμβάλουν στην δημιουργία μιας νέας συνεργασίας μεταξύ των κυβερνήσεων, των πολιτών και των επιχειρήσεων και αυτό με τη σειρά του να βοηθήσει στην προώθηση της δημοκρατίας, στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο.⁸⁷

Οι Τ.Π.Ε. δεν πρέπει να θεωρούνται απλά ως εργαλεία που διευκολύνουν τη ζωή των ανθρώπων αλλά ως ένα αναπόσπαστο τμήμα των καθημερινών μας δραστηριοτήτων σε κάθε επίπεδο.

Η εξάλειψη του ψηφιακού χάσματος πρέπει να γίνει η κατευθυντήρια αρχή της μελλοντικής ανάπτυξης της κοινωνίας και προς αυτήν την κατεύθυνση μπορούν να οδηγήσουν οι Τ.Π.Ε. δηλαδή στην ανάπτυξη μιας ψηφιακής κοινωνίας ισότητας που

⁸⁶ Μακρυδημήτρης Αντ. (1999), Διοίκηση και Κοινωνία, Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα”, εκδόσεις Θεμέλιο, σελ.287-288.

⁸⁷ Κουμπούρος Ι., (2020), “Ψηφιακή Κοινωνία”, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, σελ.37

θα στηρίζεται σε ίσες ευκαιρίες στην πρόσβαση, μεταφορά και διάχυση της γνώσης με γνώμονα το όφελος του συνόλου.

Απο την άλλη πλευρά, οι Τ.Π.Ε. εκτός από οφέλη ενέχουν και κινδύνους για την κοινωνία. Το ψηφιακό χάσμα αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες δημιουργίας κοινωνικών ανισοτήτων.⁸⁸

7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα διπλωματική είχε ως στόχο τη διερεύνηση της σπουδαιότητας της επιμόρφωσης του προσωπικού του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης, θέτοντας ως μελέτη περίπτωσης το διοικητικό προσωπικό του Ιονίου Πανεπιστημίου. Αρχικά έγινε μια περιγραφή/οριοθέτηση του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, εν συνεχεία έγινε μια παρουσίαση του Ιονίου Πανεπιστημίου και της σημασίας της επιμόρφωσης και τέλος έγινε μια σύντομη περιγραφή του πλαισίου της Ψηφιακής Διακυβέρνησης στην Ελλάδα, κυρίως στην εποχή μετά την πανδημία Covid_19.

Όπως προαναφέρθηκε, ως μελέτη περίπτωσης ορίστηκε το Ιόνιο Πανεπιστήμιο. Έγινε μια σύντομη περιγραφή του οργανισμού, των διοικητικών υπηρεσιών και του ανθρώπινου δυναμικού του. Στην έρευνα που διεξήχθη, συμμετείχε περίπου το 50% του διοικητικού προσωπικού του Ιδρύματος (απάντησαν 57 στους 101 συνολικά διοικητικούς υπαλλήλους).

Το προσωπικό που συμμετείχε ήταν κυρίως γυναίκες, ηλικίας 46-55, έγγαμες, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο (πτυχίο Α.Ε./Τ.Ε.Ι. & μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών) και υψηλό επίπεδο γνώσης χρήσης Η/Υ (κατά δήλωσή τους). Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων ήταν υπάλληλοι Δημοσίου Δικαίου (μόνιμοι), με 21-30 έτη δημόσιας υπηρεσίας και σε ποσοστό 50% με θέση ευθύνης στον φορέα (Τμηματάρχες/Διευθυντές).

⁸⁸ Κουμπούρος Ι., (2020), "Ψηφιακή Κοινωνία", Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, σελ.592,

Στο σημείο αυτό, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω δεδομένα, διαπιστώνουμε ότι το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, δεν προβαίνει σε προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, αλλά ενδεχομένως, καλύπτει τις ανάγκες του σε προσωπικό μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (μετατάξεις δημοσίων υπαλλήλων μεταξύ των φορέων του Δημοσίου Τομέα). Επιπλέον, παρατηρούμε ότι το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα, είναι υπάλληλοι υψηλού μορφωτικού επιπέδου (δεν συμμετείχε κανένας υπάλληλος κατηγορίας Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης), ενώ παράλληλα, ο ένας στους τρεις που συμμετείχε, σπουδάζει την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας για την απόκτηση ανώτερου τίτλου σπουδών από τον κατεχόμενο.

Βασικό τους κίνητρο για τη συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα είναι το προσωπικό ενδιαφέρον για μάθηση ενώ ο βασικός λόγος για τον οποίο δεν παρακολουθούν ορισμένοι υπάλληλοι προγράμματα επιμόρφωσης είναι ο φόρτος εργασίας και όχι κάποιος άλλος προσωπικός λόγος. Οι βασικοί τομείς που επιθυμούν να λάβουν επιπρόσθετη επιμόρφωση, εκτός του αντικειμένου της εργασίας τους είναι η “Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση” και ο τομέας “ Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες”. Η συχνότητα με την οποία παρακολούθησαν επιμορφωτικά προγράμματα μέσα στην τελευταία πενταετία είναι άκρως απογοητευτική, ενώ θεωρούν ότι η καταλληλότερη συχνότητα παρακολούθησης προγραμμάτων επιμόρφωσης για τον δημόσιο υπάλληλο, είναι δύο κατ’έτος. Συμφωνούν στον μέγιστο βαθμό ως προς τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης του προσωπικού και συμφωνούν ότι υπάρχει έντονα η ανάγκη επιμόρφωσης στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης. Τέλος, θεωρούν ότι η κύρια συμβολή της επιμόρφωσης είναι η απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων ενώ ταυτόχρονα καταγράφουν και τις πιο εξατομικευμένες εκπαιδευτικές τους ανάγκες αναφορικά με το αντικείμενο εργασίας τους.

Επιπλέον, συμφωνούν ότι, εκτός της επιμόρφωσης υπάρχουν και άλλοι τρόποι βελτίωσης της εργασιακής τους απόδοσης όπως η συμμετοχή σε προγράμματα κινητικότητας δημοσίων υπαλλήλων (erasmus) ή και εξ αποστάσεως προγράμματα μετεκπαίδευσης. Μικρότερος αριθμός συμμετεχόντων υποστηρίζει την συμβολή στην βελτίωση της εργασιακής απόδοσης, των μεθόδων mentoring και coaching στον

δημόσιο τομέα, ενδεχομένως επειδή πρόκειται για νεοεμφανιζόμενες έννοιες στη δημόσια διοίκηση και οι υπάλληλοι δεν έχουν ακόμη εξοικειωθεί.

7.2 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Εκ των αποτελεσμάτων της έρευνας που διεξήχθη, διαπιστώνουμε ότι, δεν υπάρχει 100% συμμετοχή του διοικητικού προσωπικού (συμμετείχε περίπου ποσοστό 50%), παρόλο που το ερωτηματολόγιο παρέμεινε ανοικτό και δεχόταν απαντήσεις για το χρονικό διάστημα των 20 ημερών.

Συνεπώς το δείγμα μας ήταν μικρό και ενδεχομένως τα αποτελέσματα να ήταν διαφοροποιημένα εάν συμμετείχε το 100% του διοικητικού προσωπικού του Ιδρύματος. Επιπλέον, παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες, ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 46-55, με πολλά έτη δημόσιας υπηρεσίας (21-30), δηλαδή πρόκειται για ένα έμπειρο αλλά ηλικιακά γερασμένο προσωπικό. Βάσει των χαρακτηριστικών αυτών του δείγματός μας, εξάγονται τα ανάλογα συμπεράσματα.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο της έρευνας (βλ. Παράρτημα), περιείχε πολλές ερωτήσεις κλειστού τύπου (αρχικά, σκοπός της ερευνήτριας ήταν να μην “κουράσει” τους ερωτώμενους) καθώς και ερωτήσεις με δυνατότητα απάντησης μίας μόνο επιλογής. Όμως, το γεγονός αυτό, πιθανόν, να περιόρισε τις επιλογές των ερωτηθέντων και ακολούθως την αληθή καταγραφή/αποτύπωση των απόψεών τους.

7.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΕΡΕΥΝΑ

Η παρούσα έρευνα και οι ερευνητικοί στόχοι που καλείται να εκπληρώσει, θα μπορούσε να επεκταθεί και στο διδακτικό -εκπαιδευτικό προσωπικό του Ιδρύματος ή ακόμη και στο σύνολο του προσωπικού όλων των Ανωτάτων Ακαδημαϊκών

Ιδρυμάτων της χώρας. Σε αυτή την περίπτωση, τα αποτελέσματα θα είχαν, αναμφισβήτητα, μεγάλο ενδιαφέρον για ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων. Άλλωστε, ο βασικός αποδέκτης των υπηρεσιών ενός ακαδημαϊκού χώρου είναι οι φοιτητές του, επομένως, θα είχε μεγαλύτερη αξία η διερεύνηση της σημασίας της επιμόρφωσης ως προς την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ενός Ιδρύματος, από το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού του.

Επίσης, θα μπορούσε να διεξαχθεί μια έρευνα αναφορικά με τους λόγους μη παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων από το διοικητικό προσωπικό του Ιονίου Πανεπιστημίου και να ληφθεί μέριμνα ώστε να εξαιρεθούν οι λόγοι αυτοί δεδομένου ότι το σύνολο των ερωτηθέντων διατηρεί μια πολλή θετική στάση απέναντι στην επιμόρφωση.

Τέλος, η Διοίκηση του Ιονίου Πανεπιστημίου, θα πρέπει να ενισχύσει την ανάγκη των υπάλληλων της για μάθηση και να διευκολύνει τη συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα με μεγαλύτερη συχνότητα, τουλάχιστον 2 κατ'έτος, με φορέα υλοποίησης το ΙΝ.ΕΠ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α ή ακόμη και το ίδιο το Ιόνιο Πανεπιστήμιο.

Βιβλιογραφία

Ξένη Βιβλιογραφία

- Karamalis, P., & Vasilopoulos, A. (2020). The digital transformation in public sector as a response to COVID-19 pandemic: The case of Greece. In XIV Balkan Conference on Operational Research , σελ. 476-480.
- Kontogeorgis G., & Varotsis N. (2021). Reinstating greek e-governance: A framework for e-government benchmarking, improvement and government policies. (6), σελ.103-127.
- Luciano, E. M., Wiedenhöft, G. C., & Santos, F. P. D. (2018, May). Promoting social participation through digital governance: Identifying barriers in the brazilian public administration. In Proceedings of the 19th Annual International Conference on Digital Government Research: Governance in the Data Age, σελ.1-9.
- Xanthopoulou, P. (2022). DIGITAL REFORMS IN PANDEMIC TIMES-COMPARATIVE ANALYSIS OF THE GREEK EXPERIENCE, σελ.966-980.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015). Εισαγωγή στο διοικητικό δίκαιο [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. <https://hdl.handle.net/11419/2532>
- Επιμόρφωση και Εκπαίδευση στη Σύγχρονη Δημόσια Διοίκηση, ΕΚΔΔΑ/Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου ΕΚΔΔΑ, (Αθήνα 21/22 Ιανουαρίου 2008).
- Παγκάκης Γρ. (1988), Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση, εκδόσεις Σάκκουλα Α.
- Μακρυδημήτρης Αντ. (1999), Διοίκηση και Κοινωνία, Η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα", εκδόσεις Θεμέλιο.

- Κουμπούρος Ι., (2020), “Ψηφιακή Κοινωνία”, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών.
- Καραγεώργου, Ν. (2008). Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού στο πλαίσιο των επιχειρήσεων του δημοσίου τομέα. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών “Νέες Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων”. Πανεπιστήμιο Πατρών, Διπλωματική Εργασία
- Δριτσάκη Μ. (2023). Σημειώσεις μαθήματος (Διάλεξη 3) “Μεθοδολογία Έρευνας” Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών “Δημόσια Διοίκηση”. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Νομολογία

(Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις)

- Νόμος 1256/1982 “Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του κράτους και άλλες διατάξεις”, (ΦΕΚ Α΄65), άρθρο 1, παρ.6
- Νόμος 4270/2014 “Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις”, (ΦΕΚ Α΄143), άρθρο 14
- Νόμος 4337/2015 “Μέτρα για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων”(ΦΕΚ Α΄129), άρθρο 10
- Νόμος 3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 47 “Υπηρεσιακή εκπαίδευση”
- Νόμος 3528/2007 (Υ.Κ.) “Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 58 “Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης”.

- Νόμος 3528/2007 (Υ.Κ.) “ Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 59 “Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους”.
- Νόμος 3528/2007 (Υ.Κ.) “ Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.”, ΦΕΚ Α΄26, άρθρο 60 “ Άδειες εξετάσεων”.
- Απόφαση ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15607 του Υφυπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα: “Καθιέρωση συστήματος ανίχνευσης εκπαιδευτικών-επιμορφωτικών αναγκών στη δημόσια διοίκηση”, ΦΕΚ 1909/Β΄/30-08-2011.
- Προεδρικό Διάταγμα 83/1984 “Ίδρυση Πανεπιστημίου Αιγαίου, Ιονίου Πανεπιστημίου και Πανεπιστημίου Θεσσαλίας», ΦΕΚ Α΄31
- Νόμος 4559/2018 “Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Ιόνιο Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις”, ΦΕΚ Α΄142
- Προεδρικό Διάταγμα 203/2004 “Οργανισμός Διοικητικών Υπηρεσιών Ιονίου Πανεπιστημίου ”, ΦΕΚ Α΄177

Διαδικτυακές Πηγές

- Πρεβεδούρου Ε, 2022. Γενικό Διοικητικό Δίκαιο: Έννοια και οριοθέτηση του δημόσιου τομέα (Διαδικτυακό μάθημα της 14-03-2022), διαθέσιμο στο <https://www.prevedourou.gr/%ce%ad%ce%bd%ce%bd%ce%bf%ce%b9%ce%b1-%ce%ba%ce%b1%ce%b9-%ce%bf%cf%81%ce%b9%ce%bf%ce%b8%ce%ad%cf%84%ce%b7%cf%83%ce%b7-%cf%84%ce%bf%cf%85-%ce%b4%ce%b7%ce%bc%cf%8c%cf%83%ce%b9%ce%bf%cf%85-%cf%84%ce%bf/>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- <https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%AD%CE%B1%CF%82%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.

- Ελληνική Στατιστική Αρχή, Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, διαθέσιμο στο <https://www.statistics.gr/el/register-general-government-entities>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- Υπουργείο Εσωτερικών. Δημοσίευση του επικαιροποιημένου «Μητρώου Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» έτους 2023, διαθέσιμο στο <https://www.ypes.gr/dimosiefsi-tou-epikairopoiimenou-mitroou-ypiresion-kai-foreon-tis-ellinikis-dioikisis-etous-2023/>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- Σπινέλλης Δ. κ.α. (Μάρτιος 2018), Διανέοσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2018/03/EGov_Parartimata_Final.pdf, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.
- Σπινέλλης Δ. κ.α. (Σεπτέμβριος 2021), ΔιαΝΕΟσις – Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, “Η Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση στην Ελλάδα στη μετα-κορωνιοί εποχή”, διαθέσιμο στο διαδίκτυο στην ηλεκτρονική διεύθυνση https://www.dianeosis.org/wp-content/uploads/2021/09/e-gov_policy-paper.pdf, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024
- Μανιτάκης Α. (2016), Δημόσια Διοίκηση και Διοικητική Μεταρρύθμιση, εγκλωβισμένες στον ιστό της πολυνομίας και της τυπολατρίας: προτάσεις για την απαγκίστρωσή τους, διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://www.constitutionalism.gr/manitakis-dioikitiki-metarruthmisi2016>, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση, διαθέσιμο στο https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/public-administration-and-governance_en, με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- Υπουργείο Εσωτερικών/ Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου/Στατιστικά/Αρχεία μηνιαίων στατιστικών/Μηνιαία στατιστικά στοιχεία (επιλογή Νοέμβριος 2023), διαθέσιμο στο <https://www.apografi.gov.gr/>, με πρόσβαση στις 13 Ιανουαρίου 2024.

- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας/Όργανα του Πανεπιστημίου, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. ΦΕΚ Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας/Ακαδημαϊκή Συγκρότηση, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/regulation/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. Το Πανεπιστήμιο Σήμερα, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/strategy/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/organisation-chart/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Ιόνιο Πανεπιστήμιο. Στρατηγικός Σχεδιασμός & Ακαδημαϊκός - Αναπτυξιακός Προγραμματισμός του Ιονίου Πανεπιστημίου 2018 - 2022 . σελ.26, διαθέσιμο στο <https://ionio.gr/gr/university/strategy/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Κατσουλιέρη Αντ. (HR Professional).Coaching & Mentoring: Καθοδήγηση για ανάπτυξη, διαθέσιμο στο <https://hrpro.gr/coaching-mentoring-kathodigisi-gia-anaptyxi/>, με πρόσβαση στις 26 Δεκεμβρίου 2023.
- Υπουργείο Εσωτερικών. Βραχυπρόθεσμο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, «ERASMUS for Public Administration, διαθέσιμο στο <https://www.ypes.gr/vrachyprothesmo-programma-praktikis-askisis-erasmus-for-public-administration-3/> , με πρόσβαση στις 25 Δεκεμβρίου 2023.
- Δρ.Βουλτσίδης Π. (2023), “Έκθεση αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου ΙΝ.ΕΠ. Χρονική περίοδος 1/1/2023 έως 31/7/2023, διαθέσιμο στο www.ekdda.gr, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.
- Επιμόρφωση/Συμμετοχή στην Επιμόρφωση/Κατάλογος Προγραμμάτων, διαθέσιμο στο www.ekdda.gr, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.
- ΚΕ.ΔΙ.ΒΙ.Μ. Ε.Κ.Π.Α., 5η Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2022-2023, Διαθέσιμο στο <https://cce.uoa.gr/page/page/63afa150-4f27-4e2f-8850-b381e4f1dbe4>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.

- Ε.Κ.Δ.Δ.Α/Επιμόρφωση/Επιμορφωτικές Ανάγκες/Ανίχνευση Αναγκών, διαθέσιμο στο <https://www.ekdd.gr/>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.
- Δρ.Κατσιμίτσης Μ. (2016) , Intelligent Deep Analysis “Τελικά πόσο σημαντικά είναι τα προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης;” διαθέσιμο στο <http://www.indeepanalysis.gr/paideia/telika-poso-shmantika-einai-ta-programmata-epagelmatikhs-epimorfwsis-kai-katartishs>, με πρόσβαση στις 27 Δεκεμβρίου 2023.
- Γιαννουκάκου Αικ. (2011), Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση, διαθέσιμο στο <https://www.academia.edu/1965307/%CE%97%CE%BB%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%85%CE%B2%CE%AD%CF%81%CE%BD%CE%B7%CF%83%CE%B7>, με πρόσβαση στις 29 Δεκεμβρίου 2023.
- Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου “Για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις”, διαθέσιμο στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/g-hldia-eis.pdf>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.
- Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου ««Κώδικας Ψηφιακής Διακυβέρνησης(Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Κώδικας Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών(Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» διαθέσιμο στο https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=90679c56-c4b9-40df-a4d3-ac31000071d9 , με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.
- Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης/Αποστολή, διαθέσιμο στο <https://mindigital.gr/to-ypourgeio/apostoli> , με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.
- Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/psifiakes-dexiotites/>, με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.
- Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Τομείς Πολιτικής, Ψηφιακές Δεξιότητες, διαθέσιμο στο <https://www.secdigital.gov.gr/projects/ilektroniki-diakyvernisi/> με πρόσβαση στις 20 Ιανουαρίου 2024.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI), διαθέσιμο στο <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δείκτης Ψηφιακής Οικονομίας και Κοινωνίας (DESI 2022), Θεματικά Κεφάλαια, διαθέσιμο στο <https://digital-strategy.ec.europa.eu/el/policies/desi>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ψηφιακές Δεξιότητες, Εκπαίδευση και Κατάρτιση, διαθέσιμο στο https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/skills-education-and-training_el?prefLang=el, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.
- Στατιστικά Στοιχεία 2 χρόνια gov.gr, διαθέσιμο στο <https://www.gov.gr/updates/statistics/2yearsgov>, με πρόσβαση στις 6 Ιανουαρίου 2024.

Παράρτημα

Συνοδευτική Επιστολή

Η σημασία της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης.

Το παρόν ερωτηματολόγιο διεξάγεται στο πλαίσιο εκπόνησης διπλωματικής εργασίας με θέμα: "Η σημασία της επιμόρφωσης και κατάρτισης του προσωπικού του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης. Η περίπτωση του

διοικητικού προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου" του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Δημόσια Διοίκηση" του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δ.Μακεδονίας.

Ο βασικός του σκοπός είναι να διερευνήσει τη σπουδαιότητα της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στο πλαίσιο του Ψηφιακού Μετασχηματισμού του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα.

Απαραίτητη προϋπόθεση στην ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας είναι η δική σας συμβολή που συνίσταται στη συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου.

Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν είναι απολύτως εμπιστευτικά και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τον σκοπό της έρευνας.

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και περιλαμβάνει 23 ερωτήσεις, με μέση διάρκεια συμπλήρωσης, 2 λεπτά.

Το ερωτηματολόγιο θα παραμείνει ανοιχτό μέχρι τις 11/2/2024.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμμετοχή σας και τον χρόνο σας.

Με εκτίμηση,

Σοφία Κοντού

Ενημέρωση απορρήτου για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στην έρευνα τυγχάνουν επεξεργασίας από το Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας. Επιστημονική Υπεύθυνη είναι η κα Δριτσάκη Μελπομένη-Σταυρούλα, με email επικοινωνίας: mdritsaki@uowm.gr.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σας προορίζονται για τον σκοπό διεξαγωγής επιστημονικής έρευνας με τίτλο: «Η σημασία της επιμόρφωσης και κατάρτισης του προσωπικού του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης. Η περίπτωση του διοικητικού προσωπικού του Ιονίου Πανεπιστημίου». Τα συλλεγόμενα δεδομένα θα είναι προσβάσιμα μόνο από τους ερευνητές και τον επιστημονικό υπεύθυνο της έρευνας και θα διαφυλαχθούν από οποιαδήποτε εξωτερική πρόσβαση. Η επεξεργασία των δεδομένων αυτών για τον ανωτέρω σκοπό και η συμμετοχή στην έρευνα δεν συνεπάγονται δικαίωμα αποζημίωσης ή οικονομικά οφέλη οποιασδήποτε μορφής. Η επεξεργασία των

προσωπικών σας δεδομένων διενεργείται, εφόσον την παράσχετε, με τη ρητή συγκατάθεσή σας κατ' άρθρο 6 § 1 περίπτωση α του Κανονισμού (ΕΕ) για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ), την οποία δικαιούστε να ανακαλέσετε οποτεδήποτε και αζημίως, εκτός αν αυτό καθιστά αδύνατη ή παρακωλύει σοβαρά την έρευνα. Μπορείτε να ασκείτε τα δικαιώματά σας αποστέλλοντας σχετικό αίτημα προς τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του Πανεπιστημίου στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου dpo@uowm.gr.

Παράλληλα, αν θεωρείτε ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που σας αφορά παραβαίνει τον ΓΚΠΔ, έχετε δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (www.dpa.gr) ή στην εποπτική αρχή του κράτους μέλους της ΕΕ όπου διαμένετε ή εργάζεστε ή στην εποπτική αρχή του τόπου της εικαζόμενης παράβασης.

Ερωτηματολόγιο

1. Ποιο είναι το φύλο σας;

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω

2. Ποια είναι η ηλικία σας;

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- πάνω από 56

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Εν διαστάσει
- Μέρος Συμφώνου Συμβίωσης
- Χήρος/α
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω

4. Ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης:

- Απόφοιτος/η Δημοτικού/Γυμνασίου
- Απόφοιτος/η Λυκείου
- Απόφοιτος/η Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Τίτλου
- Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

5. Τον ανώτερο τίτλο σπουδών που κατέχετε αυτή τη στιγμή, τον αποκτήσατε πριν ή μετά τον διορισμό σας;

- Πριν τον διορισμό μου
- Μετά τον διορισμό μου

6. Σπουδάζετε αυτήν την περίοδο;

- Ναι
- Όχι

Αν ναι, τι σπουδάζετε;

- Για την απόκτηση πτυχίου

- Για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου
- Για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος

7. Γνώσεις χρήσης Η/Υ

- Χαμηλό επίπεδο
- Μεσαίο επίπεδο
- Υψηλό επίπεδο
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω

8. Ποια η σχέση εργασίας που έχετε με το Ιόνιο Πανεπιστήμιο;

- Δημοσίου Δικαίου
- Με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
- Με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
- Άλλο

9. Έτη υπηρεσίας στον Δημόσιο Τομέα (συμπεριλαμβανομένης της προϋπηρεσίας σας):

- Κάτω από 10
- 11-20
- 21-30
- πάνω από 31 χρόνια

10. Κατέχετε θέση ευθύνης αυτή τη στιγμή;

- Όχι
- Ναι

Αν ναι, σε ποιο επίπεδο;

- Τμήματος
- Διεύθυνσης
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω

11. Γνωρίζετε ότι υλοποιούνται επιμορφωτικά προγράμματα από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης) και άλλους θεσμοθετημένους φορείς (π.χ. Α.Ε.Ι.);

- Ναι
- Όχι

12. Παρακολουθείτε επιμορφωτικά προγράμματα ;

- Ναι
- Όχι

Αν όχι, αναφέρατε τους λόγους:

Επιθυμώ αλλά δεν έχω χρόνο λόγω προσωπικών /οικογενειακών υποχρεώσεων

Επιθυμώ αλλά δεν έχω χρόνο λόγω φόρτου εργασίας

Δεν μου επιτρέπει ο άμεσα προϊστάμενός μου

Δεν επιθυμώ ο ίδιος/η ίδια

Άλλο

13. Ποιο είναι το βασικό σας κίνητρο προκειμένου να συμμετέχετε σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα που υλοποιείται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και άλλους θεσμοθετημένους φορείς ;

Προσωπικό Ενδιαφέρον για μάθηση

Αλλαγή αντικειμένου στην εργασία μου

Πρωτοβουλία της διοίκησης

Μοριοδότηση της επιμόρφωσης

Άλλο

14. Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα έχετε παρακολουθήσει την τελευταία πενταετία;

1-3

4-6

7-9

πάνω από 10

Κανένα

15. Σε ποιους τομείς έχετε λάβει επιμόρφωση;

	Όχι	Ναι	Δεν θυμάμαι
Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση			
Οικονομία & Δημοσιονομική Πολιτική			
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική			
Βιώσιμη Ανάπτυξη			
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες			

Πολιτιστική & Τουριστική Ανάπτυξη			
-----------------------------------	--	--	--

16. Σε ποιους τομείς θα σας ενδιέφερε να λάβετε επιμόρφωση;

	Όχι	Ναι
Δημόσια Διοίκηση & Διακυβέρνηση		
Οικονομία & Δημοσιονομική Πολιτική		
Ανθρώπινα Δικαιώματα & Κοινωνική Πολιτική		
Βιώσιμη Ανάπτυξη		
Πληροφορική & Ψηφιακές Υπηρεσίες		
Πολιτιστική & Τουριστική Ανάπτυξη		

17. Ποια από τα παρακάτω, θεωρείτε, πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης;

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Εξοικονόμηση χρόνου					
Εξοικονόμηση χρημάτων					
Ευκολία πρόσβασης στο μάθημα μέσω Η/Υ, tablet ή κινητού					
Άμεση πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό					
Δυνατότητα παρακολούθησης από το σπίτι ή το γραφείο					

18. Ποια από τα παρακάτω, θεωρείτε, μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης;

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου					
Έλλειψη εξοικείωσης με τη χρήση Η/Υ					
Προβλήματα στη σύνδεση					

19. Σε ποιους από τους παρακάτω τομείς, στο πλαίσιο της Ψηφιακής Διακυβέρνησης, πιστεύετε ότι χρειάζεται να ενισχυθείτε για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων σας;

- Έκδοση ηλεκτρονικών δημοσίων εγγράφων
- Ηλεκτρονική διακίνηση δημοσίων εγγράφων
- Χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου
- Χρήση ηλεκτρονικής υπογραφής
- Άλλο

20. Πόσο συχνά, θεωρείτε ότι θα πρέπει ένας υπάλληλος να παρακολουθεί επιμορφωτικά προγράμματα προκειμένου να εκτελεί πιο αποτελεσματικά τα καθήκοντά του;

- Κάθε χρόνο
- Κάθε εξάμηνο
- Κάθε τρίμηνο
- Άλλο

21. Ποιον φορέα θεωρείτε καταλληλότερο για να καταρτίσει προγράμματα που θα ανταποκρίνονται στις επιμορφωτικές σας ανάγκες;

- Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
- Διάφοροι ιδιωτικοί φορείς
- Ο ίδιος ο φορέας σας (Ιόνιο Πανεπιστήμιο)
- Άλλα πανεπιστημιακά ιδρύματα της χώρας ή και του εξωτερικού
- Άλλο

22. Σε ποιο βαθμό, πιστεύετε ότι, η επιμόρφωση συμβάλει στη βελτίωση της εργασιακής σας απόδοσης; (1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ)

	1	2	3	4	5
Απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων					
Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών/ταχύτερη εξυπηρέτηση					
Βελτίωση διαπροσωπικών σχέσεων/επικοινωνία με συναδέλφους					
Αύξηση εργασιακής ικανοποίησης και ευημερίας					
Υπηρεσιακή εξέλιξη/Δυνατότητα επιλογής σε θέσεις ευθύνης					

23. Πιστεύετε ότι, πέραν της επιμόρφωσης, υπάρχουν και άλλοι τρόποι βελτίωσης της εργασιακής σας απόδοσης, μέσα στο νέο ψηφιακό περιβάλλον;

- Συμμετοχή σε προγράμματα κινητικότητας (Erasmus) δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα ή και στο εξωτερικό
- Συμμετοχή σε εξ αποστάσεως προγράμματα μετεκπαίδευσης στην Ελλάδα ή και στο εξωτερικό
- Χρησιμοποίηση στελεχών του δημοσίου τομέα με πολυετή εμπειρία ως εκπαιδευτών
- Άλλο