

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος



Τμήμα
Οργάνωσης και Διοίκησης
Επιχειρήσεων



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών
Σπουδών
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

-ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ-

Η Οργανωσιακή αλλαγή στη Δικαιοσύνη μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων στην ΕΣΔι και ο σύγχρονος ρόλος που διαδραματίζουν στην Απονομή Δικαιοσύνης.

Organizational change in justice through the education and training of judicial officers at the NATIONAL SCHOOL OF JUDGES and the modern role they play in the Administration of Justice



Πηγή: <https://diotima.org.gr/paratiriseis-diotima-neo-poiniko-kodika/>

της

ΑΝΑΤΟΛΗΣ Μ. ΧΑΖΑΡΙΔΟΥ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Ευγενία Παπαϊωάννου

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος 2023

Βεβαίωση αυτοδύναμης συγγραφής της εργασίας

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ στη Δημόσια Διοίκηση του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος : **«Η Οργανωσιακή αλλαγή στη Δικαιοσύνη μέσω της εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων στην ΕΣΔι και ο σύγχρονος ρόλος που διαδραματίζουν στην Απονομή Δικαιοσύνης»** έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

ΗΔηλούσα

Ανατολή Χαζαρίδου

Αφιέρωση

*Στη λατρεμένη κόρη μου Αθηνά-Χριστίνα
-που αποτελεί την κινητήριου δύναμη της ζωής μου-
εύχομαι από καρδιάς
να πραγματοποιήσει όλα τα όνειρά της,
να έχει προκοπή, πρόοδο
και πολλή αγάπη στο δρόμο της.*

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στην επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κυρία Ευγενία Παπαϊωάννου, για την θαυμάσια συνεργασία μας και καθοδήγηση που μου παρείχε κατά τη διάρκεια συγγραφής της διπλωματικής μου. Οι συμβουλές της στάθηκαν πολύτιμες και άκρως βοηθητικές, ώστε να ολοκληρωθεί με τον καλύτερο τρόπο το συγκεκριμένο πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, το οποίο ήταν ένα υπέροχο ταξίδι γνώσεων και εμπειριών.

Επίσης, αμέτρητα ευχαριστώ σε όλους τους καθηγητές μου, που διεύρυναν τις γνώσεις μου, αποκομίζοντας πολύτιμη και πολύπλευρη εμπειρία καθώς και τους συμφοιτητές μου για την όμορφη διαδρομή που μοιραστήκαμε όλη αυτή την περίοδο.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους του Διοικητικού Πρωτοδικείου και Διοικητικού Εφετείου Θεσσαλονίκης που συμμετείχαν στην έρευνα που διεξήχθη για την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας μου και ιδιαίτερα στις κυρίες Στέλλα Πάντζαλη Πρόεδρο Πρωτοδικών Δ.Δ. και Άννα Σταυλά Πρωτοδίκη Δ.Δ. για το υλικό που μου παρείχαν για την ολοκλήρωση του έργου αυτού.

Επίσης, δεν είναι αρκετό να εκφράσω, τις θερμές ευχαριστίες μου στην οικογένειά μου, για την τεράστια συμπαράσταση, υποστήριξη και υπομονή που επέδειξαν, που ενώ έλλειπα από αρκετές συναντήσεις μας, αδιαμαρτύρητα στάθηκαν δίπλα μου όλο το διάστημα της παρακολούθησης του μεταπτυχιακού προγράμματος, δίνοντας μου δύναμη να συνεχίσω μέχρι την τελευταία στιγμή.

Τέλος, εκφράζω την ευχαρίστησή μου σε όσους συνέβαλαν στη σύσταση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, διότι ήταν ένα Όραμα, που επιτέλους έγινε πράξη, σκορπίζοντας ευχάριστα μηνύματα στο χώρο της Δικαιοσύνης, ελπίζοντας να λειτουργήσει ωφέλιμα και αποτελεσματικά τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους πολίτες που είναι οι κύριοι αποδέκτες των δικαστικών υπηρεσιών.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων, είναι ένας καινοτόμος μεταρρυθμιστικός θεσμός, ο οποίος αναμένεται να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στο χώρο της δικαιοσύνης αναβαθμίζοντας την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής ήταν να διερευνηθούν στάσεις και απόψεις των υπαλλήλων και των λειτουργών της δικαιοσύνης, σχετικά με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, στο πλαίσιο της οποίας θα πραγματοποιούνται, πλέον, οι προσλήψεις, η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων. Επιπλέον, επιδιώξαμε να αναδείξουμε μέσα από τις αντιλήψεις τους, τι ρόλο θεωρούν πως θα διαδραματίσει η εισαγωγική εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση τόσο στην ανάπτυξη και αναβάθμιση του προσωπικού όσο και στην ποιότητα των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε ήταν ποιοτική και πιο συγκεκριμένα έγινε μέσω 26 ημιδομημένων συνεντεύξεων, από τις οποίες αντλήθηκαν ωφέλιμα συμπεράσματα, για την σημαντικότητα της ίδρυσης της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων καθώς και για την σπουδαιότητα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, που θα λαμβάνουν οι δικαστικοί υπάλληλοι μέσω αυτής. Επιπλέον, αναδείχθηκαν συμπεράσματα για την σύνδεση και τη σημαντική συνεισφορά της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στις κρίσιμες και επιβεβλημένες διαδικασίες των Δικαστηρίων, με σκοπό τη βελτίωση της συνολικής λειτουργίας της Δικαιοσύνης και της ποιοτικότερης παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες.

Τέλος, καταλήξαμε σε προτάσεις που σκοπό έχουν, την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, καθώς και την υιοθέτηση νέων πρακτικών που θα συμβάλλουν στην ταχύτερη απονομή της Δικαιοσύνης και στην βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Λέξεις κλειδιά:

Απονομή Δικαιοσύνης, Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων, Εκπαίδευση, Επιμόρφωση, Δια βίου μάθηση, Δικαστικοί Υπάλληλοι και αποτελεσματικότητα, Οργανωσιακή Αλλαγή, Ποιότητα Υπηρεσιών

Abstract

The National School of Judicial Officers is an innovative reforming institution, which is expected to play a decisive role in the field of justice by upgrading the quality of services provided to citizens.

The purpose of this thesis was to investigate the attitudes and opinions of the employees and officials of justice, regarding the establishment of the National School of Judicial Employees, within the framework of which the recruitment, education and continuous training of judicial employees will now take place. In addition, we sought to highlight, through their perceptions, what role they think introductory education and continuous training will play both in the development and upgrading of staff and in the quality of judicial services provided.

The research that was carried out was qualitative and more specifically it was done through 26 semi-structured interviews, from which useful conclusions were drawn about the importance of the establishment of the National School of Judicial Officers as well as the importance of the education and training that the judicial officers will receive through it . In addition, conclusions were drawn on the connection and the significant contribution of education and training to the critical and mandatory procedures of the Courts, with the aim of improving the overall functioning of the Judiciary and the provision of better services to citizens

Finally, we came up with proposals aimed at the more efficient operation of the National School of Judicial Officers, as well as the adoption of new practices that will contribute to the faster administration of justice and the improvement of the quality of the services provided.

Keywords: Administration of Justice, National School of Judicial Officers, Education, Training, Lifelong learning, Judicial Officers and efficiency, Organizational change, Quality of Services.

Συντομογραφίες

Ελληνόγλωσσες

ΕΣΔΙ: Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών

ΑΣΕΠ: Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΣΑΑ: Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας

ΕΚΔΔΑ: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΙΝΕΠ Ινστιτούτο Επιμόρφωσης

ΝΔΜ: Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Ο.Ο.Σ.Α.: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΟΠΣ: Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα

ΟΣΔΔΥ-ΔΔ: Ολοκληρωμένο Σύστημα Διαχείρισης Δικαστικών Υποθέσεων
Διοικητικής Δικαιοσύνης

ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας

Δ.Α.Δ: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

Ξενόγλωσσες

CEPEJ: European Commission for the Efficiency of Justice

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ:

Γράφημα 1: Κατανομή Φύλου πληθυσμού.....	85
Γράφημα 2 Κατανομή ηλικίας πληθυσμού.....	85
Γράφημα 3 Εκπαιδευτικό Επίπεδο του πληθυσμού.....	86
Γράφημα 4: Κατανομή του πληθυσμού βάσει της υπηρεσίας που υπηρετούν.....	86
Γράφημα 5: Κατανομή πληθυσμού βάσει των ετών προϋπηρεσίας.....	87
Γράφημα 6: Κατανομή του πληθυσμού βάσει επιπέδου Ξένων Γλωσσών.....	87
Γράφημα 7: Κατανομή πληθυσμού βάσει επιπέδου γνώσεων Η/Υ.....	88

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ:

Πίνακας : Πίνακας κατανομής του προσωπικού.....	77
Πίνακας 1: Πίνακας 1 ^{ης} Θεματικής Ενότητας.....	91
Πίνακας 2: Πίνακας 2 ^η Θεματικής Ενότητας.....	98
Πίνακας 3: Πίνακας 3 ^{ης} Θεματικής Ενότητας	122
Πίνακας 4: Πίνακας Πρωτόκολλου συνέντευξης.....	152-154

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΕΙΚΟΝΩΝ:

Εικόνα 1: Διάγραμμα Pareto	143
----------------------------------	-----

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Βεβαίωση συγγραφής.....	2
Αφιέρωση.....	3
Ευχαριστίες.....	4
1. Περίληψη – Λέξεις κλειδιά	5
2. Abstract – Keywords	6
3. Συντομογραφίες.....	7
4. Ευρετήριο Γραφημάτων.....	8
5. Ευρετήριο Πινάκων.....	8
6. Ευρετήριο Εικόνων.....	8
7. Πίνακας Περιεχομένων	9-12
8. Εισαγωγή	13-14
9. Ιστορική αναδρομή.....	15-17
10. Σκοπός της μελέτης.....	17-21
11. Ερευνητικά ερωτήματα.....	21

Α΄ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

1.1 1 Σύσταση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων.....	22-23
1.1.2 Εισαγωγή στη Σχολή.....	23
1.1. 3 Επιτροπή Διαγωνισμού.....	23
1.1.4 Προσόντα Υποψηφίων.....	23
1.1.5 Διαγωνισμός.....	24
1.1.6 Αρχική εκπαίδευση.....	24
1.1.7 Ολοκλήρωση της εκπαίδευσης και διορισμός.....	24
1.1.8 Επιμόρφωση.....	25
1.1.9 Η Διοίκηση της ΕΣΔΙ.....	25
1.1.10 Διεθνής διάσταση της Σχολής.....	25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΣΧΟΛΕΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ στην ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

2.1 Φορείς Κατάρτισης Προσωπικού στα Ευρωπαϊκά Δικαστήρια.....	26
2.1.1 Η κατάρτιση στις Χώρες της Μεσογείου	
1. Ελλάδα.....	27-28
2. Κύπρος.....	28-29
3. Μάλτα.....	29-30
4. Ιταλία.....	30-30
2.1.2 Η κατάρτιση στις Χώρες των Βαλκανίων	
1. Βουλγαρία.....	30-31
2. Κροατία	31
3. Ρουμανία	32-33
2.1.3 Η Κατάρτιση στη Βόρεια Ευρώπη	
1. Φιλανδία.....	33-34
2. Σουηδία.....	34-35
3. Ιρλανδία.....	35-36
4. Ηνωμένο Βασίλειο.....	36-37
5. Δανία.....	37
6. Εσθονία.....	37-38
7. Λετονία.....	38-39
8. Λιθουανία.....	39
2.1.4. Η κατάρτιση στην Κεντρική Ευρώπη	
1. Γερμανία	39-40
2. Πολωνία.....	40-41
3. Αυστρία	41-42
4. Ουγγαρία	42
5. Τσέχικη Δημοκρατία.....	43
6. Σλοβενία	44
7. Σλοβακία.....	44-45
2.1.5. Η κατάρτιση στη Δυτική Ευρώπη	
1. Πορτογαλία.....	45-46
2. Ισπανία.....	46-47
3. Γαλλία.....	47
4. Ολλανδία.....	48
5. Βέλγιο.....	48-49
6. Λουξεμβούργο.....	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

3.1 Εισαγωγή	50-51
3.2 Ανάγκη για αλλαγή στη Δικαιοσύνη.....	51-54
3.3 Αντίσταση στην αλλαγή.....	54-57
3.4 Αναγκαιότητα προσλήψεων καταρτισμένου προσωπικού	57-59
3.5 Η στάση της Ομοσπονδίας Δικαστικών Υπαλλήλων.....	59-60
3.6 Αναγκαιότητα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του υφιστάμενου προσωπικού	61-63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

4.1. Ανάγκη για αλλαγή μέσω της εκπαίδευσης	64-66
4.2. Η Επιμόρφωση και η αξία της.....	66-69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

5.1 Ποιότητα Υπηρεσιών	70-71
5.2. Ο ρόλος της ποιότητας στην Δικαιοσύνη.....	72-73

Β΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Ερευνητικός σχεδιασμός-επιλογή ερευνητικής μεθόδου.....	74-75
6.2. Μέθοδος συλλογής στοιχείων	75-76
6.3 Τόπος διεξαγωγής και επιλογή του πληθυσμού της έρευνας	76-77
6.4. Σκοπός έρευνας -Ερευνητικά Ερωτήματα-Θεματικοί Άξονες.....	78-79
6.5. Αρχές Δεοντολογίας της έρευνας.....	80-81
6.6. Πρωτοτυπία	81-82
6.7. Σπουδαιότητα	82-83

Γ΄ ΜΕΡΟΣ ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

7.1. Ανάλυση αποτελεσμάτων της έρευνας.....	84-88
7.2. Παρουσίαση και ανάλυση αποτελεσμάτων συνέντευξης.....	89-90
1. Θεματική Ενότητα 1.....	91-97
2. Θεματική Ενότητα 2.....	98-121
3. Θεματική Ενότητα 3.....	122-132
7.3. Συμπεράσματα της έρευνας.....	132-138
7.4. Περιορισμοί της έρευνας.....	138-139
7.5. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	139-144

Δ΄ ΜΕΡΟΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ελληνόγλωσση.....	145-147
2. Ξενόγλωσση.....	147-149
3. Ηλεκτρονικές Πηγές.....	149-151

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ : ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ.....	155
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ.....	156-192
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	193-228
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3:ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΑΣΚΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....	229-238

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην προσπάθεια εκσυγχρονισμού και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης, επιβάλλεται η εφαρμογή μιας σειράς μεταρρυθμιστικών αλλαγών που δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των ψηφιακών υπηρεσιών, στο χρόνο απόκρισης και στην αύξηση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών. Επιπλέον, υιοθετούνται μέθοδοι και πρακτικές που ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της Κοινωνίας και ειδικότερα επιτυγχάνουν τους στόχους των νομοθεσιών, εν προκειμένω, του σχεδίου του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας το οποίο, μεταξύ άλλων ρυθμίζει θέματα που αφορούν τη λειτουργία της Δικαιοσύνης και την εν γένει ενίσχυση του αισθήματος δικαίου των πολιτών.

Η δικαιοσύνη είναι ένα δημόσιο αγαθό, το οποίο συμβάλει καθοριστικά στην ανάπτυξη των σύγχρονων κρατών και των οικονομιών τους, για το λόγο αυτό, η απονομή της πρέπει να σχεδιάζεται κατά τρόπο τέτοιο, ώστε οι παραπάνω αλλαγές, μέσω των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων να εξασφαλίζουν την ποιότητα και την επιτάχυνσή της.

Στη Δικαιοσύνη, η ποιότητα αποδεικνύει και το βαθμό πολιτισμού της Κοινωνίας στα πλαίσια της οποίας απονέμεται (Φορτσάκης, 2012). Δεδομένης δε, της χρόνιας παθογένειας που την ταλαιπωρεί, απαιτείται ο εκσυγχρονισμός της, μέσω νομοθετικών πρωτοβουλιών και παρεμβάσεων, όπως αυτή του Ταμείου Ανάκαμψης, η οποία περιλαμβάνει την σύσταση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, με κύριο άξονα λειτουργίας της τη διεύρυνση και αναβάθμιση της εκπαίδευσης, αρχικής και διά βίου, των δικαστικών υπαλλήλων, ώστε εφεξής το δικαιοδοτικό μας σύστημα, να διαθέτει επαρκή αριθμό καταρτισμένων και κυρίως αποτελεσματικών υπαλλήλων.

Η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, έγινε επιτέλους πραγματικότητα και υπόσχεται να αλλάξει το παλιό καθεστώς μέσω των προσλήψεων, της εκπαίδευσης και διαρκής επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων οι οποίοι, αποτελούν ξεχωριστή κατηγορία κρατικών υπαλλήλων με ιδιαίτερη συνταγματική κατοχύρωση και έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες της ταχείας και αποτελεσματικής απονομής της Δικαιοσύνης".

<https://www.capital.gr/epikairoτητα/3678590/sustinetai-ethniki-sxoli-dikastikon-upallilon-pos-tha-odigisei-se-auxisi-tou-arithmou-tous>

Επιτακτική ανάγκη για να στεφθεί με επιτυχία το νέο αυτό εγχείρημα είναι οι δικαστικοί υπάλληλοι που έχουν επωμιστεί το ρόλο της εφαρμογής των αλλαγών να επιμορφώνονται και να επικαιροποιούν τις γνώσεις και δεξιότητές τους.

Η παρούσα εργασία διαχωρίζεται σε επτά κεφάλαια.

Στο 1^ο Κεφάλαιο γίνεται ενδελεχής αναφορά στην δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και στον καταλυτικό ρόλο που θα διαδραματίσει στην λειτουργία των δικαστηρίων.

Στο 2^ο Κεφάλαιο παρουσιάζεται το εκπαιδευτικό σύστημα των Δικαστικών Υπηρεσιών στην Ευρώπη.

Στο 3^ο Κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά στην αλλαγή και στις αντιδράσεις που παρουσιάζονται από την εφαρμογή των καινοτόμων πρακτικών στο χώρο της δικαιοσύνης καθώς επίσης σχολιάζεται η αναβάθμιση που θα επιφέρει η Εθνική Σχολή στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων.

Στο 4^ο κεφάλαιο αναλύεται ο ρόλος της εκπαίδευσης και η αξία της επιμόρφωσης καθώς και τα ευεργετικά αποτελέσματά τους στο ανθρώπινο δυναμικό.

Στο 5ο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια ποιότητας και η σημαντικότητά της στην παροχή των υπηρεσιών.

Στο 6^ο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, ο σχεδιασμός και το εργαλείο συλλογής δεδομένων της έρευνας

Στο 7^ο κεφάλαιο πραγματοποιείται η αναλυτική παρουσίαση των ευρημάτων και εξετάζεται η άποψη των δικαστικών υπαλλήλων και των δικαστικών λειτουργιών σχετικά με την συμβολή της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων στην αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες καθώς η αξία που διαδραματίζει η εκπαίδευση και επιμόρφωση στην άσκηση των καθηκόντων τους Τέλος, διατυπώνονται τα συμπεράσματα, οι περιορισμοί και οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Η συλλογή στοιχείων προήλθε από την μελέτη της αναγραφόμενης στο τέλος της εργασίας ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, από μεταπτυχιακές σημειώσεις και κυρίως από την έρευνα στο διαδίκτυο.

1.1. Ιστορική Αναδρομή

Η απονομή της δικαιοσύνης αποτελεί απ' την αρχαιότητα κρατική λειτουργία με μεγάλη αξία, η οποία οφείλει να είναι παρούσα και να ενεργεί υπό οποιοσδήποτε συνθήκες.

Άλλωστε, σύμφωνα με τον αρχαίο Έλληνα τραγικό ποιητή Ευρυπίδη «Αλλ' η Δίκη γαρ και κατά σκότον βλέπει» (Ευρυπίδης : 480 π.Χ.-406 π.Χ.), δηλαδή η δικαιοσύνη βλέπει και στο σκοτάδι.

Η Δικαιοσύνη έχει την πηγή της μέσα στην ανιδιοτέλεια και στην ελευθερία της ψυχής, που πάντα βέβαια την ενεδρεύει η ανάγκη και η νομοτέλεια (Θεοδωρακόπουλος: 1964).

Ως επί το πλείστον, με τον όρο Δικαιοσύνη νοείται από τους μυθικούς χρόνους μέχρι σήμερα η ικανοποίηση του, αποκαλούμενου γενικά, περί δικαίου αισθήματος.

Ταυτόχρονα, αποτελεί ένα μηχανισμό που μεταβάλλεται αργά και με δυσκολίες προσαρμόζεται στο σύγχρονο, απαιτητικό και συνεχώς εξελισσόμενο κοινωνικό περιβάλλον (Καλαντζής: 2021).

Ως πανάρχαιος οργανισμός (Πικραμένος:2018) απαιτείται να εκσυγχρονίσει τα δικαστικά της συστήματα, τα οποία παρουσιάζουν βραδύτητα που αυξάνουν τον χρόνο απονομής της δικαιοσύνης.

Από το 2013 όπου εγκαινιάστηκε ο πίνακας αποτελεσμάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ενός ισχυρού εργαλείου που χρησιμοποιεί η Επιτροπή για την παρακολούθηση των μεταρρυθμίσεων που αναλαμβάνουν τα κράτη μέλη στον τομέα της δικαιοσύνης, έχουν σημειωθεί σημαντικές βελτιώσεις που συμβάλλουν στην αύξηση της ποιότητας και της αποδοτικότητας των εθνικών συστημάτων δικαιοσύνης. Όπως υπογραμμίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή «η εύρυθμη λειτουργία των δημόσιων οργανισμών συμβάλλει στην υψηλότερη ανάπτυξη και αποτελεί προϋπόθεση για την επιτυχή υλοποίηση άλλων μεταρρυθμίσεων», καθώς και ότι «η σύνδεση αυτή περιλαμβάνει (...) τον σεβασμό του κράτους δικαίου».

Επίσης, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.)¹ που ιδρύθηκε στο Παρίσι το 1948, είναι ένας διεθνής οργανισμός που δρα κατά της δωροδοκίας και της διαφθοράς, ενώ παράλληλα αναζητά σε παγκόσμια κλίμακα τις καλύτερες πρακτικές για τη βελτίωση της κοινωνικοοικονομικής ευημερίας των πολιτών, την κατάρτιση επαγγελματιών του τομέα της δικαιοσύνης και τη διασυνοριακή συνεργασία, αντλεί όμως και στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό του παγκοσμίου δημοσίου τομέα.

Την τελευταία δεκαετία έχουν σημειωθεί πολλές και θετικές εξελίξεις στα περισσότερα από τα κράτη μέλη όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των δικαστικών συστημάτων που συμβάλλουν στην έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεων. Άλλωστε, η Δικαιοσύνη πρέπει να είναι αποτελεσματική, προσβάσιμη και υψηλής ποιότητας και να διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο θεωρείται ο κύριος στρατηγικός πόρος ενός οργανισμού, που με τα κατάλληλα εφόδια θα συμβάλλει τα μέγιστα ως προς την επίτευξη στόχων, με οδηγό την καινοτομία, τη συνεχή ανανέωση και την ποιοτική εξυπηρέτηση (Ιορδάνογλου:2008).

Σε εθνικό επίπεδο, στον τομέα της δικαιοσύνης, τέθηκε πλέον σε εφαρμογή μια σειρά μεταρρυθμίσεων, που θα οδηγήσουν το ανθρώπινο δυναμικό σε υψηλότερη επαγγελματική ικανότητα. Η διαρκής επιμόρφωση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, εν προκειμένω των Δικαστικών Υπαλλήλων, οι οποίοι θεωρούνται από τους πιο σημαντικούς παράγοντες της ταχείας και αποτελεσματικής απονομής της Δικαιοσύνης, καθίσταται αδήριτη ανάγκη, ώστε να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις.

Μέσω των επιμορφωτικών προγραμμάτων επιτυγχάνεται η επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που συντελεί στη βελτίωση της οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και στην αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Όπως αναφέρει η Ιορδάνογλου (Ιορδάνογλου:2008), οι τάσεις που διαφαίνονται στη Δημόσια Διοίκηση είναι «η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση των στελεχών, η σημασία ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων, αλλά και η επιθυμία των

¹ <http://www.oecd.org>

εργαζομένων για εξέλιξη, για αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και ανακάλυψη νέου νοήματος στην εργασία τους».

Η εκπαίδευση είναι η πιο κατάλληλη και αποτελεσματική μέθοδος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή. Οι άνθρωποι κατανοούν το περιεχόμενο, τη λογική και τα οφέλη της αλλαγής, αισθάνονται πιο ασφαλείς και συνεπώς προάγουν τις νέες γνώσεις και δεξιότητες, συμπεριφορές και διαθέσεις που απαιτεί η νέα πραγματικότητα που θα διαμορφωθεί (Παπαλεξανδρή-Μπουραντάς:2003). Μέσω των εκπαιδευτικών δράσεων, ο υπάλληλος εμπλουτίζει τις δεξιότητες του και αυξάνει τις πιθανότητες ανέλιξης του, ενώ η διοικούσα αρχή το εκμεταλλεύεται παρέχοντας ποιοτικότερες υπηρεσίες στο κοινωνικό σύνολο (Φαναριώτης: 1999).

Η επιμόρφωση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού «συμβάλει στην προώθηση ενός αφοσιωμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού, αυξάνει την οργανωτική ελαστικότητα και ποιότητα, μειώνει το κόστος και αναπτύσσει μια γρήγορη και πρωτοποριακή αντίδραση στις αυξανόμενες αλλαγές του οργανωσιακού περιβάλλοντος» (Βούζας:2017).

1.2. Σκοπός της μελέτης

Σε έναν περιβάλλον που εξελίσσεται ραγδαία τεχνολογικά και οι αλλαγές διαδέχονται η μία την άλλη, οι δικαστικοί υπάλληλοι που θεωρούνται η «ραχοκοκαλιά» των Δικαστηρίων, οφείλουν να ανταποκρίνονται άμεσα στις αλλαγές και τις προκλήσεις που υφίσταται ο κλάδος ώστε να είναι αποτελεσματικοί και παραγωγικοί. Για να επιτύχουν όμως τους στόχους τους, θα πρέπει να διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες.

Με σκοπό τα παραπάνω, θα πρέπει να υπάρξει η σχετική πρόβλεψη του Υπουργείου Δικαιοσύνης, το οποίο θα εξασφαλίζει στο ανθρώπινο δυναμικό του εκπαίδευση και διαρκή επιμόρφωση προσαρμοσμένη στις ανάγκες του κλάδου καθώς και παροχή όλων εκείνων των εφοδίων που απαιτεί η σύγχρονη ψηφιακή εποχή.

Οι εκτεταμένες αλλαγές και οι συνεχείς θεσμικές τροποποιήσεις που υφίσταται το εργασιακό περιβάλλον απαιτεί επιτακτικά από το ανθρώπινο δυναμικό να αναπτύξει τις δεξιότητές του και διαρκώς να αναπροσαρμόζει τις ικανότητές του στις νέες τεχνολογίες.

Η Ελλάδα έχει θεσπίσει σημαντικό αριθμό μεταρρυθμίσεων στον τομέα της δικαιοσύνης, οι οποίες περιλαμβάνουν αλλαγές στην οργάνωση των δικαστηρίων, μέτρα για τη βελτίωση της διοίκησης των δικαστηρίων, διεύρυνση της χρήσης των εργαλείων της τεχνολογίας των πληροφοριών στα δικαστήρια και την προώθηση εναλλακτικών μηχανισμών επίλυσης διαφορών. Έχουν σημειωθεί φιλότιμες προσπάθειες από τους φορείς και συλλειτουργούς της ελληνικής δικαιοσύνης, τα αποτελέσματα της υλοποίησης είναι διφορούμενα και το σύστημα απονομής δικαιοσύνης συνεχίζει να αντιμετωπίζει προκλήσεις σε σχέση με την ποιότητα και την αποδοτικότητά του. Από τις εκθέσεις που δημοσιεύει κάθε δύο χρόνια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης (European Commission For the Efficiency of Justice, στο εξής CEPEJ), αναδεικνύεται σε μεγάλο βαθμό η αρνητική αντιστοιχία μεταξύ δικαστών και δικαστικών υπαλλήλων που ισχύει στη χώρα μας.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) η μέση αναλογία είναι 3,5 υπάλληλοι προς 1 δικαστή και αυτή η αναλογία διασφαλίζει και την αποτελεσματικότητα των δικαστικών συστημάτων στα προηγμένα ευρωπαϊκά κράτη, διότι από τη μια πλευρά οι δικαστές απολαμβάνουν σοβαρές υποστηρικτικές δομές για την επιτέλεση του έργου τους και από την άλλη οι πολίτες χαίρουν άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους από τις διοικητικές υπηρεσίες της ευρωπαϊκής δικαιοσύνης, καθώς οι δικαστικές υπηρεσίες των χωρών τους εμφανίζει την απαραίτητη πληρότητα σε δικαστικούς υπαλλήλους.

Στην Ελλάδα δεν συμβαίνει κάτι αντίστοιχο, μάλιστα πολλές φορές μπορεί να ισχύει ένας υπάλληλος για κάθε τρεις ή τέσσερις δικαστές. Η μη ισόρροπη αυτή διάρθρωση επιφέρει όπως είναι φυσικό και αρνητικές επιπτώσεις στην εύρυθμη λειτουργία της δικαιοσύνης, διότι, το υπαλληλικό προσωπικό των δικαστηρίων συντελεί καθοριστικό ρόλο στην ομαλή, αποδοτική λειτουργία των δικαστηρίων. (Συμεωνίδης:2019)

Η μεγάλη έλλειψη αριθμού δικαστικών υπαλλήλων, ειδικά μετά τη σημαντική αύξηση των δικαστικών λειτουργιών είχε ως αποτέλεσμα να μεγαλώσει κι άλλο η ψαλίδα της αναντιστοιχίας. Συνεπώς, ορίζεται ως άμεση και επιτακτική προτεραιότητα της πολιτείας η διεξαγωγή νέων προσλήψεων για την επίλυση του ζητήματος της ελλιπούς στελέχωσης των γραμματειών των δικαστηρίων της χώρας.

Επιπλέον, σε έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης (CEPEJ), έχει αναδειχθεί για τη χώρα μας, ως σοβαρό πρόβλημα, το θέμα της ανεπάρκειας εξειδικευμένου διοικητικού προσωπικού στα ελληνικά δικαστήρια, ενώ σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες που υπάρχει επαρκές και εξειδικευμένο προσωπικό ανατίθενται σ' αυτό και δικαστικές αρμοδιότητες επί υποθέσεων ήσσονος βαρύτητας, όπως προτρέπει η Σύσταση 12 του 1986 της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης σχετικά με μέτρα πρόληψης και μείωσης του υπερβολικού φόρτου των δικαστηρίων.

Για την ορθολογική λειτουργία της Δικαιοσύνης, απαιτείται η δημιουργία ενός νέου δικαστηριακού συστήματος, που αποβλέπει στην Οργάνωση Απονομής της Δικαιοσύνης κατά τρόπο ορθολογικό, λαμβάνοντας υπόψη την διοικητική διαίρεση της χώρας, ώστε να εξυπηρετούνται οι πολίτες και η κοινωνία από την παροχή υπηρεσιών δικαιοδοτικού χαρακτήρα, διότι «δεν αρκεί να διασφαλιστεί ότι ένα δικαστήριο έχει επαρκώς εκπαιδευμένους και έμπειρους δικαστές, αλλά πρέπει επιπλέον να διαθέτει αριθμό υπαλλήλων που να ανταποκρίνονται στο φόρτο εργασίας και τις ανάγκες του. Η δυσκολία στις διαδικασίες πρόσληψης και εκπαίδευσης του προσωπικού αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην παροχή δικαστικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας». (Πικραμένος:2019)

Σήμερα, σε επίπεδο κυρίως νομοθετικής παρέμβασης διεξάγεται προσπάθεια αναδιάρθρωσης της εν γένει λειτουργίας των Δικαστηρίων, και ειδικότερα μέσω της ίδρυσης της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η οποία έχει συσταθεί σύμφωνα με τον ν. 5001/2022 ΦΕΚ277/9-12-2022 θα λειτουργεί υπό την επίβλεψη της Εθνικής Σχολής Δικαστών, θα είναι αρμόδια για την πρόσληψη των Δικαστικών Υπαλλήλων, θα τους παρέχει την απαραίτητη κατάρτιση και τη δια βίου επιμόρφωση προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το δικαιοδοτικό σύστημα της χώρας μας, θα διαθέτει εφεξής επαρκή αριθμό

καταρτισμένων και αποτελεσματικών δικαστικών υπαλλήλων ακολουθώντας τα ευρωπαϊκά πρότυπα.

Σε πολλά Ευρωπαϊκά Κράτη αλλά και στις ΗΠΑ υπάρχουν, εδώ και αρκετά χρόνια αντίστοιχες σχολές οι οποίες παρέχουν στους δικαστικούς υπαλλήλους ένα αναβαθμισμένο επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης και εξειδίκευσης, ώστε να ανταποκρίνονται με επιτυχία στα καθήκοντά τους.

Στην Ελλάδα, ο 1ος εισαγωγικός διαγωνισμός, για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (ΕΣΔι), ως εκπαιδευόμενων, που πρόκειται να καταλάβουν θέσεις δικαστικών υπαλλήλων στις Γραμματείες όλων των Δικαστηρίων της Χώρας, θα διεξαχθεί για 1^η φορά τον μήνα Απρίλιο (γραπτές εξετάσεις) και τον μήνα Ιούνιο (προφορικές εξετάσεις) του παρόντος έτους και κρίνεται ιδιαίτερος ενδιαφέρον να ερευνηθεί η στάση των υπαλλήλων, των πολιτών κ.α. παραγόντων απέναντι στις νέες αλλαγές που πρόκειται να πραγματοποιηθούν.

Η προτεινόμενη προσέγγιση προσανατολίζεται, μέσω της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, να ερευνήσει τη σύγχρονη πραγματικότητα, την εφαρμογή καλών πρακτικών όπου εφαρμόζονται και της τεχνογνωσίας που μπορεί να αντλήσει ή πόσο μάλλον δε να δημιουργήσει, στο γνωστικό πεδίο της Δικαιοσύνης με έμφαση ως προς την εκπαίδευση/επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, ως προς την ικανοποίηση των πολιτών και, εν γένει, την ποιοτική απονομή της δικαιοσύνης

Σκοπός την εν λόγω έρευνας είναι να πραγματευτεί κατά πόσο η λειτουργία της νεοσυσταθείσας Σχολής (Πικραμένος:2017), ως πρότυπο όραμα και θεσμός στο ελληνικό γίγνεσθαι, θα συμβάλλει καταλυτικά στην απονομή της δικαιοσύνης. Θα εξετάσει επίσης, τον ρόλο της εκπαίδευσης, τόσο ως αρχικής κατάρτισης όσο και ως διαρκούς επιμόρφωσης και την συμβολή της:

- στην ενδυνάμωση της ικανότητας των Δικαστικών Υπαλλήλων και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών που διασφαλίζουν την επίκαιρη ενημέρωσή τους ως προς τα διαρκώς εξελισσόμενα δεδομένα.
- στη διαμόρφωση σύγχρονων ρόλων στο προσωπικό της Δικαιοσύνης που να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις των καιρών που απαιτούν πλατύ

ορίζοντα γνώσεων και ευρύ κύκλο δεξιοτήτων, ώστε εφεξής να παρέχονται ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες. (Αλικάκος:2019)

1.3. Τα ερευνητικά Ερωτήματα

Τα Ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν με την παρούσα έρευνα, σκοπεύουμε να πραγματευτούμε και να απαντήσουμε στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποιος είναι ο απώτερος στόχος της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων; Ποιο νόημα μπορεί να αποδοθεί, εν τέλει, στη μετεξέλιξη της λειτουργίας των Δικαστηρίων με τη δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, ως διοικητικό πρότυπο όραμα, ώστε να σκιαγραφηθούν οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων;
- Η νέα αυτή προσέγγιση, είναι πιθανόν, μέσω των προσλήψεων, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, να αποτελεί την απαραίτητη στρατηγική πολιτική ως προς τις επιδιώξεις της κάλυψης των αναγκών των Υπαλλήλων, των Πολιτών αλλά και της ουσιαστικής, ποιοτικής, αποδοτικής λειτουργίας της Δικαιοσύνης;
- Ποια η έννοια της ποιότητας και πως εφαρμόζεται στο σύστημα της Δικαιοσύνης, δεδομένου των ιδιαιτεροτήτων της δικαστικής λειτουργίας, ως προς την προοπτική βελτίωσης των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών;

Επίσης θα επιχειρηθεί η διερεύνηση των απόψεων των δικαστικών υπαλλήλων σχετικά με το ποια θεωρούν ότι είναι τα κατάλληλα προγράμματα που θα βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθούν με επιτυχία στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας που κατέχουν

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων

1.1.1 Σύσταση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων

Η δημιουργία της Εθνικής Σχολής έρχεται να λύσει παθογένειες που χρόνια ταλαιπωρούν τις Δικαστικές Υπηρεσίες και ειδικότερα τον κλάδο των Δικαστικών Υπαλλήλων. <https://www.capital.gr/epikairotita/3678590/sustinetai-ethniki-sxoli-dikastikon-upallilon-pos-tha-odigisei-se-auxisi-tou-arithmou-tous/>

Σύμφωνα με τον Ν. 5001/2022 (ΦΕΚ Α 227 - 09.12.2022) προβλέπει την «Επιλογή, κατάρτιση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔι)², (<https://clerks.esdi.gr/>) η οποία καλείται να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο, στην εκπαίδευση και επιμόρφωση των Δικαστικών Υπαλλήλων, συμβάλλοντας στην αύξηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας καθώς και στην αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών στον πολίτη.

Με τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου³ όπως αναφέρεται:

A) Επιχειρείται η ταχύτερη στελέχωση των δικαστηρίων από δικαστικούς υπαλλήλους. Στην παρούσα φάση η αναλογία δικαστών/δικαστικών υπαλλήλων είναι 1/1, ενώ το επιθυμητό με βάση τις συστάσεις της Επιτροπής για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης του Συμβουλίου της Ευρώπης (CEPEJ) και τη διεθνή εμπειρία είναι 1/3.

Προκειμένου να επιτευχθεί αυτή η αναλογία, θα πρέπει η διαδικασία πρόσληψης των δικαστικών υπαλλήλων να είναι ευέλικτη (απαλλαγμένη από τις διαδικαστικές αγκυλώσεις του ΑΣΕΠ) και να ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε θέσης δικαστικού υπαλλήλου που προκηρύσσεται, κάτι το οποίο μπορεί να υλοποιηθεί μόνο από έναν εξειδικευμένο φορέα, όπως η ΕΣΔι (Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών). Το στοιχείο της εξειδίκευσης είναι και αυτό που θα διαφοροποιεί τούδε και στο εξής τον κλάδο και θα θέτει νέες βάσεις για

² <https://clerks.esdi.gr/>

³ <https://ministryofjustice.gr/?p=9327>

μελλοντικές διεκδικήσεις επιβεβαιώνοντας περίτρανα πως οι Δικαστικοί Υπάλληλοι αποτελούν ξεχωριστή κατηγορία κρατικών υπαλλήλων με ιδιαίτερη συνταγματική κατοχύρωση και έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες της ταχείας και αποτελεσματικής απονομής της δικαιοσύνης.

Β) Καθιερώνεται η εισαγωγική εκπαίδευση και διά βίου επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων. Σήμερα οι δικαστικοί υπάλληλοι αναλαμβάνουν καθήκοντα χωρίς καμία απολύτως εκπαίδευση, η δε επιμόρφωσή τους είναι εξαιρετικά περιορισμένη και δεν αφορά τα ειδικά καθήκοντα τους και την διαχείριση των ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων (ΟΠΣ) των δικαστηρίων. Υπάρχει, συνεπώς, άμεση ανάγκη για ουσιαστική και εξειδικευμένη εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων προκειμένου να ασκήσουν αποτελεσματικά καθήκοντά τους. Ενόψει των ανωτέρω, η ΕΣΔΙ θα παρέχει την αρχική εκπαίδευση και την πρακτική άσκηση των μελλοντικών δικαστικών υπαλλήλων καθώς και τη διαρκή επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων.

1.1.2 Εισαγωγή στη Σχολή

Κάθε χρόνο θα προκηρύσσονται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης θέσεις υποψηφίων δικαστικών υπαλλήλων προκειμένου να καλυφθούν τα κενά που έχουν δημιουργηθεί κατά το προηγούμενο έτος. Κατ' εξαίρεση και μόνο κατά το έτος έναρξης της Σχολής, ήτοι το έτος 2023, θα πραγματοποιηθεί και 2^{ος} εισαγωγικός διαγωνισμός για την κάλυψη των κενών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων, ο οποίος θα διεξαχθεί στις 30/9 και 1/10 (γραπτή διαδικασία) και κατά το μήνα Νοέμβριο (προφορική διαδικασία).

1.1.3 Επιτροπή Διαγωνισμού

Η επιτροπή του διαγωνισμού θα απαρτίζεται από ανώτατους και ανώτερους δικαστές, προϊστάμενους γραμματειών μεγάλων δικαστηρίων και μέλη ΔΕΠ. Πιο συγκεκριμένα θα αποτελείται, από τρεις (3) δικαστικούς λειτουργούς, ένα (1) Προϊστάμενο Διεύθυνσης Γραμματείας, ένα (1) μέλος ΔΕΠ (Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό) και τρία (3) μέλη ΑΣΕΠ.

1.1.4 Προσόντα Υποψηφίων

Τα προσόντα θα καθορίζονται ανάλογα με τις προκηρυσσόμενες θέσεις: ΔΕ, ΤΕ ή ΠΕ.

1.1.5 Διαγωνισμός

Ο διαγωνισμός θα περιλαμβάνει τρεις γραπτές εξετάσεις

α) σε θέμα γενικής παιδείας,

β) σε θέμα σχετικό με την οργάνωση και λειτουργία δικαστηρίων και εισαγγελιών που περιλαμβάνει στοιχεία του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων και του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών και

γ) σε θέμα δικαίου, ιδίως συνταγματικού και δικονομικού καθώς και μια προφορική δοκιμασία.

1.1.6 Αρχική εκπαίδευση

Η αρχική εκπαίδευση θα διαρκεί 6 μήνες συνολικά.

Τους πρώτους τρεις (3) μήνες, θα πραγματοποιείται η θεωρητική κατάρτιση στην έδρα της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών στη Θεσσαλονίκη, με φυσική παρουσία των σπουδαστών και πιο συγκεκριμένα για την 1η εκπαιδευτική σειρά, αυτή ξεκίνησε τον Ιούλιο 2023 έως Σεπτέμβριο 2023 ενώ τους επόμενους (3) τρεις μήνες θα ακολουθεί η πρακτική άσκηση, (για την 1η εκπαιδευτική σειρά, ξεκίνησε τον Οκτώβριο 2023 και τελειώνει τον Δεκέμβριο 2023) στα δικαστικά καταστήματα Θεσσαλονίκης, Αθήνας ή Πειραιά, ανάλογα με την βαθμολογία που έχουν σημειώσει οι σπουδαστές (στον εισαγωγικό, εξαγωγικό, στα τεστ προόδου εντός σχολής και στην πρακτική τους άσκηση. Η εκπαίδευση είναι καθημερινή (για έξι διδακτικές ώρες) υποχρεωτική και θα αποσκοπεί στην προετοιμασία μελλοντικών δικαστικών υπαλλήλων για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Καθόλη τη διάρκεια της φοίτησης καταβάλλεται στους εκπαιδευόμενους το σύνολο των μελλοντικών αποδοχών τους. Ο μισθός θα είναι αυτός του νεοδιόριστου δόκιμου δικαστικού υπαλλήλου της κατηγορίας στην οποία έχουν πετύχει.

1.1.7 Ολοκλήρωση της εκπαίδευσης και διορισμός

Μετά το τέλος της θεωρητικής εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης, οι εκπαιδευόμενοι κατατάσσονται με βάση τον συνδυασμό τριών βαθμών: τον βαθμό του εισαγωγικού διαγωνισμού, τον βαθμό της εκπαίδευσης και τον βαθμό της άσκησης. Η επιλογή του δικαστηρίου ή της εισαγγελίας διορισμού θα γίνεται με βάση τη σειρά κατάταξης.

1.1.8 Επιμόρφωση

Η ΕΣΔι θα παρέχει συνεχιζόμενη κατάρτιση σε όλους τους δικαστικούς υπαλλήλους στην έδρα της, κυρίως, σε ειδικά και επίκαιρα ζητήματα που αφορούν τα ιδιαίτερα καθήκοντα των δικαστικών υπαλλήλων καθώς και σε νέες ψηφιακές δεξιότητες. Όλες οι επιμορφωτικές δράσεις μπορούν να οργανώνονται από την ΕΣΔι είτε αυτοτελώς είτε σε συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ και άλλους φορείς.

1.1.9 Η Διοίκηση της ΕΣΔι

Η ΕΣΔι θα συνεχίζει να διοικείται από το Δ.Σ. του οποίου η σύνθεση τροποποιείται έτσι ώστε να εκπροσωπούνται οι δικαστικοί υπάλληλοι όταν αυτό αποφασίζει για ζητήματα που τους αφορούν. Κύριο εκτελεστικό όργανο της ΕΣΔι παραμένει ο Γενικός Διευθυντής που επικουρείται στα ζητήματα που αφορούν τους δικαστικούς υπαλλήλους από τον Διευθυντή Κατάρτισης και Επιμόρφωσης Δικαστικών Υπαλλήλων. Ο τελευταίος είναι ανώτατος δικαστικός λειτουργός και ορίζεται με τριετή θητεία πλήρους απασχόλησης.

1.1.10 Διεθνής διάσταση της Σχολής

Η επιτακτική ανάγκη σε ανθρώπινο δυναμικό ήταν η αιτία για την δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η οποία θα στεγάζεται στην ΕΣΔι (η οποία ιδρύθηκε το 1994 με τον Ν. 2236/1994, κατ' επιταγή του άρθρου 88 παράγραφος 3 του Συντάγματος, με έδρα τη Θεσσαλονίκη). και θα υποδέχεται δικαστικούς υπαλλήλους από χώρες τους εξωτερικού είτε για να διδάξουν στους εκπαιδευόμενους και στους επιμορφούμενους δικαστικούς υπαλλήλους είτε για να καταρτιστούν αυτοί στην ΕΣΔι.)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΣΧΟΛΕΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

2.1 ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΑΡΩΠΑΪΚΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ

Στην επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής γίνεται εκτενής αναφορά στον τομέα της δικαιοσύνης καταγράφοντας ότι «Τα εθνικά υπουργεία δικαιοσύνης και τα εθνικά δικαστήρια είναι οι κύριοι φορείς κατάρτισης του προσωπικού των δικαστηρίων στα κράτη μέλη της ΕΕ. Σε άλλα κράτη μέλη φορείς κατάρτισης είναι οι δικαστικές ακαδημίες ή δικαστικά όργανα όπως Συμβούλια και Εισαγγελίες» https://e-justice.europa.eu/121/EL/eu_judicial_training_policy

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην κατάρτιση όλων των εμπλεκόμενων μερών του τομέα της δικαιοσύνης ή όπως αλλιώς αποκαλούνται στους **Επαγγελματίες του Τομέα της Δικαιοσύνης** (δικαστές, εισαγγελείς, δικαστικοί υπάλληλοι κ.λ.π). Η κατάρτιση όλων όσων ασκούν νομικά επαγγέλματα αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο για τη διασφάλιση της ορθής και αποτελεσματικής εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου κατά την καθημερινή πρακτική https://e-justice.europa.eu/120/EL/training_of_justice_professionals

Οι εθνικές δομές κατάρτισης είναι οι κυριότεροι φορείς της ευρωπαϊκής δικαστικής κατάρτισης για το δικαστικό σώμα. Σχολές που παρέχουν αρχική και συνεχή εκπαίδευση υπάρχουν σε 17 κράτη μέλη. Στα άλλα κράτη, η κατάρτιση οργανώνεται από το υπουργείο Δικαιοσύνης, το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο ή τις υπηρεσίες των δικαστηρίων. Κύριοι φορείς κατάρτισης του προσωπικού των δικαστηρίων στα κράτη μέλη της ΕΕ είναι τα εθνικά υπουργεία δικαιοσύνης και τα εθνικά δικαστήρια και βασικό ρόλο στην εκπαίδευση των εργαζομένων έχουν οι δικαστικές ακαδημίες ή τα διάφορα δικαστικά όργανα όπως είναι τα Συμβούλια και οι Εισαγγελίες https://e-justice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems. Οι αρμόδιοι φορείς κατάρτισης⁴ του προσωπικού των δικαστηρίων στα κράτη μέλη της ΕΕ είναι οι εξής:

⁴ https://e-justice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems

2.1.1. Η κατάρτιση στις Χώρες της Μεσογείου

2.1.1.1· Ελλάδα⁵:

Στην Ελλάδα έως το Δεκέμβριο 2022 η κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων παρέχονταν από την υπηρεσία των δικαστηρίων, όπου υπηρετούσε ο κάθε υπάλληλος μετά τον διορισμό του. Μετά την τοποθέτηση του υπαλλήλου στο τμήμα, ξεκινούσε η εκπαίδευσή του, η οποία πραγματοποιούνταν κυρίως από τον Προϊστάμενο ή κάποιον έμπειρο δικαστικό υπάλληλο, ώστε η προσαρμογή στα νέα καθήκοντά του να γίνεται όσο το δυνατό συντομότερα.. Μέχρι σήμερα δηλαδή, δεν υπήρχε ένας πιστοποιημένος φορέας που αναλάμβανε την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, με αποτέλεσμα ό,τι μάθαινε ο νέος υπάλληλος επαφίονταν στην κρίση αλλά και στη διάθεση του υπαλλήλου-εκπαιδευτή. Σπανίως και μόνο σε περιπτώσεις, όπως, η εγκατάσταση του πληροφοριακού συστήματος (ΟΣΔΔΥ-ΔΔ), πραγματοποιούνταν σεμινάρια από το Υπουργείο ή από συνεργάτες της εταιρείας που είχε αναλάβει το έργο.

Στην Ελλάδα τα πιστοποιημένα κέντρα για κατάρτιση των υπαλλήλων του Δημοσίου είναι:

- 1) Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)
- 2) Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) και
- 3) Η αποκεντρωμένη δομή του ΙΝΕΠ στη Θεσσαλονίκη (ΠΙΝΕΠΘ), η οποία είναι εκπαιδευτική μονάδα του ΕΚΔΔΑ.

Το δικαστικό προσωπικό μπορεί να εκπαιδεύεται και στα δύο ΕΚΔΔΑ και ΙΝΕΠ μετά την υπογραφή σχετικών συμβάσεων εκπαίδευσης

Οι δικαστικοί υπάλληλοι μπορούν να πραγματοποιούν, κατόπιν αίτησής τους, εκπαιδευτικά σεμινάρια στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και το Ινστιτούτο Κατάρτισης (ΙΝΕΠ). Τα σεμινάρια τα οποία μπορούν να παρακολουθήσουν στους ανωτέρω φορείς κατάρτισης, αφορούν κυρίως τον τομέα της πληροφορικής, της διαχείρισης, της εξυπηρέτησης πολιτών κ.α. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3111f2fe-df7a-4e65-a384-7e52e2046c78>

⁵ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3111f2fe-df7a-4e65-a384-7e52e2046c78>

Η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βάσει του προηγούμενου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (ΚΔΥ) προσδιορίζονταν στα άρθρα 36, 42 και 44 και παρέχονταν ως επί το πλείστο, από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), το οποίο αποτελεί και το μόνο εθνικό πάροχο κατάρτισης και δημόσιας εκπαίδευσης. Δυστυχώς, μέχρι το 2023 δεν πραγματοποιούνταν εξειδικευμένα σεμινάρια κατάρτισης για Δικαστικούς Υπαλλήλους, που να ενισχύουν τις νομικές δεξιότητές τους, με σκοπό την ορθότερη άσκηση των ξεχωριστών καθηκόντων τους ως ειδικής κατηγορίας υπαλλήλων (άρθρο 92 παρ.2 Συντάγματος).

Κατά συνέπεια, ελλείπει ειδικών επιμορφωτικών προγραμμάτων για δικαστικούς υπαλλήλους, δήλωναν συμμετοχή σε προγράμματα του ΕΚΔΔΑ, αλλά οι δικαστικοί υπάλληλοι “εξαιρούνταν” από τα περισσότερα σεμινάρια επιμόρφωσης που διεξάγονταν. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι, οι ανωτέρω φορείς κατάρτισης απευθύνονται σε ένα μεγάλο αριθμό δημοσίων υπαλλήλων, με αποτέλεσμα πολλές αιτήσεις Δικαστικών Υπαλλήλων να απορρίπτονται, λόγω του αυξημένου αριθμού αιτήσεων που υποβάλλονταν από υπαλλήλους διάφορων άλλων Δημοσίων Υπηρεσιών.

Με την ίδρυση της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η συνθήκη αυτή αλλάζει άρδην, καθόσον με το ν. 5001/9-1-2022 περί «Επιλογής, κατάρτισης και επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (ΕΣΔι) σε συνδυασμό με το νέο Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (ΚΔΥ), ν.4798/24-4-21 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν την επιμόρφωση του δικαστικού προσωπικού, η οποία υπό τη νέα της αυτή μορφή και περιεχόμενο έλαβε χώρα, το διήμερο 19-20 Οκτώβρη 2023 στην έδρα της (ΕΣΔι), με θέμα 1^ο σεμιναρίου ο νέος «Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων».

2.1.1.2. Κύπρος :

Στην Κύπρο αρμόδιο για την κατάρτιση των υπαλλήλων είναι το Ανώτατο Δικαστήριο, το οποίο ιδρύθηκε το 1960, και είναι υπεύθυνο για την εκπαίδευση

των δικαστών και του προσωπικού. Έχει καθιερωθεί σε συστηματική και μόνιμη βάση ένα πρόγραμμα για την κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα. Τα θέματα εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων περιλαμβάνουν: Εκπαιδευτικά μαθήματα για μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες καθώς και εκπαιδευτικά προγράμματα σε εργασιακά ζητήματα κατά την περίοδο εισαγωγής. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα να μεταβούν για κατάρτιση σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε.

<https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=fe58fec9-81f0-4910-8d21-5cec244a9789>

2.1.1.3. Μάλτα

Στη Μάλτα, η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού, διοργανώνεται από τα κατά τόπους δικαστήρια και παρέχεται από δημόσιους φορείς. Τα υποχρεωτικά μαθήματα προσανατολισμού και τα εισαγωγικά μαθήματα κατάρτισης των νέων εργαζομένων πραγματοποιούνται με συνεδρίες ενημέρωσης και γραπτές οδηγίες. Παρέχονται επίσης οδηγίες και βελτιώσεις στο σύστημα πληροφορικής. Οποιαδήποτε άλλη κατάρτιση παρέχεται είτε από τη δημόσια διοίκηση, είτε από το Πανεπιστήμιο της Μάλτας, αλλά αυτό το είδος εκπαίδευσης είναι προαιρετικό. Η κατάρτιση αφορά τις εξής ειδικότητες: γραμματείς, βοηθούς γραμματέων, δικαστικούς βοηθούς, αναπληρωτές γραμματείς, κ.α.

- **Η εισαγωγική κατάρτιση** διαρκεί 3 ημέρες με ευθύνη των ίδιων των δικαστηρίων αναφορικά με τη συνολική επεξήγηση των διαφόρων τμημάτων του δικαστηρίου και τη λειτουργία του δικαστικού συστήματος της Μάλτας και του ρόλου του προσωπικού των δικαστηρίων.
- **Η συνεχής κατάρτιση**, παρέχεται μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων αλλά δεν είναι υποχρεωτική. Παρόλο που στη Μάλτα δεν υπάρχει ένα διαρθρωτικό σύστημα συνεχούς κατάρτισης, η Δημόσια Διοίκηση, στο πλαίσιο της οποίας υπάγονται και τα Δικαστήρια, ενθαρρύνει την κατάρτιση και παρέχει δραστηριότητες κατάρτισης και ανάπτυξης ενώ προβλέπει ακόμη και χορηγίες για την παρακολούθηση μαθημάτων που προσφέρονται από ιδιωτικά ιδρύματα. Για αυτό το λόγο, η συμμετοχή στη συνεχή

εκπαίδευση λαμβάνεται υπόψη για την επαγγελματική αξιολόγηση ενός ατόμου σε μεγάλο βαθμό

<https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=2f370ada-6f71-4026-ad4f583956e5798c>

2.1.1.4. Ιταλία

Στην Ιταλία το Υπουργείο Δικαιοσύνης είναι αρμόδιο για τη διοργάνωση και κατάρτιση των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών (διευθυντές, γραμματείς δικαστηρίων, δικαστικοί κλητήρες ακόμα και τους οδηγούς).

- Η **εισαγωγική εκπαίδευση** κάθε υπαλλήλου **είναι υποχρεωτική**, χωρίς να υπάρχει καθορισμένος χρόνος αποπεράτωσης της και εστιάζει στην εκμάθηση νομικών και μη νομικών δεξιοτήτων με κύρια θέματα ενασχόλησης τη διοικητική κουλτούρα και επαγγελματική τοποθέτηση, την επαγγελματική δεοντολογία και την εκμάθηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών.
- Η **συνεχιζόμενη εκπαίδευση** των εργαζομένων **είναι και αυτή υποχρεωτική**, η οποία πραγματοποιείται με δια ζώσης συμμετοχή συναντήσεις κατάρτισης ενώ ποικίλλει ανάλογα με τη θέση που κατέχουν οι εκπαιδευόμενοι.

<https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=5d828924-bc7e-4b9d-91d6-570b00163f2f>

2.1.2 Η κατάρτιση στις Χώρες των Βαλκανίων

2.1.2.1. Βουλγαρία⁶

Στη Βουλγαρία οι αρμόδιοι φορείς για τη διοργάνωση της κατάρτισης είναι το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο και η Κρατική Επιτροπή για την Ασφάλεια των Πληροφοριών.

⁶ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3711aee4-6b4c-463f-a56e-30196e82476a>

- Μετά την πρόσληψη παρέχεται κατάρτιση **η οποία όμως δεν είναι υποχρεωτική** από ένα σύνολο δημοσίων, ιδιωτικών και ευρωπαϊκών οντοτήτων, μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων αλλά και μέσω συνεδριών εκπαίδευσης εξ αποστάσεως. Παρότι η εισαγωγική εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, δεν είναι υποχρεωτική, δίνεται η δυνατότητα εκπαίδευσης σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κάτι το οποίο θεωρείται ανέφικτο μιας και οι δαπάνες είναι μεγάλες εκτός και αν χρηματοδοτείται το πρόγραμμα από την Ε.Ε.
- Η **συνεχιζόμενη κατάρτιση** και η κάθε είδους επιμόρφωση ενώ δεν είναι υποχρεωτική παρόλα αυτά λαμβάνεται θετικά υπόψη κατά τη διαδικασία αξιολόγησης για την επαγγελματική ανέλιξη του υπαλλήλου και κρίνεται σχεδόν απαραίτητη για την κάλυψη ορισμένων θέσεων που έχουν ιδιαίτερες απαιτήσεις. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3711aee4-6b4c-463f-a56e-30196e82476a>

2.1.2.2. Κροατία

Στην Κροατία αρμόδιο όργανο για τη διοργάνωση κατάρτισης, είναι το Κρατικό Δικαστικό Συμβούλιο, το οποίο παρέχει μέσω της Δικαστικής Ακαδημίας της Κροατίας προγράμματα αρχικής κατάρτισης στους ασκούμενους στις δικαστικές αρχές και τους υποψηφίους δικαστές. Για τους δικαστικούς υπαλλήλους δεν υπάρχει θεσμοθετημένη κατάρτιση, μπορούν όμως, εάν το επιθυμούν να παρακολουθήσουν κύκλους μαθημάτων των δικαστικών συμβούλων.

<https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=0f687b01-24fa-4323-9cc0-2c7b42158347>

2.1.2.3. Ρουμανία

Στη Ρουμανία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, την Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων, το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο, την Εισαγγελία, και παρέχεται από διάφορους δημόσιους φορείς. Το σύστημα κατάρτισης των υπαλλήλων διαφέρει στις παρακάτω κατηγορίες υπαλλήλων που προβλέπονται από τη ρουμανική νομοθεσία:

- Για τους υπαλλήλους που προέρχονται από Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων (National Scholl of CLERKS – **NSC**) η **αρχική κατάρτιση** διαρκεί 6 μήνες και παρέχεται στους εκπαιδευόμενους από την NSC, ώστε να είναι επαρκώς καταρτισμένοι για να αντιμετωπίσουν με επιτυχία και επαγγελματισμό την εργασία τους στα δικαστήρια και τις εισαγγελίες. Από τους 6 μήνες της αρχικής κατάρτισης οι 4 μήνες αφορούν θεωρητική κατάρτιση, 1 μήνα πρακτικής άσκησης στα δικαστήρια και την Εισαγγελία του Βουκουρεστίου, λοιπές επισκέψεις μελέτης και την τελική εξέταση.
- Για τους υπαλλήλους που προσλαμβάνονται μέσω διαγωνισμών για την άμεση κάλυψη κενών γραφείων γραμματέων αλλά δεν έχουν παρακολουθήσει την αρχική κατάρτιση που διοργανώνει η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων, προβλέπεται εκπαίδευση 6 μηνών όπου οι εν λόγω υπάλληλοι έχουν την ιδιότητα του αρχάριου και 6 μηνών εργασίας στα δικαστήρια και τις εισαγγελικές αρχές, μετά την ολοκλήρωση των οποίων οι αρχάριοι υπάλληλοι οφείλουν να λάβουν μέρος σε μια τελική εξέταση.
- Για τους γραμματείς αρχειοθέτησης και τους γραμματείς γραφείου οι οποίοι προσλαμβάνονται σε τοπικό επίπεδο, ο νόμος αριθ. 567/2004 σχετικά με το καθεστώς του επικουρικού προσωπικού που απασχολείται στα δικαστήρια και τις εισαγγελικές αρχές και του προσωπικού που εργάζεται στο Εθνικό Ινστιτούτο Δικαστικής Εξειδίκευσης, προβλέπει περίοδο δοκιμασίας 2 μηνών.

Η συνεχής εκπαίδευση είναι υποχρεωτική για κάθε υπάλληλο, τουλάχιστον 1 φορά εντός της 5ετίας και προκύπτει από τον τρόπο εισαγωγής του στον κλάδο αλλά καθώς και από τη θέση που κατέχει ενώ παράλληλα παρέχεται η δυνατότητα εκπαίδευσής του σε δικαστήρια άλλων κρατών μελών της Ε.Ε.

<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0ddc53f9-4ef5-4633-86b4-7a8bc303098e>

2.1.3. Η κατάρτιση στην Βόρεια Ευρώπη

2.1.3.1. Φινλανδία:

Στη Φινλανδία το Υπουργείο Δικαιοσύνης σε συνεργασία με τα δικαστήρια είναι υπεύθυνο για την κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού, ενώ διοργανώνεται και παρέχεται από το ίδιο το Υπουργείο σύμφωνα με το νόμο και το καταστατικό του υπουργείου και αφορά τόσο στους γραμματείς δικαστηρίων (Kansliahenkilöstö) όσο και στους δικαστικούς κλητήρες.

- **Η εισαγωγική περίοδος** για τους υπηρετούντες, δεν έχει συγκεκριμένο χρόνο παρακολούθησης, αλλά σχεδιάζεται ανάλογα με τις ανάγκες του νεοπροσληφθέντος. Η κατάρτιση περιλαμβάνει εκπαιδευτικά μαθήματα για νομικές και μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, εκπαιδευτικά σεμινάρια για μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, μαθητεία στα δικαστήρια και εκπαίδευση στα δικαστήρια, ενώ υπάρχει η δυνατότητα και για εκπαίδευση σε υπηρεσίες της Νορβηγίας μέσω της αμοιβαίας απόσπασης υπαλλήλων.
- **Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση**, δεν είναι υποχρεωτική, παρέχεται με πόρους του Υπουργείου Δικαιοσύνης, των τοπικών δικαστηρίων και των εισαγγελικών υπηρεσιών και πραγματοποιείται μέσω σεμιναρίων με αυτοπρόσωπη παρουσία των παρακολουθούντων αλλά και με δραστηριότητες που παρέχονται με μεθόδους μικτής μάθησης. Η συνεχόμενη κατάρτιση των υπηρετούντων στα δικαστήρια, ενώ δεν είναι υποχρεωτική, παρόλα αυτά λαμβάνεται υπόψη θετικά για την προαγωγή ή μη του κάθε υπαλλήλου στον επόμενο βαθμό.

<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=5f6956de-04fa-4953-8ae9-a984573fa221>

2.1.3.2. Σουηδία

Στη Σουηδία αρμόδια για την παροχή κατάρτισης είναι τα κατά τόπους δικαστήρια, μιας και η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται από τις κατά τόπους δικαστικές αρχές καθώς και τον εθνικό φορέα κατάρτισης.

- **Η κατάρτιση των Επαγγελματιών της Δικαιοσύνης** γίνεται σύμφωνα με τον εσωτερικό κανονισμό του σουηδικού εθνικού δικαστηρίου (National Sweden Court Administration - NSCA). Το κύριο καθήκον της NSCA είναι να εξυπηρετεί προληπτικά τα δικαστήρια, τα οποία παραμένουν ανεξάρτητα εφόσον δεν έχει εποπτική εξουσία σε αυτά.
- Η Ακαδημία Εκπαίδευσης Δικαστών, η οποία αποτελεί ανεξάρτητο τμήμα της Σουηδικής Εθνικής Διοίκησης Δικαστηρίων προσφέρει κατάρτιση στους Σουηδούς δικαστές και το προσωπικό των δικαστηρίων. Η εισαγωγική περίοδος – πρακτική εξάσκηση είναι υποχρεωτική και διαρκεί δύο (2) έτη. Επίσης, **κατά την εισαγωγική περίοδο** παρέχονται εκπαιδευτικά σεμινάρια για νομικές και μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες καθώς και μαθητεία στα δικαστήρια κατά τη διάρκεια της οποίας καθηγητές βοηθούν κάθε νομικό υπάλληλο με νομικές συμβουλές για την επιτυχημένη ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης.
 - Η επιλογή του προγράμματος σπουδών και των θεμάτων κατάρτισης γίνεται βάσει ειδικότητας των υπηρετούντων (π.χ. σε **ποινικά και πολιτικά δικαστήρια** διδάσκονται αστικό δίκαιο, ποινικό, στα διοικητικά δικαστήρια διδάσκονται φορολογικό δίκαιο, δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, μεταναστευτικό δίκαιο κλπ).
 - Την **εισαγωγική κατάρτιση ακολουθεί και η συνεχιζόμενη κατάρτιση** των υπηρετούντων, η οποία όμως δεν είναι υποχρεωτική και όποιος επιθυμεί να συμμετάσχει διδάσκεται ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας του και παρέχεται με συμμετοχή σε συνεδρίες κατάρτισης πρόσωπο με πρόσωπο, με ολοκλήρωση

δραστηριοτήτων συνδυασμένης μάθησης. Μπορούν επίσης να παρακολουθήσουν μαθήματα που προσφέρονται σε μόνιμους δικαστές. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=23732632-b16d-43c8-8e46-f38ba6f83aa6>

2.1.3.3. Ιρλανδία:

Στην Ιρλανδία, οι δικαστικές υπηρεσίες είναι αρμόδιες για τη διοργάνωση κατάρτισης, η οποία παρέχεται από σύνολο δημοσίων και ιδιωτικών οντοτήτων.

- **Η εκπαίδευση των υπαλλήλων των δικαστηρίων, είναι ετήσιας διάρκειας** και θεσπίζεται με τα άρθρα του νόμου του 1998 Courts Service Act καθώς και με το Courts Service Strategic Plan. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης απευθύνεται σε όλα τα διοικητικά στελέχη (Προϊστάμενους και Διευθυντές δικαστικών υπηρεσιών, Γραμματείς Δικαστηρίων, Υπαλλήλους του Τμήματος Πληροφορικής και Λογιστηρίου κ.α.). Κατά την περίοδο της εκπαίδευσης χρησιμοποιούνται διάφοροι μέθοδοι για την ανάπτυξη νομικών και τεχνικών δεξιοτήτων, αλλά παρέχονται και εκπαιδευτικά σεμινάρια για μη νομικές δεξιότητες. Ένας άλλος τρόπος εκπαίδευσης είναι η παράλληλη άσκηση καθηκόντων με ευθύνη των προϊσταμένων να παρέχουν εισαγωγική κατάρτιση στους υπηρετούντες σχετικά με τις διαδικασίες της διοίκησης και την διεκπεραίωση υποθέσεων. Ακολουθείται ένα καθορισμένο πρόγραμμα σπουδών κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, το οποίο εξαρτάται από το αντικείμενο εργασίας του καθενός καθώς και από το επίπεδο σπουδών του.
- **Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι υποχρεωτική**, για τους υπηρετούντες στα δικαστήρια, η οποία παρέχεται από τις κατά τόπους δικαστικές αρχές. Είναι υποχρέωση κάθε υπαλλήλου να παρακολουθεί μαθήματα που σχετίζονται με τη θέση εργασίας του. Το ανθρώπινο δυναμικό των δικαστηρίων οφείλει να παρακολουθεί μαθήματα σχετικά με τη χρήση πληροφοριακών συστημάτων με εμβάθυνση στον τομέα αυτό ανάλογα με το ρόλο που τους αναθέτει η υπηρεσία. Οι μέθοδοι εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται, είναι οι face-to-face συναντήσεις, αλλά και η εξ

αποστάσεως εκπαίδευση μέσω ειδικής ηλεκτρονικής πλατφόρμας που τέθηκε σε ισχύ από το 2014.

<https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=c782657d-1726-4bd8-868f-64ce35ae06db>

2.1.3.4. Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχουν διαφορετικοί φορείς κατάρτισης όσον αφορά την Αγγλία και τη Σκωτία. Ειδικότερα η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού στην Αγγλία και την Ουαλία διοργανώνεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και παρέχεται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ενώ στη Σκωτία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται και παρέχεται από την Υπηρεσία Δικαστηρίων της Σκωτίας.

- Στην Αγγλία και την Ουαλία η **εισαγωγική εκπαίδευση** για κάθε εργαζόμενο, **είναι υποχρεωτική**, διαρκεί, το ανώτερο εννέα (9) μήνες, με βάση το βαθμό που πέτυχε ο υπάλληλος και περιλαμβάνει εκπαιδευτικά μαθήματα για νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, σεμινάρια για μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, εκπαίδευση μέσω συμβουλευτικής παρέμβασης από αρχαιότερο συνάδελφο και κατάρτιση κατά τη διάρκεια της εργασίας.
- Η **συνεχιζόμενη εκπαίδευση** και κατάρτιση των εργαζομένων στις δικαστικές υπηρεσίες, **είναι υποχρεωτική** και περιλαμβάνει πολλές ώρες εκπαίδευσης κάθε έτος σε μαθήματα σχετικά με τη θέση που κατέχει. Παρέχεται με μεθόδους όπως η δια ζώσης εκπαίδευση, μέσω της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, με την παρακολούθηση ενοτήτων ηλεκτρονικής μάθησης που αναπτύχθηκαν σε άλλο κράτος μέλος και τέλος με την ολοκλήρωση δραστηριοτήτων συνδυασμένης μάθησης. Ενώ δεν είναι δυνατή η εκπαίδευση σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ παρόλα αυτά, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και σχετική έγκριση από το Υπουργείο Δικαιοσύνης μπορεί να δοθεί η δυνατότητα να μετάβασης σε άλλο κράτος μέλος και να εκπαιδευτεί σε άλλο δικαστήριο.

<https://ejustice.europa.eu/filDownload.do?id=fe3996b8-7620-497a-94d2-b72b9ee80223>

- Στη Σκωτία για τους υπαλλήλους των δικαστηρίων, **η εισαγωγική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική**, με 6μηνη διάρκεια όπου οι καταρτιζόμενοι λαμβάνουν εκπαιδευτικά μαθήματα σχετικά με νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, σεμινάρια για μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, εκπαίδευση από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας για συγκεκριμένες διαδικασίες.

Η **συνεχιζόμενη κατάρτιση, δεν είναι υποχρεωτική**. Εφόσον κάποιος θελήσει να συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης τότε παρακολουθεί μαθήματα σχετικά με τη θέση που κατέχει στην υπηρεσία. Τα μαθήματα παρέχονται με διάφορους τρόπους όπως με συμμετοχή σε εκπαιδευτικές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο, ολοκλήρωση δραστηριοτήτων συνδυασμένης μάθησης και μέσω παρακολούθησης ενοτήτων ηλεκτρονικής μάθησης που αναπτύχθηκαν από το Scottish Court Service <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=a0687e35-8586-4457-ac8a-ebc44164d604>

2.1.3.5. Δανία:

Στη Δανία, αρμόδια για την κατάρτιση του προσωπικού είναι η Διοίκηση των Δανικών Δικαστηρίων, η οποία παρέχεται από την Domstolsstyrelsen και **είναι προαιρετική**, αλλά παρόλα αυτά, προσφέρει σε όσους αποφασίσουν να καταρτισθούν, ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα σπουδών που μπορούν να παρακολουθήσουν μέσω σεμιναρίων. Επίσης, δεν έχουν δικαίωμα εκπαίδευσης στο εξωτερικό και δεδομένου ότι η κύρια γλώσσα εργασίας είναι η δανική θεωρείται ότι δεν υφίσταται λόγος να εκπαιδευτούν σε οποιοδήποτε άλλο μέλος της ΕΕ αφού δεν υπάρχει σχετικότητα των καθηκόντων του δικαστικού προσωπικού της Δανίας με της αρμοδιότητες των υπαλλήλων των υπόλοιπων χωρών <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=74d15a67-4725-4a64-941d-727ad5d68f7d>

2.1.3.6. Εσθονία:

Στην Εσθονία το εθνικό Υπουργείο Δικαιοσύνης είναι το αρμόδιο όργανο για τη διοργάνωση κατάρτισης, την οποία παρέχει στους υπαλλήλους σε συνεργασία με

τα κατά τόπους δικαστήρια. Το ετήσιο πρόγραμμα κατάρτισης καθώς και το πρόγραμμα εξετάσεων για το δικαστικό κλάδο καταρτίζει το Ανώτατο Δικαστήριο και εγκρίνεται από το Εκπαιδευτικό Συμβούλιο στο οποίο μπορούν να λάβουν μέρος δικαστικοί υπάλληλοι και υποψήφιοι για το αξίωμα του βοηθού δικαστή.

- Η **διάρκεια της εκπαίδευσης ποικίλει** ανάλογα με την ιδιότητα των καταρτιζόμενων, δηλαδή για τους γραμματείς το πρόγραμμα διαρκεί από 4 έως 6 μήνες ενώ για τους βοηθούς δικαστών, ειδικότητα που στην Ελλάδα θα έχουμε από το 2024, διαρκεί 1 χρόνο και παρέχεται με τη μορφή των εκπαιδευτικών μαθημάτων σχετικά με τις νομικές επαγγελματικές δεξιότητες (διαδικασίες, σύνταξη αποφάσεων, κ.λπ.), με μαθητεία στα δικαστήρια αλλά και με καθοδήγηση από έμπειρο συνάδελφο που ενεργεί ως επόπτης των εκπαιδευομένων.
- Η **συνεχιζόμενη εκπαίδευση** των υπαλλήλων, **δεν είναι υποχρεωτική**, όμως συνιστάται καθόσον η επαγγελματική ανέλιξη του εργαζομένου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα σεμινάρια και τα ειδικά μαθήματα που έχει παρακολουθήσει κατά το χρόνο υπηρεσίας του. Το πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι διαθέσιμο OnLine <http://koolitus.riigikohus.ee/> και μπορούν να έχουν πρόσβαση μόνο εγγεγραμμένοι χρήστες <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=76b7762ce9b2-4dcb-adf5-19f4cd61cd37>

2.1.3.7. Λετονία:

Στη Λετονία η κατάρτιση του προσωπικού των δικαστηρίων διοργανώνεται από τη Διοίκηση των Δικαστηρίων, την οποία παρέχει σε συνεργασία με το Κέντρο Δικαστικής Κατάρτισης της Λετονίας και αφορά τόσο τους δικαστές όσο και τους δικαστικούς υπαλλήλους, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται οι διοικητικοί υπάλληλοι, οι υπάλληλοι έδρας, οι μεταφραστές και οι υπάλληλοι της καγκελαρίας. **Δεν υπάρχει κάποια περίοδος εισαγωγικής κατάρτισης** των υπηρετούντων, **υπάρχει όμως δυνατότητα για συνεχιζόμενη κατάρτιση**, η οποία δεν είναι υποχρεωτική αλλά αξιολογείται θετικά κατά την προαγωγική εξέλιξη του

υπαλλήλου. (<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=083b825e-7a3f-422e-ba08-7a1f860a6e9a>)

2.1.3.8. Λιθουανία

Στη Λιθουανία, η κατάρτιση του προσωπικού των δικαστηρίων διοργανώνεται από την υπηρεσία Δημόσιας Διοίκησης και το Υπουργείο Εσωτερικών, ενώ παρέχεται από τα εθνικά δικαστήρια.

- **Η εισαγωγική κατάρτιση, είναι υποχρεωτική** για όλους τους δικαστικούς υπαλλήλους. Διαρκεί ένα έτος και απευθύνεται σε γραμματείς δικαστηρίων, βοηθούς δικαστών κ.α. Τα μαθήματα της εισαγωγικής εκπαίδευσης αφορούν θέματα διοίκησης, ηθικά ζητήματα, πτυχές και κανόνες προετοιμασίας νομικών πράξεων και την εισαγωγή στην κοινοτική και εθνική νομοθεσία. Η διαφοροποίηση με τα άλλα κράτη μέλη της ΕΕ έγκειται στο γεγονός ότι στη Λιθουανία δεν υφίσταται πρόγραμμα σπουδών, αλλά οι καταρτιζόμενοι εκπαιδεύονται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.
- **Για τη συνεχή κατάρτιση,** των δικαστικών υπαλλήλων υπεύθυνες είναι οι δικαστικές υπηρεσίες, οι οποίες αναλαμβάνουν όλα τα έξοδα φοίτησης των υπαλλήλων, με θέμα ανάλογο της θέσης που κατέχουν, αλλά απευθύνονται μόνο στα ανώτερα στελέχη δικαστηρίων που πραγματοποιούν συναντήσεις face-to-face (σεμινάρια, συνέδρια κλπ) <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=74eee7e2-5705-4929-922a-61ee37321370>

2.1.4. Η Κατάρτιση στην Κεντρική Ευρώπη

2.1.4.1. Γερμανία

Η Γερμανική Δικαστική Ακαδημία είναι αρμόδια για τη συνεχή κατάρτιση όλων των δικαστών και εισαγγελέων σε εθνικό επίπεδο. Η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων πραγματοποιείται από διαφορετικούς φορείς κατάρτισης, ανάλογα με

τη θέση που κατέχουν οι υπάλληλοι αλλά και την περιοχή που διαμένουν (Βερολίνο αρμοδιότητα Εφετείου, Βαυαρία αρμοδιότητα του Περιφερειακού Υπουργείου Δικαιοσύνης, Βραδεμβούργο αρμοδιότητα Περιφερειακού Δικαστηρίου σε συνεργασία με την Περιφερειακή Ακαδημία Δικαιοσύνης).

Η εισαγωγική περίοδος στους δικαστικούς υπαλλήλους της Γερμανία, έχει διάρκεια 3 έτη και η κατάρτιση τους γίνεται μέσω εκπαιδευτικών μαθημάτων σχετικά με τις νομικές επαγγελματικές δεξιότητες (διαδικασίες, σύνταξη εγγράφων κλπ) και με μαθητεία στα δικαστήρια. Οι δικαστικοί υπάλληλοι της Γερμανίας θεωρούνται κατώτεροι δικαστικοί λειτουργοί και ασκούν και δικαστικά καθήκοντα. Αναλαμβάνουν καθήκοντα που εμπίπτουν στον τομέα της εκούσιας δικαιοδοσίας (υποθέσεις που αφορούν κληρονομικές διαφορές, δικαστική συμπάρσταση ενηλίκων, σχέσεις γονέων και τέκνων καθώς και την υιοθεσία, υποθέσεις σχετικές με το κτηματολόγιο, το εμπορικό μητρώο, υποθέσεις σχετικές με σωματεία, υποθέσεις που αφορούν τις περιουσιακές σχέσεις των συζύγων κ.λπ.), ενώ παράλληλα είναι επιφορτισμένοι με την εκτέλεση διάφορων άλλων δικαστικών καθηκόντων, σχετικών με τη διαδικασία έκδοσης διαταγής πληρωμής, με το ευεργέτημα της πενίας, την αναγκαστική εκτέλεση, απασχολούνται με τον καθορισμό των δικαστικών εξόδων, της εκτέλεσης της ποινής κλπ.

Η συνεχιζόμενη κατάρτιση ενώ δεν είναι υποχρεωτική, λαμβάνεται υπόψη κατά την ετήσια αξιολόγηση των υπηρετούντων, και οι συμμετέχοντες παρακολουθούν σεμινάρια ανάλογα με την ειδικότητα που κατέχουν στην υπηρεσία (<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=4f21316b-0520-45e9-9122-82354af7d188>)

2.1.4.2. Πολωνία

Στην Πολωνία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται από τα δικαστήρια και παρέχεται από δημόσιους φορείς, όπως τα εθνικά δικαστήρια, την Εθνική Σχολή Δικαστών και την Εισαγγελία. Απευθύνεται σε γραμματείς δικαστηρίων, βοηθούς δικαστών και του ανώτερους δικαστικούς υπαλλήλους. Η υποχρέωση ή μη της εισαγωγικής εκπαίδευσης εξαρτάται από τη θέση που κατέχει ο κάθε υπάλληλος, και πιο συγκεκριμένα:

- ✓ Για τους βοηθούς δικαστών, δεν υπάρχει υποχρέωση να ολοκληρωθεί οποιαδήποτε αρχική εκπαίδευση να γίνει δικαστής βοηθός.
- ✓ Για τους ανώτερους δικαστικούς υπαλλήλους, η εισαγωγική περίοδος διαρκεί 12 μήνες, εκτός και αν ο υπάλληλος έχει περάσει από ειδικές εξετάσεις πριν την πρόσληψη του,
- ✓ Τέλος για τους γραμματείς των δικαστηρίων υπάρχει υποχρεωτική εξάμηνη εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, μετά την οποία πρέπει να περάσουν μία συνέντευξη.

Οι υπηρετούντες στο Υπουργείο Δικαιοσύνης δεν υποχρεούνται σε συμμετοχή σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και η προαιρετική συμμετοχή των υπηρετούντων σε αυτά δεν αποτελεί στοιχείο για την επαγγελματική τους εξέλιξη <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=a4997d92-d649-415c-942b905824dc92d9>

2.1.4.3. Αυστρία

Στην Αυστρία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Δικαιοσύνης και παρέχεται από το εν λόγω υπουργείο σε συνεργασία με τις Προεδρίες των τεσσάρων εφετείων της χώρας.

- Η εκπαίδευση, έχει 3ετή διάρκεια, είναι υποχρεωτική και περιλαμβάνει εκπαιδευτικά σεμινάρια για νομικές και μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, μαθητεία στα Δικαστήρια και εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της εργασίας, όπου οι μαθητευόμενοι συνεργάζονται με έναν ανώτερο δικαστικό υπάλληλο, εκπαιδεύονται από αυτόν και υποβάλλεται σε αξιολόγηση από τον επιβλέποντα.

Τα βασικά θέματα εκπαίδευσης είναι:

- ✓ η δικαστική οργάνωση,
- ✓ το Συνταγματικό δίκαιο,
- ✓ η δικαστική διοίκηση,
- ✓ ο Αστικός νόμος,
- ✓ ο νόμος περί της εκτελέσεως,

- ✓ το οικογενειακό δίκαιο, το ποινικό δίκαιο,
- ✓ ο κώδικας δεοντολογίας,
- ✓ τεχνολογίες πληροφορικής,
- ✓ ο Κτηματολογικός νόμος και νόμος περί εμπορικού μητρώου,
- ✓ τα δικαστικά έξοδα και ο νόμος περί αφερεγγυότητας.

➤ Η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Αυστρία έχει διαρκή μορφή και προσφέρεται τόσο δια ζώσης όσο και εξ αποστάσεως. Η συνεχιζόμενη κατάρτιση έχει θετικό πρόσημο αλλά δεν έχει ιδιαίτερο αντίκτυπο στην εξέλιξη του εργαζομένου. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=790fc12d-5120-433d-973c-c79a0c454025>

2.1.4.4. Ουγγαρία:

Στην Ουγγαρία, αρμοδιότητα για την κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων έχει η Εθνική Δικαστική Υπηρεσία, η οποία παρέχεται από τα τοπικά δικαστήρια

- Η εισαγωγική εκπαίδευση, των γραμματέων των δικαστηρίων δεν προβλέπεται κατά την εισαγωγή τους στον κλάδο

Η συνεχιζόμενη κατάρτιση και εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, είναι υποχρεωτική και βασίζεται σε ειδικό πρόγραμμα σπουδών που σχετίζεται με την θέση που κατέχει ήδη ο υπάλληλος αλλά επιτρέπει και την πρόσβαση σε συγκεκριμένες θέσεις. Οι μέθοδοι κατάρτισης που χρησιμοποιούνται από την Εθνική Δικαστική Υπηρεσία της Ουγγαρίας είναι με συμμετοχή σε εκπαιδευτικές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο, με ολοκλήρωση συνεδριών εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, με ολοκλήρωση δραστηριοτήτων συνδυασμένης μάθησης και με τη μαθητεία σε άλλα δικαστήρια. Παρότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, η παρακολούθηση της δεν συμβάλλει στην επαγγελματική εξέλιξη του καταρτιζόμενου. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=6e01f17a-06d5-49c4-965d-57636b25a97c>

2.1.4.5. Τσεχική Δημοκρατία

Στην Τσεχική Δημοκρατία, τα δικαστήρια, η Εισαγγελία και το Υπουργείο Δικαιοσύνης είναι αρμόδιοι για την κατάρτιση των δικαστικών βοηθών, των ανώτερων δικαστικών υπαλλήλων και η κατάρτιση παρέχεται από τη Δικαστική Ακαδημία.

- **Η εισαγωγική κατάρτιση των υπαλλήλων, είναι 3έτης** και είναι υποχρεωτική για όλους, ανεξάρτητα από την υπηρεσία και τη θέση που κατέχουν. Κατά τη διάρκεια αυτών των τριών (3) ετών, διάστημα που αποτελεί τη μεγαλύτερη χρονικά εκπαίδευση υπαλλήλων σε όλα τα δικαστήρια της Ε.Ε. οι υπάλληλοι των δικαστηρίων παρακολουθούν μαθήματα για νομικές και μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες, ενώ εκπαιδεύονται πάνω στο δίκαιο της ΕΕ.
- Την κατάρτιση των εργαζομένων, μετά την πάροδο της 3ετίας αναλαμβάνει το ίδιο το Υπουργείο Δικαιοσύνης και είναι υποχρεωτικό για ορισμένες μόνο περιπτώσεις υπαλλήλων. Οι μέθοδοι επιμόρφωσης είναι οι ακόλουθοι: συμμετοχή σε εκπαιδευτικές συναντήσεις face to face, παρακολούθηση συνεδρίων μέσω της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και ολοκλήρωση δραστηριοτήτων συνδυασμένης μάθησης.
- **Το πρόγραμμα σπουδών συνεχιζόμενης κατάρτισης** διατίθεται σε επίπεδο:
 - Εθνικό,
 - Περιφερειακό,
 - στα Καταστήματα των Δικαστηρίων αλλά και
 - μέσω διαδικτύου.

Δεν υπάρχει επαρκής πληροφόρηση σχετικά με το αν η συμμετοχή ή μη σε προγράμματα κατάρτισης σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξη του συμμετέχοντα σε αυτά <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=f2fdd403-57dc-4076-b76f-2724760dda1f>

2.1.4.6. Σλοβενία

Στη Σλοβενία, από το 1994, η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται και παρέχεται, από το Κέντρο Δικαστικής Κατάρτισης σε Δικαστικούς Βοηθούς, δακτυλογράφους, γραμματείς έδρας κ.λ.π.

- **Δεν υπάρχει δυνατότητα εισαγωγικής εκπαίδευσης,**
- **συνεχής εκπαίδευση παρέχεται στους υπηρετούντες,** μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων face to face ή με την ολοκλήρωση συνεδριών εκπαίδευση εξ αποστάσεως, αλλά δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Η παρακολούθηση σεμιναρίων και προγραμμάτων επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων δεν λαμβάνεται υπόψη στην επαγγελματική τους εξέλιξη.
<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=81daa510-c293-455f-a3f8-b03e4df1252e>

2.1.4.7.Σλοβακία:

Στη Σλοβακία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται και παρέχεται από τη Δικαστική Ακαδημία, η οποία αποτελεί ανεξάρτητη νομική οντότητα που διαχειρίζεται κεφάλαια με σκοπό την αρχική αλλά και διαρκή κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων διαφόρων κατηγοριών (ανώτεροι δικαστικοί υπάλληλοι, βοηθοί δικαστών, Γραμματείς Δικαστηρίου, Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και Τμηματάρχες).

- **Εισαγωγική εκπαίδευση** δεν υπάρχει, δίνεται όμως η δυνατότητα σε όποιον επιθυμεί να παρακολουθήσει σεμινάρια συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης χωρίς να είναι απαραίτητη η ολοκλήρωσή τους. Το πρόγραμμα σπουδών περιλαμβάνει μαθήματα όπως διασυνοριακές δικαστικές διαδικασίες της ΕΕ, νομοθεσία της ΕΕ, νομολογία της ΕΕ / νομολογία, νομική ορολογία και γλώσσα άλλων κρατών μελών, μαθήματα νομικής ορολογίας στα γερμανικά, αγγλικά και γαλλικά
- **Τα σεμινάρια που παρέχει η Ακαδημία είναι συνήθως μονοήμερα** και διήμερα σεμινάρια με εθνική εμβέλεια, τα οποία απευθύνονται κυρίως σε δικαστές, εισαγγελείς, ανώτερους

υπαλλήλους του δικαστηρίου με θέματα σχετιζόμενα με την εργασία τους.

Είναι εμφανές ότι στη Σλοβακία δεν επικεντρώνουν στην κατάρτιση μόνον του προσωπικού των δικαστηρίων αλλά και των ίδιων των λειτουργών οι οποίοι επιμορφώνονται παράλληλα. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=099a1375-c52b-46ad-8d8e-8c0917201bc5>

2.1.5. Η κατάρτιση στη Δυτική Ευρώπη

2.1.5. 1. Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία η κατάρτιση του δικαστικού προσωπικού διοργανώνεται και παρέχεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης. Η Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης έχει την ευθύνη του προγραμματισμού και της εκτέλεσης της αρχικής αλλά και της συνεχούς κατάρτισης του προσωπικού της δικαιοσύνης. Το προσωπικό της δικαιοσύνης διακρίνεται στις ακόλουθες κατηγορίες:

1. το προσωπικό του δικαστηρίου,
 2. το προσωπικό του τμήματος πληροφορικής,
 3. το διοικητικό προσωπικό και
 4. το επικουρικό προσωπικό.
- **Η αρχική κατάρτιση διαρκεί 1 έτος** αλλά παρέχεται και δυνατότητα παράτασης 6 μηνών για μαθητεία στα δικαστήρια.
 - **Η συνεχής κατάρτιση δεν είναι υποχρεωτική**, γι' αυτό και οι συμμετέχοντες, λόγω της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης στην οποία βρίσκεται η χώρα, υποχρεούνται να πληρώσουν για τη μετακίνησή τους από και προς τον τόπο όπου διεξάγονται τα μαθήματα. Συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο, αλλά λόγω του δαπανηρού αυτού τρόπου εκπαίδευσης

και του υπερβολικά μεγάλου αριθμού υποψηφίων (8.000 περίπου) το Υπουργείο οδηγήθηκε στην ανάπτυξη μιας πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης. Από τα τέλη του 2011, άρχισαν να αναπτύσσονται εκπαιδευτικές μέθοδοι ηλεκτρονικής μάθησης και το 2012 δόθηκε το πρώτο μάθημα στο προσωπικό του δικαστηρίου. Η ηλεκτρονική μάθηση αποτελεί σημαντικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται για τη διάδοση σημαντικών πληροφοριών.
<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=5f43af1c-4b31-4794-ad80-602d314d7882>

2.1.5. 2. Ισπανία

Στην Ισπανία η κατάρτιση του προσωπικού των δικαστηρίων διοργανώνεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, από έναν δημόσιο φορέα κατάρτισης αλλά και από λοιπές οντότητες.

- **Η κατάρτιση των δικαστικών γραμματέων** (secretario Judicial) της Ισπανίας είναι κατοχυρωμένη από τον Οργανικό κανονισμό του σώματος των δικαστικών γραμματέων 1608/2015. **Η εισαγωγική περίοδος είναι υποχρεωτική, διαρκεί 6 μήνες** και οι εκπαιδευόμενοι παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια για νομικές και μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες και ειδικότερα για το πολύπλευρο ρόλο του δικαστικού γραμματέα ενώ υπάρχει προαιρετικά και η δυνατότητα παρακολούθησης μαθημάτων ξένων γλωσσών. Το πρόγραμμα σπουδών περιλαμβάνει ειδικές συνεδρίες εργασίας για την εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου και πραγματοποιούν άσκηση στα δικαστήρια υπό την καθοδήγηση έμπειρων δικαστικών υπαλλήλων.
- **Η κατάρτιση των εργαζομένων συνεχίζεται καθ' όλη της διάρκεια του υπηρεσιακού τους βίου** με προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης που παρέχονται από το Κέντρο Νομικών Σπουδών, η παρακολούθηση των οποίων **είναι υποχρεωτική** και περιλαμβάνει μαθήματα απαραίτητα για την κάλυψη ορισμένων θέσεων εργασίας. Τα μαθήματα απευθύνονται και προσφέρονται σε όλο το προσωπικό του δικαστηρίου μέσω εκπαιδευτικών συναντήσεων face to face ή μέσω ολοκλήρωσης των ενοτήτων

ηλεκτρονικής μάθησης αλλά και με εκπαιδευτικά προγράμματα που οργανώνονται από Ε.Ε.

<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=d11ff0fa-ad97-472b-a7ae-bccc2d113408> .

2.5.1.3 Γαλλία

Στη Γαλλία, η κατάρτιση των ανώτερων δικαστικών υπαλλήλων, των διοικητικών γραμματέων, των δικαστικών υπαλλήλων και των τεχνικών υπαλλήλων διοργανώνεται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης και παρέχεται από την “Ecole Nationale des Greffes”, από το 2007 (Decret no 2007 – 1470/14.10.2007).

- **Η εκπαίδευση των γραμματέων των δικαστηρίων (Greffiers en chef) είναι υποχρεωτική και διαρκεί 18 μήνες**, η οποία περιλαμβάνει μαθητεία στα δικαστήρια αλλά και σε άλλους φορείς που εφαρμόζουν τον νόμο, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται και μαθήματα που δεν σχετίζονται με νομικές δεξιότητες. Το πρόγραμμα σπουδών περιλαμβάνει κατάρτιση σε θέματα διοικητικά, διαχείριση ποινικών και αστικών υποθέσεων προκειμένου να προετοιμασθεί ο υπάλληλος για οποιαδήποτε θέση κι αν αναλάβει στο μέλλον, ενώ περιλαμβάνει εκπαίδευση σε άλλα δικαστήρια και πρακτική άσκηση υπό την επίβλεψη ανώτερων στελεχών που υπηρετούν στα δικαστήρια.
- **Η κατάρτιση στη Γαλλία είναι συνεχιζόμενη** αλλά όχι υποχρεωτική, δεν σταματά δηλαδή με την παρέλευση της 18μηνιας δοκιμαστικής περιόδου αλλά συστήνεται παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με τον τομέα απασχόλησης κάθε υπαλλήλου. Για το σκοπό αυτό, οι συμμετέχοντες στα επιμορφωτικά προγράμματα δίνουν συνέντευξη, μέσα από την οποία προκύπτει πόσο ωφέλιμα και αποδοτικά ήταν τα προγράμματα που παρακολούθησαν και ορίζονται τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης, σύμφωνα με τις ανάγκες τους για το επόμενο εκπαιδευτικό έτος. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0f687b01-24fa-4323-9cc0-2c7b42158347>

2.1.5.4. Ολλανδία

Η κατάρτιση παρέχεται από τον εθνικό φορέα κατάρτισης Studiecentrum Rechtspleging σε συνεργασία με τα κατά τόπους δικαστήρια, ενώ το Συμβούλιο του Δικαστικού Σώματος είναι το αρμόδιο όργανο για τη διοργάνωση της επιμόρφωσης.

- **Η εισαγωγική περίοδος των υπαλλήλων** των δικαστηρίων (Juridisch Medeweker) διαρκεί 5-6 μήνες και η εκπαίδευσή τους γίνεται παράλληλα με την εργασία τους και το αντικείμενο της θέσης που κατέχουν.
- **Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων ισχύει** αλλά δεν είναι υποχρεωτική. Αυτή πραγματοποιείται με συμμετοχή σε συνεδρίες face to face, με ολοκλήρωση ενοτήτων που παρέχονται μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και οι οποίες αναπτύχθηκαν σε συνεργασία με άλλες χώρες, με βιντεοσκοπημένα σεμινάρια και τέλος με την ολοκλήρωση σεμιναρίων συνδυασμένης μάθησης.

<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0db6c987-2d28-40b7-95cb-db6d4d033f4b>

2.1.1 ΒΕΛΓΙΟ⁷:

Στο Βέλγιο από το Φεβρουάριο του 2008, το Ινστιτούτο Δικαστικής Κατάρτισης διοργανώνει σεμινάρια κατάρτισης για δικαστές, εισαγγελείς, δικαστικό προσωπικό και άλλα επαγγέλματα του δικαστικού κλάδου.

- **Η επιμόρφωση είναι υποχρεωτική** και η διάρκεια της εξαρτάται από το επίπεδο και το βαθμό των υπαλλήλων που επιμορφώνονται. Όσον αφορά τη μορφή της εκπαίδευσης, παρέχονται εκπαιδευτικά μαθήματα σχετικά με τις νομικές επαγγελματικές δεξιότητες (διαδικασίες, σύνταξη απόφασης), εκπαιδευτικά σεμινάρια για μη νομικές επαγγελματικές δεξιότητες και εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, οποία δεν είναι κεντρικά οργανωμένη αλλά οργανώνεται

⁷ <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=e15f2af3-73d5-47fa-a298-5c8ce8e777e9>

ανάλογα με την καλή θέληση των συναδέλφων της αντίστοιχης δικαστικής υπηρεσίας. Ο υπεύθυνος της ομάδας ευθύνεται για το περιεχόμενο και την ένταση της εκπαίδευσης.

Τα κύρια εκπαιδευτικά προγράμματα σπουδών των δικαστικών υπαλλήλων του Βελγίου είναι: α) η εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων β) οι δικαστικές διαδικασίες σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, γ) δικαστικές διαδικασίες σε ποινικές υποθέσεις, δ) δικαστικές διοικητικές διαδικασίες, ε) εκμάθηση του ουσιαστικού δικαίου. https://e-justice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems

2.1.5. 6 Λουξεμβούργο:

Στο Λουξεμβούργο η αρμόδια υπηρεσία για τη διοργάνωση της κατάρτισης των υπηρετούντων στα δικαστήρια είναι η Εισαγγελία και η κατάρτιση παρέχεται από εθνικό φορέα κατάρτισης.

- **Η εισαγωγική εκπαίδευση είναι υποχρεωτική** και περιλαμβάνει 372 ώρες γενικής εκπαίδευσης από το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (INAP), 2 χρόνια πρακτική άσκηση και εξετάσεις μετά το πέρας της πρακτικής και πριν την ανάληψη καθηκόντων.
- **Η συνεχής κατάρτιση των εργαζομένων είναι υποχρεωτική** κάθε έτος, περιλαμβάνει ώρες εκπαίδευσης αλλά και ειδικό πρόγραμμα σπουδών που βοηθά στην πρόσβαση σε συγκεκριμένες θέσεις. Μάλιστα, πριν από κάθε προαγωγή οι υπάλληλοι λαμβάνουν 4ήμερη κατάρτιση είτε δια ζώσης είτε μέσω της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Η συνεχής εκπαίδευση όχι μόνον αξιολογείται θετικά αλλά είναι και υποχρεωτική για τους υπαλλήλους που επιθυμούν να προαχθούν, αφού εάν δεν συμμετέχουν σε συνεχή κατάρτιση σε τακτική βάση η επαγγελματική τους εξέλιξη θα αποκλειστεί <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=67ffd628-672e-4d07-8cb9-28658f3884ba>.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

3.1 Εισαγωγή

Σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, όπου οι αλλαγές διαδέχονται η μία την άλλη, είναι σχεδόν επιβεβλημένο στους Οργανισμούς να βελτιώνουν διαρκώς την ποιότητα των υπηρεσιών τους και να ανακαλύπτουν νέες μεθόδους λειτουργίας και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Για τους παραπάνω λόγους, οι οργανισμοί οφείλουν να προσαρμόζονται στις αλλαγές που επιβάλλει το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον. Άλλωστε, η έννοια της αλλαγής αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιβίωσης, ανάπτυξης και επιτυχίας ενός Οργανισμού (Siegal: 1996) αλλά ως ένα μεγάλο βαθμό εξαρτάται από την ικανότητα των εργαζομένων να αποδέχονται τις αλλαγές, συμβάλλοντας έτσι, ενεργά, στην επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων και εν τέλει στην ανάπτυξή του (Oberoi: 2000).

Η Ανάπτυξη των Οργανισμών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό πρώτα, από την ικανότητά τους να κατανοήσουν το νέο περιβάλλον και δεύτερον, να προσαρμοστούν σε αυτό. (Cook & Hunsaker, 2001).

Ως «αλλαγή» δηλαδή ορίζεται η μετάβαση από μία κατάσταση σε μια άλλη, ή διαφορετικά, η μετάβαση από ένα δεδομένο σύνολο συνθηκών σε ένα άλλο. Η αλλαγή αυτή περιλαμβάνει όλη τη διαδικασία προσαρμογής και επανένταξης ατόμου ή οργανωμένων ομάδων σε ένα νέο περιβάλλον, στο οποίο όλοι λειτουργούν πιο αποτελεσματικά (Χυτήρης: 2001).

Η εισαγωγή της οργανωσιακής αλλαγής σε ένα Οργανισμό και η επίδρασή της στο ανθρώπινο δυναμικό χρήζει ιδιαίτερου χειρισμού και δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες που επιθυμεί ο Οργανισμός, ώστε να συνεχίσει ομαλά την πετυχημένη του πορεία στο μέλλον. «Πρέπει να γίνεις εσύ η αλλαγή που επιθυμείς να έρθει» (Μ. Γκάντι).

Ως οργανωσιακή αλλαγή ορίζεται η διαδικασία μετακίνησης ενός Οργανισμού από την υφιστάμενη κατάσταση σε μια άλλη, την οποία αποδέχεται το προσωπικό, εξαιτίας των εσωτερικών και εξωτερικών παραγόντων που επηρεάζουν τις συνθήκες δραστηριοποίησης και λειτουργίας του. Είναι το μεταβατικό στάδιο από την υφιστάμενη κατάσταση στην επιθυμητή μελλοντική κατάσταση (Cummings & Huse, 1985).

Η επιτυχία της αλλαγής βασίζεται στον πολύ καλό προγραμματισμό και σχεδιασμό της διαδικασίας, την αποτελεσματική επικοινωνία της αλλαγής στο εσωτερικό του οργανισμού, τη διακυβέρνηση της αλλαγής, αλλά κυρίως τη διαχείριση των συναισθηματικών πτυχών αυτής της διαδικασίας κατά την οποία η ηγεσία θα πρέπει να λάβει υπόψη τις ανάγκες των ανθρώπων που θα υλοποιήσουν αυτή την αλλαγή.

Είναι καθήκον και υποχρέωση της ηγεσίας να επικοινωνήσει το όραμα της αλλαγής και να διαχειριστεί το ανθρώπινο δυναμικό, οδηγώντας το προς τη σωστή κατεύθυνση. Χαράσσοντας το δρόμο, μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους, την αισιοδοξία και την όρεξή τους, για τη νέα αλλαγή, ενώ θα είναι πλέον σε θέση να στηρίξουν και να επικοινωνήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις ιδέες που περικλείει.

3.2 ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

Με την παγκοσμιοποίηση και τους ραγδαίους ρυθμούς ανάπτυξης της σύγχρονης εποχής επιτακτική είναι η ανάγκη για αλλαγές στην τεχνολογία, στις στρατηγικές, στην οργάνωση και στα ψηφιακά συστήματα των Δημοσίων Οργανισμών.

Οι αλλαγές πρέπει και επιβάλλεται να λαμβάνουν χώρα σε έναν οργανισμό διότι, αφενός, οι ανθρώπινες ανάγκες αλλάζουν διαρκώς και, αφετέρου, το εξωτερικό περιβάλλον μεταβάλλεται.

Ορισμένοι οργανισμοί ενώ δεν επιθυμούν τις αλλαγές ή παρουσιάζουν μειωμένη ευελιξία ως προς αυτές, η αλλαγή είναι αναπόφευκτη, διότι η γνώση εξελίσσεται και το θεσμικό και νομικό πλαίσιο μεταρρυθμίζεται συνεχώς. Για το λόγο αυτό, ένας Οργανισμός, πρέπει, να είναι ευέλικτος και ευπροσάρμοστος στις αλλαγές, διαφορετικά, σταδιακά θα

πάψει να υφίσταται. Θα πρέπει, επίσης, να διαθέτει εξειδικευμένο προσωπικό, οπλισμένο με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, που ανταποκρίνεται στις αλλαγές και οδηγεί ευκολότερα τον Οργανισμό στην επίτευξη των στόχων του.

Οι Δημόσιοι Οργανισμοί γενικότερα, παρουσιάζουν έναν βαθμό δυσκολίας ως προς την προσαρμογή τους στη νέα φιλοσοφία της δημόσιας διοίκησης, καθώς αδυνατούν να συγχρονιστούν με τις αλλαγές. Η αποδοχή των επικείμενων αλλαγών που επιτάσσει το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ και η επιθυμία του ανθρώπινου δυναμικού να αναπτύξει τις ικανότητες και δεξιότητες του, μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά στην αύξηση της απόδοσής και αποτελεσματικότητάς του .

Με τον όρο «αλλαγή» εννοούμε την απομάκρυνση του παλιού και την εισαγωγή του νέου, που θα οδηγήσει στην ανάπτυξη και την πρόοδο των υπηρεσιών που παρέχει ένας οργανισμός (Κέφης, 2005).

Οι αλλαγές που εισάγονται σε έναν Οργανισμό (SchermerhornJ., HuntJ., OsbornR.: 2000) αφορούν κυρίως «μεταβολές που επικεντρώνονται στους εργαζομένους και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, όπως είναι η εκπαίδευση προσωπικού, η τεχνική τους επάρκεια, οι ικανότητες επικοινωνίας, η στάση τους απέναντι στην εργασία κ.α. (Χυτήρης:2001)

Στην περίπτωση των Δικαστηρίων, όπως αναφέρει ο πρώην Υπουργός Δικαιοσύνης, Μιχάλης Καλογήρου «η μεταρρύθμιση στη δικαιοσύνη είναι δείγμα κοινωνικής αλλαγής» (kathimerini, 2022) και η πολυπόθητη αλλαγή μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του νέου μεταρρυθμιστικού έργου, περί σύστασης της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, ώστε το προσωπικό των δικαστηρίων να αποκτήσει απόλυτη εξειδίκευση προσφέροντας τις υπηρεσίες του με ποιοτικότερο και αποδοτικότερο τρόπο στην Κοινωνία.

Αναμφίβολα η σύσταση της Σχολής δεν έκανε την εμφάνισή της για να λύσει δια μαγείας και μονομιάς όλα τα χρόνια και συσσωρευμένα προβλήματα στο χώρο της δικαιοσύνης, αποτελεί όμως ένα πολλά υποσχόμενο ξεκίνημα που δημιουργεί τις

προϋποθέσεις αναβάθμισης του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων σε επίπεδο κατάρτισης και επιμόρφωσης.

Η εισαγωγική εκπαίδευση, η πρακτική άσκηση των μελλοντικών δικαστικών υπαλλήλων και η διαρκής επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων μέσα από το νέο πρίσμα της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ήρθαν να διασφαλίσουν ότι το δικαιοδοτικό μας σύστημα θα διαθέτει εφεξής επαρκή αριθμό καταρτισμένων και αποτελεσματικών δικαστικών υπαλλήλων. Περισσότερο από ποτέ προβάλλει η ανάγκη διαρκούς επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων, σε θέματα αιχμής, όπως είναι οι συχνές αλλαγές στους Κώδικες, τα νέα προγράμματα τεχνολογίας και ηλεκτρονικών υπηρεσιών σε πολίτες και δικηγόρους (π.χ. ηλεκτρονική κατάθεση δικογράφων, ηλεκτρονική κατάθεση για έκδοση πιστοποιητικών, πληροφορίες πινακίων, πορεία υπόθεσης, κ.λ.π), οι διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις σε θέματα δικαιοσύνης, καθώς και τα προγράμματα Εκπαίδευσης, Ανάπτυξης και Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Πλέον μέσω της Σχολής, δημιουργείται μια μόνιμη και σταθερή, σε ετήσια βάση, διαδικασία ταχύτερης πρόσληψης προσωπικού, υπό την επίβλεψη της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών και από Επιτροπή Διαγωνισμού απαρτιζόμενη από ανώτατους και ανώτερους δικαστές, προϊσταμένους γραμματειών μεγάλων δικαστηρίων και μέλη ΔΕΠ, με όρους διαφάνειας και αδιάβλητου της διαδικασίας. Με τον τρόπο αυτό σταδιακά θα λυθεί το μεγάλο πρόβλημα της υποστελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών. Θα μπει σε τροχιά αντιμετώπισης, με την απαραίτητη βέβαια και αυτονόητη προϋπόθεση της πρόβλεψης, κάθε χρόνο, ενός γενναίου αριθμού προσλήψεων, προκειμένου να καλύπτονται όχι μόνο τα κενά του προηγούμενου έτους αλλά και τα ήδη συσσωρευμένα κενά, ιδίως εν όψει και τις συνταξιοδότησης μεγάλου αριθμού δικαστικών υπαλλήλων.

Ήδη ο 1^{ος} εισαγωγικός διαγωνισμός δικαστικών γραμματέων πραγματοποιήθηκε την άνοιξη του 2023 και οι πρώτοι σπουδαστές, 311 στον αριθμό, φοιτούν ήδη στην ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ (ΕΣΔι), σε προγράμματα που έχουν διαμορφωθεί ειδικά γι' αυτούς, προκειμένου να λάβουν την απόλυτη δικαστική εξειδίκευση και γνώση του αντικειμένου τους. Το γεγονός αυτό, είναι κάτι τόσο καινούριο για τα ελληνικά δεδομένα, γιατί όπως αναφερθήκαμε παραπάνω σε πολλά κράτη μέλη οι δικαστικοί

γραμματείς δέχονται εξ αρχής την απαιτούμενη εκπαίδευση και εν συνεχεία την επιμόρφωση που ο κλάδος έχει ανάγκη.

Αυτή η μεταρρυθμιστική αλλαγή καλλιεργεί έντονες προσδοκίες για αναβάθμιση των δικαστικών υπαλλήλων λόγω της ενίσχυσης του κλάδου με νέο προσωπικό, το οποίο θα διαθέτει πλέον εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στο αντικείμενο εργασίας και θα μπορεί ευκολότερα να κατανοήσει έννοιες και διαδικασίες κατά την ανάληψη υπηρεσίας του, γεγονός που θα βοηθήσει στην ευκολότερη ενσωμάτωσή του στο έμπειρο ανθρώπινο δυναμικό των δικαστηρίων, μειώνοντας αισθητά το χρόνο προσαρμογής του στην υπηρεσία διορισμού του. Παράλληλα, οι νέοι και οι παλιοί δικαστικοί υπάλληλοι θα μπορούν να παρακολουθούν διάφορα εξειδικευμένα σεμινάρια, νομικού περιεχομένου, τα οποία θα πραγματοποιούνται κατά διαστήματα στην ΕΣΔΙ εμπλουτίζοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Ήδη το 1^ο σεμινάριο με θέμα «Ο Νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων» (Ν.4798/24-4-2021), έλαβε χώρα στην έδρα της Σχολής, στην ΕΣΔΙ, στις 19-20 Οκτωβρίου 2023, προσφέροντας μεγάλη ικανοποίηση και ένα ελπιδοφόρο μήνυμα για διαρκή επιμόρφωση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων

3.3. ΑΝΤΙΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ

Η οργανωσιακή αλλαγή, ως έννοια, χρησιμοποιείται προκειμένου να περιγραφούν οι μεταβολές στις μεθόδους διοίκησης ανθρώπινων πόρων, καθώς και στις βασικές διεργασίες ενός οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό, οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα εντός του εσωτερικού περιβάλλοντος του οργανισμού, προϋποθέτουν την παράλληλη εφαρμογή μέτρων για την προσαρμογή του προσωπικού στα νέα δεδομένα (Salawu, Hammedi, & Castiaux, 2019).

Η οργανωσιακή αλλαγή είναι μέρος της προσπάθειας βελτίωσης της ικανότητας του οργανισμού να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις του περιβάλλοντός του. Στο εσωτερικό περιβάλλον, οι αλλαγές εφαρμόζονται προκειμένου να βελτιωθεί η απόδοση του οργανισμού, η επίδοση των εργαζομένων, καθώς και για να υπάρξει ανάπτυξη νέων τεχνικών στη διαχείριση των κρίσεων που ενδεχομένως προκύπτουν (Anders & Cassidy, 2014, Farokhzadian, Dehghan Nayeri, & Borhani, 2018).

Το φαινόμενο της οργανωσιακής αλλαγής περιγράφει την κατάσταση κατά την οποία οι αλλαγές οι οποίες εφαρμόζονται από την διοίκηση, συναντούν αντίδραση από πλευράς του προσωπικού το οποίο αντιστέκεται στην μεταβολή των εφαρμοζόμενων διαδικασιών. Η αλλαγή ως έννοια αφορά το σύνολο των συστηματικών μεταβολών οι οποίες αφορούν παγιωτοποιημένες πρακτικές και διεργασίες εντός του οργανισμού, όπως για παράδειγμα η αλλαγή λογισμικού μηχανογράφησης, η αλλαγή της μεθόδου καταγραφής και καταχώρησης στοιχείων, ή η αλλαγή των βασικών ρόλων του εκάστοτε τμήματος. Οι αλλαγές αυτές συχνά συνοδεύονται από εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού, και γενική αναπροσαρμογή του τρόπου διεξαγωγής των καθημερινών διεργασιών εντός του οργανισμού, κάτι που ενέχει έντονο αντίκτυπο στην αποδοτικότητα του προσωπικού (Tidd & Bessant, 2020).

Η διαχείριση των αλλαγών, είναι μια διαδικασία, κατά την οποία καταβάλλεται αδιαλείπτως κάθε προσπάθεια για ανανέωση και αλλαγή σε δομές, ικανότητες και μεθόδους εξυπηρέτησης των αναγκών των πολιτών. Η εφαρμογή των αλλαγών δεν καθορίζεται από το πόσα χρόνια υφίσταται ο οργανισμός, το μέγεθός του ή και τα ατομικά χαρακτηριστικά των μελών του ανθρώπινου δυναμικού (Cameron & Green, 2019, Fernandez & Rainey, 2017) αλλά καθορίζεται κυρίως από εξωτερικές συνθήκες που επικρατούν στην αγορά καθώς και από τα εσωτερικά δεδομένα του οργανισμού.

Η αλλαγή διακρίνεται σε δύο διαφορετικές κατηγορίες: την αντιδραστική και την προληπτική (Jia, Chowdhury, Prayag, & Chowdhury, 2020).

Η αντιδραστική αλλαγή συμβαίνει επειδή μεταβάλλεται ένα δεδομένο ή μια συνθήκη στο εξωτερικό περιβάλλον και, άρα, η αλλαγή γίνεται μετά την επίδραση του παράγοντα που προκαλεί την αλλαγή (Palmer, Dunford, & Buchanan, 2016), ενώ η προληπτική αλλαγή συμβαίνει πριν προκύψει η ανάγκη για την εφαρμογή της. Χαρακτηριστικά, μια τέτοιου είδους αλλαγή μπορεί να οφείλεται στο γεγονός πως αλλάζει η πολιτική κατάσταση ή μεταβάλλεται η κουλτούρα του οργανισμού. Η προληπτική αλλαγή, όπως και η αλλαγή που προκαλείται μετά την επίδραση ενός εξωτερικού παράγοντα, απαιτεί καλό σχεδιασμό και προσαρμογή, ούτως ώστε να είναι επιτυχημένη (Jia, Chowdhury, Prayag, & Chowdhury, 2020).

Στο χώρο της Δικαιοσύνης, η αλλαγή πραγματοποιείται με τη σύσταση της Εθνικής Σχολής, γεγονός που θα έπρεπε να «αγκαλιαστεί» από τους δικαστικούς υπάλληλους, από την πρώτη κιόλας στιγμή, διότι ήταν ζητούμενο χρόνων και αποτελεί καινοτομία για τον κλάδο. Ως καινοτομία, νοείται ο «νέος τρόπος να κάνουμε πράγματα». Γενικότερα θα λέγαμε πως, οι οργανισμοί δεν έχουν επιλογή σε σχέση με το ποια καινοτομία ακολουθούν, αφού στην κυριολεξία υιοθετούν την τάση της αγοράς (Lewis, 2019, σ. 26)

Η καινοτομία αποτελεί τη «δημιουργική διαδικασία της πρότασης ιδεών που εφαρμόζεται», και, έτσι, η οργανωσιακή αλλαγή έρχεται ως επακόλουθο μιας ακούσιας ή εκούσιας διαδικασίας εφαρμογής μιας καινοτομίας.

Κάθε Οργανισμός θα πρέπει να διαθέτει στελέχη με ικανότητες διοίκησης και ηγεσίας των αλλαγών αλλά και εργαζόμενους εξοικειωμένους με τη φιλοσοφία των συνεχών εργασιακών αλλαγών που έχουν θετική στάση ως προς αυτές. Η αποδοχή των αλλαγών συνεπάγεται παροχή κινήτρων για αύξηση της απόδοσης και παραγωγικότητας του προσωπικού.

Η επί σειρά ετών μελέτη των θεωριών των Maslow, Herzberg και Mc Clelland, καταλήγει ότι τρία είναι τα κοινά στοιχεία που εντοπίζονται ως κίνητρα στο ανθρώπινο δυναμικό, α) η δυνατότητα για κοινωνικοποίηση, β) για αυτοεξέλιξη και γ) η αναγνώριση της αξίας του ατόμου.

Όταν οι ανάγκες αυτές αναγνωρίζονται και καλύπτονται από πλευράς διοίκησης τότε μόνο υπάρχει ικανοποίηση από πλευράς ανθρώπινου δυναμικού, διαφορετικά ανθίζει η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα, ενώ παράλληλα καλλιεργείται ένα κλίμα που αντιστέκεται στην οργανωσιακή αλλαγή.

Η εμφάνιση του φαινομένου της αντίστασης στην αλλαγή πολλές φορές λειτουργεί ως τροχοπέδη κατά την εφαρμογή και αποδοχή των αλλαγών. Το αντίδοτο στο φαινόμενο της αντίστασης της αλλαγής είναι η λήψη των απαραίτητων μέτρων από την διοίκηση ενός οργανισμού, όπως η ενίσχυση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα και των δύο μερών στις ενδεχόμενες αλλαγές.

Η καταλληλότερη και αποτελεσματικότερη μέθοδος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή είναι η εκπαίδευση. Έτσι, το ανθρώπινο δυναμικό θα είναι σε θέση να κατανοεί καλύτερα το περιεχόμενο, τη λογική και τα οφέλη μιας αλλαγής, θα νιώθει πιο ασφαλές και κατά συνέπεια θα προάγει τη νέα γνώση, δεξιότητες, συμπεριφορές και διαθέσεις που απαιτεί το νέο εργασιακό καθεστώς που θα διαμορφωθεί (Παπαλεξανδρή-Μπουραντάς 2003:446).

3.4 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΜΕΝΟΥ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η σημαντική έλλειψη δικαστικών υπαλλήλων οι οποίοι αποτελούν μια ιδιαίτερη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων και τυγχάνουν ιδιαίτερης συνταγματικής μεταχείρισης, όπως προκύπτει από το άρθρ. 92 παρ. 2 του Συντάγματος, ήταν ένα ισχυρό κίνητρο που οδήγησε στην δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων.

Επίσης, το γεγονός ότι στα άλλα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εδώ και δεκαετίες καθιερώσει την εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων των δικαστηρίων μέσα σε ένα οργανωμένο και καλά σχεδιασμένο πρόγραμμα σπουδών πριν την ανάληψη της υπηρεσίας τους αλλά και τη συνεχή επιμόρφωσή τους με διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα που πραγματοποιούνται, ήταν ένας ακόμη λόγος για να δημιουργηθεί η Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων.

Επειδή, την τελευταία δεκαετία παρατηρείται σημαντική υποστελέχωση των Δικαστηρίων, ώστε να αναλογεί ένας δικαστικός υπάλληλος ανά δικαστή, ενώ στα άλλα ευρωπαϊκά κράτη η αναλογία αυτή είναι 3,5 δικαστικοί υπάλληλοι προς έναν δικαστή. Παρόλες τις προσπάθειες ενίσχυσης του προσωπικού των δικαστηρίων, μέσω της κινητικότητας στο Δημόσιο ή μέσω διαγωνισμών του ΑΣΕΠ, η παραπάνω αναλογία παραμένει, προκαλώντας σημαντικές δυσχέρειες στην διεκπεραίωση της δικαστηριακής ύλης και επιπλέον φόρτο εργασίας στους δικαστές, που αναγκάζονται κάποιες φορές να ασχοληθούν με γραμματειακά καθήκοντα. Επιπλέον, υπάρχει ανάγκη για προσλήψεις εξειδικευμένου προσωπικού, ειδικά στον τομέα της πληροφορικής και στατιστικής, ενώ περισσότερη μέριμνα πρέπει να δοθεί στην παροχή συνεχούς εκπαίδευσης των

δικαστικών υπαλλήλων μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα εξειδίκευσης και επιμόρφωσης (Συμεωνίδης, 2019).

Για το λόγο αυτό, τα δικαστήρια θα πρέπει να στελεχωθούν με περισσότερο και πιο εξειδικευμένο προσωπικό μέσω άμεσων προσλήψεων (Γεωργουλέας, 2018) αλλά και να εφαρμοστεί ο θεσμός των «βοηθών δικαστών» (judicial assistants), που ήδη λειτουργεί με μεγάλη επιτυχία σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες και το 2024 θα λειτουργήσει και στη χώρα μας, μιας και τη φετινή χρονιά πραγματοποιήθηκε ο 1^{ος} εισαγωγικός διαγωνισμός δικαστικών υπαλλήλων του κλάδου ΠΕ «Τεκμηρίωσης και Επικουρίας Δικαστικού Έργου» και οι πρώτοι εκπαιδευόμενοι ολοκληρώνουν σύντομα την άσκησή τους στο Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣΤΕ). Πρόκειται για αποφοίτους νομικών σχολών που έργο τους είναι η μελέτη της νομολογίας και η επεξεργασία των δικαστικών υποθέσεων, προκειμένου να επικουρούν τους δικαστικούς λειτουργούς στο δικαιοδοτικό τους έργο (Τέλλης, 2017).

Στα Δικαστήρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον κάθε δικαστικό λειτουργό επικουρούν 3 βοηθοί δικαστών της επιλογής του. Όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του νέου κώδικα, <https://odve.gr/legislation/code/> στα κράτη της Γερμανίας, της Αυστρίας και της Σουηδίας «υπάρχει ο θεσμός των βοηθών δικαστών, οι οποίοι ασκούν αυτοδύναμα πολυάριθμες αρμοδιότητες, ιδίως στον τομέα της εκούσιας δικαιοδοσίας». Στη Γαλλία, της οποίας το σύστημα είναι συγγενικό προς τη χώρα μας, οι βοηθοί δικαστών, αφού επιτύχουν στο διαγωνισμό, παρακολουθούν 18μηνη εισαγωγική επιμόρφωση στη Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων και τους ανατίθενται αρμοδιότητες όπως η εκπαίδευση υπαλλήλων, η σύνταξη σχεδίων αποφάσεων, ο σχηματισμός μιας δικογραφίας και η έρευνα της νομολογίας, ενώ στα δικαστικά συστήματα των ΗΠΑ, στο Ηνωμένου Βασιλείου και της Σιγκαπούρης, οι βοηθοί των δικαστών (judicial assistants) συνδράμουν τους δικαστές όλων των βαθμίδων και έχουν τη δυνατότητα να επικουρούν έναν ή πολλούς δικαστές συγχρόνως.

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις είναι φανερό ότι στοχεύουν στην ανάθεση διεκπεραίωσης των εύκολων καθηκόντων των δικαστικών λειτουργών σε υπαλλήλους του κλάδου επικουρίας. Στη χώρα μας όμως δεν είναι εφικτό να μεταφερθούν στους δικαστικούς υπαλλήλους δικαιοδοτικής φύσης καθήκοντα καθόσον το άρθρο 87 παρ. 1

του Συντάγματος, αναφέρεται στη λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία των δικαστών και την αποκλειστική συγκρότηση των δικαστηρίων από αυτούς για λόγους απονομής δικαιοσύνης.

Επίσης, για ενίσχυση των ελληνικών δικαστηρίων με εξειδικευμένο προσωπικό στις Γραμματείες, η Πολιτεία, ψήφισε το ν.5001/22, ο οποίος προβλέπει την πρόσληψη, εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην ΕΣΔι. Οι πρώτοι 311 απόφοιτοι της 1^η εισαγωγικής σειράς Δικαστικών Υπαλλήλων, ήδη πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση στα μεγάλα Δικαστήρια της χώρας (Θεσσαλονίκης, Πειραιά και Αθηνών) και στη συνέχεια θα επανδρώσουν άμεσα τις διάφορες δικαστικές υπηρεσίες της χώρας, ανάλογα με την κατάταξή τους βάσει των βαθμολογιών που έχουν σημειώσει α) κατά την εισαγωγή τους στη Σχολή, β) από τα τεστ δεξιοτήτων κατά την εκπαίδευσή τους στη Σχολή καθώς και το βαθμό του εξαγωγικού, και τέλος γ) το βαθμό που θα λάβουν κατά την τρίμηνη πρακτική τους άσκηση στα Δικαστήρια. Για το λόγο αυτό, οι νεοδιοριζόμενοι δεν γνωρίζουν εκ των προτέρων το Δικαστήριο που θα υπηρετήσουν με βάση την τελική τους κατάταξη.

Το θετικό είναι ότι, έχουν τεθεί πλέον τα θεμέλια, με την ψήφιση νόμων, η οποία προβλέπει α) την πρόσληψη δικαστικών υπαλλήλων του κλάδου ΠΕ Τεκμηρίωσης και β) δικαστικών υπαλλήλων του κλάδου Γραμματείας, σε ετήσια βάση, προκειμένου να καλυφθούν οι κενές θέσεις με προσωπικό που θα εκπαιδεύεται και θα επιμορφώνεται στην ΕΣΔι.

3.5 Η ΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων παρουσιάστηκε από το Υπουργείο ως «μαγική λύση» ως προς την κάλυψη των αμέτρητων κενών θέσεων εργασίας σε όλα τα δικαστήρια της χώρας, προκάλεσε όμως αντιδράσεις πολλών δικαστικών υπαλλήλων, που ενώ επιθυμούν άμεσα την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, βρίσκουν την νέα διαδικασία προσλήψεων πολύπλοκη και απαιτητική, με πολλαπλά στάδια αξιολόγησης και εξετάσεων, όχι μόνο γραπτών, αλλά και προφορικών χωρίς καν την επίβλεψη του ΑΣΕΠ.

Επειδή, εφεξής, οι προσλήψεις δικαστικών γραμματέων θα είναι πλήρως συνδεδεμένες με τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔι), αμφισβητήθηκε από αρκετούς η άμεση κάλυψη των κενών θέσεων Γραμματέων μέσω αυτού του θεσμικού μηχανισμού, θεωρώντας βέβαιο, πως ο όγκος εργασίας στα τμήματα των δικαστηρίων, μέχρι να πληρωθούν οι θέσεις με το νέο προσωπικό, θα αυξηθεί σημαντικά και για μία ακόμη φορά οι λιγότεροι υπάλληλοι θα είναι αυτοί που θα κληθούν να τη διεκπεραιώσουν.

Οι λόγοι που χρόνια τώρα, δεν καλύφθηκαν ή προέκυψαν καινούρια κενά θέσεων εργασίας λόγω συνταξιοδοτήσεων των υπαλλήλων, δημιουργούν πληθώρα ερωτημάτων. Θεωρείται ότι, η οικονομική υποβάθμιση του κλάδου και ο φόρτος εργασίας, αποτελούν τους κύριους ανασταλτικούς παράγοντες που οι υποψήφιοι παλαιότερων διαγωνισμών μέσω ΑΣΕΠ (π.χ. διαγωνισμοί του 2017) δεν εκδήλωναν και δεν εκδηλώνουν ενδιαφέρον για διορισμό στα δικαστήρια. Επίσης, εκφράζονται αντιδράσεις για τη συσχέτιση της διαδικασίας επιμόρφωσης με τη διαδικασία πρόσληψης, ενώ πιστεύεται, πως δεν μπορούν χρόνια προβλήματα να λυθούν «ως δια μαγείας» με τη δημιουργία της Σχολής. Γενικότερα, αποτυπώνονται διάφορες απόψεις, φοβίες και αντιδράσεις στις νέες αλλαγές, που αφορούν το νέο προσωπικό και θα εφαρμοστούν από το έτος 2024 στα δικαστήρια της χώρας.

Η δημιουργία της Σχολής αντί να φέρει ένα ελπιδοφόρο μήνυμα στο χώρο της δικαιοσύνης προκάλεσε σε μεγάλο βαθμό την αντίδραση και αδιαφορία αρκετών δικαστικών υπαλλήλων που απαξίωσαν την σύστασή της και το παραγόμενο έργο της πριν καν ξεκινήσει. Η μόνιμη και στείρα άρνηση, απέναντι σε όλα, ιδίως απέναντι σε κάθε τι καινούργιο αποτελεί μείζον πρόβλημα. Η κριτική αμφισβήτηση και διεκδίκηση, έχει αποτέλεσμα όταν συνοδεύεται από λόγο θετικό, με επιχειρήματα και προτάσεις, επεξεργασμένες και εφαρμόσιμες, και με μοναδικό σκοπό τη βελτίωση της κοινής μας καθημερινότητας και την αναβάθμιση του Δικαστικού Υπαλλήλου. Αν κάτι τελικά χρειαζόμαστε περισσότερο από οτιδήποτε άλλο είναι μια επανάσταση της Κοινής Λογικής και αλλαγές προς όφελος όλων μας.

3.6 ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Σύμφωνα με τον Dessler (2015), η εκπαίδευση και η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί τμήμα της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Δ.Α.Δ.). Σύμφωνα με την Ιορδάνογλου, ο κύριος σκοπός της Δ.Α.Δ είναι η διαχείριση ιδεών, η αναζήτηση του ταλέντου και της διάθεσης του ανθρώπινου δυναμικού για προσφορά. Το ανθρώπινο δυναμικό θεωρείται ο κύριος στρατηγικός πόρος του κάθε οργανισμού και οι σημαντικότεροι παράγοντες επιτυχίας που βοηθούν στην ανάπτυξή του είναι, η καινοτομία, η συνεχής ανανέωση και η ποιοτική εξυπηρέτηση (2008:39).

Η εκπαίδευση, είναι ένα από τα ισχυρότερα εργαλεία, που διαθέτει ένας Οργανισμός, για την κατανόηση και μετάβασή του από την υφιστάμενη κατάσταση στην επιθυμητή. Η Διοίκηση έχει την υποχρέωση να παράσχει στο ανθρώπινο δυναμικό την εκπαίδευση και επιμόρφωση που απαιτεί η πετυχημένη υλοποίηση μιας καινοτομίας, διότι :

- ❖ Βοηθά στην προσήλωση των προσπάθειών και επικεντρώνεται στο στόχο
- ❖ Δίνει ένα σαφές πλαίσιο εντός του οποίου δρουν τα στελέχη και οι εργαζόμενοι
- ❖ Λειτουργεί ως ενοποιητικός οργανισμός στο εσωτερικό του οργανισμού

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση βοηθά το προσωπικό να κατανοήσει τους στόχους που θα φέρει μια αλλαγή. Οι εργαζόμενοι επιδιώκουν την ανάπτυξη και αποδέχονται την αλλαγή (Oberoi, 2000). Με την προσπάθεια που καταβάλουν άμεσα συνεισφέρουν στην επιτυχία των επιδιωκόμενων στόχων, στην συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη του συστήματος στο οποίο ανήκουν. Η συνδρομή ενός ικανού, αποτελεσματικού, εξειδικευμένου και δημιουργικά προσανατολισμένου, ανθρώπινου δυναμικού στην βελτίωση της ποιότητας, παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας ενός οργανισμού είναι τόσο μεγάλη που έχει αναγκάσει πλέον τα τελευταία χρόνια τις διοικήσεις των οργανισμών να επενδύσουν πάνω σε αυτόν στρέφοντας το ενδιαφέρον της Δ.Α.Δ στην συνεχή εκπαίδευση, επιμόρφωση και ανάπτυξή του.

Η συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού είναι εξίσου σημαντική τόσο για την εφαρμογή όσο και για την επιτυχία των μεταρρυθμιστικών διαδικασιών. Η προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού και συνεπώς ο βαθμός ανταπόκρισής του στα νέα δεδομένα και τις προκλήσεις που θα δημιουργηθούν, λόγω της εφαρμογής των αλλαγών, είναι ο παράγοντας που θα κρίνει σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία των μεταρρυθμιστικών προσπαθειών. Κατά τον Henry Mintzberg η δομή του Οργανισμού είναι ο σκελετός του ενώ η κουλτούρα είναι η ψυχή που κρατάει όλο τον οργανισμό ενωμένο δίνοντας του ζωτική δύναμη

Η θετική συμβολή της εκπαίδευσης στην αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων και η σύνδεσή της με την αύξηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των οργανισμών, επιβεβαιώνει την σχέση εξάρτησης μεταξύ των δύο εννοιών. Σύμφωνα με τους Callahan & Dunne (2004), όπως αναφέρει η Παπακωνσταντίνου Μ., (2013), οι έννοιες της μάθησης και της απόδοσης πρέπει να γίνουν αντιληπτές ως έννοιες που αλληλοσυμπληρώνονται και μαζί οδηγούν τους οργανισμούς στην επιτυχία. Η εκπαίδευση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν τον μοναδικό τρόπο προσαρμογής των εργαζομένων στις συνεχείς μεταβολές και μεταρρυθμίσεις ενός οργανισμού κατά την προσπάθειά του να προσαρμοστεί στο τεχνολογικό περιβάλλον και τον διεθνή ανταγωνισμό.

Άλλωστε, οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που δεν εκπαιδεύουν το προσωπικό τους χαρακτηρίζονται από μειωμένη ευελιξία, χαμηλή παραγωγικότητα, χαμηλή προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος και φυσικά διατρέχουν τον κίνδυνο της υστέρησης έναντι του ανταγωνισμού, που το κάνει (Ξυροτύρη -Κουφίδου Σ.:1997).

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις διοικητικές διαδικασίες του Δημοσίου σε συνδυασμό με το αυξημένο όριο ηλικίας μέρους του ανθρώπινου δυναμικού, λόγω των μειωμένων προσλήψεων, καθιστούν επιτακτική την εφαρμογή εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων στο υπάρχον προσωπικό, προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες ανάγκες. (Ξένος Δ.: 2003).

Με την εκπαίδευση του προσωπικού δημιουργούνται οι προϋποθέσεις της ανάπτυξης του μέσα στον οργανισμό, η οποία επιτυγχάνεται με την βελτίωση και απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων, ικανοτήτων, στάσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων.

Η καλύτερης κατανόησης της εργασίας δημιουργεί ανύψωση του ηθικού το οποίο αποτελεί σημαντικό παράγοντα υποκίνησης με αποτέλεσμα την εντατικότερη και αποτελεσματικότερη εργασία του, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην αύξηση της απόδοσής του και την ανάπτυξη του οργανισμού, (Παπαλεξανδρή, Ν. Μπουραντάς, Δ., 2003).

Συνοψίζοντας, θα λέγαμε ότι η σπουδαιότητα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα, είναι επιβεβαιωμένη και θεωρείται μία από τις βασικότερες συνιστώσες επίτευξης των στρατηγικών στόχων του προκειμένου να επιτύχει μια μεταρρύθμιση.

Κεφάλαιο 4^ο

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΙΜΟΦΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

4.1. Ανάγκη για αλλαγή μέσω της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση είναι ένα δημόσιο αγαθό...., γι' αυτό και η εποπτεία και η υλοποίησή της βρίσκεται υπό την ευθύνη της πολιτείας (Χατζηδήμου, 2015). Η εκπαίδευση γενικότερα αναφέρεται σε μια «θεσμοθετημένη και ελεγχόμενη παιδαγωγική διαδικασία από την πλευρά της πολιτείας ή άλλου φορέα, με στόχο τη μετάδοση ενός συστήματος γνώσεων και αξιών.

Με την παγκοσμιοποίηση και τους εκρηκτικούς ρυθμούς της σύγχρονης εποχής, οι αλλαγές στην τεχνολογία είναι συνεχείς και η εκπαίδευση κρίνεται επιτακτική, ώστε να επέλθει η γνώση στα νέα αντικείμενα εργασίας. Η είσοδος των νέων τεχνολογιών σε όλους τους Φορείς του Δημοσίου, δημιουργεί την ανάγκη για αποτελεσματική διοίκηση των οργανισμών μέσω υλοποίησης και σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Η μέθοδος μελέτης των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων έχει ως στόχο τον «καθορισμό του εκπαιδευτικού κενού (training gap) και καταλήγει στον καθορισμό των στόχων και των κριτηρίων αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης» (Βούζας, 2017). Με στοχευμένες ενέργειες που αφορούν την εκπαίδευση, ένας οργανισμός μπορεί να μετατραπεί σε μαθησιακή οργάνωση.

Σύμφωνα με τον Burke (1997) η μάθηση στην πράξη (action learning), είναι η διαδικασία να μαθαίνουμε και να κατανοούμε την σημαντικότητα της συνεργασίας σε ομάδες καθώς και το πως επιλύονται σύνθετα προβλήματα σε πραγματικό χρόνο, γεγονός που βοηθά τα στελέχη να επικοινωνούν με τον καλύτερο τρόπο τις ευκαιρίες μάθησης μέσα στον εργασιακό χώρο. Η εναλλαγή ρόλων μεταξύ των εργαζομένων ευνοεί την ευρύτερη κατανόηση του οργανισμού. Η καθοδήγηση (coaching-mentoring) ευνοεί

την ανταλλαγή απόψεων και πληροφοριών και ενισχύει την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων.

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού «συμβάλει στην προώθηση ενός αφοσιωμένου και παραγωγικού εργατικού δυναμικού, αυξάνει την οργανωσιακή ελαστικότητα και ποιότητα, μειώνει το κόστος και αναπτύσσει μια γρήγορη και πρωτοποριακή αντίδραση στις αυξανόμενες αλλαγές του οργανωσιακού περιβάλλοντος»(Βούζας, 2017).

Άλλωστε, η εκπαίδευση, είναι διαδραστική με αμοιβαίο όφελος. Ο υπάλληλος, μέσω των εκπαιδευτικών δράσεων, εμπλουτίζει τις δεξιότητες του και αυξάνει τις πιθανότητες ανέλιξης του, ενώ η διοικούσα αρχή το εκμεταλλεύεται παρέχοντας ποιοτικότερες υπηρεσίες στο κοινωνικό σύνολο (Φαναριώτης 1999: 429).

Τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα στην covid εποχή μεγάλη άνθηση παγκοσμίως έχει και ένα άλλο είδος εκπαίδευσης, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Κατά τον B. Holmberg (1977) «η εξ αποστάσεως εκπαίδευση καλύπτει διάφορες μορφές σπουδών, που δεν βρίσκονται υπό τη συνεχή, άμεση επίβλεψη εκπαιδευτικών που βρίσκονται με τους σπουδαστές τους σε αίθουσες διδασκαλίας, αλλά εκείνες που αξιοποιούν το σχεδιασμό, την οργάνωση, την καθοδήγηση και επίβλεψη που παρέχει ένας εκπαιδευτικός οργανισμός».

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει ως βασικό πλεονέκτημα την ευελιξία, μιας και οι εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να πραγματοποιήσουν ένα μέρος ή το σύνολο της εκπαιδευτικής διαδικασίας στον χρόνο της επιλογής τους. Η παρακολούθηση των μαθημάτων μπορεί να γίνει σε χώρους που επιθυμούν οι εκπαιδευόμενοι, μέσω κάποιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, μειώνοντας έτσι τα λειτουργικά έξοδα, αφού ο λόγος για μετακινήσεις εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτικών δε θα υφίσταται πια (Σοφός, Κώστας, Παράσχου. 2015).

Δεδομένου ότι, η παρακολούθηση των μαθημάτων των νέων δικαστικών υπαλλήλων θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στην έδρα της ΕΣΔι και η εκπαίδευσή τους, κατά το 1^ο τρίμηνο σπουδών θα γίνεται μόνο δια ζώσης, δημιουργεί στους

επιτυχόντες που είναι από άλλες πόλεις της χώρας μας, ένα είδος «ξεβολέματος» λόγω του δεσμευτικού χαρακτήρα της προκήρυξης.

Κάτι τέτοιο όμως, δεν ισχύει για την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων η οποία θα είναι διαρκής και θα επαναλαμβάνεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, στην πόλη της Θεσσαλονίκης με έδρα την ΕΣΔι, αλλά θα υπάρχει και η δυνατότητα τα σεμινάρια αυτά να πραγματοποιούνται και εξ' αποστάσεως, οπότε πρόταση είναι να ισχύσει σε αυτή την περίπτωση, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση που εκμηδενίζει τις αποστάσεις, μειώνει τα λειτουργικά έξοδα και δημιουργεί ένα είδος ευελιξίας στους συμμετέχοντες.

4.2. Η Επιμόρφωση και η αξία της

Με τον όρο επιμόρφωση, αναφερόμαστε στη σχεδιασμένη διαδικασία εφαρμογής ειδικών προγραμμάτων, με σκοπό τη βελτίωση, ανάπτυξη και αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της θητείας τους (Μαυρογιώργος, 1999, Τσέκος, 1999, Jarvis, 2004).

Ως επιμόρφωση μπορούμε να ορίζουμε «το σύνολο των δραστηριοτήτων και διαδικασιών που συνδέονται με τη σύλληψη, το σχεδιασμό και την εφαρμογή ειδικών προγραμμάτων, που έχουν ως πρωταρχικό σκοπό τον εμπλουτισμό, την αναβάθμιση και την περαιτέρω ανάπτυξη των ακαδημαϊκών - θεωρητικών πρακτικών επαγγελματικών και προσωπικών ενδιαφερόντων, ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της θητείας τους» (Μαυρογιώργος: 1999)

Ως μορφωτική διαδικασία, αφορά και την προσωπική ανάπτυξη, στο βαθμό που τα επιμορφωτικά προγράμματα σχεδιάζονται ώστε να ικανοποιούν και την ανάγκη για ατομική πρόοδο και εξέλιξη. Υπό αυτή την έννοια «η επιμόρφωση είναι αναπόσπαστο μέρος μιας συνεχούς και διαρκούς επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης και εξέλιξης» (Μαυρογιώργος, 1999).

Θεωρούμε ότι, η επιμόρφωση είναι μια υποκατηγορία της εκπαίδευσης, η οποία περιλαμβάνει κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που απευθύνεται ενήλικες εργαζομένους (Κόκκος, 2005).

Η επιμόρφωση, σύμφωνα με τον Κόκκο (2008), αποτελεί ένα επιμέρους στοιχείο της ευρύτερης έννοιας της εκπαίδευσης ως μια εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προετοιμάζει κάποιον να αναλάβει ένα ρόλο ή ένα έργο, συνήθως μέσα σε επαγγελματικό πλαίσιο. Πρόκειται για μια διαδικασία ενίσχυσης, υποστήριξης και προσφοράς ευκαιριών στους εργαζομένους για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη.

Σύμφωνα με τον Μαυρογιώργος (1999), η επιμόρφωση αποτελεί συνάρτηση των διαπιστωμένων αναγκών των εργαζομένων που προσδιορίζονται από τη βασική εκπαίδευση, την εργασία τους και από την υπηρεσία στην οποία εργάζονται. Για τον Rogers (1999), η επιμόρφωση είναι εκπαίδευση, αλλά πιο συγκεκριμένα είναι μια μορφή σχεδιασμένης και συγκροτημένης μάθησης με σαφή στόχο, που αποβλέπει σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Η επιμόρφωση βοηθά τα άτομα να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους, να βελτιώσουν την επαγγελματική τους κατάρτιση και να αλλάξουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους (Ανδρέου, 1997, Μαυρογιώργος, 1983).

Ο κύριος στόχος της επιμόρφωσης είναι να καθοδηγήσει τον οργανισμό να πετύχει τους στρατηγικούς στόχους του προσθέτοντας αξία στο ανθρώπινο δυναμικό που απασχολεί. Άλλωστε εκπαίδευση και επιμόρφωση σημαίνει επένδυση στους ανθρώπους ώστε να αποδίδουν καλύτερα και να κάνουν καλύτερη χρήση των φυσικών τους ικανοτήτων (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2003).

Η διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό των δικαστηρίων της χώρας καλούνται να προσαρμοστούν σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, καθώς οι εξελίξεις που σημειώνονται στον κοινωνικοοικονομικό και τον πολιτισμικό τομέα της σύγχρονης ζωής είναι πλέον ραγδαίες και οι νέες τεχνολογίες διαμορφώνουν ένα πλαίσιο λειτουργίας που χαρακτηρίζεται από διαρκή αναπροσαρμογή (Πασσάς & Τσέκος, 2004).

Στο πλαίσιο αυτό, η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού των Δικαστηρίων καθίσταται σημαντικότερος παράγοντας βελτίωσης, καθώς, μέσω της επιμόρφωσης, θα

δοθεί η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες ή να επικαιροποιήσουν τις ήδη υπάρχουσες αλλά και να διαμορφώσουν νέα «εργασιακή» κουλτούρα υιοθετώντας αποτελεσματικότερες και αποδοτικότερες στάσεις και συμπεριφορές (Πασσάς & Τσέκος, 2004).

Η εκπαιδευτική διαδικασία είναι πιο γνωστή μέθοδος παγκοσμίως για την ενίσχυση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και της επικοινωνίας των στόχων στο προσωπικό (Khan et.al.: 2011). Η δε επιμόρφωση, είναι το εργαλείο που χρησιμοποιούν οι Οργανισμοί για την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό την ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους.

Οι Hameed και Waheed (2011) αναγνωρίζουν ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι ο κυριότερος πόρος ενός Οργανισμού. Χωρίς εργαζόμενους δεν νοείται επιχείρηση ή Οργανισμός. Αποτελεί τον δυναμικότερο εξελισσόμενο πόρο ενός Οργανισμού, καθώς μπορεί να βελτιώνεται και να παράγει αποδοτικότερα με τη σωστή διαχείριση από πλευράς της διοίκησης. Έχουν την ικανότητα να σκέπτονται, να μαθαίνουν, να προσπαθούν, να θέτουν στόχους, να δρουν συλλογικά και να παρακινούνται, ώστε να αυξάνουν την ατομική τους απόδοση. Την διαφορά λοιπόν, την κάνουν οι άνθρωποι, είτε αυτοί διοικούν, είτε απλά εκτελούν (Χυτήρης, 2013).

Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις του φορέα εργασίας, κρίνεται αναγκαία προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν στους στόχους του φορέα εργασίας (Anike η βελτίωση των ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, & Ekwe, 2014). Για το λόγο αυτό, η υποκίνηση για κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού κρίνεται απολύτως απαραίτητη (Rogers, 1999). **Ο ρόλος της εκπαίδευσης αναγνωρίζεται ως παράγοντας ζωτικής σημασίας** για τους Οργανισμούς και όπως υποστηρίζει οι Khan et.al., (2011) η κατάρτιση αποτελεί το μοναδικό παράγοντα αποτελεσματικότητας και επικοινωνίας προς όλες τις κατευθύνσεις.

Η υπηρεσιακή εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού των δικαστηρίων είναι, σύμφωνα με τον νέο κώδικα δικαστικών υπαλλήλων, άρθρο 126 του Ν.4798/2021 ΚΔΥ, αναφαίρετο δικαίωμα των υπαλλήλων αλλά και πρωταρχική υποχρέωση της ίδιας της υπηρεσίας, που οφείλει να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης χορηγώντας τους τις απαραίτητες άδειες

με αποδοχές. Στον ΚΔΥ άρθρο 126 (ν.4798/2021, Α' 68), όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 55 ν.5001/9-12-2022 αναφέρεται ότι «Η υπηρεσία μεριμνά για τη μετεκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και διευκολύνει τη συμμετοχή τους σε προγράμματα που πραγματοποιούνται στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών, σε δικαστήρια, υπηρεσίες, εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους πιστοποιημένους φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό, λαμβάνοντας ιδιαίτερη μέριμνα για την ισότιμη πρόσβαση των υπαλλήλων σε αυτήν.

Με τον ίδιο επίσης νόμο ν.4798/2021, στο άρθρο 105 ΚΔΥ ρυθμίζεται το θέμα των αδειών των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι μπορούν να λαμβάνουν εκπαιδευτικές άδειες με αποδοχές, προκειμένου να συμμετάσχουν σε εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα σπουδών, με σκοπό την επιμόρφωσή τους, γεγονός που θα ωφελήσει τόσο τους ίδιους όσο και την υπηρεσία στην οποία υπηρετούν, για το λόγο αυτό και τα προγράμματα τα οποία παρακολουθούν θα πρέπει να έχουν συνάφεια με το αντικείμενο της εργασίας τους. Η προτεινόμενη προσέγγιση προσανατολίζεται, μέσω της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, να ερευνήσει τη σύγχρονη πραγματικότητα, την εφαρμογή καλών πρακτικών όπου εφαρμόζονται και της τεχνογνωσίας που μπορεί να αντλήσει ή πόσο μάλλον δε να δημιουργήσει, στο γνωστικό πεδίο της Δικαιοσύνης με έμφαση ως προς την εκπαίδευση/επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, ως προς την ικανοποίηση των πολιτών και, εν γένει, την ποιοτική απονομή της δικαιοσύνης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

5.1. Ποιότητα Υπηρεσιών

Η έννοια της ποιότητας συγκεντρώνει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας που ικανοποιούν ή ξεπερνούν τις προσδοκίες των πολιτών, ικανοποιούν κάποιες δεδομένες προδιαγραφές και συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις του (Τσιότρας : 2002).

Κατά τον E.Deming που θεωρείται ο πατέρας της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.), τη βάση για την αλλαγή του παραδοσιακού τρόπου λειτουργίας ενός Οργανισμού, αποτελεί η υιοθέτηση τόσο από τη διοίκηση όσο και από το προσωπικό των 14 αρχών, εκ των οποίων ξεχωρίζουμε...ότι θα πρέπει να υπάρχει «συνεχής και συνεπής προσπάθεια για τη βελτίωση προϊόντων ή υπηρεσιών», «συμμετοχή όλων ανεξαρτήτως των στελεχών και υπαλλήλων στην προσπάθεια βελτίωσης της ποιότητας» και πως επιβάλλεται «η εισαγωγή και εγκαθίδρυση συνεχών και σύγχρονων προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού γιατί όπως ισχυρίζεται «η υψηλότερη ποιότητα οδηγεί σε υψηλότερη παραγωγικότητα και αυτό οδηγεί σε μακροπρόθεσμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα»(Τσιότρας: 2016).

Σύμφωνα με τον Ishikawa, ποιοτικές υπηρεσίες προκύπτουν όταν «εκπαιδευτεί όλο το προσωπικό, αλλά επειδή κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό σε πρώτη φάση πρέπει να εκπαιδευτούν οι άμεσοι προϊστάμενοι και εκείνοι με τη σειρά τους να εκπαιδεύσουν το υπόλοιπο προσωπικό», ενώ κατά τον Feigenbaum «όλοι οι εργαζόμενοι από τους απλούς εργάτες και χειριστές μέχρι τους γραμματείς και τα στελέχη πρέπει να εφαρμόζουν τα καθήκοντά τους ΠΟΙΟΤΙΚΑ» (Τσιότρας: 2016)

Όσον αφορά την έννοια της «ποιότητας υπηρεσιών», οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι βασίζεται κυρίως σε θέματα αντίληψης του αποδέκτη της υπηρεσίας. Πιο συγκεκριμένα, εξαρτάται από το πόσο η υπηρεσία που έλαβε ο πολίτης ταυτίστηκε με τις απαιτήσεις ή τις προσδοκίες του. (Garvin: 1983) και δεν πρέπει να ταυτίζεται με το

επίπεδο ικανοποίησης του από μία συναλλαγή, γιατί η «ποιότητα υπηρεσιών» αφορά ένα γενικό σύνολο όλων των επιπέδων ικανοποίησης για όλες τις συναλλαγές (Sriwong:2004).

Οι υπηρεσίες **είναι άυλες** και δεν μπορούν να οριστούν σαφείς προδιαγραφές ομοιομορφίας για τον καθορισμό της, ποιότητάς τους (Berry et al: 1988, Bateson: 1977, Lovelock:1980, Shostack:1977), όπως επίσης είναι δύσκολο ένας Οργανισμός να καταλάβει πως οι πολίτες αντιλαμβάνονται και αξιολογούν την ποιότητα των υπηρεσιών. (Zeithaml:1981, Parasuraman et al :1985),

Οι υπηρεσίες **είναι ετερογενείς**, δεν μπορεί δηλαδή ένας Οργανισμός να διασφαλίσει ότι η προσφερόμενη υπηρεσία στον πολίτη, θα είναι πάντα ίδια, διότι εξαρτάται σημαντικά από τη συμπεριφορά του υπαλλήλου που την προσφέρει, η οποία δεν είναι πάντα σταθερή (Booms & Bitner:1981, Parasuraman et al :1985).

Οι παράγοντες που χαρακτηρίζουν τις **υπηρεσίες ως ποιοτικές** είναι: η αξιοπιστία, η ανταπόκριση, η ικανότητα, η πρόσβαση, η ευγένεια, η επικοινωνία, η εμπιστοσύνη, η ασφάλεια, η κατανόηση του πολίτη, τα απτά στοιχεία (Parasuraman et al :1985).

Ως ποιότητα υπηρεσιών επομένως ορίζεται το κενό μεταξύ αναμενόμενης και αντιλαμβανόμενης υπηρεσίας (Parasuraman et al :1985). Εξαρτάται δηλαδή από το μέγεθος της θετικής ή αρνητικής απόκλισης που υπάρχει στο κενό από την προσφερόμενη υπηρεσία και την υπηρεσία που αντιλαμβάνεται ότι έλαβε ο πολίτης

Στους προσανατολισμένους στην ποιότητα οργανισμούς, η έννοια της ποιότητας είναι υπόθεση όλων μέσα στον Οργανισμό και η επιμόρφωση συνιστά αναγκαία και συνεχή απαίτηση (James: 2007) αφενός, σημαντικό και αναγκαίο κριτήριο για την πολυεπίπεδη ανάπτυξη και την εξέλιξη του προσωπικού αφετέρου (Πετρίδου: 2006), καθίσταται απαραίτητη και επιβεβλημένη, η υλοποίηση εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, προσαρμοσμένων στο είδος του δικαστηρίου και στη φύση της εργασίας των δικαστικών υπαλλήλων.

5.2 Ο ρόλος της ποιότητας στην Δικαιοσύνη

Παρότι η έννοια της ποιότητας της Δικαιοσύνης είναι δυσχερής η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης (CEPEJ) την προσεγγίζει ως ένα τρίγωνο, στις γωνίες του οποίου βρίσκονται η αποτελεσματικότητα, η νομιμότητα και η δεοντολογία. (Bongo:2007).

Οι πρώτες αναφορές στην έννοια της ποιότητας έχει τις ρίζες της στην ιαπωνική φιλοσοφία, που υποστηρίζει ότι: «ποιότητα είναι το μηδενικό ελάττωμα, η τέχνη να κάνεις κάτι τέλεια με την πρώτη φορά» (Grosby:1979)

Η έννοια της ποιότητας σύμφωνα με τον Garvin (1998) ορίζεται ως «η τήρηση των προδιαγραφών» και είναι «απόλυτη και αναγνωρίσιμη παγκοσμίως» ενώ ως προς τον Crosby ποιότητα είναι κάτι το οποίο προσφέρεται «δωρεάν» και οι ιδέες αυτές βασίζονται σε «αλλαγές στην κουλτούρα και συμπεριφορά των εργαζομένων».

Η αρχική προσέγγιση της Ποιότητας των Υπηρεσιών δόθηκε από τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.), και ορίστηκε ως ένα σύστημα που φέρνει «ένα νέο πολιτισμό» στον οργανισμό, έχει ως επίκεντρο τον άνθρωπο, βασίζεται σε ανθρώπους και εξυπηρετεί τους ανθρώπους (Κικίλια, Ρεΐζη :2021).

Η ποιότητα των υπηρεσιών, είναι εύλογη απαίτηση του πολίτη για ένα δημόσιο, αποτελεσματικό και σύγχρονο, γεγονός που στρέφει το ενδιαφέρον της Δημόσιας Διοίκησης «.....στην εξυπηρέτηση του πολίτη, στην επαύξηση της εμπιστοσύνης του και στο βαθμό ικανοποίησης των αναγκών του από αυτή, στην ενίσχυση της διαφάνειας, στην πληρέστερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων και γενικότερα στην άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη» (Υπ. Εσωτ, 2017).

Από το 2002 που ιδρύθηκε η CEPEJ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα της Δικαιοσύνης, με σκοπό την αξιολόγηση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των Δικαστικών Συστημάτων των κρατών μελών. Η αποδοτικότητα, η ποιότητα και η ανεξαρτησία αποτελούν ουσιώδεις παραμέτρους ενός αποτελεσματικού συστήματος απονομής δικαιοσύνης, ανεξάρτητα από το πρότυπο του εθνικού συστήματος

δικαιοσύνης. Για το σκοπό αυτό, κάθε έτος εκδίδεται ο πίνακας αποτελεσμάτων της ΕΕ⁸, ο οποίος χρησιμοποιείται ως ετήσιο συγκριτικό πληροφοριακό εργαλείο.

Στόχος του είναι να συνδράμει την ΕΕ και τα κράτη μέλη στην προσπάθειά τους να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα των εθνικών τους συστημάτων απονομής δικαιοσύνης, με την παροχή αντικειμενικών, αξιόπιστων και συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με έναν αριθμό δεικτών για την αξιολόγηση

- της ποιότητας
- της αποδοτικότητας, και
- της ανεξαρτησίας των συστημάτων απονομής δικαιοσύνης σε όλα τα κράτη μέλη.

Η 10η έκθεση αξιολόγησής της CEPEJ, δείχνει ότι ο αριθμός των επαγγελματιών δικαστών στα κράτη μέλη έχει αυξηθεί (σε περίπου 22 δικαστές ανά 100.000 κατοίκους, με περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες στο δικαστικό σώμα κ.ο.κ.), ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ποιότητα στη Δικαιοσύνη, ενώ διαπιστώθηκε ότι, ολοένα και περισσότερο αναπτύσσεται η Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) προκειμένου να υποστηριχθεί η δικαστική δραστηριότητα, η ψηφιοποίηση των αποφάσεων και κατ' επέκταση η ταχύτερη και αποτελεσματικότερη απονομή της Δικαιοσύνης στην Κοινωνία, ενισχύοντας έτσι, την αμοιβαία εμπιστοσύνη και τη δημιουργία ενός φιλικού περιβάλλοντος προς τον πολίτη, ο οποίος πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο όλων των διαδικασιών και να απολαμβάνει ποιοτικές υπηρεσίες.

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/eu-justice-scoreboard_el

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?qid=1634640118533&uri=CELEX%3A52021DC0389>

Β΄ ΜΕΡΟΣ : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ της ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Ερευνητικός σχεδιασμός-επιλογή ερευνητικής μεθόδου

Αρκετές φορές τα πραγματικά γεγονότα δεν είναι απαραίτητα, κοινώς αποδεκτά, ούτε χαρακτηρίζονται από μια αντικειμενική αλήθεια, αλλά ερμηνεύονται από την υποκειμενική αντίληψη του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Η υποκειμενική αντίληψη για τη πραγματικότητα σε ατομικό επίπεδο στη καθημερινή ζωή είναι αποδεκτή και αιτιολογείται από τον τρόπο λειτουργίας του ανθρώπινου εγκεφάλου (Freeman, 2000). Βέβαιο είναι ότι, τα αντικειμενικά και μετρήσιμα αποτελέσματα βοηθούν στο να προβλεφθούν καταστάσεις, ωστόσο εξίσου σημαντικό και ίσως ωφελιμότερο κρίνεται το να ερμηνευτούν υποκειμενικά και σε βάθος τα γεγονότα.

Επειδή, στην ποιοτική έρευνα, ο κύριος στόχος είναι, να κατανοηθούν και να εξερευνηθούν σε βάθος οι υποκειμενικές πεποιθήσεις, αντιλήψεις και αξίες του ατόμου έτσι ώστε να αποκτηθεί μια συνολική και σε βάθος γνώση για το θέμα που εξετάζεται, για το λόγο αυτό, στην παρούσα διπλωματική εργασία επιλέγεται η Ποιοτική Έρευνα.

Η ποιοτική έρευνα έχει ως αντικείμενο την ανάλυση και ερμηνεία κοινωνικών φαινομένων και καταστάσεων και στοχεύει να απαντήσει κυρίως στα ερωτήματα «γιατί» και «πώς». Στην ποιοτική έρευνα, καταγράφονται οι απόψεις, οι στάσεις και οι συμπεριφορές λίγων συμμετεχόντων, μέσω των οποίων επιχειρείται μια πιο βαθιά έρευνα που προσπαθεί να αναλύσει αρκετές πτυχές ενός θέματος. Τα βασικότερα εργαλεία της ποσοτικής μεθόδου είναι οι συνεντεύξεις, η συμμετοχική παρατήρηση, η ανάλυση περιεχομένου και οι μελέτες περιπτώσεων. Τα πλεονεκτήματα αυτής της μεθόδου αποτελούν η προσωπική εμπλοκή του ερευνητή και η αμεσότητα που αποκτά με τους συμμετέχοντες, η ολιστική προσέγγιση του θέματος, η δυνατότητα για διερεύνηση της λεπτομέρειας και η μεγαλύτερη ευελιξία. Ωστόσο, η ποιοτική έρευνα πραγματοποιείται σε μικρότερα δείγματα συμμετεχόντων, σε σχέση με ποσοτική έρευνα, η δυνατότητα

γενίκευσης και σύγκρισης των συμπερασμάτων είναι πιο περιορισμένη, ενώ το αποτέλεσμα της έρευνας εξαρτάται σε ένα μεγάλο βαθμό από τις προσωπικές απόψεις και την επικοινωνιακή δεινότητα των συμμετεχόντων (Ιωσηφίδης, 2008).

Σημαντικό ρόλο στην ποιοτική έρευνα, διαδραματίζει, το αντιληπτικό περίγραμμα του ερευνητή, το οποίο, περιλαμβάνει το σύνολο των πεποιθήσεων και πιστεύω του, για την φύση, την αλήθεια και το είδος του κόσμου και της πραγματικότητας που βιώνουμε. Στην παρούσα εργασία, έγινε χρήση του **σχετικιστικού παραδείγματος σκέψης**, όπου η πραγματικότητα ορίζεται ως αυτή που δημιουργείται ατομικά και προσωπικά από τον καθένα και κατόπιν μοιράζεται στο κοινωνικό επίπεδο (Μαντζούκας, 2003).

6.2 Μέθοδος συλλογής στοιχείων

Μετά την επιλογή ερευνητικής μεθόδου, το επόμενο σημαντικό κομμάτι της έρευνας είναι η επιλογή της μεθόδου συλλογής στοιχείων. Οι μέθοδοι αυτοί χρησιμεύουν για τη συγκέντρωση σχετικών στοιχείων με την έρευνα, η ανάλυση των οποίων οδηγεί στην εξαγωγή συμπερασμάτων, γι' αυτό και αποτελούν το πιο καθοριστικό σημείο μιας έρευνας (Bryman, 2016).

Στην παρούσα διπλωματική επιλέχθηκε η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας και ως μέθοδος συλλογής των στοιχείων εφαρμόστηκε η συνέντευξη, η οποία θεωρείται η σημαντικότερη όλων στις περιπτώσεις που κάποιος επιλέξει ποιοτική έρευνα. Υπάρχουν διάφορα είδη συνεντεύξεων με σημαντικότερες τη δομημένη συνέντευξη, τη μη δομημένη συνέντευξη, τη συνέντευξη σε βάθος, την εστιασμένη συνέντευξη και την ομάδα εστίασης. Το πιο συνηθισμένο είδος συνέντευξης είναι η δομημένη συνέντευξη, που περιλαμβάνει ένα σύνολο κατάλληλων και πολύ συγκεκριμένων ερωτήσεων, που έχουν σχεδιαστεί από τον ερευνητή προκειμένου να διερευνηθούν οι απόψεις και οι εμπειρίες του ερωτώμενου γύρω από κάποιο θέμα (Bryman, 2016). Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων είναι μια απαιτητική και σύνθετη διαδικασία που προϋποθέτει από πλευράς του ερευνητή κατάλληλη προετοιμασία, επικοινωνιακή δεξιότητα αλλά και ικανότητα να παίρνει αποφάσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, ανάλογα με την εξέλιξη των κάθε φορά λεγομένων. Στο τέλος, ο ερευνητής θα πρέπει να ομαδοποιήσει και να συγκρίνει τα

αποτελέσματα όλων των συνεντεύξεων, ώστε να καταλήξει σε αξιόπιστα συμπεράσματα. Το βασικότερο πλεονέκτημα των συνεντεύξεων είναι ότι, μέσα από την προσωπική επικοινωνία με τους συμμετέχοντες, οι ερευνητές μπορούν να διερευνήσουν σε βάθος αντιλήψεις και στάσεις τους πάνω σε σημαντικά ζητήματα, να ανακαλύψουν τις αιτιώδεις σχέσεις των πραγμάτων και να κατανοήσουν την πολυπλοκότητά τους. Από την άλλη πλευρά, ο περιορισμός των συνεντεύξεων έγκειται στο ότι ο ερευνητής μπορεί να πληροφορηθεί μόνο εκείνες τις απόψεις ή θέσεις που ο συμμετέχων επιθυμεί να αποκαλύψει, ενώ από πλευράς του ερευνητή χρειάζεται μεγάλη προσοχή σε θέματα ηθικής και δεοντολογίας (Ισαρη και Πουρκός, 2015).

Συγκεκριμένα για τη συλλογή των ποιοτικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο η ημιδομημένη συνέντευξη. Στις ημιδομημένες συνεντεύξεις που επιλέχθηκαν για την συγκεκριμένη έρευνα, υπάρχει ένα είδος οδηγού συνέντευξης με μια σειρά σημείων και παραγόντων που ο ερευνητής θέλει να καλύψει, αποτελούμενο από ερωτήσεις που δεν είναι απαραίτητο να έχουν συγκεκριμένη σειρά, διότι υποβάλλονται συμπληρωματικά και άλλες προκειμένου να δοθούν διευκρινήσεις για να ληφθούν πληρέστερες απαντήσεις από τον συμμετέχοντα, ώστε το αποτέλεσμα να αποτελεί μια αφηγηματική διαδικασία της εμπειρίας του (Μαντζούκας, 2007). Η ημιδομημένη συνέντευξη θεωρείται η καταλληλότερη για την παρούσα έρευνα, για δύο λόγους που οφείλονται τόσο στα χαρακτηριστικά του ερευνητή όσο και στην επιστημολογία. Μολονότι οι αδόμητες συνεντεύξεις απαιτούν μεν ανοιχτό και ειλικρινή διάλογο και συζήτηση με τους συμμετέχοντες, χρειάζεται δε εμπειρία του ερευνητή, ειδικά του νέου για να μην «παρασυρθεί» στην αλληλεπίδραση με τους συμμετέχοντες.

6.3 Τόπος διεξαγωγής και επιλογής του πληθυσμού της έρευνας

Η έρευνα διεξήχθη στα Τακτικά Διοικητικά Δικαστήρια Θεσσαλονίκης και πιο συγκεκριμένα στο Διοικητικό Πρωτοδικείο και Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης. Το δείγμα του πληθυσμού που χρησιμοποιήθηκε είναι κυρίως δικαστικοί υπάλληλοι που υπηρετούν στο Διοικητικό Πρωτοδικείο και Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης, δικαστικοί λειτουργοί του Διοικητικού Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης και ασκούμενοι δικαστικοί υπάλληλοι της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς της ΕΣΔι που πραγματοποιούν την άσκησή τους στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης, από τους οποίους εύκολα και άμεσα

μπορούμε να αντλήσουμε τα ερευνητικά μας αποτελέσματα με τη βοήθεια της ποιοτική μεθόδου.

Η **δειγματοληψία είναι σκόπιμη** (purposive sampling) και το δείγμα σκόπιμα και όχι τυχαία, έχει επιλεγεί, διότι έχει την γνώση, τα χαρακτηριστικά και την θέληση να δώσει σε βάθος ολοκληρωμένες απαντήσεις για το θέμα της μελέτης (Μαντζούκας: 2007) όπου καθοριστικό ρόλο παίζει η εμπειρία των υποκειμένων, οι περιγραφές και οι εξηγήσεις για τα το φαινόμενο που αναλύεται και λαμβάνει χώρα μέσα στο φυσικό πλαίσιο του, με φυσικά πρόσωπα που το αποτελούν και ασχολείται με την λεπτομέρεια και την πολυπλοκότητα της ανθρώπινης εμπειρίας.

Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις ανοικτού τύπου (open questions), οι οποίες αφήνουν τον συμμετέχοντα ελεύθερο να αναπτύξει την απάντηση του δίχως προκαθορισμούς, (Ιωσηφίδης, 2003).

Ο αριθμός του δείγματος ορίστηκε σε έντεκα (11) δικαστικούς λειτουργούς, δώδεκα (12) δικαστικούς υπαλλήλους και τρεις (3) εκπαιδευόμενους δικαστικούς υπαλλήλους της 1 εισαγωγικής σειράς ΕΣΔι. Ο αριθμός δείγματος είναι επαρκής, διότι σύμφωνα με τον Μαντζούκα (2007), αφενός μεν στις ποιοτικές έρευνες, ο αριθμός του δείγματος δεν είναι μεγάλος, αφού η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην απόδοση της υποκειμενικής εμπειρίας των ατόμων ως εξατομικευμένη διεργασία, αφετέρου στην έρευνα σύμφωνα με το αντιληπτικό σχετικιστικό περίγραμμα δε μπορεί να αποκτηθεί απόλυτα η ακριβής γνώση της αλήθειας και της ατομικής πραγματικότητας.

Πίνακας Προσωπικού	Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης	Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης
Γυναίκες	9 Δικαστικοί Λειτουργοί 6 Δικαστικοί Υπάλληλοι 3 Δικαστικοί Υπάλληλοι (ασκούμενες ΕΣΔι)	3 Δικαστικοί Υπάλληλοι
Ανδρες	2 Δικαστικοί Λειτουργοί 2 Δικαστικοί Υπάλληλοι	1 Δικαστικός Υπάλληλος
Σύνολο	22	4
Γενικό Σύνολο:	26	

6.4. Σκοπός έρευνας -Ερευνητικά Ερωτήματα-Θεματικοί Άξονες

Σκοπός την εν λόγω έρευνας είναι να πραγματευτεί κατά πόσο η λειτουργία της νεοουσταθείσας Σχολής (Πικραμένος:2017), ως πρότυπο όραμα και θεσμός στο ελληνικό γίγνεσθαι, θα συμβάλλει καταλυτικά στην απονομή της δικαιοσύνης.

Θα εξετάσει επίσης, τον ρόλο της εκπαίδευσης, τόσο ως αρχικής κατάρτισης όσο και ως διαρκούς επιμόρφωσης και την συμβολή της:

- στην ενδυνάμωση της ικανότητας των Δικαστικών Υπαλλήλων και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών που διασφαλίζουν την επίκαιρη ενημέρωσή τους ως προς τα διαρκώς εξελισσόμενα δεδομένα.
- στη διαμόρφωση σύγχρονων ρόλων στο προσωπικό της Δικαιοσύνης που να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις των καιρών που απαιτούν πλατύ ορίζοντα γνώσεων και ευρύ κύκλο δεξιοτήτων, ώστε εφεξής να παρέχονται ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες. (Αλικάκος:2019)

Για την επίτευξη του ερευνητικού σκοπού το θέμα της διπλωματικής αναπτύχθηκε μέσα από τρία (3) ερευνητικά ερωτήματα.

Το **1^ο ερευνητικό ερώτημα** αναφέρεται στο, ποιος είναι ο απώτερος στόχος της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων; ποιο νόημα μπορεί να αποδοθεί, εν τέλει, στη μετεξέλιξη της Λειτουργίας των Δικαστηρίων με τη δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, ως διοικητικό πρότυπο όραμα, ώστε να σκιαγραφηθούν οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων; Μέσα από **τρεις θεματικούς άξονες** που αφορούν τις προσωπικές απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων και δικαστικών λειτουργών στοχεύουμε να εξερευνήσουμε τις πεποιθήσεις τους, σχετικά με την αναγκαιότητα, τη δυνατότητα εξέλιξης και αναβάθμισης του κλάδου καθώς και την εν γένει λειτουργία της Σχολής:

- Απόψεις σχετικά με την ίδρυση της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και την εν γένει λειτουργία της.
- Πως αντιλαμβάνονται την έννοια της μετεξέλιξης της Λειτουργίας των Δικαστηρίων.

- Πως σκιαγραφούνται οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων και πόσο δεκτικοί είναι ως προς αυτές;

Το **2ο ερευνητικό ερώτημα** αφορά στο, αν η ίδρυση της Σχολής, μέσω των προσλήψεων, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ανταποκρίνεται στην στρατηγική πολιτική ως προς τις επιδιώξεις της κάλυψης των αναγκών των Υπαλλήλων, των Πολιτών αλλά και της ουσιαστικής, ποιοτικής, αποδοτικής λειτουργίας της Δικαιοσύνης; Στόχος του ερωτήματος αυτού είναι να κατανοήσουμε τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων και λειτουργών για το ποιο είναι το όφελος που μπορεί να προκύψει στη Δικαιοσύνη από την ίδρυση της Σχολής, δεδομένης της πρόσληψης, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων, στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και αναπτύσσεται μέσα από τους εξής θεματικούς άξονες:

- Πως η πρόσληψη του καταρτισμένου προσωπικού Δικαστηρίων, μέσω της Σχολής, θα ωφελήσει τον κλάδο.
- Απόψεις για τη σημασία της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων.
- Κατάταξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων με βάση την σημαντικότητα και την ωφέλειά τους.

Το **3ο ερευνητικό ερώτημα** αφορά την γνώμη των Δικαστικών Λειτουργών και Υπαλλήλων για το, πως αντιλαμβάνονται την έννοια της ποιότητας και πως αυτή εφαρμόζεται στο σύστημα της Δικαιοσύνης, δεδομένου των ιδιαιτεροτήτων της δικαστικής λειτουργίας, ως προς την προοπτική βελτίωσης των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών; με στόχο να διερευνήσουμε τις αντιλήψεις τους σχετικά με τις διαδικασίες και πρακτικές βελτίωσης της ποιότητας της Δικαιοσύνης.

Οι θεματικοί άξονες που θα αναπτυχθεί το **3ο ερώτημα** είναι:

- Προσδιορισμός της έννοιας της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης.
- Πως η εκπαίδευση και επιμόρφωση επιδρά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών.
- Τρόποι με τους οποίους μπορεί να αξιολογηθεί η ποιοτική παροχή υπηρεσιών.

6.5 Αρχές Δεοντολογίας της έρευνας

Στην εν λόγω έρευνα έγιναν απόλυτα σεβαστές και τηρήθηκαν οι βασικές αρχές δεοντολογίας⁹ του Κώδικα Δεοντολογίας, όπως αναφέρονται παρακάτω:

- **Σεβασμός** των ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα, κατά την οποία οι ερευνητές πρέπει να σέβονται την αυτονομία και την αυτοδιάθεση των συμμετεχόντων και να μην τους πιέζουν για την εκμείυση πληροφοριών. Ιδιαίτερα στην περίπτωση κατά την οποία τα δεδομένα συλλέγονται με συνεντεύξεις αυξάνεται η πιθανότητα εμφάνισης άγχους και συναισθηματικής έντασης για τους συμμετέχοντες.
- **Εξασφάλιση του οφέλους** και μεγιστοποίηση του, διαμορφώνοντας κατάλληλο περιβάλλον για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων, ώστε να νιώθουν άνετα και οικεία. Οι υποψήφιοι συμμετέχοντες ενημερώνονται πλήρως για τη διαδικασία στην οποία θα συμμετάσχουν, κατανοούν τη μεθοδολογία της μελέτης και είναι ελεύθεροι να αποφασίσουν για τη συμμετοχή τους ή την άρνηση συμμετοχής τους χωρίς αρνητικές συνέπειες. Έτσι, εξασφαλίζεται η πληροφορημένη συναίνεση των συμμετεχόντων και παράλληλα η εμπιστοσύνη τους στους ερευνητές για τη διεξαγωγή μιας μελέτης που δεν θα εξυπηρετήσει προσωπικά συμφέροντα αλλά το κοινό καλό.
- **Απονομή δικαιοσύνης** Ο ερευνητής οφείλει να ενημερώσει τους συμμετέχοντες για την ταυτότητα του και κατόπιν να αντιμετωπίσει με δίκαιο και ισότιμο τρόπο όλους τους συμμετέχοντες, χωρίς να μεροληπτεί, γεγονός που θα αυξήσει την εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων λόγω του ότι η μελέτη διεξάγεται με ηθικό τρόπο.
- **Διατήρηση απορρήτου** επιτυγχάνεται με την γραπτή εγγύηση για την ανωνυμία και εμπιστευτικότητα της έρευνας, επιπλέον δε, εξασφαλίζεται με την κωδικοποίηση του περιεχομένου της συνέντευξης και την φύλαξη της στο αρχείο του ερευνητή. Σε περίπτωση μάλιστα που δημοσιευθούν τα αποτελέσματα μιας μελέτης θα πρέπει να είναι αδύνατο να αντιστοιχηθούν οι συμμετέχοντες με την πραγματική τους ταυτότητα. Ο σεβασμός των

⁹ <https://www.mednet.gr/archives/2017-6/pdf/834.pdf>

προσώπων μέσω της ατομικότητας της συνέντευξης και της αποκλειστικής χρήσης του υλικού για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, όπως και η

Με τις παραπάνω βασικές αρχές η ερευνήτρια παρείχε στους συμμετέχοντες, με σεβασμό και ισοτιμία, όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για το θέμα της έρευνας και τους ενημέρωσε για τους σκοπούς και τους στόχους της. Ταυτόχρονα, εγγυήθηκε γραπτά για την ανωνυμία και εμπιστευτικότητα της μελέτης, προκειμένου να εξασφαλίσει την συμμετοχή τους και στη συνέχεια πραγματοποίησε ατομικές συνεντεύξεις, οι οποίες έλαβαν χώρα στο κτήριο των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων Θεσσαλονίκης, ώστε να νιώθουν άνετα και οικεία. Οι συνεντεύξεις παρατίθενται στο τέλος της παρούσας εργασίας (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1, 2, 3).

6.6. Πρωτοτυπία

Παρότι το γνωστικό πεδίο που αφορά τη Δικαιοσύνη έχει προσεγγιστεί πολύπλευρα και πολυεπίπεδα, ωστόσο το παρόν θέμα αξιώνει τη διεκδίκηση της πρωτότυπης επιστημονικής έρευνας για τους λόγους που θα προσπαθήσουμε να σταχυολογήσουμε παρακάτω :

➤ Εστίαση στις συνιστώσες που συγκρατούν τον σύγχρονο ρόλο των δικαστικών υπαλλήλων με την προσέγγιση των εξελίξεων στη διοικητική επιστήμη, στην εφαρμογή των Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνίας (ΤΠΕ) σε φορείς του δημοσίου τομέα, στην πεποίθηση ότι η δικαιοσύνη συναποτελεί κοινωνικό παράγωγο και δομικό στοιχείο της λειτουργίας του Κράτους οπότε πρέπει να απονέμεται με την εφαρμογή υψίστων επιστημονικών εχέγγυων.

➤ Ανάδειξη της δημόσιας πολιτικής σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση, επιμόρφωση και ο διορισμός των δικαστικών υπαλλήλων, που πλέον θα γίνεται μέσω της νεοοργανωσιακής Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων υπό την επίβλεψη της ΕΣΔι, καθιστούν και ανασυγκροτούν τον σύγχρονο ρόλο τους με σαφή προσδιορισμό την αποτελεσματικότερη απονομή της δικαιοσύνης.

Επίσης, παρά τον μεγάλο όγκο βιβλιογραφίας και ερευνών που αφορούν

την σημαντικότητα της εκπαίδευσης, της επιμόρφωσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα, εντούτοις παρατηρείται ένα κενό στο χώρο της Δικαιοσύνης αναφορικά με την εκπαίδευση του προσωπικού από ένα εξειδικευμένο όργανο και ως εκ τούτου η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες μεταρρυθμιστικές αλλαγές που συνέβησαν τα τελευταία χρόνια.

Η διπλωματική αυτή εργασία φιλοδοξεί να καλύψει μέρος του προαναφερθέντος κενού που εντοπίζεται στην βιβλιογραφία, αναφορικά με το ερευνώμενο θέμα. Φιλοδοξεί επίσης, από πρακτικής αξίας, μέσω της ανάλυσης των πρωτογενών δεδομένων, να καταλήξει σε συμπεράσματα τα οποία θα μπορέσουν να χρησιμοποιηθούν ως προτάσεις διοίκησης για τις Δικαστικές Υπηρεσίες που αναφέρεται, για μια ενδεχομένως βελτίωση των διαδικασιών με σκοπό την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών στους πολίτες ή και στον σπουδαίο ρόλο που διαδραματίζουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων των δικαστικών υπαλλήλων, ή τέλος σε προτάσεις προς τα ανώτατα κλιμάκια, για μία ενδεχόμενη καταγραφή απόψεων, των χρηστών του συστήματος απονομής δικαιοσύνης, σε μορφή ερωτηματολογίων, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις Δικαστικές Υπηρεσίες, προκειμένου να δημιουργήσουμε ένα σύστημα Δικαιοσύνης που αρμόζει σε ένα σύγχρονο Ευρωπαϊκό κράτος.

6.7 Σπουδαιότητα

Η σπουδαιότητα της μελέτης εδράζεται στη δημιουργία πρωτογενούς γνώσης, λόγω της απουσίας βιβλιογραφίας και άλλων ερευνητικών προσπαθειών, που να έχουν ως γνωστικό προβληματισμό και ερευνητικό θέμα την ολιστική αντιμετώπιση του κρίσιμου προβλήματος, για την ποιοτική και συνολική λειτουργία της απονομής Δικαιοσύνης, με την καταλυτική συμβολή των συλλειτουργών της, ειδικά με τα νέα δεδομένα που έχουμε στην διάθεσή μας, που δεν είναι άλλο από την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπάλληλων.

Συγκεκριμένα η αξία χρήσης της διπλωματικής αυτής έγκειται:

- στην προσπάθεια ώστε να επιχειρηθεί μια καταγραφή αναφορικά με την ανασχεδιαστική διαδικασία που πρέπει να διέπει την ποιοτική απονομή της δικαιοσύνης μέσω της ίδρυσης της (Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων)

- στην υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων και καλών πρακτικών που σκοπό έχουν την αποτελεσματική και ποιοτικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

Αποτελέσματα Έρευνας- Συμπεράσματα και Προτάσεις

7.1 Ανάλυση αποτελεσμάτων της Έρευνας

Η μέθοδος συλλογής δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια 26 ημιδομημένων συνεντεύξεων, από έντεκα (11) δικαστικούς λειτουργούς, δώδεκα (12) δικαστικούς υπαλλήλους και τρεις (3) εκπαιδευόμενους δικαστικούς υπαλλήλους της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς ΕΣΔι και στη συνέχεια κατηγοριοποιήθηκαν.

Παρακάτω ακολουθεί η διαδικασία της συλλογής:

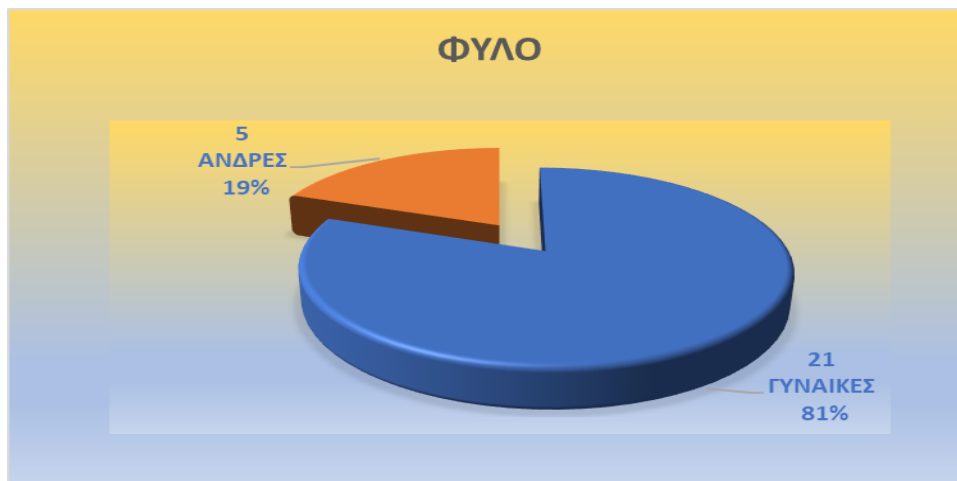
1. Πολλοστή ανάγνωση του περιεχομένου των συνεντεύξεων, για να αποδοθούν σωστά τα νοήματα και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα (Ιωσηφίδης: 2003)
2. Κωδικοποίηση των συνεντεύξεων σε συμπυκνωμένα νοήματα και κατηγοριοποίηση τους (**Παραρτήματα 1. Α1-Α11, 2. Β1-Β12, 3. Γ1-Γ3**)
3. Ερμηνεία του περιεχομένου των κατηγοριών και επεξήγηση, ώστε να συνοψιστούν τελικά τα διάφορα χαρακτηριστικά σε θεματικές ενότητες για να μπορέσουν να αναλυθούν καλύτερα.

Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψαν τα εξής:

Αρχικά, εξετάστηκε η θεματική ενότητα **«ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ»** η οποία περιλαμβάνει ερωτήσεις γενικού τύπου, οι οποίες επεξεργάστηκαν με τη βοήθεια του Excel και προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα :

1. ΦΥΛΟ

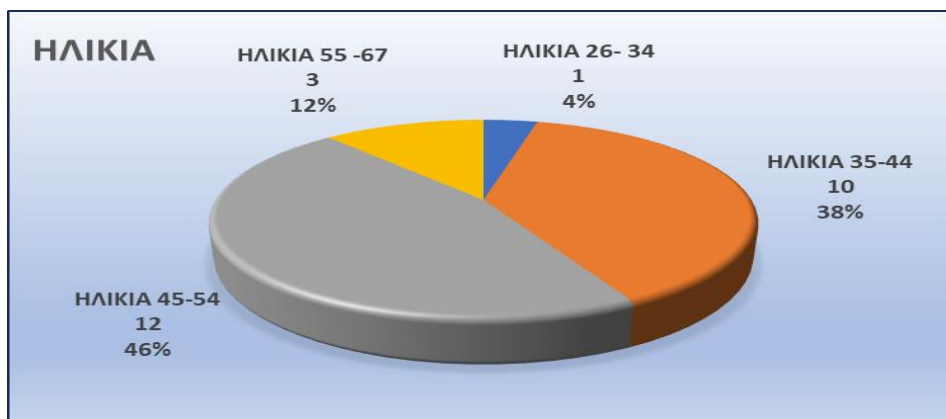
Είναι προφανές ότι η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος του πληθυσμού αποτελείται από γυναίκες και πιο συγκεκριμένα από (21) γυναίκες (σε ποσοστό 81%) και από έξι (5) άνδρες (σε ποσοστό 19%)



Γράφημα 1: Κατανομή φύλου πληθυσμού

2. ΗΛΙΚΙΑ

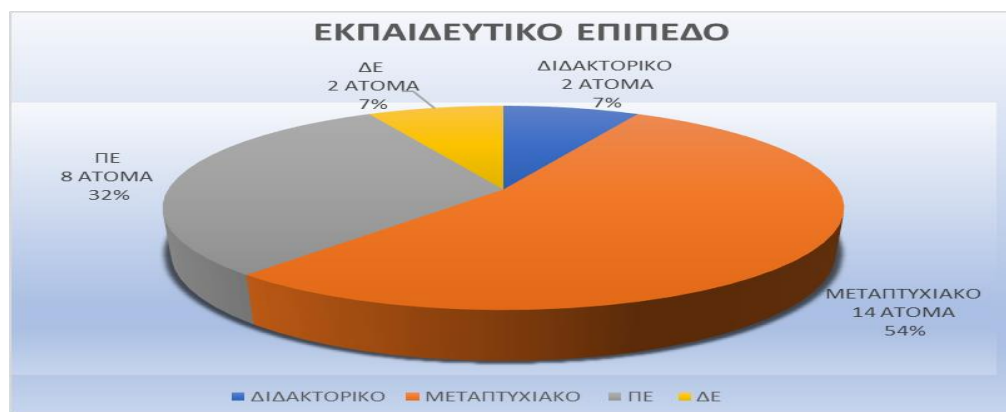
Η εξέταση του δείγματος ως προς την ηλικία ανέδειξε ότι στην κατανομή του πληθυσμού, μόλις ένα άτομο είναι κάτω των 34 ετών. Πιο συγκεκριμένα με το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 46%, (ήτοι 12 άτομα) εμφανίζεται ο πληθυσμός με ηλικία 45-54, ακολουθεί με ποσοστό 38%, (ήτοι 10 άτομα) η ηλικία 35-44, αμέσως μετά με ποσοστό 12% (ήτοι 3 άτομα) η ηλικία 55-67 και τέλος με το μικρότερο ποσοστό της τάξης του 4% (1 άτομο) εμφανίζεται η ηλικία κάτω των 26-34 ετών.



Γράφημα 2: Κατανομή ηλικίας πληθυσμού

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Κατά την εξέταση του εκπαιδευτικού επιπέδου η έρευνα ανέδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος με ποσοστό 54% (ήτοι 14 άτομα) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, έπειτα ακολουθεί ο πληθυσμός ΠΕ με ποσοστό 32% (ήτοι 8 άτομα), έπεται ο πληθυσμός της Δ.Ε κατηγορίας με ποσοστό 7% (ήτοι 2 άτομα) και τέλος το ίδιο ποσοστό της τάξης του 7% (2 άτομα) καταλαμβάνουν οι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος.



Γράφημα 3. Εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού

4. ΥΠΗΡΕΣΙΑ που υπηρετούν

Από την ανάλυση του δείγματος του πληθυσμού προέκυψε ότι 85% (ήτοι 22 άτομα) υπηρετούν στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης ενώ το 15% (4 άτομα) υπηρετούν στο Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης.



Γράφημα 4. Κατανομή του πληθυσμού βάσει της Υπηρεσίας που υπηρετούν

5. ΈΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

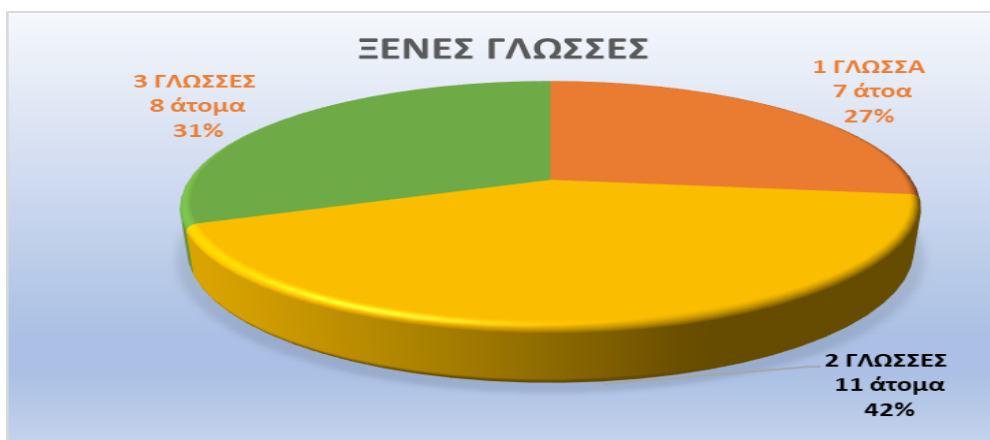
Όσον αφορά την ανάλυση σχετικά με τα έτη υπηρεσίας προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 50% (ήτοι 13 άτομα) καταλαμβάνει ο πληθυσμός με 10-24 χρόνια υπηρεσίας, ακολουθεί με ποσοστό 31% (ήτοι 8 άτομα) ο πληθυσμός με 0-9 χρόνια υπηρεσίας και τελευταίος εμφανίζεται ο πληθυσμός με 25-40 χρόνια και ποσοστό 19%. (ήτοι 5 άτομα).



ΓΡΑΦΗΜΑ 5. Κατανομή πληθυσμού βάσει ετών προϋπηρεσίας

6. ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

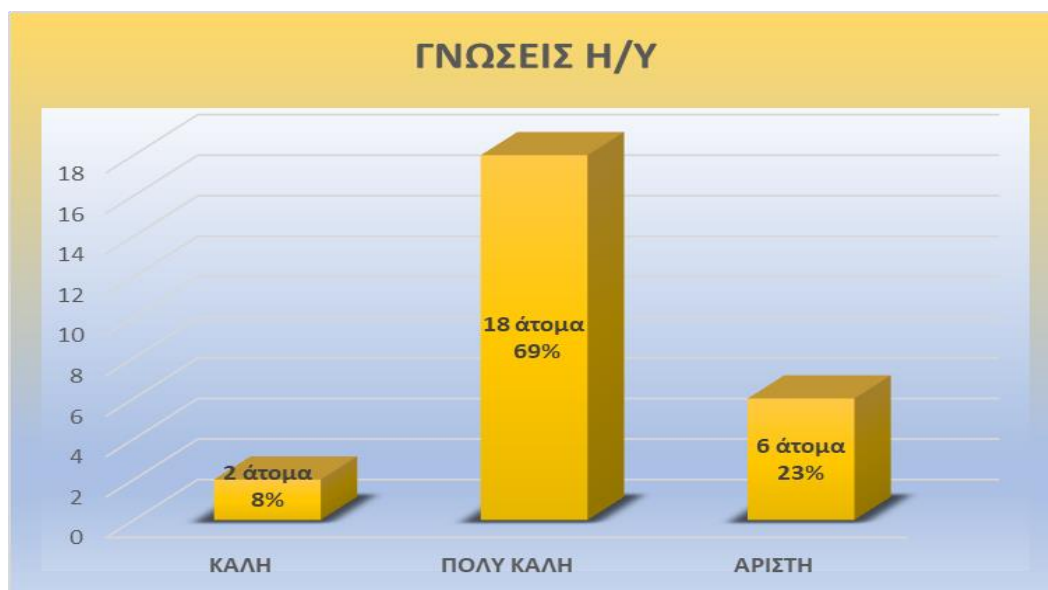
Η εξέταση του πεδίου ξένες γλώσσες ανέδειξε ότι το δείγμα του πληθυσμού στο μεγαλύτερο ποσοστό, της τάξης του 42% (11 άτομα) είναι κάτοχοι 2^{ου} πτυχίου ξένων γλωσσών, ακολουθεί το 31% (8 άτομα) που διαθέτουν τρεις (3) τίτλους ξένων γλωσσών και τέλος 27% (ήτοι 7 άτομα) γνωρίζουν μία (1) ξένη γλώσσα.



Γράφημα 6. Κατανομή του πληθυσμού βάσει επιπέδου Ξένων Γλωσσών

7. ΓΝΩΣΕΙΣ Η/Υ

Η εξέταση του πληθυσμού, ως προς τις **Γνώσεις Η/Υ**, ανέδειξε ότι στο σύνολό του έχει γνώσεις Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Η/Υ και πιο συγκεκριμένα καταγράφηκε Πολύ Καλή γνώση από 18 άτομα (69%) , Άριστη γνώση από 6 άτομα (23%) και τέλος Καλή Γνώση από 2 άτομα (8%).



Γράφημα 7. Κατανομή πληθυσμού βάσει επιπέδου Γνώσεων Η/Υ

Από τα Δημογραφικά Στοιχεία, συμπεραίνουμε ότι, στο σύνολο του πληθυσμού το επίπεδο των τυπικών γνώσεων είναι πολύ υψηλό. Πολλοί είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ένας μικρός αριθμός διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα, έχουν πολύ καλή έως άριστη γνώση Η/Υ, πολλοί γνωρίζουν 2-3 γλώσσες και το κυριότερο, στην συντριπτική πλειοψηφία έχουν μεγάλη επαγγελματική εμπειρία στις δικαστικές υπηρεσίες που υπηρετούν.

7.2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ και ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ συνέντευξης

Αφού πραγματοποιήθηκε η παραπάνω διαδικασία ξεχωριστά για την κάθε μία από τις 26 συνεντεύξεις τα αποτελέσματα συγκρίθηκαν και παρουσιάζονται οι διαφορετικές ερμηνείες όπως αποδόθηκαν από τους δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους σύμφωνα με τα ερωτήματα της συνέντευξης. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες έδωσαν την δική τους ερμηνεία βάσει της εμπειρίας τους και εξέφρασαν ελεύθερα τις απόψεις τους σχετικά με τη Δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων.

Στη συνέχεια αναλύθηκαν οι θεματικές ενότητες που προέκυψαν από τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης, από τις οποίες στην πορεία δημιουργήθηκαν οι θεματικοί άξονες πάνω στους οποίους ταξινομήθηκαν οι ερωτήσεις των συνεντεύξεων, όπως εμφανίζονται και συνοψίζονται στον (ΠΙΝΑΚΑ που ακολουθεί) και παρουσιάζονται παρακάτω:

Η 1^η **θεματική ενότητα** που προέκυψε από το πρώτο ερευνητικό ερώτημα είναι «**Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής ως πυλώνας αλλαγής**» και περιλαμβάνει **τρεις (3) θεματικούς άξονες**:

- Απόψεις σχετικά με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και την εν γένει λειτουργία της.
- Πως αντιλαμβάνονται την έννοια της μετεξέλιξης της Λειτουργίας των Δικαστηρίων.
- Πως σκιαγραφούνται οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων και πόσο δεκτικοί είναι ως προς αυτές;

Η 2^η **θεματική ενότητα** που προέκυψε από το 2^ο ερευνητικό ερώτημα είναι «**Η Αξία της Εκπαίδευση και Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη**» αναπτύσσεται μέσα από τους εξής **τρεις (3) θεματικούς άξονες**:

- Πως η πρόσληψη του καταρτισμένου προσωπικού Δικαστηρίων, μέσω της Σχολής, θα ωφελήσει τον κλάδο;
- Απόψεις για τη σημασία της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων.

- Κατάταξη επιμορφωτικών προγραμμάτων με βάση την σημαντικότητα και την ωφέλειά τους

Η **3η θεματική ενότητα** αντλούμενη από το 3^ο ερευνητικό ερώτημα είναι «**Η έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη**» αναπτύσσεται μέσα από τους εξής **τρεις (3) θεματικούς άξονες**:

- Προσδιορισμός της έννοιας της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης.
- Πως η εκπαίδευση και επιμόρφωση επιδρά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών.
- Τρόποι με τους οποίους μπορεί να αξιολογηθεί η ποιοτική παροχή υπηρεσιών

		<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 1</u> <u>1^η ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</u>
<u>ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ</u> <u>ΕΝΟΤΗΤΕΣ</u>	<u>Θεματικοί Άξονες</u>	<u>Ερωτήσεις συνέντευξης</u>
<u>1^η</u> <u>«Η ίδρυση της</u> <u>Εθνικής Σχολής</u> <u>Δικαστικών</u> <u>Υπαλλήλων ως</u> <u>πυλώνας</u> <u>αλλαγής»</u>	<u>1. Απόψεις σχετικά με την ίδρυση</u> <u>της Σχολής Δικαστικών</u> <u>Υπαλλήλων και την εν γένει</u> <u>λειτουργία της.</u> <u>2. Πως αντιλαμβάνονται την</u> <u>έννοια της μετεξέλιξης της</u> <u>Λειτουργίας των Δικαστηρίων.</u> <u>3. Πως σκιαγραφούνται οι</u> <u>κανονιστικές αλλαγές της δράσης</u> <u>των Δικαστηρίων και πόσο</u> <u>δεκτικοί είναι ως προς αυτές</u>	<u>1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;</u> <u>2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής</u> <u>Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;</u> <u>3. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη</u> <u>βελτίωση των διαδικασιών;</u>

1^η ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ :

«Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής ως πυλώνας αλλαγής»

Η πρώτη θεματική ενότητα αναφέρεται στην ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η οποία συγκεντρώνει στην οντότητά της όλα τα χαρακτηριστικά της αλλαγής και της καινοτομίας, σε ό,τι αφορά τις διαδικασίες λειτουργίας των Δικαστηρίων της χώρας. Πρόκειται για μια «μεταρρύθμιση στη δικαιοσύνη» η οποία όπως ισχυρίστηκε και ο πρώην υπουργός δικαιοσύνης Μιχάλης Καλογήρου «είναι ένα δείγμα κοινωνικής αλλαγής» (kathimerini, 2022). Η έννοια της αλλαγής αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιβίωσης, ανάπτυξης και επιτυχίας ενός Οργανισμού (Siegal: 1996). Άλλωστε, σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, οι Οργανισμοί επιβάλλεται να ανακαλύπτουν νέες αποτελεσματικές μεθόδους λειτουργίας και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού. Η μετάβαση αυτή από μία κατάσταση σε μια άλλη, ή η μετάβαση από ένα δεδομένο σύνολο συνθηκών σε ένα άλλο, στο οποίο όλοι λειτουργούν πιο αποτελεσματικά (Χυτήρης: 2001) σκιαγραφεί την έννοια της οργανωσιακής αλλαγής.

Στο πλαίσιο της 1^{ης} θεματικής ενότητας θέσαμε στους συνεντευξιαζόμενους τρεις (3) ερωτήσεις και λάβαμε 26 απαντήσεις, στις οποίες διακρίνουμε ομοφωνία απόψεων για την ίδρυση της Σχολής και τα οφέλη που θα αποκομίσει ο Κλάδος και η Κοινωνία από την ίδρυσή της.

1.1. Στον 1^ο θεματικό άξονα, με τίτλο «Απόψεις σχετικά με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και την εν γένει λειτουργία της» τέθηκε το ερώτημα:

1.1.1 Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Από το σύνολο των απαντήσεων και τη στάση των συνεντευξιαζόμενων διακρίνεται άμεσα η θετικότητα τους ως προς την ίδρυση της Σχολής, το οποίο ήταν χρόνιο αίτημα που επιτέλους έγινε πράξη.

Αξιοσημείωτη είναι η απάντηση του (Α11) ερωτώμενου, ο οποίος αναφέρει ότι «Η ίδρυση της Σχολής είναι σίγουρα ένα θετικό βήμα για δύο κυρίως λόγους: πρώτον, ταχύτερη κάλυψη κενών, δεύτερον, επιλογή με φροντίδα του ίδιου του δικαστικού συστήματος των πλέον κατάλληλων υποψηφίων και επιμόρφωσή τους, ώστε να υπάρχει προετοιμασία πριν αναλάβουν καθήκοντα», ενώ η (Α4) συμπληρώνει λέγοντας ότι η ίδρυση της Σχολής «Αποτελεί μια σημαντική θεσμική εξέλιξη στο χώρο της Δικαιοσύνης και επιβεβαιώνει, στην πράξη, την ξεχωριστή και ειδική θέση που κατέχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι στο δικαιοσύνη σύστημα, η οποία διασφαλίζεται πρωτίστως από το Σύνταγμα».

Επιπλέον τονίστηκε από την ερωτώμενη (Β3) ότι «..... είναι πολύ σημαντικό οι Δικαστικοί Υπάλληλοι να φοιτούν σε Σχολή, γιατί εκπαιδεύονται, ενημερώνονται για τα καθήκοντά τους και αντιλαμβάνονται πόσο υπεύθυνα οφείλουν να εργάζονται», άλλωστε συμπληρώνει η (Β10) «...είναι θετικό και πιο αξιοκρατικό το γεγονός ύπαρξης μιας Σχολής και ειδικά μιας Σχολής που θα παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις στους εκπαιδευομένους της»

Χαρακτηριστική είναι και η απάντηση της ερωτώμενης (Γ2) η οποία αναφέρει ότι «Η φοίτηση των μελλοντικών δικαστικών υπαλλήλων στη Σχολή θα διευκολύνει στην αμεσότερη ανάληψη των καθηκόντων τους και στην μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα στην άσκηση αυτών».

Ανάμεσα στις 26 απαντήσεις που λάβαμε στο ερώτημα αυτό, μόνο σε μία (1) απάντηση διακρίνουμε επιφύλαξη ως προς τον τρόπο λειτουργία της Σχολής, αλλά και ως προς τον τρόπο εκπαίδευσης επιμόρφωσης του προσωπικού, όπου η ερωτώμενη (Β5) σχολίασε «Κατ' αρχήν συμφωνώ με την ίδρυσή της, με αρκετές όμως επιφυλάξεις ως προς τον τρόπο λειτουργίας, εκπαίδευσης και επιμόρφωσης». Η τυχόν επιφύλαξη που εκφράστηκε ή έγινε αντιληπτή από εκφράσεις ή από την περιρρέουσα ατμόσφαιρα ως προς τον τρόπο λειτουργίας της θα λέγαμε πως είναι ένα είδος αμφισβήτησης για το καινούριο ή ίσως οφείλεται στην έλλειψη ενημέρωσης για το νέο αυτό θεσμό

1.2 Στον 2ο θεματικό άξονα, με τίτλο «Πως αντιλαμβάνονται την έννοια της μετεξέλιξης της λειτουργίας των Δικαστηρίων», τέθηκε η παρακάτω ερώτηση:

1.2.2 Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Στο 2ο θεματικό άξονα, διακρίνουμε από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων την πλήρη σύγκλιση απόψεων, το ότι υπάρχει κοινό Όραμα, για την «επόμενη μέρα» και σηματοδοτείται η γέννηση μιας νέας εποχής για τα Δικαστήρια της χώρας, όπου όλοι οι υπάλληλοι θα προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες με στόχο τον εκσυγχρονισμό της Δικαιοσύνης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον σημειώνει η απάντηση του (A11) ερωτώμενου, ο οποίος δήλωσε ότι «Το πρώτο που βλέπουμε ήδη με την πρώτη σειρά της Σχολής είναι ότι έχουμε μια τεράστια πλειοψηφία αποφοίτων Νομικής μεταξύ των σπουδαστών/τριών της. Αυτό σημαίνει ότι στα δικαστήρια θα εισέλθει προσωπικό που θα έχει (σε ποσοστό μεγαλύτερο από το ήδη υπάρχον) γνώση του αντικειμένου της δουλειάς. Αυτό μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει, σε πολλούς τομείς, όπως στη βελτίωση της εμπειρίας εξυπηρέτησης στα δικαστήρια για δικηγόρους και διαδίκους, στην αποφυγή σφαλμάτων κλπ. Το βασικό ζήτημα βέβαια όσον αφορά τη μετεξέλιξη των δικαστηρίων είναι η πλήρης ψηφιοποίηση των διαδικασιών τους. Για το ζήτημα αυτό απαιτείται προσωπικό υψηλού επιπέδου νομικών γνώσεων, αλλά και ψηφιακών δεξιοτήτων. Θα φανεί αν η Σχολή μπορεί να βοηθήσει και σε ποιο βαθμό και σε αυτό».

Χαρακτηριστική είναι η απάντηση της (A2) η οποία τονίζει ότι στο μέλλον «Οι υπηρεσίες νομίζω ότι θα είναι πιο ποιοτικές και θα πραγματοποιούνται σε ταχύτερο χρόνο. Επίσης κατά την άποψή μου θα βοηθήσει ώστε να βρίσκεται ο κατάλληλος υπάλληλος στην κατάλληλη θέση καθιστώντας την υπηρεσία πιο αποδοτική και ευέλικτη». Επιπλέον, η (B1) συμπληρώνει ότι «Θα αναβαθμιστεί το επίπεδο της παρεχόμενης από την Γραμματεία του Δικαστηρίου υπηρεσίας, καθώς το υπαλληλικό προσωπικό θα προσλαμβάνεται πλέον εκπαιδευμένο στη λειτουργία και στις ανάγκες του Δικαστηρίου».

Κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστούν και άλλες ενδιαφέρουσες απόψεις, όπως της ερωτώμενης (A3) η οποία αναφέρει ότι «Η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης (ψηφιοποίηση δικαιοσύνης), μέσω της εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων και σε θέματα διαχείρισης ψηφιακών μέσων» ενώ η (A7) τονίζει ότι «Οι πλέον

καταρτισμένοι υπάλληλοι θα μπορούν να παρέχουν πλέον ποιοτικές υπηρεσίες και ταχύτερα, γεγονός που αποτελεί παράγοντα και ζητούμενο στο δικαιοσύνη μας σύστημα».

Ακολούθως αναφέρει η (Α8) συμμετέχουσα ότι «Οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων θα μπορούν να ανταποκριθούν πιο άμεσα, και συνεπώς καλύτερα, στα καθήκοντά τους από έναν νεοεισερχόμενο υπάλληλο ο οποίος έπρεπε να μάθει τα πάντα εξ αρχής. Η εμπειρία προφανώς και δεν είναι ήσσονος σημασίας, αλλά ένας υπάλληλος με τα καλύτερα δυνατά εφόδια μπορεί να εξελιχθεί σίγουρα πιο γρήγορα και να συνδράμει στην υπηρεσία του καλύτερα», με την άποψη αυτή συντάσσεται και η ερωτώμενη (Β10) η οποία αναφέρει «Το να αποφοιτούν από μια Σχολή καταρτισμένοι υπάλληλοι με πλήρη εξειδίκευση, είναι ότι καλύτερο για το μέλλον των Δικαστηρίων» και όπως η (Γ1) ισχυρίστηκε πλέον «Οι Δικαστικοί Υπάλληλοι θα έχουν τις δεξιότητες να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και να συμβάλλουν στην επιτάχυνση της Δικαιοσύνης. Αρχικά, θα καλυφθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα οι ανάγκες για προσωπικό, το οποίο θα καλύψει σχετικά άμεσα τις ανάγκες, λόγω του μικρότερου απαιτούμενου χρόνου προσαρμογής-εξοικείωσης, χάρη της εκπαίδευσης που έχουν λάβει».

Αξίζει να σημειωθεί η απάντηση της (Α1) ερωτώμενης η οποία ανέφερε ότι «Με βάση τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής, τις οποίες ακολουθεί και η Δικαιοσύνη (π.χ. ψηφιοποίηση, ηλεκτρονική κατάθεση δικογράφων κλπ.) και για τις οποίες εκπαιδεύονται μέσω της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών οι δικαστικοί λειτουργοί, είναι εφικτό να εισάγονται στα προγράμματα εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή τα σχετικά εκείνα αντικείμενα που θα τους παρέχουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται, ώστε να συμβάλουν, στο πλαίσιο του ρόλου τους, στην επίτευξη του εκσυγχρονισμού της Δικαιοσύνης».

1.3. Στον 3^ο θεματικό άξονα με τίτλο «Πως σκιαγραφούνται οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων και πόσο δεκτικοί είναι ως προς αυτές;» τέθηκε η ερώτηση:

1.3.3. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων στο παραπάνω ερώτημα, τυγχάνουν καθολικής αποδοχής ως προς την δεκτικότητά τους στις αλλαγές που γίνονται για υπηρεσιακούς λόγους, με σκοπό την βελτίωση των διαδικασιών, με την προϋπόθεση να προηγείται ο κατάλληλος σχεδιασμός, η προσήκουσα ενημέρωση και τα κατάλληλα τεχνικά μέσα για την εφαρμογή της. Άλλωστε, όπως υποστηρίζουν οι (Salawu, Hammedi, & Castiaux, 2019) οι αλλαγές στις μεθόδους διοίκησης ανθρώπινων πόρων, καθώς και οι μεταβολές που λαμβάνουν χώρα εντός του εσωτερικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού, προϋποθέτουν την παράλληλη εφαρμογή μέτρων για την προσαρμογή του προσωπικού στα νέα δεδομένα.

Χαρακτηριστικές είναι ορισμένες από τις απαντήσεις που λάβαμε, οι οποίες συνδέονται άρρηκτα με τη βιβλιογραφία:

Η ερωτώμενη (B3) αναφέρει ότι «Οι αλλαγές είναι ευπρόσδεκτες από όλους του υπαλλήλους, ωστόσο θα πρέπει να γίνονται κατόπιν καλού σχεδιασμού αποφεύγοντας την προχειρότητα και την άγνοια των συνεπειών», ενώ η (A1) τονίζει ότι είναι «πολύ δεκτική στις αλλαγές, εφόσον πρόκειται για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και της λειτουργίας των Δικαστηρίων, μάλιστα θεωρώ ότι πρέπει ο καθένας μας, από τη δική του θέση, να προτείνει τρόπους και να υιοθετεί μεθόδους στο πλαίσιο αυτό, συνεργαζόμενος με τους συναδέλφους του και με ειδικούς άλλων κλάδων για ένα κοινό αποτέλεσμα».

Επιπρόσθετα διατυπώθηκε η άποψη από την (B11) ότι υποστηρίζει «τις αλλαγές προς την ψηφιοποίηση, την υιοθέτηση αποδοτικότερων πρακτικών και τη συντόμευση των διαδικασιών» ενώ η ερωτώμενη (A3) είπε ότι «... με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών, προσπαθώ δε να προσαρμόζομαι στις εξελίξεις της τεχνολογίας για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη απονομή της δικαιοσύνης» ενώ η (A7) ισχυρίζεται «πολύ, αρκεί να υποστηρίζονται από τα κατάλληλα τεχνικά μέσα»

Η άποψη της (A8) ερωτώμενης είναι χαρακτηριστική και ισχυρίζεται ότι είναι «Απόλυτα δεκτική, καθόσον τόσο η εξειδίκευση όσο και η διαρκής κατάρτιση συμβάλλουν στο συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων σε ένα τόσο διαρκώς μεταβαλλόμενο αντικείμενο, αλλά και των εν γένει δεξιοτήτων των υπαλλήλων, η συμβολή των οποίων είναι απολύτως απαραίτητη για την σωστή και εύρυθμη λειτουργία των δικαστηρίων».

Αξίζει να αναφερθεί η δήλωση της (Γ1) η οποία τόνισε ότι «Οι αλλαγές είναι απαραίτητες, ώστε να βελτιώνουμε την εργασία μας, ωστόσο πρέπει να λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα υποστήριξης (εκπαίδευση, υλικοτεχνικό υλικό κ.λ.π), ώστε να μη αναστατώνουν τον υπάλληλο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του» ενώ η (B4) συνέχισε λέγοντας ότι «Είμαστε δεκτικοί και ανταποκρινόμαστε στις αλλαγές και στις ανάγκες του σύγχρονου κόσμου» και η (B8) συμπληρώνοντας είπε «Κάθε φορέας πρέπει συνεχώς να αναζητά και να πραγματοποιεί συνεχώς αλλαγές ενισχύοντας την καλύτερη λειτουργία, προσφέροντας στους υπαλλήλους του εύκολες και γρήγορες τεχνικές για την καλύτερη διεκπεραίωση της εργασίας».

Ανάμεσα στους συνεντευξιαζόμενους υπάρχουν και δύο (2) οι οποίοι εξέφρασαν την άποψη ότι οι αλλαγές είναι μεν καλές μέχρι δε αυτό να αποδειχθεί στην πράξη.

Χαρακτηριστικά ο ερωτώμενος (B7) ανέφερε ότι είναι «δεκτικός αλλά και επιφυλακτικός, γιατί η βελτίωση θα φανεί στην πράξη» ενώ η (B11) είπε πως «Το ορθό είναι να δεχόμαστε τις αλλαγές αλλά και να τις κρίνουμε ώστε να επιτυγχάνεται ο στόχος».

Γνωρίζουμε πως σε κάθε αλλαγή, υπάρχει και μια μικρή μερίδα που αμφισβητεί ή αντιστέκεται στην εφαρμογή της από φόβο ή άγνοια για το καινούριο. Σύμφωνα με τους (Παπαλεξανδρή-Μπουραντά 2003:446), η καταλληλότερη και αποτελεσματικότερη μέθοδος αντιμετώπισης της αντίστασης στην αλλαγή είναι η εκπαίδευση. Έτσι, το ανθρώπινο δυναμικό είναι σε θέση να κατανοεί καλύτερα το περιεχόμενο, τη λογική και τα οφέλη μιας αλλαγής, θα νιώθει πιο ασφαλές και κατά συνέπεια θα προάγει τη νέα γνώση, δεξιότητες, συμπεριφορές και διαθέσεις που απαιτεί το νέο εργασιακό καθεστώς που θα διαμορφωθεί.

		<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 2</u> <u>2ης ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</u>
<u>ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ</u> <u>ΕΝΟΤΗΤΕΣ</u>	<u>Θεματικοί Άξονες</u>	<u>Ερωτήσεις συνέντευξης</u>
<u>2^η «Η Αξία της Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη»</u>	<p>1. Πως η πρόσληψη του καταρτισμένου προσωπικού Δικαστηρίων, μέσω της Εθνικής Σχολής, θα ωφελήσει τον κλάδο.</p> <p>2. Απόψεις για τη σημασία της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων.</p> <p>3. Κατάταξη επιμορφωτικών προγραμμάτων με βάση την σημαντικότητα και την ωφέλειά τους.</p>	<p>1. <u>Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;</u></p> <p>2. <u>Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);</u></p> <p>3. <u>Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;</u></p> <p>4. <u>Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;</u></p> <p>5. <u>Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;</u></p> <p>6. <u>Ποιες οι προσδοκίες σας από τα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η ΕΣΔι σε σύγκριση με προγράμματα που παρακολουθήσατε στο παρελθόν από άλλους φορείς και αν επιθυμείτε η επιμόρφωση να πραγματοποιείται και διαδικτυακά;</u></p> <p>7. <u>Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;</u></p> <p>8. <u>Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;</u></p>

2η ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

«Η Αξία της Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη»

Στη δεύτερη θεματική ενότητα γίνεται αναφορά στη στην **Αξία της Εκπαίδευσης και της Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη**. Η (Χατζηδήμου, 2015) αναφέρει πως η εκπαίδευση, είναι ένα δημόσιο αγαθό....., γι' αυτό και η εποπτεία και η υλοποίησή της βρίσκεται υπό την ευθύνη της πολιτείας Η εκπαίδευση γενικότερα αναφέρεται ως μια «θεσμοθετημένη και ελεγχόμενη παιδαγωγική διαδικασία από την πλευρά της πολιτείας ή άλλου φορέα, με στόχο τη μετάδοση ενός συστήματος γνώσεων και αξιών. Στο πλαίσιο αυτό, η δε επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού των Δικαστηρίων καθίσταται σημαντικότερος παράγοντας βελτίωσης, καθώς, μέσω της επιμόρφωσης, θα δοθεί η δυνατότητα στους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες ή να επικαιροποιήσουν τις ήδη υπάρχουσες αλλά και να διαμορφώσουν νέα «εργασιακή» κουλτούρα υιοθετώντας αποτελεσματικότερες και αποδοτικότερες στάσεις και συμπεριφορές (Πασσάς & Τσέκος, 2004). Με τα παραπάνω ενισχύεται η άποψη πως τα δικαστήρια θα πρέπει να στελεχωθούν με περισσότερο και πιο εξειδικευμένο προσωπικό μέσω άμεσων προσλήψεων (Γεωργουλέας, 2018)

2.1. Στον 1ο θεματικό άξονα της ενότητας αυτής με τίτλο «Πως η πρόσληψη ενός καταρτισμένου προσωπικού Δικαστηρίων, μέσω της Σχολής, θα ωφελήσει τον κλάδο», ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στις παρακάτω ερωτήσεις:

2,1,1 Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Σε αυτό το ερώτημα, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων, δήλωσε ότι, προφανώς και μέσω της Εθνικής Σχολής, που είναι ήδη ένας δοκιμασμένος και πετυχημένος θεσμός στη διενέργεια των διαγωνισμών των δικαστικών λειτουργών, η διαδικασία των προσλήψεων θα πραγματοποιείται ταχύτερα, λαμβανομένου υπόψη, κάθε φορά και των κενών που πρέπει να καλυφθούν ανά έτος.

Το γεγονός αυτό, επιβεβαιώνεται και από την απάντηση του (A10) ερωτώμενου ο οποίος ισχυρίστηκε ότι, η κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων «:Είναι από τους βασικούς λόγους για τους οποίους θεωρώ ότι η ίδρυση της Σχολής θα έχει θετική

επίδραση, ανεξαρτήτως του τρόπου λειτουργίας της και της εκπαίδευσης που παρέχει», καθώς και η (B8) ερωτώμενη συμπλήρωσε λέγοντας «Σαφώς θα καλύπτονται ταχύτερα οι οργανικές θέσεις στις οποίες υπάρχουν πολλά κενά εξαιτίας, της μακρόχρονης αναμονής διορισμών (μέσω ΑΣΕΠ) και έτσι οι υπηρετούντες υπάλληλοι δεν θα επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά», με αποτέλεσμα όπως ο (B2) είπε «..... να μη χωλαίνει η λειτουργία του Δικαστηρίου», ενώ η ερωτώμενη (B3) τόνισε ότι «Είναι ευχής έργον κάθε χρόνο να υπάρχουν καταρτισμένοι υπάλληλοι που θα αναλαμβάνουν άμεσα υπηρεσία και θα καλύπτουν τα κενά που προκύπτουν έτοιμοι να εργαστούν αποδοτικά και ποιοτικά».

Η διαπίστωση αυτή ενισχύεται και από τις απάντηση της (Γ2) συμμετέχουσας η οποία ανέφερε «Δεδομένης της ετήσιας προκήρυξης σίγουρα θα καλύπτονται ταχύτερα οι κενές οργανικές θέσεις.» αλλά και της (Γ1) συμμετέχουσας η οποία δήλωσε πως «φυσικά, αφενός μεν λόγω της ετήσιας προκήρυξης, αφετέρου δε, λόγω των σύντομων διαδικασιών εισαγωγής στη Σχολή. Ωστόσο, παρά την ανάγκη για σύντομες διαδικασίες, τούτες δεν θα έπρεπε να λειτουργούν σε βάρος των επιτυχόντων υποψηφίων, οι οποίοι σε σύντομο χρονικό διάστημα πρέπει να βρεθούν στη Θεσσαλονίκη για εκπαίδευση».

Ανάλογες θέσεις διατυπώθηκαν και στις απαντήσεις που έδωσαν άλλοι συμμετέχοντες της έρευνας και πιο συγκεκριμένα η ερωτώμενη (A1) ανέφερε ότι «Η ύπαρξη οργανωμένης με τον τρόπο αυτό διαδικασίας πρόσληψης δικαστικών υπαλλήλων, με τη διενέργεια διαγωνισμού για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ανά έτος, προϋποθέτει τον εκ των προτέρων εντοπισμό των κενών οργανικών θέσεων και εν γένει των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, προκειμένου να προκηρυχθούν αντίστοιχες θέσεις για εκπαιδευόμενους, επιτυγχάνοντας την άμεση κάλυψή τους με την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης των υπαλλήλων».

Φυσικά όπως η (A8) συμπλήρωσε «Μέσω του διαγωνισμού η κάλυψη των αναγκών δε θα γίνεται αυτόματα μιας και θα πρέπει, πέραν του εξεταστικού σταδίου, να ολοκληρωθεί και η εκπαίδευση. Ωστόσο, η περιοδικότητα του διαγωνισμού θα βοηθήσει σίγουρα στην πιο επίκαιρη εξυπηρέτηση των αναγκών των δικαστηρίων, ειδικά μακροπρόθεσμα. Άλλωστε δε θα πρέπει να έχει δημιουργηθεί συγκεκριμένος αριθμός κενών θέσεων προκειμένου να διενεργηθεί ο διαγωνισμός με αποτέλεσμα να μην παραμένουν επί μακρόν κενές θέσεις, δυσχεραίνοντας τη λειτουργία των δικαστηρίων.

Από την άλλη πλευρά υπάρχει και ένα μέρος των συμμετεχόντων, που ναι μεν συμφωνεί ότι, η διαδικασία προσλήψεων μέσω της ΕΣΔι σημειώνει επιτυχία και έχει λαμπρές προοπτικές, όπως συμβαίνει και σε άλλες χώρες της Ε.Ε., διερωτάται δε αν η χρηματοδότηση από το Ταμείο Ανάκαμψης θα εξακολουθήσει να υφίσταται και πέραν της Ζετίας, δηλαδή μετά τη λήξη του ευρωπαϊκού προγράμματος.

Χαρακτηριστικές είναι οι απόψεις, όπως αυτή του ερωτώμενου(A11) ο οποίος ανέφερε ότι η κάλυψη των κενών οργανικών «... αποτελεί αναμφίβολα το πιο άμεσο κέρδος από την ίδρυση της Σχολής – στον βαθμό βέβαια που θα εγκρίνεται η ετήσια (ή συχνότερη) προκήρυξη των θέσεων που θα ζητάει το δικαστικό σώμα» αλλά και η απάντηση της (B5) η οποία ισχυρίζεται ότι «Η μέχρι τώρα εμπειρία αυτό δείχνει. Δεν ξέρω όμως αν αυτό θα συνεχίσει ή αν θα σχετίζεται με το κατά πόσον θα συνεχίζει απρόσκοπτη η χρηματοδότηση της επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων από το ταμείο ανάκαμψης» και συμπληρώνει η (A4) «...Είναι μία σοβαρή πιθανότητα, ωστόσο συνδέεται άρρηκτα με τον προϋπολογισμό. Οπότε πιστεύω ότι μπορεί να διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων εφόσον υπάρχουν αντίστοιχες πιστώσεις».

Ανάμεσα στους συμμετέχοντες εκφράστηκαν και απόψεις όπως αυτή της (B11) η οποία ανέφερε ότι, προφανώς και θα γίνεται ταχύτερα η κάλυψη των κενών θέσεων «..., αλλά δεν συμφωνώ με την ετήσια προκήρυξη. Θα μπορούσαν να προσλαμβάνονται οι επιτυχόντες ενός διαγωνισμού σε βάθος χρόνου», ώστε ο διαγωνισμός να μην επαναλαμβάνεται κάθε έτος, για εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος αλλά και η άποψη της (B9) ερωτώμενης η οποία θέτει ένα άλλο κρίσιμο ζήτημα λέγοντας πως «Εφόσον θα συνεχίσει να λειτουργεί η Σχολή σε βάθος χρόνου, θα προσελκύει υποψηφίους που θα έχουν πρόθεση να παραμείνουν στις θέσεις τους». Το ζήτημα αυτό είναι όντως άξιο σχολιασμού γιατί θίγεται η πρόθεση των υποψηφίων να παραμείνουν στις θέσεις τους και αυτό γιατί, κατά τον 1^ο εισαγωγικό διαγωνισμό της ΕΣΔι, ορισμένοι από τους επιτυχόντες των δύο σταδίων (γραφτό και προφορικό), και ενώ ξεκίνησαν την εκπαίδευσή τους στην Σχολή, δήλωσαν τον 1^ο κιόλας μήνα την παραίτησή τους λόγω της επιτυχίας τους σε άλλες θέσεις του Δημοσίου που πρόσφεραν καλύτερες αποδοχές, με αποτέλεσμα αυτές οι θέσεις να παραμείνουν κενές, χωρίς τη δυνατότητα αναπλήρωσής τους από επιλαχόντες

Επιπλέον, από τον ερωτώμενο (B7) έγινε αναφορά στην γραφειοκρατία, λέγοντας « ναι, αν και πάντοτε ελλοχεύει το τέρας της γραφειοκρατίας» ενώ η (B1) έθιξε το θέμα της πολιτικής πρωτοβουλίας κατά τον εντοπισμό των κενών θέσεων εργασίας σε κάθε Δικαστήριο της χώρας, τονίζοντας πως «.....ναι, αρκεί να υπάρχει και η πολιτική βούληση για κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων. Π.χ. στο Δικαστήριό μας, υπάρχουν 20 και πλέον θέσεις Γραμματέων, δεν καλύπτεται όμως καμία από τους αποφοίτους της 1ης εκπαιδευτικής σειράς της ΕΣΔι.».

2.1. 2 Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Οι απαντήσεις που δόθηκαν στο ερώτημα αυτό, καταδεικνύουν την βαρύτητα που έχει η κατάρτιση του προσωπικού των δικαστηρίων, προκειμένου το έργο που παράγουν να είναι ποιοτικότερο, αποδοτικότερο και αποτελεσματικό. Απαιτείται λοιπόν να κατανοηθεί εις βάθος ότι η βελτίωση της κατάρτισης του προσωπικού σε έναν Οργανισμό συνεπάγεται βελτίωση της ποιότητας, της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητάς του.(Τσιότρας:2016).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η απάντηση της (A1) ερωτώμενης, στην οποία συμπεριλαμβάνονται και οι απόψεις αρκετών άλλων συμμετεχόντων, όπου τονίστηκε πως «Πριν από την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων οι νεοδιοριζόμενοι δικαστικοί υπάλληλοι δεν ελάμβαναν κατά τρόπο οργανωμένο κατάρτιση, είτε θεωρητική είτε πρακτική, στο αντικείμενο της εργασίας τους (στηρίζονταν απλώς στις γενικές γνώσεις που είχαν αποκομίσει από τη μελέτη τους για την επιτυχία στον οικείο διαγωνισμό), οπότε επαφίονταν στην προαίρεση των συναδέλφων τους (Προϊσταμένου Γραμματείας Δικαστηρίου ή Τμήματος αυτού) να τους συμβουλευθούν, να τους κατευθύνουν και να τους υποδείξουν, από πρακτικής και μόνον άποψης, τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Είμαι βέβαιη ότι η κατάρτιση που λαμβάνουν οι δικαστικοί υπάλληλοι στην οικεία Εθνική Σχολή, βάσει συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης που έχει μελετηθεί από τα αρμόδια συμβούλια σπουδών και από

διδάσκοντες που έχουν επιλεγεί με αυστηρά κριτήρια για να παρέχουν αυτή την κατάρτιση (όπως ακριβώς συμβαίνει και στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών), σε συνδυασμό με την εμπειρία που θα αποκτήσουν κατά την πρακτική τους άσκηση στα μεγάλα Δικαστήρια (τα οποία διαχειρίζονται τον μεγαλύτερο όγκο υποθέσεων στην επικράτεια και, επομένως, παρέχουν τη δυνατότητα «εξάσκησης» στο πλαίσιο πλείστων δικαστικών διαδικασιών), αποτελεί το αναγκαίο εχέγγυο για την απρόσκοπτη και άρτια άσκηση των καθηκόντων τους από την πρώτη ημέρα του διορισμού τους, προς όφελος βεβαίως της καλύτερης λειτουργίας της υπηρεσίας», ενώ ο (Α11) συμμετέχων αναφέρει ότι «Είναι σαφές ότι οποιαδήποτε εκπαίδευση είναι καλύτερη από την καμία εκπαίδευση που παρεχόταν ως τώρα (πέραν της πρακτικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο του διορισμού σε συγκεκριμένη θέση). Από εκεί και πέρα, το πρόγραμμα σπουδών πρέπει να διαμορφωθεί καταλλήλως (με διαρκείς παρεμβάσεις κατά τα πρώτα έτη λειτουργίας της Σχολής), ώστε να καλύπτει πραγματικές ανάγκες των σπουδαστών και να τους παρέχει τα αναγκαία εφόδια ώστε να εισαχθούν άμεσα και ομαλά στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα.

Επιπρόσθετα η ερωτώμενη (Α2) τονίζει πως «.....σίγουρα θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση και οι υπάλληλοι θα έχουν αυτοπεποίθηση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους μόλις διορισθούν. Σίγουρα η 3μηνη εκπαίδευση και η 3μηνη πρακτική θα συμβάλλουν στην κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων, ωστόσο, απαιτείται να υπάρχει και συνάφεια της εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της φοίτησης στην Εθνική Σχολή με το αντικείμενο της εργασίας τους», και η (Α3) συμμετέχουσα συμπληρώνει λέγοντας « Πιστεύω ότι με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα καταρτίζονται καλύτερα οι νέοι δικαστικοί υπάλληλοι, τόσο θεωρητικά, εμπλουτίζοντας σημαντικά τις γνώσεις τους κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους στη Σχολή, όσο και πρακτικά, σε θέματα οργάνωσης και διαχείρισης της υπηρεσίας, διαχείρισης χρόνου και σε ψηφιακές δεξιότητες, λόγω της πρακτικής τους άσκησης στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας, τα οποία διαχειρίζονται τον μεγαλύτερο όγκο υποθέσεων.

Αξίζει να σημειωθεί η άποψη της (Β10) συνεντευξιαζόμενης, η οποία είπε «Φυσικά, η κατάρτιση που θα λάβουν από τη Σχολή κατά την εισαγωγική τους εκπαίδευση καθώς και η πρακτική που θα κάνουν αργότερα στα Δικαστήρια, θα τους εφοδιάσει με σημαντικές γνώσεις στο ξεκίνημά τους κάτι το οποίο είναι πολύ σημαντικό και έλειπε από την ελληνική πραγματικότητα.» και η (Γ1) ερωτώμενη αναφέρει πως «Σίγουρα η εκπαίδευση που

λαμβάνουν οι επιτυγχόντες τους καθιστά περισσότερο εξοικειωμένους με τον κλάδο και προετοιμασμένους για ανάληψη υπηρεσίας, σε σχέση με υπαλλήλους που εισήχθησαν στα Δικαστήρια μέσω ΑΣΕΠ και δεν είχαν το ίδιο διάστημα προσαρμογής και εκπαίδευσης με τους υπαλλήλους του νέου καθεστώτος» ενώ στο σημείο αυτό η (B3) ερωτώμενη είπε «Σαφώς και η 3μηνη θεωρητική εκπαίδευση είναι απαραίτητη, ιδιαίτερα για τους υπαλλήλους που δεν έχουν νομικές γνώσεις. Οι υπάλληλοι έρχονται σε επαφή με όλες τις εργασίες των δικαστηρίων και όλα τα αντικείμενα με αποτέλεσμα να αποκτούν σφαιρική άποψη για τα καθήκοντά τους, γεγονός που θα αυξήσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από αυτούς.

Ακολούθως, αναφέρονται και απόψεις συμμετεχόντων που εκφράζουν επιφυλάξεις για τα αποτελέσματα και πιο συγκεκριμένα, η (A5) αναφέρει ότι κατάρτιση θα βοηθήσει «....., υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για ουσιαστική εκπαίδευση και κυρίως για ουσιαστική πρακτική άσκηση» ενώ η (B5) ερωτώμενη συμπληρώνει «Οπωσδήποτε, θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση λόγω της 3μηνης εισαγωγικής εκπαίδευσης, δεδομένου ότι στους παλιούς υπαλλήλους δεν παρέχονταν καμία απολύτως εκπαίδευση (ούτε καν αυτή η γενική, των υπολοίπων δημοσίων υπαλλήλων), Όμως έχω αμφιβολίες σχετικά με τη χρησιμότητα της 3μηνης πρακτικής με τον τρόπο που αυτή γίνεται, δεδομένου ότι π.χ. κάποιος μπορεί να κάνει πρακτική στα Πολιτικά Δικαστήρια και τελικά να διοριστεί στα Διοικητικά ή το αντίστροφο» Επιπλέον με την άποψη αυτή, ταυτίζεται η (B7) η οποία δήλωσε ότι « ... ναι, με την προϋπόθεση ότι, η πρακτική άσκηση τουλάχιστον θα γίνεται σε δικαστήριο όπου θα υπηρετήσει τελικά ο υπάλληλος», αλλά και η (B11) η οποία αναφέρει «Εννοείται πως η εισαγωγική εκπαίδευση θα βοηθήσει στον ταχύτερο εγκλιματισμό του υπαλλήλου και η πρακτική άσκηση να έχει συνάφεια με τη θέση που θα διοριστεί π.χ. εκπαίδευση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο, διορισμός στο Διοικητικό Πρωτοδικείο.

Τέλος σε δήλωση που διατυπώθηκε από την (B9) συμμετέχουσα τονίζεται ότι «..... Θα πρέπει να ζητήσει την αξιολόγηση του έργου της από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους, ως νέος θεσμός χρειάζεται σίγουρα βελτιώσεις και προσαρμογή στις πραγματικές ανάγκες»´.

Οι απαντήσεις που λάβαμε στο σύνολό τους είναι πέραν του δέοντος θετικές όσον αφορά την εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, η οποία πριν ήταν ανύπαρκτη, αλλά όσον αφορά την πρακτική των ασκούμενων σπουδαστών στα μεγάλα δικαστήρια της χώρας εκφράστηκαν ποικιλοτρόπως αντιρρήσεις, διότι οι ασκούμενοι δεν θα παραμείνουν σε αυτά, με αποτέλεσμα να εκπαιδεύονται σε αντικείμενα τα οποία σίγουρα δεν θα ασκήσουν. Π.χ. Αυτή τη στιγμή, στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης από την 1^η εισαγωγική σειρά της ΕΣΔι πραγματοποιούν την άσκησή τους 19 σπουδαστές, εκ των οποίων κανένας δεν θα παραμείνει στο Δικαστήριο, διότι δεν είχε προβλεφθεί από την πολιτεία ο αριθμός των κενών οργανικών του Δικαστηρίου μας και ως εκ τούτου όλοι οι σπουδαστές θα τοποθετηθούν βάσει της βαθμολογίας τους σε άλλα δικαστήρια (Πολιτικά, Ποινικά, Ειρηνοδικεία και Εισαγγελίες) τα οποία έχουν εντελώς διαφορετικό αντικείμενο και διαδικασίες, από τα Διοικητικά Δικαστήρια.

Το επόμενο ερώτημα που προέκυψε στον τον 1^ο θεματικό άξονα της 2^{ης} Θεματικής Ενότητας, είναι το παρακάτω:

2.1.3 Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Όσον αφορά το συγκεκριμένο ερώτημα αναφορικά με το, αν με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, αναμένεται και η αναβάθμιση του κλάδου των Δικαστικών Υπαλλήλων, η πλειονότητα των συμμετεχόντων απάντησε θετικά, εστιάζοντας στα οφέλη που θα αποκομίσει ο κλάδος λόγω της κατάρτισης που θα λάβει το προσωπικό στη Σχολή, προκειμένου να ανταποκριθεί στις σύγχρονες εργασιακές απαιτήσεις. Στο πλαίσιο αυτού του πνεύματος ενεργοποιούνται αποκτούν νέες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και επιδιώκουν να βελτιωθούν ως προς την ποιότητα του παρεχόμενου έργου. Η περίπτωση αυτή αφορά την δια βίου εκπαίδευση όπου σ' αυτή δημιουργούνται ευνοϊκοί όροι για επαγγελματική και ατομική ανάπτυξη του προσωπικού. (Hargreaves, 1994).

Χαρακτηριστικά αναφέρεται από την (Α4) συμμετέχουσα πως «Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για την αναβάθμιση της θέσης και του ρόλου του δικαστικού υπαλλήλου δια της μισθολογικής αναβάθμισης, της αντιμετώπισης

της υποστελέχωσης, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της επιστημονικής εξωστρέφειας τόσο των νεοπροσληφθέντων όσο και των υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων».

Ακολούθως η (B10) αναφέρει ότι «.....Μελλοντικά, θέλω να πιστεύω, ο κλάδος μας θα αποτελείται, στο σύνολό του, από συναδέλφους που λόγω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του, στο πλαίσιο της ΕΣΔι, θα έχει το σθένος να διαχειριστεί με καλύτερο τρόπο την καθημερινότητα στην εργασία του και εν γένει να αναγνωριστεί η αξία του, όχι μόνο Συνταγματικά, αλλά ουσιαστικά, διότι είναι η «ραχοκοκαλιά» του Δικαστηρίου και δίνει πνοή στις διαδικασίες», ενώ η (B3) συμπλήρωσε, λέγοντας «.... εφόσον η σχολή λειτουργήσει ως αρωγός στην ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων και όχι ως παροχή στείρων θεωρητικών γνώσεων», τότε όπως αναφέρει η (B4) θα αναβαθμιστεί «κατά το μέρος της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ναί. Σίγουρα όμως υπάρχουν και άλλοι τομείς όπως οι εργασιακές συνθήκες, οι οικονομικές απολαβές κ.α. που ολοκληρώνουν την αναβάθμιση ενός κλάδου».

Από την άλλη πλευρά η (B5) ερωτώμενη θεωρεί ότι η αναβάθμιση θα πραγματοποιηθεί «....., αλλά μόνο όσον αφορά την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από αυτόν τον κλάδο».

Ανάμεσα στις απαντήσεις, σε μικρό βέβαια ποσοστό υπάρχουν απόψεις που διαφοροποιούνται και συνάμα είναι απόλυτα κατατοπιστικές. Ξεχωρίζει η άποψη της (A1) ερωτώμενης η οποία αναφέρει «Όπως σε κάθε κλάδο, έτσι και στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων υπάρχουν οι άριστοι, οι πολύ καλοί, οι μέτριοι, οι όχι και τόσο καλοί και η κατηγορία στην οποία ανήκει ο κάθε υπάλληλος δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την κατάρτισή του, αλλά διαμορφώνεται και με βάση τον χαρακτήρα του, την πείρα του και την εμπειρία που αποκτά κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ωστόσο, θεωρώ ότι η ύπαρξη της Εθνικής Σχολής στην οποία εκπαιδεύονται πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι και επιμορφώνονται οι εν ενεργεία, θα συντελέσει στη βελτίωση όχι μόνο του γνωστικού επιπέδου των δικαστικών υπαλλήλων, αλλά και της στάσης τους έναντι της υπηρεσίας, με την έννοια ότι θα συμβάλει στη συνειδητοποίηση του ρόλου τους στο σύστημα της απονομής δικαιοσύνης και της λειτουργίας που καλούνται να επιτελέσουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Επιπλέον ο (Α11) ερωτώμενος ισχυρίζεται ότι « Η ίδρυση μίας Σχολής από μόνη της δεν νομίζω ότι αρκεί για να «αναβαθμιστεί» ένας κλάδος. Το ζήτημα είναι τι προστιθέμενη αξία θα φέρει η Σχολή στον συγκεκριμένο κλάδο, από άποψη γνώσεων και δεξιοτήτων των αποφοίτων, και ποια αξιοποίηση της Σχολής θα γίνει τελικώς από το ίδιο το δικαστικό σύστημα. Αν η Σχολή μετατραπεί απλώς σε έναν μηχανισμό ταχύτερης πλήρωσης κενών, χωρίς να δοθεί η έμφαση που απαιτείται στο ουσιαστικό περιεχόμενο της εκπαίδευσης και ταυτόχρονα στην αξιοποίηση των αποφοίτων από τα Δικαστήρια, η αναβάθμιση θα είναι πολύ χαμηλότερη του προσδοκώμενου είτε αναφερόμαστε σε αναβάθμιση στο status των υπαλλήλων, είτε σε αναβάθμιση του επιπέδου των υπηρεσιών που θα παρέχουν».

Οι απόψεις των συνεντευξιζόμενων στο ερώτημα αυτό, συγκλίνουν ως προς την αναβάθμιση του κλάδου, όσον αφορά το γνωστικό επίπεδο των δικαστικών υπαλλήλων και την παροχή υπηρεσιών από αυτούς. Θεωρείται, δηλαδή, αδιαμφισβήτητο ότι, η δημιουργία της Σχολής θα δημιουργήσει προστιθέμενη αξία στον κλάδο και μελλοντικά θα αναγνωρίσει την προσφορά του. Υπάρχουν όμως και ισχυρισμοί, ότι η αναβάθμιση, είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού πραγμάτων, όπως στο ότι η κατάρτιση, η οποία θα παρέχεται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, θα πρέπει να είναι προσανατολισμένη στο αντικείμενο της εργασίας τους αλλά και σε θέματα που άπτονται της πρέπουσας συμπεριφοράς τους προς την υπηρεσία, γεγονός που θα βοηθήσει στη συνειδητοποίηση του ρόλου τους απέναντι στο σύστημα απονομής της δικαιοσύνης.

2.2. Στον 2^ο θεματικό άξονα της ενότητας αυτής με τίτλο: «Απόψεις για τη σημασία της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων»

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν στους ερωτώμενους ήταν η εξής:

2.2.4 Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Στο ερώτημα αυτό, γίνεται αναφορά στο κατά πόσο τα επιμορφωτικά προγράμματα, μέσω της Εθνική Σχολής, θα καταφέρουν να καλύψουν αποτελεσματικά τα κενά γνώσεων που έχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι για την εργασία τους.

Οι απαντήσεις που λάβαμε στο ερώτημα 2.2.4 τονίζουν στο σύνολό τους την σπουδαιότητα της διαρκούς επιμόρφωσης και την ανάγκη επικαιροποίησης των γνώσεων των δικαστικών υπαλλήλων σε αντικείμενα που σχετίζονται με την φύση των εργασιών τους καθώς και τη χρήση νέων τεχνολογιών. Σε ένα τόσο μεταβαλλόμενο περιβάλλον η επιμόρφωση επιβάλλεται, γιατί το αποτύπωμα της γνώσης μεταμορφώνει τους υπαλλήλους, ενισχύει την αυτοπεποίθησή τους και τους εξοπλίζει με επικοινωνιακές ικανότητες βελτιώνοντας κατ' αυτό τον τρόπο και την παροχή των υπηρεσιών που προσφέρουν.

Με βάση τις απόψεις των ερωτώμενων, αντιλαμβανόμαστε πως οι συμμετέχοντες επικεντρώνονται κυρίως στην αναγκαιότητα της επιμορφωτικής διαδικασίας, κάτι το οποίο δηλώνεται από την (Α7) ερωτώμενη η οποία αναφέρει « Η διαρκής επιμόρφωση αποτελεί αναγκαίο εργαλείο προκειμένου οι υπάλληλοι να καλύψουν κενά ή και να αυξήσουν τις γνώσεις τους. Η αποτελεσματικότητα αυτής εξαρτάται τόσο από το είδος των σεμιναρίων που θα διοργανώνονται όσο και από την ουσιαστική συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτά» .

Από την άλλη πλευρά η (Α1) ερωτώμενη τονίζει ότι «Η επιτυχία των προγραμμάτων επιμόρφωσης που παρέχει η Εθνική Σχολή στους εν ενεργεία δικαστικούς υπαλλήλους εξαρτάται από την επιλογή των θεματικών των σεμιναρίων που θα οργανωθούν, από την ικανότητα των εισηγητών να μεταδώσουν τη νέα γνώση ή τη νέα μέθοδο που καλούνται να παρουσιάσουν και, οπωσδήποτε, από τη δεκτικότητα και την προθυμία των υπαλλήλων να μάθουν και να ωφεληθούν από την επιμόρφωση. Είναι εξ ορισμού αδύνατο να καλυφθούν όλα τα κενά, αλλά πιστεύω ότι τα όργανα της Σχολής στα οποία έχει ανατεθεί η κατάρτιση και διοργάνωση των προγραμμάτων επιμόρφωσης μελετούν και ερευνούν τις ανάγκες που υφίστανται για την κατάρτιση του υπηρετούντος προσωπικού σε συγκεκριμένους τομείς και καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, καλύπτοντας ευρύτερα πεδία γνώσης, σε σύγχρονα και επίκαιρα αντικείμενα».

Επιπλέον η συμμετέχουσα (A2) ανέφερε ότι «Πιστεύω ότι η επιμόρφωση είναι ο μοναδικός τρόπος να καλυφθούν τα κενά εφόσον βέβαια η επιμόρφωση αυτή καθεαυτή στοχεύει στο να απαντήσει στις απορίες και στις ερωτήσεις των επιμορφούμενων.» ενώ η (A4) συμπλήρωσε πως «Η διαρκής επιμόρφωση, με δεδομένο ότι θα άπτεται των κρίσιμων, κάθε φορά, ζητημάτων, που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους, θα οδηγήσει με βεβαιότητα στην κάλυψη των πιθανών κενών γνώσεων».

Χαρακτηριστική στο θέμα αυτό είναι η απάντηση της (A8) η οποία ισχυρίστηκε ότι «Σε ένα τόσο μεταβαλλόμενο αντικείμενο είναι εξαιρετικά χρήσιμη η διαρκής επιμόρφωση προκειμένου να δύναται ο δικαστικός υπάλληλος να ανταποκριθεί στις ανάγκες του δικαστηρίου. Συνεπώς με τη διαρκή επιμόρφωση θα εξυπηρετηθεί η ανάγκη αυτή σε πολύ μεγάλο βαθμό υπό τον όρο ότι οι επιμορφώσεις θα σχετίζονται με τα διαρκώς εξελισσόμενα ζητήματα που άπτονται της λειτουργίας των δικαστηρίων.»

Άξια σχολιασμού είναι η διαπίστωση του (A11) συμμετέχοντα ο οποίος είπε « Η διαρκής επιμόρφωση είναι αναγκαία. Το ζήτημα είναι ότι βρισκόμαστε σε ένα σημείο καμπής για τη Δικαιοσύνη, με την αλλαγή παραδείγματος από το αναλογικό και έγχαρτο στο ψηφιακό και άυλο. Αυτό απαιτεί διαρκή εγρήγορση από όλες και όλους που εργάζονται για τη Δικαιοσύνη (δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους), ώστε να είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις των θέσεών τους. Απαιτείται επομένως στοχευμένη διαρκής επιμόρφωση, όχι μόνο στη χρήση των νέων τεχνολογιών γενικότερα και των ψηφιακών συστημάτων των δικαστηρίων ειδικότερα, αλλά και σε σειρά άλλων δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες και θα επιτρέψουν στα δικαστήρια να έχουν πιο εξωστρεφή χαρακτήρα. Φυσικά, καμία επιμόρφωση δεν αντικαθιστά την αξία της εμπειρίας που αποκτάται με τα χρόνια της υπηρεσίας, αρκεί ο/η έμπειρος/η υπάλληλος να μην υποκύπτει στη δύναμη της αδράνειας και να είναι έτοιμος να προσαρμοστεί σε νέα δεδομένα»

Επίσης εντύπωση προκαλεί η άποψη της (Γ1)ερωτώμενης, η οποία ανέφερε ότι «Το Δίκαιο, ως συνεχώς εξελισσόμενο αντικείμενο, αλλά και η διαρκής πρόοδος (της Κοινωνίας, τεχνολογίας κ.λπ.) καθιστούν τη δια βίου εκπαίδευση, επιτακτική, για

όλους του παράγοντες της Δικαιοσύνης, όπως και των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι παίζουν καθοριστικό ρόλο για το θεσμό. Λόγω του ρόλου τους αυτού, οφείλουν να παραμένουν ενημερωμένοι, πράγμα που επιτυγχάνεται και με τα επιμορφωτικά προγράμματα της Σχολής».

Επιπλέον, εύστοχα δήλωσε η (B10) ότι η διαρκής επιμόρφωση συμβάλλει στην κάλυψη του κενού στη γνώση ενός αντικειμένου ειδικά «....., όταν αυτό θα γίνεται συστηματικά και εστιασμένα σε αντικείμενα που αφορούν την εργασία μας, τότε η γνώση θα καλύψει κενά, ερωτηματικά και θα δώσει απαντήσεις στην επιφυλακτική στάση απέναντι σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουμε στην καθημερινότητά μας. Η επιμόρφωση είναι ωφέλιμη σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού μας βίου.». διότι όπως επιβεβαιώνει και ο (B2) συμμετέχοντας «Η διαρκής επιμόρφωση θα καλύπτει συνεχώς την αδιάλειπτη αλλαγή νόμων που επιφορτίζουν τα Δικαστήρια» Άλλωστε όπως ισχυρίζεται η (B4) «Η διαρκής επιμόρφωση είναι κάτι που έλλειπε. Μπορεί να καλύψει αποτελεσματικά τα κενά στις γνώσεις αλλά και στη διαχείριση καταστάσεων», ενώ η (B8) είπε χαρακτηριστικά «.....Θα εμπλουτίσει τις γνώσεις και θα κάνει τους υπαλλήλους πιο αποτελεσματικούς στην διεκπεραίωση της εργασίας τους».

Κλείνοντας η ερωτώμενη (B11) πρόσθεσε ότι «Η επιμόρφωση ενισχύει αποτελεσματικά την επικαιροποίηση γνώσεων και την επίγνωση της νομοθεσίας. Βοηθάει επίσης, στην καλύτερη ανταπόκριση των υπαλλήλων στα νέα δεδομένα της εποχής».

2.2.5. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Η σπουδαιότητα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού επισημαίνεται και από τον Γάλλο καθηγητή και εμπειρογνώμονα του ΟΟΣΑ, Langrod G., ο οποίος διαπίστωσε το χαμηλό εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό επίπεδο των στελεχών της Διοίκησης και το οποίο θεωρεί ότι είναι η κύρια αιτία της διοικητικής κρίσης στην

Ελλάδα, προτείνοντας μία σειρά μέτρων μεταξύ των οποίων η «εισαγωγική εκπαίδευση» των στελεχών της διοίκησης και η συνεχής τους επιμόρφωση, (Ασπρίδης Γ.: 2012).

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού είναι στοιχεία που συμβάλλουν καθοριστικά στον εκσυγχρονισμό αλλά και την προσαρμογή της δημόσιας διοίκησης στις μεταβολές του περιβάλλοντος. Για να επιτευχθεί αυτό, προϋπόθεση είναι να εστιάσει ο Οργανισμός στην πραγματικές ελλείψεις του προσωπικού σε θέματα δεξιοτήτων και ταυτόχρονα να προβεί στην αναζήτηση στοχευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης (Ραμματά, Μ., 2017), ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι του Οργανισμού.

Από τις απαντήσεις που λάβαμε στο ερώτημα 2.2.5 αντιλαμβανόμαστε πλήρως ότι όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι συμφωνούν στο ότι η συμβολή της γνώσης, μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του προσωπικού, μπορεί να βοηθήσει σε μέγιστο βαθμό στον εκσυγχρονισμό και τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών της λειτουργίας των δικαστηρίων ως επιμέρους τμήματος της Δημόσιας Διοίκησης. Η υιοθέτηση νέων καλών πρακτικών μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επιμόρφωσης, όπου δικαστικοί υπάλληλοι από όλη την Ελλάδα, θα έχουν ως αφετηρία τη Σχολή, η οποία μέσω της εκπαίδευσης και των επιμορφωτικών προγραμμάτων θα τους παρέχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες, ώστε με ευχέρεια να μπορούν να αντιμετωπίσουν, από απλά έως πιο σύνθετα ζητήματα που ανακύπτουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Εντύπωση προκαλεί η απάντηση της (Α8) ερωτώμενης η οποία αναφέρει ότι «Η εκπαίδευση και διαρκής επιμόρφωση σίγουρα θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό και τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών και της λειτουργίας των δικαστηρίων ως επιμέρους τμήματος της δημόσιας διοίκησης. Οι δικαστικοί υπάλληλοι έχοντας λάβει ουσιαστική και εξειδικευμένη εκπαίδευση και επιμόρφωση θα είναι σίγουρα πιο αποδοτικοί στην άσκηση των ειδικών καθηκόντων τους» και όπως συμπλήρωσε η (Γ3) συμμετέχουσα «...καθώς οι υπάλληλοι δε μένουν στάσιμοι και εξελίσσονται διαρκώς υιοθετώντας νέες πρακτικές και ιδέες» κάτι το οποίο όπως ισχυρίστηκε η (Β1) ερωτώμενη «.....! επιτυγχάνεται μέσω της επιμόρφωσης, όπου πολλοί συνάδελφοί μας από όλη την Ελλάδα, βρισκόμαστε και ανταλλάσσουμε απόψεις» σε ένα κοινό τόπο που είναι η έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη.

Είναι χαρακτηριστική η απάντηση της (A9) ερωτώμενης η οποία αναφέρει ότι «.....λόγω της διαρκούς τεχνολογικής εξέλιξης και των συνεχών νομοθετικών μεταρρυθμίσεων η διαρκής επιμόρφωση είναι απαραίτητη σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους», άλλωστε όπως ισχυρίζεται ο ερωτώμενος (B7) «Πάντοτε η εκπαίδευση και η επιμόρφωση είναι παράγοντες προόδου.» για το λόγο αυτό τονίζει η (B8) «Η Δημόσια Διοίκηση οφείλει να εφοδιάσει συνεχώς τους υπαλλήλους της με καινούργιες γνώσεις, δεξιότητες και πρακτικές, έτσι ώστε να ακολουθεί τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της εποχής δημιουργώντας υπαλλήλους υπεύθυνους, αποδοτικούς και μεθοδικούς»

Αξίζει να αναφερθεί η απάντηση της (A1) συμμετέχουσας η οποία πρόσθεσε ότι «Εφόσον τα Δικαστήρια στελεχώνονται με υπαλλήλους καταρτισμένους, ικανούς να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις, που αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους και ανταποκρίνονται σε αυτόν, παρέχοντας στους πολίτες υπηρεσίες υψηλού, κατά το δυνατόν, επιπέδου, σταδιακά τα αποτελέσματα θα είναι πολύ θετικά για τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης (τουλάχιστον στον τομέα της Δικαιοσύνης), η οποία έχει προοπτικές βελτίωσης και πρέπει να γίνεται, προς τον σκοπό αυτό, συντονισμένη προσπάθεια.»

Επίσης η (A3) συμμετέχουσα διατύπωσε την άποψη ότι «Η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων συμβάλλει στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων και των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων, εφόσον συνδυάζεται με προσπάθεια, πνεύμα ομαδικότητας και καλή διάθεση», ενώ η A4 συμπληρώνει ότι συμβάλλει «... , εν τέλει, στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών, εφόσον το πρόγραμμα σπουδών, κατά τη διάρκεια της φοίτησης στην Εθνική Σχολή, και το αντικείμενο της επιμόρφωσης είναι συναφή με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα ζητήματα που ανακύπτουν στην πράξη, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους», τονίζεται δηλαδή ότι πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στο περιεχόμενο των σεμιναρίων τα οποία πρέπει να έχουν συνάφεια με το αντικείμενο εργασιών του Δικαστηρίου.

Επιπλέον κατατέθηκαν απόψεις συμμετεχόντων που αξίζει να σχολιαστούν, όπως χαρακτηριστικά ανέφερε η (B11) «Ελπίζω πως με την εξειδικευμένη γνώση που θα παρέχει η Σχολή, οι υπάλληλοι, θα είναι σε θέση να υιοθετήσουν νέες πρακτικές οι οποίες θα εφαρμοστούν για τον εκσυγχρονισμό των προσφερόμενων υπηρεσιών», οι οποίες με

τη σειρά τους όπως η (B12) τόνισε «.....I θα αναβαθμίσει την ποιότητα λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και συγκεκριμένα των Δικαστηρίων».

Ανάμεσα στις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες η (B3) ερωτώμενη τονίζει ότι η γνώση θα συμπληρώσει τα κενά που υπάρχουν «..... με την προϋπόθεση ότι οι εκπαιδευτές που θα διδάξουν θα έχουν την δεξιότητα να μεταδώσουν τις γνώσεις και όχι να τις παραθέτουν ακούσια χωρίς οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να τις αφομοιώσουν». Τονίζεται λοιπόν ότι, προϋπόθεση για να πετύχει το εγχείρημα αυτό, είναι το διδακτικό προσωπικό να έχει την ικανότητα μετάδοσης γνώσεων, ώστε τα μηνύματα που εκπέμπει να φτάνουν στους παραλήπτες (εκπαιδευόμενους) για να γίνονται κατανοητά και χρήσιμα κατά την εφαρμογή τους.

2.2.6. Ποιες οι προσδοκίες σας από τα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η ΕΣΔι σε σύγκριση με προγράμματα που παρακολουθήσατε στο παρελθόν από άλλους φορείς και αν επιθυμείτε η επιμόρφωση να πραγματοποιείται και διαδικτυακά;

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων αναφέρεται ουσιαστικά σε ενήλικες οι οποίοι παρουσιάζουν κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κατά τη διαδικασία εκπαίδευσής τους, που αφορούν βιώματα, εμπειρίες, συμπεριφορές, στάσεις και προσδοκίες τους (Κόκκος: 2008). Μέσα στα ιδιαίτερα αυτά χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβάνονται, επίσης, εμπόδια, που απορρέουν από οικογενειακές ή επαγγελματικές υποχρεώσεις και ως εκ τούτου, προς διευκόλυνσή τους, θα μπορούσε η εκπαίδευση ή επιμόρφωση να πραγματοποιείται και διαδικτυακά. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση η οποία έχει ως βασικό πλεονέκτημα την ευελιξία, μιας και οι εκπαιδευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να συνδέονται μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, θα μειώσει λειτουργικά τους έξοδα, αφού ο λόγος για μετακινήσεις εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτικών δε θα υφίσταται πια. (Σοφός, Κώστας, Παράσχου. 2015).

Όσον αφορά το συγκεκριμένο ερώτημα αναφορικά με την ωφέλεια που αποκομίζουν οι υπάλληλοι από την παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων καθώς και την επιθυμία πραγματοποίησής αυτών, διαδικτυακά, όταν η φύση του

σεμιναρίου το επιτρέπει, δίνοντας κατ' αυτό τον τρόπο δυνατότητα πρόσβαση σε περισσότερα άτομα, όλοι οι ερωτώμενοι της έρευνας απάντησαν θετικά στην εκδοχή της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης-επιμόρφωσης. Κάποιοι εξ αυτών, (B3,B9, B10, B11, B12,Γ1, Γ2, A1) ανέφεραν ότι επιθυμούν μεν περισσότερο την δια ζώσης εκπαίδευση, η οποία αναμφίβολα είναι πιο διαδραστική λόγω της διαφορετικής επαφής που προσφέρει στα μέλη της και ενδεχομένως της καλύτερης κατανόησης των διαδικασιών., συνάμα όμως εξέφρασαν και την επιθυμία της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης με σκοπό να εξυπηρετούνται κάθε φορά περισσότερα άτομα. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση προσφέρει πολλά οφέλη, μεταξύ των οποίων είναι η μείωση των λειτουργικών εξόδων, μείωση του κοινωνικού άγχους, ευελιξία στον προγραμματισμό, εξοικονόμηση χρόνου, δεν υπάρχει περιορισμός όσον αφορά τον αριθμό των συμμετεχόντων κ.α.

Σε καμία περίπτωση βέβαια, αυτή, δεν μπορεί να συγκριθεί με την δια ζώσης εκπαίδευση-επιμόρφωση, όπου εκεί όπως αναφέρει η (A1) συμμετέχουσα «παρέχεται η δυνατότητα της διάδρασης των μελών, η οποία είναι αναγκαία και αποτελεί παράγοντα επιτυχίας της επιμόρφωσης», Επίσης η A1 συμπλήρωσε « Εκφράζω τις επιφυλάξεις μου για τη διδασκαλία εξ αποστάσεως και θεωρώ ότι ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης που διεξάγεται ταυτόχρονα διά ζώσης για περιορισμένο αριθμό συμμετεχόντων και εξ αποστάσεως για πολύ περισσότερους δεν θα έχει την αναμενόμενη επιτυχία, καθώς η οποιαδήποτε διάδραση μεταξύ των συμμετεχόντων, η οποία είναι αναγκαία και αποτελεί παράγοντα επιτυχίας της επιμόρφωσης, θα περιορίζεται σε όσους θα παρευρίσκονται στο σεμινάριο. Αντιθέτως, πιστεύω ότι θα μπορούσε το ίδιο σεμινάριο να επαναλαμβάνεται με τους ίδιους εισηγητές σε διαφορετικό χρόνο εξ αποστάσεως αποκλειστικά, ώστε να δοθεί η δυνατότητα σε όσους επιθυμούν να συμμετάσχουν σε αυτό.».

Επίσης αναφέρεται από την (Γ1) ότι «παρά τα οφέλη, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση ενέχει και τον κίνδυνο της πλημμελούς παρακολούθησης του μαθήματος. στερεί από τους σπουδαστές την εκ του σύνεγγυς επαφή με νέους συναδέλφους και την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων. Ακόμη, όσον αφορά τα προγράμματα επιμόρφωσης θίχθηκε το θέμα της ποιότητας της διδασκαλίας, του περιεχομένου και της οργάνωσής τους, τονίζοντας οι (Γ2, Γ3) την επιλογή των εισηγητών/τριών κάθε φορά, η οποία καθορίζει την επιτυχία των σεμιναρίων.

Η ερωτώμενη (Γ2) ανέφερε «Τα σεμινάρια βοηθούν σε μεγάλο βαθμό και πάντα ανάλογα με την ποιότητα της διδασκαλίας και την οργάνωσή της. Θα πρέπει επίσης να έχουν επαναληπτικό χαρακτήρα, όπου αυτό είναι δυνατό και να ενσωματώνουν κάθε φορά τις εξελίξεις και τις αναθεωρήσεις στον τομέα που αφορούν. Η εξ αποστάσεως επιμόρφωση θα πρέπει να παρέχεται ως δυνατότητα παράλληλα πάντα με τη διαζώση», ενώ η (Γ3) δήλωσε ότι «Τα επιμορφωτικά προγράμματα θα κριθούν από το περιεχόμενο και τους εισηγητές κάθε φορά. Θα ήταν αρκετά βοηθητικό να γίνεται και διαδικτυακά η επιμόρφωση».

Χαρακτηριστική είναι η απάντηση της ερωτώμενης (Β1) η οποία αναφέρει ότι «Κάθε είδους επιμόρφωση ωφελεί και τελικά φεύγεις «πλουσιότερος» από αυτή (π.χ επιμόρφωση από τα ΕΚΔΔΑ), έχω όμως μεγάλες προσδοκίες από τα προγράμματα της ΕΣΔι, γιατί θα είναι στοχευμένα στον κλάδο μας. Δηλώνω επίσης ότι είμαι, είμαι υπέρ της διαδικτυακής εκπαίδευσης», με την άποψη αυτή ταυτίζεται η (Β3) η οποία δήλωσε ότι «Κάθε επιμορφωτικό πρόγραμμα προσθέτει γνώσεις και εμπειρίες που είναι χρήσιμες για την άσκηση των καθηκόντων των δικαστικών υπαλλήλων Σε θεωρητικά αντικείμενα η επιμόρφωση είναι δυνατό να πραγματοποιείται και διαδικτυακά ώστε να μπορούν να συμμετέχουν περισσότεροι υπάλληλοι, ενώ στα πρακτικά αντικείμενα όπως καταχωρήσεις στο Ηλεκτρονικό Σύστημα κλπ. είναι προτιμότερο να διενεργείται διαζώσης».

Σκόπιμο κρίνεται να παρουσιαστούν και άλλες ενδιαφέρουσες απόψεις όπως αυτή της (Β4) η οποία λέει χαρακτηριστικά «Το κάθε σεμινάριο ήταν και είναι εποικοδομητικό. Προσδοκώ ότι η Σχολή θα παρέχει στο μέλλον εξειδικευμένα προγράμματα που θα απαντούν στις ανάγκες των Δικαστηρίων και σίγουρα η διαδικτυακή συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα θα διευκολύνει.», ενώ η (Β5) τονίζει πως την βοήθησαν τα σεμινάρια που παρακολούθησε «...σε θέματα ψηφιακών δεξιοτήτων, αποτελεσματικής εξυπηρέτησης πολιτών και δικηγόρων, προστασίας προσωπικών δεδομένων. Αυτοί είναι τομείς στους οποίους και η ΕΣΔι θα μπορούσε να παράσχει αποτελεσματική επιμόρφωση, αλλά και τομείς όπως είναι η Δικονομία και σε άλλα θέματα υπηρεσιακά που αφορούν τους Δικαστικούς υπαλλήλους κ.λ.π. Όσον αφορά την διαδικτυακή πραγματοποίηση της επιμόρφωσης φυσικά θα ήταν προτιμότερη η, ώστε να μην απαιτείται η μετακίνηση των υπαλλήλων από όλη την Ελλάδα, αλλά και να είναι εφικτή η

συμμετοχή πολύ περισσότερων υπαλλήλων, πέραν των 150 για τους οποίους είναι εφικτή η δια ζώσης επιμόρφωση κάθε φορά»..

Σε δήλωση που παρουσιάζεται από την Β6 συμμετέχουσα τονίζεται ότι «η εκπαίδευσή ...στα ΕΚΔΔΑ έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ευελπιστώ ότι αντίστοιχα η εκπαίδευσή μας στην ΕΣΔι θα καλύψει όποια κενά υπάρχουν πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς. ...έχει αποδειχθεί ότι η επιμόρφωση μπορεί να γίνει αποτελεσματικά και μέσω διαδικτύου» ενώ ο (Β7) αναφέρθηκε στο ότι «Αν πρόκειται όντως για εξειδικευμένα προγράμματα θα βοηθήσουν στην αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των υπαλλήλων. Η διαδικτυακή κάλυψη πάντοτε βοηθά την μεγαλύτερη συμμετοχή και πρόσβαση, δίχως να χάνεται κάτι από την ουσία του εγχειρήματος».

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η απάντηση της (Β9) ερωτώμενης η οποία ανέφερε ότι «Στο ΕΚΔΔΑ, όπου μέχρι σήμερα είχαμε πρόσβαση, απορρίπτονταν πολλές αιτήσεις μας. Έτσι, η επιμόρφωση στο νομικό πλαίσιο της εργασίας μας δεν έχει καλυφθεί επαρκώς. (είναι προσδοκία) να καλυφθεί το κενό μέσω της επιμόρφωσης στην ΕΣΔι. Καλά θα ήταν να υπάρχει επιλογή και για διαδικτυακή επιμόρφωση, όπου είναι εφικτό αλλά και δια ζώσης (από την αλληλεπίδραση προκύπτουν οφέλη). Θα πρέπει οι δεξιότητες να είναι προσανατολισμένες στα καθήκοντα των δικαστικών υπαλλήλων και να μην τα υπερβαίνουν», αλλά και η άποψη της (Β10) η οποία είπε χαρακτηριστικά «Εννοείται πως με ωφέλησε η παρακολούθηση διαφόρων σεμιναρίων στο ΕΚΔΔΑ και σε άλλους φορείς, αλλά αυτό που προσδοκώ από τη Σχολή είναι τα εξειδικευμένα προγράμματα που θα μας παρέχει και πιστεύω ότι θα κάνουν την διαφορά. Συμφωνώ απόλυτα με την διαδικτυακή επιμόρφωση, ως λύση διευκόλυνσης, ώστε να επιμορφωθούν όσο το δυνατό περισσότεροι συνάδελφοι από όλη την Ελλάδα, χωρίς να διαταραχθεί η καθημερινότητά τους, σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να συγκριθεί με την δια ζώσης εκπαίδευση και την διάδραση που αυτή παρέχει στους συμμετέχοντες.

Επιπρόσθετα η ερωτώμενη (Β11) ανέφερε πως: «Τα σεμινάρια που έχω παρακολουθήσει κατά καιρούς αφορούσαν τον τομέα της Διοίκησης και μου πρόσφεραν πιο γενικές γνώσεις διοικητικών υπηρεσιών, ενώ η Σχολή θεωρώ ότι θα μου παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις για το αντικείμενο εργασίας μας. Στην ψηφιακή εποχή που ζούμε

επιβάλλεται ΚΑΙ η διαδικτυακή σύνδεση των συμμετεχόντων, για λόγους μη μετακίνησης και μη διατάραξης της οικογενειακής ισορροπίας τους» ενώ η (B12) « Με βοήθησαν, όχι όμως σε βαθμό που περίμενα και πιστεύω ότι θα με ωφελήσουν τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα της ΕΣΔι. Η διαδικτυακή επιμόρφωση θα εξυπηρετούσε ώστε να αυξηθούν και οι ψηφιακές δεξιότητες αυτών που συμμετέχουν, ίσως όμως είναι μειονέκτημα με την πρακτική άσκηση που θα γίνεται στο πλαίσιο αυτής»

Τέλος, διαπιστώνουμε ότι το ΕΚΔΔΑ κυριαρχεί σε προηγούμενα σεμινάρια που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι, τα οποία αφορούσαν γενικές γνώσεις και δεξιότητες που οφείλει να έχει ένας δημόσιος υπάλληλος. Ωστόσο, εκφράστηκε η προσδοκία όλων να συμμετάσχουν στα σεμινάρια της ΕΣΔι, τα οποία θεωρούν ότι θα τους παράσχουν ειδικές γνώσεις και δεξιότητες σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας τους.

2.2.7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού, αλλά και η εκπαίδευση - επιμόρφωση θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Στο συγκεκριμένο ερώτημα η πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων συμφωνεί στο ότι η ΕΣΔι είναι ο καταλληλότερος Φορέας για τις προσλήψεις και την εκπαίδευση-επιμόρφωση των σπουδαστών και των εν ενεργεία δικαστικών υπαλλήλων και ως προς την εξειδίκευση που θα παρέχει και ως προς τον τόπο λειτουργίας της.

Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη της (A3) η οποία είπε « Όχι δεν θεωρώ ότι υπάρχει πρόβλημα, διότι υπάρχει η σχετική γνώση και εμπειρία από τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών που επίσης βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη».

Άλλωστε, η (A1) ισχυρίζεται ότι έχει αποδειχθεί η επιτυχημένη επί σειρά ετών λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών, που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη και ο τόπος διεξαγωγής δεν θεωρείται, σε καμία περίπτωση, ότι αποτελεί πρόβλημα, τουναντίον όπως λέει ο (B2) είναι ο πλέον ενδεδειγμένος φορέας και διαθέτει τις απαιτούμενες υποδομές για το σκοπό αυτό. Χαρακτηριστικά η (B1) αναφέρει ότι, «η αποκέντρωση είναι βασικός πυλώνας του κρατικού σχεδιασμού και στο ότι η έδρα της ΕΣΔι θα είναι η Θεσσαλονίκη, ήταν επιλογή της Πολιτείας, ήδη από το 1994» Την άποψη αυτή ενισχύει η B ερωτώμενη λέγοντας ότι: «Δεν το θεωρώ πρόβλημα. Άλλωστε, έχει αποδειχθεί η επιτυχία της ΕΣΔι από το 1994, με τη διενέργεια διαγωνισμών και τη

διεξαγωγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τους δικαστές και θεωρώ ότι αυτός ήταν και ο κύριος λόγος αυτής της επιλογής, διότι είναι ο πλέον κατάλληλος φορέας για την πρόσληψη και κατάρτιση του προσωπικού των Δικαστηρίων. Βέβαια, υπάρχει το θέμα των εξόδων διαβίωσης, τα οποία η Σχολή καλύπτει μόνο για την διάρκεια των επιμορφώσεων, ενώ για το διάστημα της εκπαίδευσης, που όλοι θα πρέπει να βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη για παρακολούθηση των μαθημάτων και ίσως και της πρακτικής, αν επιλέξουν αυτή την πόλη, προφανώς δημιουργεί πρόβλημα στους συμμετέχοντες εκτός Θεσσαλονίκης, αλλά όλα είναι θέμα επιλογών και στην προκειμένη, εφόσον κερδίζουν μια θέση αυτό απαιτεί κάποιες θυσίες.

Κάποιοι άλλοι βέβαια (Γ3, Γ2, Β7), διαφωνούν κάθετα, με την έδρα της Σχολής, με το σκεπτικό ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τη συμμετοχή πολλών υποψηφίων από διάφορες περιοχές της Ελλάδας, από την άλλη όμως πλευρά όπως ισχυρίζεται ο (Α11) «η χωροθέτηση μιας Σχολής δεν είναι πρόβλημα, όχι μεγαλύτερο πρόβλημα από ό,τι αποτελεί η χωροθέτηση οποιασδήποτε άλλης Σχολής, όπως π.χ. της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, που βρίσκεται Αθήνα», άλλωστε όπως αναφέρει η (Α8) «αν η Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων, βρισκόταν στην Αθήνα και κατά την άποψη της θα είχε μεγαλύτερη συμμετοχή και οι επιτυχόντες από ένα μεγαλύτερο αριθμό υποψηφίων θα ήταν σαφώς καλύτερου επιπέδου ή όπως ισχυρίζεται η (Β3) σε όποια πόλη κι αν διεξάγονταν (διαγωνισμός, εκπαίδευση ή επιμόρφωση) θα υπήρχε μετακίνηση των συμμετεχόντων.

Από αρκετούς επίσης, έχει τεθεί το ζήτημα των εξόδων που έχουν να αντιμετωπίσουν, οι σπουδαστές, κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους, αλλά και της τρίμηνης πρακτικής τους άσκησης καθώς χαρακτηριστικά η Β5 αναφέρει «προφανώς υπάρχει πρόβλημα για τους υποψηφίους εκτός Θεσσαλονίκης, όχι τόσο με το διαγωνισμό, ο οποίος διαρκεί 2 ημέρες, αλλά κυρίως την 6μηνη εκπαίδευση-επιμόρφωση που προκαλεί αναστάτωση της οικογενειακής ζωής (σε περίπτωση που υπάρχει οικογένεια) και οικονομικές δυσκολίες λόγω εξόδων διαμονής-διατροφής επί 6 μήνες για το οποίο η (Γ1) ισχυρίζεται εκτός των άλλων «πως καλό θα ήταν να παρέχεται στους νέους σπουδαστές μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για τη μετάβασή τους στη Θεσσαλονίκη (ενοίκια, παλιά δουλειά, οικογένεια). Ωστόσο, η πρακτική εκπαίδευση θα μπορούσε να λαμβάνει χώρα και στα Δικαστήρια του τόπου κατοικίας των σπουδαστών κατ' αίτησή τους, χάριν μείωσης του ήδη δυσβάσταχτου κόστους διαβίωσης.»

Για το κόστος αυτό, ο (Α10) αναφέρει ότι «οι σπουδαστές που προέρχονται από άλλες πόλεις πρέπει να έχουν την απαιτούμενη (οικονομική) στήριξη για τη μετεγκατάσταση και την ολιγόμηνη παραμονή τους στη Θεσσαλονίκη» ενώ η (Β12) προτείνει πως «καλό θα ήταν να υπάρχει μια extra χρηματοδότηση για την κάλυψη των

εξόδων των σπουδαστών», τα οποία ο (Β6) ισχυρίζεται ότι μπορούν να καλυφθούν «διότι οι σπουδαστές είναι αμειβόμενοι από την 1η μέρα της εισαγωγικής τους εκπαίδευσης».

Στο σημείο αυτό αξίζει να παραθέσουμε την άποψη της (Α1) ερωτώμενης η οποία ανέφερε: «Αντιλαμβάνομαι ότι για τους υποψήφιους και τους εν ενεργεία υπαλλήλους που διαμένουν εκτός Θεσσαλονίκης τούτο μπορεί να αντιμετωπίζεται ως πρόβλημα (π.χ. λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή οικονομικών δυσχερειών), αλλά θεωρώ ότι τα πλεονεκτήματα της ύπαρξης της Σχολής, σε συνδυασμό με το ότι αυτή στηρίζεται στην ήδη επιτυχημένη από πολλών ετών λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη, ισοσκελίζουν το εν λόγω «μειονέκτημα», το οποίο πάντως αφορά ένα μικρό χρονικό διάστημα και μια ελάχιστη «θυσία» στην οποία υποβάλλεται όποιος επιθυμεί να καταλάβει μία θέση ως δικαστικός υπάλληλος. Όσον αφορά την επιμόρφωση, δεν θεωρώ ότι αποτελεί πρόβλημα η διεξαγωγή των σεμιναρίων στη Θεσσαλονίκη, γιατί, αν δεν κάνω λάθος, τα έξοδα για τη συμμετοχή (διαμονή και μετάβαση) στα σεμινάρια καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό από τη Σχολή

2.3.8. Στον 3^ο θεματικό άξονα με θέμα «Κατάταξη επιμορφωτικών προγραμμάτων με βάση την σημαντικότητα και την ωφέλειά τους», γίνεται ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των υπαλλήλων, οι οποίες προκύπτουν, από την απόκλιση της απόδοσης του κάθε υπαλλήλου σε σχέση με τους τιθέμενους στόχους της θέσης εργασίας του και από την υφιστάμενη κατάσταση δεξιοτήτων του υπαλλήλου στην επιθυμητή, (Kaufman, R., 1992, οπ. αναφ., Μεσσάρης, Δ., κ.α., 2011).

Στο πλαίσιο αυτό τέθηκε στους συμμετέχοντες η εξής ερώτηση:

2.3.8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Είναι γεγονός ότι «Σε ένα δικαστήριο δεν αρκεί να διασφαλιστεί ότι έχει επαρκώς εκπαιδευμένους και έμπειρους δικαστές, αλλά πρέπει επιπλέον να διαθέτει αριθμό υπαλλήλων που να ανταποκρίνονται στο φόρτο εργασίας και τις ανάγκες του. Η δυσκολία στις διαδικασίες πρόσληψης και εκπαίδευσης του προσωπικού αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην παροχή δικαστικών υπηρεσιών υψηλής ποιότητας». (Πικραμένος:2019)

Από μία πρώτη διαπίστωση, προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι, ενώ όλοι οι τομείς είναι εξίσου σημαντικοί όπως ισχυρίζεται η (Α1) « Σε όλους τους τομείς είναι αναγκαίο να εκπαιδεύονται οι δικαστικοί υπάλληλοι, διότι οι απαιτήσεις είναι πλέον ιδιαίτερα αυξημένες, προκειμένου να ανταποκρίνονται στον ρόλο τους και να συνεργάζονται με τους δικαστικούς λειτουργούς στο πλαίσιο της ταχύτερης και αποτελεσματικότερης παροχής δικαστικής προστασίας», επικρατεί η άποψη ότι, πρωτίστως θα έπρεπε να εκπαιδευτούν στον τομέα της Τεχνολογίας - συμπεριλαμβανομένου των Ψηφιακών Δεξιοτήτων που πρέπει να κατέχουν, όπως αναφέρει ο (Α10) « Η εκπαίδευση των υπαλλήλων σε κάθε τομέα είναι χρήσιμη. Δεδομένης, όμως, της εκθετικής επέκτασης της χρήσης νέων τεχνολογιών στη Δικαιοσύνη σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πολλοί δικαστικοί λειτουργοί δεν διαθέτουν οι ίδιοι ιδιαίτερες ψηφιακές δεξιότητες, θα έλεγα ότι η εκπαίδευση του προσωπικού στη χρήση νέων τεχνολογιών είναι ύψιστης σημασίας», και η (Α3) « Οι δικαστικοί υπάλληλοι θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν σε όλους τους ανωτέρω τομείς, και ιδιαίτερα στους τομείς της τεχνολογίας-Ψηφιακές Δεξιότητες, γεγονός το οποίο θα συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό των δικαστηρίων και στην ταχύτερη απονομή της δικαιοσύνης Επιπλέον, τονίζεται η ωφέλεια και η χρησιμότητα της Οργάνωσης και Διοίκησης των δικαστικών υπηρεσιών, ειδικότερα δε, όταν πρόκειται για υπαλλήλους που κατέχουν θέσεις ευθύνης, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο (Α11) «και οι τρεις αναφερόμενοι τομείς είναι απολύτως αναγκαίοι. Χρειάζονται υπάλληλοι, οι οποίοι να είναι σε θέση να έχουν βαθύτερη γνώση του αντικειμένου της δουλειάς τους και ταυτόχρονα να είναι σε θέση να χειρίζονται τα νέα συστήματα με τρόπο αποδοτικό. Επίσης, απαιτούνται δεξιότητες επικοινωνίας με το κοινό και, για τις θέσεις ευθύνης τουλάχιστον, δεξιότητες οργάνωσης και διοίκησης». Επίσης, ενώ εξακολουθεί να τονίζεται η χρησιμότητα και των τριών τομέων όπως αναφέρει η (Γ1) «..... επειδή το Δίκαιο είναι κυρίως αντικείμενο των δικαστών και των δικηγόρων, θα έλεγα με σειρά προτεραιότητας την Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών και έπειτα την Τεχνολογία-Ψηφιακές δεξιότητες» καθώς και η (Α5): «Θα έλεγα και στις τρεις αυτές κατηγορίες, πρώτα όμως στην Οργάνωση και Διοίκηση, Ψηφιακές δεξιότητες και τέλος στο Δίκαιο.»

Δύο (2) από τους συνεντευξιζόμενους αναφέρθηκαν μεταξύ άλλων στην σημαντικότητα της γνώσης της δικονομίας όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε από την (Α7)

«Πρέπει επίσης να δοθεί έμφαση και στη δικονομία των δικαστηρίων που θα υπηρετούν οι υπάλληλοι» και συνεχίζει η (Α8) «...επίσης η εξειδίκευση των υπαλλήλων στη δικονομία (δεδομένης και της πληθώρας των κωδίκων και διατάξεων) θα μπορούσε να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες»..

Επιπρόσθετα, οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν και σε επιπλέον τομείς, για τους οποίους δεν ρωτήθηκαν μεν, θεώρησα δε χρήσιμο και βοηθητικό να καταγραφούν οι απόψεις, της (Β4) «....., επιπλέον όμως θεωρώ ότι ίσως χρειάζονται και θέματα γύρω από την οργανωσιακή συμπεριφορά», της (Β5) «....., Εξυπηρέτηση πολιτών» και της (Γ2) « γενικές δεξιότητες όπως: επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, διαχείριση άγχους, ομαδικότητα και άλλες.

		<u>ΠΙΝΑΚΑΣ 3</u> <u>3ης ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</u>
<u>ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ</u> <u>ΕΝΟΤΗΤΕΣ</u>	<u>Θεματικοί Άξονες</u>	<u>Ερωτήσεις συνέντευξης</u>
<u>3^η</u> <u>«Η έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη»</u>	<p><u>1. Προσδιορισμός της έννοιας της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης.</u></p> <p><u>2. Πως η εκπαίδευση και επιμόρφωση επιδρά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών.</u></p> <p><u>3. Τρόποι με τους οποίους μπορεί να αξιολογηθεί η ποιοτική παροχή υπηρεσιών</u></p>	<p><u>1. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;</u></p> <p><u>2. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;</u></p> <p><u>3. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;</u></p> <p><u>4. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.</u></p>

3η ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ

«Η Έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη»

Η 3η θεματική ενότητα αντλούμενη από το 3ο ερευνητικό ερώτημα είναι **«Η έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη»** και αναπτύσσεται μέσα από τρεις (3) θεματικούς άξονες.

Η έννοια της ποιότητας έχει τις ρίζες της στην ιαπωνική φιλοσοφία, που υποστηρίζει ότι: «ποιότητα είναι το μηδενικό ελάττωμα, είναι η τέχνη, να κάνεις κάτι τέλεια με την πρώτη φορά» (Grosby:1979) Η αρχική προσέγγιση της Ποιότητας των Υπηρεσιών δόθηκε από τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π.), και ορίστηκε ως ένα σύστημα που φέρνει «ένα νέο πολιτισμό» στον οργανισμό, έχει ως επίκεντρο τον άνθρωπο, βασίζεται σε ανθρώπους και εξυπηρετεί τους ανθρώπους (Κικίλια, Ρεΐζη :2021).

Για το σκοπό αυτό, στη CEPEJ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ποιότητα της Δικαιοσύνης με σκοπό την αξιολόγηση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των Δικαστικών Συστημάτων των κρατών μελών. Η αποδοτικότητα, η ποιότητα και η ανεξαρτησία αποτελούν ουσιώδεις παραμέτρους ενός αποτελεσματικού συστήματος απονομής δικαιοσύνης, ανεξάρτητα από το πρότυπο του εθνικού συστήματος δικαιοσύνης.

3.1. Στον 1ο θεματικό άξονα της 3ης ενότητας με τίτλο, **«Προσδιορισμός της έννοιας της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης»** ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στις παρακάτω ερωτήσεις:

3.1.1 Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η βελτίωση της ποιότητας επιφέρει βελτίωση των δεικτών της αποδοτικότητας, της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας.(Τσίοτρας:2016), Υπό αυτό το πρίσμα, και με συντονισμένες ενέργειες, η εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού, μπορεί να συμβάλλει καθοριστικά στην βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στο χώρο της Δικαιοσύνης.

Στο νευραλγικό αυτό ερώτημα, όσον αφορά, το πως αποτυπώνεται η έννοια της Ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, η πλειονότητα των συνεντευξιαζόμενων εστιάζει στις διαδικασίες και τον τρόπο που εξυπηρετούνται οι πολίτες από τους δικαστικούς υπαλλήλους. Η (Α1) συμπεριλαμβάνει τις απόψεις των περισσότερων στην απάντησή της «Η πρόσβαση των πολιτών στη δικαιοσύνη, η εξυπηρέτησή τους όταν ζητούν τις υπηρεσίες του δικαστικού συστήματος, η διαφώτισή τους ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, η ενημέρωσή τους ως προς το αποτέλεσμα μιας δικαστικής διαδικασίας, αποτελούν (μερικούς μόνο από τους πολλούς) παράγοντες ενδεικτικούς της ποιότητας στο σύστημα απονομής δικαιοσύνης, αλλά συγχρόνως και στόχους στους οποίους θα πρέπει να αποβλέπει η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων», επίσης, η (Α2) συμπληρώνει ότι «Πραγματική ποιότητα θα υπάρξει με την ψηφιοποίηση όλης της δικαιοσύνης και τη διασύνδεση των διαφορετικών κλάδων και δικαστηρίων μεταξύ τους», ενώ η Α3 τονίζει ότι «Ποιότητα στο σύστημα της Δικαιοσύνης σημαίνει ευκολότερη, ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών».

Ο (Α11) αναφέρει πως: «Ποιότητα στις υπηρεσίες του δικαστικού συστήματος (αφήνοντας απ' έξω το ζήτημα της ποιότητας των ίδιων των δικαστικών αποφάσεων) σημαίνει ταχύτητα, ακρίβεια, φιλικό κλίμα εξυπηρέτησης και υποδοχής και εξάλειψη περιττής γραφειοκρατίας. Προφανώς, απαιτούνται δραστικές παρεμβάσεις σε πολλούς τομείς για να βελτιωθεί συνολικώς η ποιότητα: αναβάθμιση δικαστικών κτιρίων, επιτάχυνση ψηφιοποίησης διαδικασιών, μεταρρυθμίσεις στη δικονομία. Το κρίσιμο βέβαια κομμάτι όσον αφορά την επαφή του κοινού με τη δικαιοσύνη είναι η κατάρτιση και η συμπεριφορά των δικαστικών υπαλλήλων. Αυτά είναι όλα μετρήσιμα μεγέθη, τα οποία με την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία μπορούν να αξιοποιηθούν για τη βελτίωση της ποιότητας».

Ανάμεσα στις απαντήσεις διακρίνονται ενδιαφέρουσες απόψεις, όπως αυτή που καταθέτει η (Α8): «Η διεύρυνση της χρήσης των εργαλείων της τεχνολογίας των πληροφοριών και η διαρκής επιμόρφωση σε αυτά θα μπορούσε ξεκάθαρα να συμβάλει στη βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών. Επίσης, η αποτύπωση στατιστικών στοιχείων αναφορικά με τη λειτουργία των γραμματειών των δικαστηρίων, καθώς επίσης και η δυνατότητα ηλεκτρονικής έκδοσης πιστοποιητικών προσβάσιμων στον πολίτη».

Επίσης, ο (Α10) δήλωσε ότι « Η ποιότητα στη δικαιοσύνη είναι συνάρτηση πάρα πολλών παραγόντων και δεν θα μπορούσε να αποτυπωθεί μονοδιάστατα. Πάντως με άρτια εκπαίδευση του προσωπικού και απλοποίηση-ψηφιοποίηση των διαδικασιών στο μέτρο του εφικτού, θεωρώ ότι είναι δεδομένη η βελτίωση της ποιότητας των διοικητικών υπηρεσιών»

Χαρακτηριστική είναι η απάντηση της (Β7) η οποία αναφέρει ότι «Η ποιότητα περιλαμβάνει την ταχύτητα και ουσιαστική εκδίκαση των υποθέσεων, την αποφυγή άσκοπων αναβολών, την άμεση ανταπόκριση δικαστών και υπαλλήλων στα καθήκοντά τους», καθώς επίσης, όπως τονίζει η (Β10) η ποιότητα των δικαστικών υπηρεσιών αποτυπώνεται «πρωτίστως, μέσω της εν συναίσθησης, της ευγένειας και της ταχύτητας με την οποία εξυπηρετούμε τον πολίτη, ο οποίος δεν είναι πάντοτε σε θέση να γνωρίζει τις διαδικασίες και οφείλουμε όλο τον σεβασμό μας προς αυτόν. Επίσης, οι γνώσεις που έχουμε πάνω στο αντικείμενό μας, καθορίζει και τον τρόπο με τον οποίο εξυπηρετούμε και συνεργαζόμαστε», άποψη η οποία επιβεβαιώνεται και από την (Α7) « Καταρτισμένο προσωπικό, ώστε η εξυπηρέτηση των πολιτών να είναι ορθότερη και ταχύτερη, ψηφιακή υποστήριξη των διαδικασιών (με ταυτόχρονη προστασία των προσωπικών δεδομένων των πολιτών) με στόχο την εξάλειψη της γραφειοκρατίας, και σύγχρονες εν γένει υποδομές».

Επιπλέον, διατυπώθηκαν απόψεις στις οποίες επισημαίνεται ότι, βασική προϋπόθεση για την ποιότητα των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών είναι το επαρκές προσωπικό, όπως χαρακτηριστικά ισχυρίζονται οι (Α9) ποιότητα αποτυπώνεται με «απλούστερες διαδικασίες, εξελιγμένα τεχνολογικά συστήματα, πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων» και η (Β9) «με την αμεσότητα, την ακρίβεια, την αμφίδρομη ευγένεια και την προϋπόθεση να υπάρχει επαρκές προσωπικό.», η (Γ2) αναφέρει πως « Με τη βελτίωση της γνώσης του αντικειμένου, την συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων και ανάπτυξη των ικανοτήτων θα έχουμε αντίκτυπο στην παροχή υπηρεσιών (χρόνος, τρόπος, ικανοποίηση κοινού)»,

Αξίζει επίσης να αναφερθεί η άποψη της (Α4) η οποία δήλωσε ότι « Η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών θα μπορούσε να συνίσταται, μέσω της ορθολογικής στελέχωσης των διοικητικών μονάδων και την υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών, στην

απλούστευση των διαδικασιών και στην γρηγορότερη εξυπηρέτηση των απλών πολιτών, χωρίς να είναι πάντοτε απαραίτητη η μεσολάβηση των δικηγόρων, καθώς και στην ταχύτερη εξυπηρέτηση των τελευταίων»

3.2. Στον 2ο θεματικό άξονα της ενότητας αυτής με τίτλο: «**Πως η εκπαίδευση και επιμόρφωση επιδρά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών**» οι ερώτηση που τέθηκε στους ερωτώμενους ήταν η εξής:

3.2.2. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Η εκπαίδευση και διαρκής επιμόρφωση, όπως αναφέρει ο (Αλικάκος:2019) συμβάλλει καθοριστικά στη διαμόρφωση σύγχρονων ρόλων στο προσωπικό της Δικαιοσύνης, προκειμένου αυτό να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις των καιρών, που απαιτούν πλατύ ορίζοντα γνώσεων και ευρύ κύκλο δεξιοτήτων, ώστε εφεξής να παρέχονται ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες.

Όσον αφορά το συγκεκριμένο ερώτημα αναφορικά, με το αν η εκπαίδευση και επιμόρφωση στην Εθνική Σχολή θα παράγει εν τέλει ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων ισχυρίζεται πως μόνο θετικά προς την κατεύθυνση αυτή μπορεί να λειτουργήσει, η ίδρυση της Σχολής. Όπως χαρακτηριστικά είπε η ερωτώμενη (B4) «Η Δικαιοσύνη είναι κοινωνικό αγαθό» ενώ η (B10) ισχυρίζεται ότι «εξυπακούεται ότι η γνώση δίνει τροφή και παράγει ποιοτικότερο έργο».

Αξιοσημείωτη είναι η απάντηση του (A11) ο οποίος δήλωσε πως «Ποιοτικότερη υπηρεσία προς τους πολίτες σημαίνει ταχύτερη εξυπηρέτηση, εξυπηρέτηση με λιγότερα λάθη, εξυπηρέτηση χωρίς προστριβές και μείωση της περιττής γραφειοκρατίας. Τα περιθώρια βελτίωσης του δικαστικού συστήματος συνολικώς στους τομείς αυτούς είναι τεράστια. Και μόνο η πλήρωση των κενών των δικαστικών υπαλλήλων θα συμβάλει στη βελτίωση των δεικτών αυτών. Ο συνδυασμός, όμως, καλύτερα καταρτισμένων υπαλλήλων και

ψηφιοποίησης των υπηρεσιών, μπορεί να οδηγήσει σε ραγδαία βελτίωση της εικόνας της Δικαιοσύνης».

Είναι χαρακτηριστική η απάντηση που δόθηκε από την ερωτώμενη (Α1) για τον ρόλο της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης «,,,,,,πιστεύω ότι θα συμβάλει και στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τους πολίτες, των οποίων η εμπιστοσύνη στη δικαστική λειτουργία πρέπει να αποκατασταθεί και να ενισχυθεί. Θεωρώ ότι η ίδρυση της Εθνικής αυτής Σχολής αποτελεί σημαντικό θεσμικό βήμα για την επίτευξη του στόχου αυτού». Επιπρόσθετα, η ερωτώμενη (Α8) εκφράζει την άποψη ότι «οι απόφοιτοι της Εθν.Σχ.Δικ.Υπαλλήλων, όσο και οι επιμορφούμενοι από αυτήν θα δύνανται να ανταποκριθούν καλύτερα στα καθήκοντά τους. Αυτό θα συμβάλλει στην βελτίωση του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης με αποδέκτες εντέλει τους ίδιους τους πολίτες» ενώ η ερωτώμενη (Β11) συμπλήρωσε ότι «η Σχολή θα γίνει το εκκολαπτήριο των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι ακολουθώντας το όραμα της Σχολής και εφαρμόζοντας όσα έχουν μάθει θα παράγουν καλύτερες με ταχύτητα και αμεσότητα υπηρεσίες».

Στο ερώτημα αυτό η ερωτώμενη (Α2) είπε ότι κατ' αυτό τον τρόπο «ο υπάλληλος θα μπορεί να προσφέρει ποιοτικότερες υπηρεσίες με γνώση και αυτοπεποίθηση», ενώ η (Α5) τονίζει ότι μέσω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στη Σχολή θα βελτιωθεί η παροχή υπηρεσιών «... και στο επίπεδο των επιστημονικών γνώσεων και στο επίπεδο των καλών πρακτικών αλλά κυρίως στο επίπεδο της ορθής συμπεριφοράς προς όλους τους παράγοντες της δίκης».

Ανάμεσα στις απαντήσεις των συμμετεχόντων διατυπώθηκαν και απόψεις όπως αυτή του ερωτώμενου (Β7) ο οποίος είπε πως: «Αν η εκπαίδευση και επιμόρφωση διαμορφώνουν και υπαλληλικό ήθος, τότε ναι, αυτό θα έχει αντίκτυπο θετικό και στον πολίτη». Η απάντηση αυτή, ενισχύει την σπουδαιότητα του ήθους και ειδικότερα του υπαλληλικού ήθους και συμπεριφοράς που κάθε υπάλληλος πρέπει να διαθέτει για να παρέχει ποιοτικότερες υπηρεσίες, με ευγένεια, υπομονή και χαμόγελο.

Παρόλο που οι περισσότεροι συμφωνούν για το ρόλο που διαδραματίζουν η εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού στην ποιοτική παροχή υπηρεσιών και στη θετική τους σύνδεση, υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό που αμφισβητεί την αποτελεσματικότητα και τον ουσιαστικό λόγο που οι υπάλληλοι επιμορφώνονται, όπως

αναφέρει η ερωτώμενη (B3) «,,,,,,,,,,,,, οι υπάλληλοι να τις εφαρμόσουν και να μην συμμετέχουν στην επιμόρφωση με κύριο στόχο την επαύξηση των προσόντων τους ώστε να πάρουν προαγωγή» αλλά και η (B6) αναφέρει πως «Σίγουρα υπάρχει αυτή η δυνατότητα αλλά εξαρτάται από το περιεχόμενο της επιμόρφωσης» ενώ η (Γ3) συμπληρώνοντας είπε ότι «,,,,, Θα κριθεί βέβαια στην υλοποίηση»,

3.3 . Στον 3ο θεματικό άξονα με θέμα «Τρόποι με τους οποίους μπορεί να αξιολογηθεί η ποιοτική παροχή υπηρεσιών» τέθηκε στους συμμετέχοντες η εξής ερώτηση:

3..3.3 Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Στο πλαίσιο της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας του δικαστικού συστήματος και της ποιοτικής παροχής υπηρεσιών στους πολίτες, χρήσιμο κρίνεται να καθιερωθεί ένα σύστημα αξιολόγησης, με συνέχεια και διάρκεια, του έργου που επιτελείται στα δικαστήρια της χώρας. Οι αποδέκτες του δικαστικού συστήματος, που δεν είναι άλλοι, παρά οι ίδιοι οι διάδικοι ή όσοι χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες των δικαστηρίων (πολίτες, δικηγόροι κλπ.) θα μπορούσαν να αξιολογούν και να υποβάλλουν μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας ή σε έντυπη μορφή ερωτηματολόγια, στα οποία θα καταθέτουν την γνώμη τους για τις παρεχόμενες υπηρεσίες (από δικαστές και δικαστικούς υπαλλήλους) προκειμένου να εντοπιστούν τα θετικά σημεία αλλά κυρίως οι δυσλειτουργίες του Δικαστηρίου, ώστε η Διοίκηση να προβεί στις ανάλογες βελτιωτικές κινήσεις. (Πάντζαλη Σ.:2019).

Ενδεδειγμένη μέθοδος για το σκοπό αυτό είναι η κατά Pareto ανάλυση, η οποία βοηθά στη σωστή λήψη αποφάσεων για βελτίωση μιας κατάστασης. Με την ανάλυση αυτή επικεντρωνόμαστε μόνο στις πιο σημαντικές αιτίες ενός προβλήματος και όχι σε όλες. Η φιλοσοφία αυτού του εργαλείου, της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π) είναι να εστιάσουμε την προσπάθειά μας για τη βελτίωση της ποιότητας στα λίγα αλλά σημαντικά και όχι στα πολλά και ασήμαντα. Η μέθοδος αυτή είναι γνωστή και ως 80:20 που σημαίνει

ότι το 80% των αποτελεσμάτων προκύπτουν από το 20% των αιτιών, π.χ. παρατηρήθηκε ότι το 80% των εσόδων στην Ιταλία προέρχεται από το 20% του πληθυσμού και ο Juran κατέδειξε την ευρύτητα ισχύος της σε πολλούς τομείς. (Τσιότρας:2016).

Σε αυτό το ερώτημα, ένα ικανοποιητικό μέρος των συμμετεχόντων εξέφρασε θετική άποψη σχετικά με την χρήση ερωτηματολογίων στο δικαστικό σύστημα αναφορικά με την ικανοποίηση των χρηστών (πολιτών, δικηγόρων κ.λπ.) από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του εκάστοτε Δικαστηρίου. Χαρακτηριστική είναι η απάντηση της (B11) ερωτώμενης η οποία ισχυρίζεται ότι ενέργεια αυτή θα ήταν «Απόλυτα χρήσιμη, ακολουθώντας τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου υπάρχει σε διάφορες υπηρεσίες η ψηφιακή καταγραφή ικανοποίησης του πολίτη» ενώ η (Γ2) συμπληρώνει ότι «Η παροχή feedback συμβάλλει στη βελτίωση των υπηρεσιών» και προς αυτή την κατεύθυνση πρέπει να κινηθεί και η ελληνική Δικαιοσύνη.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον στο συγκεκριμένο ερώτημα έχει η απάντηση της (A1) συνεντευξιαζόμενης, στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι απόψεις των περισσότερων συμμετεχόντων, η οποία αναφέρει πως: «Ο βαθμός ικανοποίησης των χρηστών του συστήματος απονομής δικαιοσύνης αποτελεί αναμφίβολα παράγοντα αξιολόγησης της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας των Δικαστηρίων, οπότε η καταγραφή των απόψεών τους σε ερωτηματολόγια που τους απευθύνονται θα ήταν ωφέλιμη προς τον σκοπό αυτό. Ωστόσο, απαιτείται προσοχή στην κατάρτιση των ερωτηματολογίων και εξειδίκευση των ερωτήσεων, ανάλογα με τους αποδέκτες τους (διαφορετικό ερωτηματολόγιο για τους πολίτες και για τους δικηγόρους κλπ.) ώστε να μπορέσουν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα από τις απαντήσεις που θα δοθούν.»

Χαρακτηριστική επίσης είναι η απάντηση της (A8) συνεντευξιαζόμενης η οποία δήλωσε πως: «Η συμπλήρωση ερωτηματολογίων από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου θεωρώ πως θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμη καθόσον, οι πολίτες είναι οι τελικοί αποδέκτες των υπηρεσιών που παρέχουν τα δικαστήρια, οι δε δικηγόροι είναι και οι ίδιοι φορείς στο σύστημα απονομής της δικαιοσύνης. Οι υπηρεσίες πρέπει να είναι προσβάσιμες στον πολίτη, και ηλεκτρονικές στους τομείς που αυτό είναι εφικτό, οι δε αποφάσεις πρέπει να είναι ψηφιοποιημένες.»

Επιπλέον κυριαρχούν απαντήσεις όπως αυτή της (A4) ερωτώμενης η οποία ανέφερε ότι το συγκεκριμένο εγχείρημα «μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο ώστε να εντοπίζονται ταχύτερα και να διορθώνονται προς τη σωστή κατεύθυνση, τα προβλήματα και οι δυσλειτουργίες των διοικητικών υπηρεσιών». ενώ η (A7) συμπληρωματικά αναφέρει ότι: «Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από δικηγόρους και πολίτες μπορεί να είναι πραγματικά ιδιαίτερα χρήσιμη, αρκεί το δείγμα να είναι μεγάλο και πολυσυλλεκτικό και οι ερωτήσεις κατάλληλες για την εξαγωγή γόνιμων συμπερασμάτων». καθώς και ο (B6) ερωτώμενος συμφωνεί λέγοντας ότι τα ερωτηματολόγια «Αν πρωτίτερα συνοδεύονται από πλάνο ενεργειών εξαρτώμενο από τις απαντήσεις που θα δοθούν, είναι αρκετά χρήσιμο»

Επίσης η άποψη του (A11) έρχεται να δώσει μία άλλη διάσταση στο εγχείρημα αυτό, λέγοντας ότι *«Η επιλογή αυτή έχει θετικά και αρνητικά. Είναι δεδομένο ότι κατά κανόνα (ιδίως στα αστικά δικαστήρια) οι μισοί διάδικοι δεν θα είναι ικανοποιημένοι από το τελικό αποτέλεσμα της επαφής τους με τη δικαιοσύνη, διότι πολύ απλά θα χάσουν την υπόθεση. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε έρευνα γνώμης κοινού πρέπει να είναι κατάλληλα διαμορφωμένη ώστε να μη δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε τέτοιου είδους γνώμες. Από εκεί και πέρα, έρευνες γνώμης τακτικών χρηστών για τον τρόπο λειτουργίας των δικαστηρίων και την εμπειρία τους σε αυτά μπορεί να προσφέρει σημαντική γνώση για τα προβλήματα που υπάρχουν και ιδέες για την αντιμετώπισή τους – γνώση και ιδέες που όσες/όσοι βρίσκονται εντός του συστήματος πιθανώς δεν μπορούν να έχουν».* Με την άποψη αυτή ταυτίζεται και ο ερωτώμενος (A10) αναφέροντας ότι, *«Θεωρώ ότι τα παράπονα πολιτών και δικηγόρων από τις υπηρεσίες του Δικαστηρίου είναι σε γενικές γραμμές γνωστά, αλλά πάντα είναι χρήσιμο να απευθυνόμαστε στο κοινό και να συλλέγουμε σχετικές πληροφορίες»,* «..... αφού έτσι η υπηρεσία μπορεί να εντοπίσει τις παραλείψεις και τα κενά που υπάρχουν, ώστε να τα βελτιώσει» ισχυρίζεται η (B8) ερωτώμενη ενώ η A5 αναφέρει *«....., αρκεί να λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις που διατυπώνονται».* Επίσης, αναφέρει η (A2) ερωτώμενη ότι *«Ίσως αποδειχθεί χρήσιμη εφόσον διενεργηθεί ηλεκτρονικά»*

Παρόλο που οι περισσότεροι συμμετέχοντες, συμφωνούν στη χρήση ερωτηματολογίων, ως εργαλείου συλλογής και εντοπισμού των κακώς κειμένων στις παρεχόμενες δικαστικές υπηρεσίες, με σκοπό την βελτίωση ή την εξάλειψή τους, υπάρχει

μια μερίδα ερωτώμενων η οποία δεν συμφωνεί απόλυτα και εκφράζει την επιφυλακτικότητα της προς την ενέργεια αυτή, όπως δηλώνει η (B1) «Είμαι επιφυλακτική ως προς την αξιοπιστία των απαντήσεων αυτών των ερωτηματολογίων, ιδιαίτερα από τους πολίτες, των οποίων η κρίση θεωρώ ότι μπορεί να επηρεάζεται από το αποτέλεσμα της δικαστικής απόφασης που αναφέρεται σε αυτούς και άρα να μην είναι αντικειμενικοί», για το λόγο αυτό προτείνει μέσω της απάντησής του ο (B2) επειδή τα ερωτηματολόγια «Δεν είναι πάντα ο καθρέπτης της αντικειμενικής κατάστασης, πρέπει να χρησιμοποιούνται με φειδώ και σύνεση». Επιπρόσθετα αναφέρει η (B5) « Ίσως και να είναι χρήσιμη. Ενέχει όμως τον κίνδυνο, να καταλήγει σε γκρίνια ή εκβιασμούς για ιδιαίτερη μεταχείριση και χατίρια σε συγκεκριμένους κύκλους».

Ανάμεσα στους ερωτώμενους εκφράστηκαν και απόψεις κάθετα αντίθετες στη χρήση ερωτηματολογίων, όπως της (B3) η οποία ισχυρίστηκε ότι «Είναι άστοχη η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, γιατί η Δικαιοσύνη δεν είναι πολυκατάστημα. Έτσι υποβιβάζεται ο θεσμός της Δικαιοσύνης και η κρίση αυτών που θα απαντούν στις ερωτήσεις δεν θα είναι αμερόληπτη», ενώ η (A9) ερωτώμενη τονίζει «.....ότι κάτι τέτοιο δε θα μπορούσε να βοηθήσει, καθώς όλοι θα εξέφραζαν κάθε είδους παράπονο. Θεωρώ πιο χρήσιμη τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους ίδιους τους δικαστικούς υπαλλήλους και τους δικαστικούς λειτουργούς, που θα επισημάνουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά».

Καταλήγοντας, αξίζει να αναφερθούμε στην απάντηση του (B7) ερωτώμενου ο οποίος δήλωσε ότι: «Αν η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων γίνεται ουσιαστικά και καλοπροαίρετα, τότε ναι, ίσως να είναι περίπτωση χρήσιμη. Σε διαφορετική μάλλον αρνητικά θα λειτουργήσει» αλλά και στην άποψη της (B10) η οποία ανέφερε: «....πως θα ήταν πολύ χρήσιμη η συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους πολίτες σχετικά με την αξιολόγηση των υπηρεσιών.....πρέπει όμως πρώτα να υπερνικήσουμε το φόβο μας στην αρνητική κριτική, γιατί ακόμα και μέσα από αυτή γινόμαστε καλύτεροι».

3.3 4. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Στο ερώτημα αυτό, οι 23 από τους 26 συμμετέχοντες, δεν πρόσθεσαν κάτι επιπλέον στη συνέντευξή τους, δώσαμε αμφοτέρως ευχαριστίες και αποχωρήσαμε από το χώρο της συνέντευξης.

Ωστόσο, οι τρεις (3) από τους 26 συμμετέχοντες εξέφρασαν και περαιτέρω την άποψή τους τόσο για την Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων που ιδρύθηκε με σκοπό την βελτίωση της ποιότητας της απονομής της δικαιοσύνης στη χώρα, όσο και για την αξία της κατάρτισης του προσωπικού των δικαστηρίων, λέγοντας πως:

«Η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών μιας χώρας σχετίζεται με το επίπεδο εμπιστοσύνης στη δημόσια διοίκηση, την ευχέρεια άσκησης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και αξιόπιστη ένδειξη για την εύρυθμη λειτουργία του κράτους. Προς τούτο, θεωρώ ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων αποτελεί ένα σημαντικό βήμα.» τόνισε η (Α4) συμμετέχουσα.

Ακολούθως η ερωτώμενη (Α8) δήλωσε ότι : *«Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων είναι ένα σημαντικό και αναγκαίο βήμα προς το σκοπό της βελτίωσης της ποιότητας της απονομής της δικαιοσύνης στη χώρα. Είναι προφανές ότι η ορθή λειτουργία του συστήματος απονομής δικαιοσύνης προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών στα δικαστήρια καθώς και καλά καταρτισμένου προσωπικού. Για το λόγο αυτό οι δικαστικοί υπάλληλοι πρέπει να έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και τις απαιτούμενες δεξιότητες καθώς και πρόσβαση σε συνεχή κατάρτιση. Την αναγκαιότητα αυτή καλείται να υπηρετήσει η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων».*

Επιπρόσθετα η (Γ1) ερωτώμενη ανέφερε μεταξύ άλλων ότι *«Καλό θα ήταν η θεωρητική κατάρτιση να μην επικεντρώνεται μόνον στη θεωρία του Δικαίου, αλλά να προετοιμάζονται οι σπουδαστές της ΕΣΔι-Τμήμα Υπαλλήλων και για τις εσωτερικές διοικητικές διαδικασίες (πρωτόκολλο, διαβιβαστικά κλπ.) που τους αφορούν.»*

7.3. Συμπεράσματα της έρευνας

Η διπλωματική αυτή εργασία φιλοδοξούσε να αναδείξει τη σημαντικότητα της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, μιας «ιδέας» που χρόνια αναβιώνει σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη και όμως έλειπε από τη χώρα μας. Η σύσταση της

Εθνικής Σχολής με τον ν.5001/9-12-2023 ήταν ένα «δώρο» για τη Δικαιοσύνη και τους συλλειτουργούς της και ειδικότερα για τον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων, που αποτελούν μια ξεχωριστή κατηγορία υπαλλήλων (άρθρο 92 του Συντάγματος), οι οποίοι για πρώτη φορά για τα ελληνικά δεδομένα θα εκπαιδεύονται μετά την πρόσληψή τους, από την ΕΣΔι, σε θέματα που άπτονται του αντικειμένου εργασίας τους, μειώνοντας έτσι, το χρόνο ενσωμάτωσής τους στο Δικαστήριο, γεγονός που θα ανακουφίσει πολύ τον επιφορτισμένο εδώ και χρόνια κλάδο και θα συμβάλλει στην γρηγορότερη απονομή της Δικαιοσύνης. Από την άλλη πλευρά η διαρκής επιμόρφωση που θα λαμβάνει χώρα στην έδρα της Σχολής, δημιουργεί τις προϋποθέσεις αναβάθμισης του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων και εν γένει την ποιοτική παροχή δικαστικών υπηρεσιών.

Το ερευνητικό μέρος της διπλωματικής αυτής εργασίας πραγματοποιήθηκε μέσα από μια σειρά 26 ημιδομημένων συνεντεύξεων, τα αποτελέσματα των οποίων αναλύθηκαν και τα συμπεράσματα της έρευνας συνοψίζονται παρακάτω:

Συγκεκριμένα η ανάλυση των δεδομένων, στην 1η θεματική ενότητα με **τίτλο «Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής ως πυλώνας αλλαγής»**, σκιαγράφησε ένα προφίλ του δείγματος του πληθυσμού, το οποίο συμφωνεί σε απόλυτο βαθμό με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η οποία αποτελεί την πιο καινοτόμο μεταρρύθμιση που εφαρμόστηκε, τα τελευταία χρόνια, στο χώρο της Δικαιοσύνης. Όλοι πιστεύουν ότι η διαδικασία των προσλήψεων θα πραγματοποιείται τούδε και στο εξής, ταχύτερα, λαμβανομένου υπόψη, κάθε φορά των κενών θέσεων που πρέπει να καλυφθούν ανά έτος, με το πλέον κατάλληλο προσωπικό επιβεβαιώνοντας, στην πράξη, την ξεχωριστή και ειδική θέση που κατέχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι στο δικαιοσύνη σύστημα, η οποία διασφαλίζεται πρωτίστως από το Σύνταγμα (άρθρο 92 Συντάγματος).

Επιπλέον η ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε, σύμφωνα πάντοτε με την άποψη των συμμετεχόντων, ότι η ίδρυση της Σχολής μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει για το μέλλον των Δικαστηρίων, αφού οι κενές θέσεις εργασίας θα καλύπτονται γρηγορότερα μέσω των ετήσιων διαγωνισμών που θα πραγματοποιεί η ΕΣΔι, από καταρτισμένο προσωπικό, που θα μπορεί αμεσότερα να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις που του επιβάλλει η θέση του, πάντοτε φυσικά, με τη συνδρομή των έμπειρων συναδέλφων του, διότι η εμπειρία όπως τονίζεται και από δικαστική λειτουργό που συμμετείχε στην έρευνα

«προφανώς και δεν είναι ήσσονος σημασίας» και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να συγκριθεί με οποιοδήποτε θεωρητικό υπόβαθρο έχει αποκτήσει ο υπάλληλος, εντός ή εκτός της Σχολής, βοηθά δε σε μέγιστο βαθμό στην μείωση του χρόνου προσαρμογής του και στην κατανόηση των διαδικασιών, λόγω της προσανατολισμένης εκπαίδευσης που έχει λάβει. Θα έχουν την δυνατότητα να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες σε ταχύτερο χρόνο, γεγονός που θα συμβάλλει, στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και επιτέλους να λειτουργήσει η θεωρία «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση» .

Όσον αφορά την διάθεση των συμμετεχόντων σε επικείμενες αλλαγές, δήλωσαν ότι είναι δεκτικοί ως προς αυτές όταν πρόκειται για υπηρεσιακούς λόγους, με σκοπό την βελτίωση των διαδικασιών, με την προϋπόθεση να προηγείται ο κατάλληλος σχεδιασμός, η προσήκουσα ενημέρωση και τα κατάλληλα τεχνικά μέσα για την εφαρμογή των αλλαγών. Άλλωστε, όπως υποστηρίζουν οι (Salawu, Hammedi, & Castiaux, 2019) οι αλλαγές στις μεθόδους διοίκησης ανθρώπινων πόρων, καθώς και οι μεταβολές που λαμβάνουν χώρα εντός του εσωτερικού περιβάλλοντος ενός οργανισμού, προϋποθέτουν την παράλληλη εφαρμογή μέτρων για την προσαρμογή του προσωπικού στα νέα δεδομένα.

Ακολούθως η ανάλυση των δεδομένων στη **2η θεματική ενότητα** με τίτλο «**Η Αξία της Εκπαίδευσης και της Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη**» κατατάσσει πολύ ψηλά την αξία της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή και αναγνωρίζει σε μέγιστο βαθμό την συμβολή τους, τόσο στην γρηγορότερη προσαρμογή του καταρτισμένου προσωπικού στα εργασιακά του καθήκοντα όσο και στην καλύτερη παροχή υπηρεσιών με τρόπο αποδοτικό και ποιοτικό.

Αρχικά η έρευνα κατέδειξε ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων, θα γίνεται σίγουρα ταχύτερα μέσω της Εθνικής Σχολής. μιας και πλέον θα ακολουθείται μια οργανωμένη διαδικασία, που θα καλύπτει άμεσα τα κενά, με καταρτισμένο προσωπικό έτοιμο να παρέχει τις υπηρεσίες του. Τονίζεται όμως, η ιδιαίτερη προσοχή που πρέπει να δίνεται στον εντοπισμό των κενών οργανικών θέσεων, ώστε να προβλεφθούν οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό, προκειμένου να προκηρυχθούν αντίστοιχες θέσεις υποψηφίων. Επίσης, υπάρχει έντονος

προβληματισμός από ορισμένους συμμετέχοντες στην έρευνα για την συνέχιση του προγράμματος χρηματοδότησης από το Ταμείο Ανάκαμψης και πέραν της 3ετίας.

Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν στο ερώτημα, αν μέσω της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο προσωπικό των δικαστηρίων, το οποίο ανέδειξε ότι η εισαγωγική εκπαίδευση έλλειπε από τα ελληνικά δικαστήρια και πως πριν την ίδρυση της Εθνικής Σχολής οι δικαστικοί υπάλληλοι λάμβαναν κατά τρόπο μη οργανωμένο μόνο πρακτική κατάρτιση η οποία επαφιόταν στην προαίρεση των συναδέλφων τους (Προϊσταμένου Γραμματείας Δικαστηρίου ή Τμήματος) να τους κατευθύνουν και να τους υποδείξουν τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Σήμερα, με την δημιουργία της Εθνικής Σχολής θα συνδράμει σημαντικά τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην διαρκή επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι θα εισαχθούν άμεσα και ομαλά στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα. Στο σημείο αυτό θίχθηκε το ζήτημα της πρακτικής των εκπαιδευομένων, οι οποίοι θα πρέπει, κατά τη γνώμη των περισσότερων, να γίνεται στο δικαστήριο διορισμού και όχι σε οποιοδήποτε άλλη δικαστική υπηρεσία, ώστε να υπάρχει συνάφεια με το αντικείμενο εργασίας του.

Επιπλέον από την έρευνα καταλήξαμε, βάσει των απαντήσεων των συμμετεχόντων, στο συμπέρασμα ότι, μελλοντικά ο κλάδος θα αναβαθμιστεί, τουλάχιστον σε επίπεδο κατάρτισης, επιμόρφωσης, στελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών από άρτια καταρτισμένο προσωπικό, έτοιμο να εξυπηρετήσει τον πολίτη με ευγένεια, ταχύτητα και συνέπεια. Επιπρόσθετα, η ίδρυση της Εθνικής Σχολής μεταξύ άλλων, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την αναβάθμιση του ρόλου του δικαστικού υπαλλήλου μέσω της μισθολογικής του αναβάθμισης και της προστιθέμενης αξίας που θα προσδώσει στο συγκεκριμένο κλάδο.

Ακολούθως, οι συμμετέχοντες τόνισαν την σπουδαιότητα της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης και δήλωσαν την ανάγκη να επικαιροποιούν ανά τακτά χρονικά διαστήματα τις γνώσεις τους, μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων που σχετίζονται με την χρήση νέων τεχνολογιών που ενισχύει τις ψηφιακές τους δεξιότητες. Επίσης, από την έρευνα αναδείχθηκε ότι θα πρέπει να γίνεται επιλογή του κατάλληλου εκπαιδευτικού προσωπικού που θα έχει την ικανότητα μετάδοσης γνώσεων, ώστε αυτές να χρησιμοποιηθούν για την υιοθέτηση νέων πρακτικών που θα

εκσυγχρονίσουν τη Δημόσια Διοίκηση και θα βελτιστοποιήσουν τις διαδικασίες που εφαρμόζονται στο Δικαστήριο.

Στην παρούσα έρευνα οι συμμετέχοντες αφού δήλωσαν τα οφέλη της δια ζώσης επιμόρφωσης εξέφρασαν την επιθυμία να παρακολουθούν τα επιμορφωτικά προγράμματα και διαδικτυακά, γιατί αφενός μπορούν να συμμετέχουν σε αυτά περισσότερα άτομα, αφετέρου εξυπηρετούνται συνάδελφοι από απομακρυσμένες περιοχές εκμηδενίζοντας τις αποστάσεις και τα λειτουργικά έξοδα. Από τις δηλώσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, διαπιστώσαμε ότι το ΕΚΔΔΑ πρωταγωνιστεί σε προηγούμενες επιμορφώσεις τους και εκφράζουν την προσδοκία πως η Εθνική Σχολή θα τους παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις, οι οποίες θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του σύγχρονου ρόλου του δικαστικού υπαλλήλου.

Όσον αφορά, την άποψη των συμμετεχόντων για την έδρα της Εθνικής Σχολής οι περισσότεροι συμφωνούν πως κανένα πρόβλημα δεν υπάρχει, τουναντίον έχει την εμπειρία στη διενέργεια διαγωνισμών που εξειδικεύονται στις απαιτήσεις των δικαστηρίων, δεδομένου ότι από το 1994, έτος ίδρυσης της Εθνικής Σχολής Δικαστών και ήδη Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών, διοργανώνει τους διαγωνισμούς των δικαστών και των επιμορφώσεών τους. Το ότι η έδρα της Σχολής είναι στη Θεσσαλονίκη, δεν αποτελεί πρόβλημα, όχι τουλάχιστον μεγαλύτερο από ότι θα ήταν σε οποιαδήποτε άλλη πόλη., διότι σε κάθε περίπτωση θα είχαμε μετακίνηση υπαλλήλων. Επιπλέον, εξυπηρετεί και λόγους Αποκέντρωσης των Υπηρεσιών. Επειδή, είναι γνωστό ότι τα έξοδα για τη συμμετοχή (διαμονή και μετάβαση) των υποψηφίων σε επιμορφωτικά προγράμματα καλύπτονται από τη Σχολή, έπρεπε να προβλεφθεί κάτι αντίστοιχο και για την περίοδο της εκπαίδευσης, υποστηρίζοντας οικονομικά τους εκπαιδευόμενους που διαμένουν εκτός Θεσσαλονίκης, ασχέτως αν αυτοί αμείβονται από την πρώτη μέρα του διορισμού τους. Επίσης, ως πρόβλημα αναδείχθηκε η άμεση μετάβαση των υποψηφίων στη Θεσσαλονίκη, μόλις λίγες μέρες μετά την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων επιτυχίας, ώστε να μπορέσουν οι σπουδαστές να τακτοποιήσουν διάφορα ζητήματα, όπως να βρουν σπίτι κ.α. προκειμένου να εγκατασταθούν στη Θεσσαλονίκη.

Στο ερώτημα που αφορά την προτίμηση των συμμετεχόντων σε ποιους τομείς επιθυμούν να εκπαιδευτούν η έρευνα κατέδειξε ότι στα πλαίσια της ταχύτερης και

αποτελεσματικότερης απονομής της Δικαιοσύνης, οι δικαστικοί υπάλληλοι θα πρέπει να εκπαιδεύονται σε πολλούς τομείς αλλά, κυρίως λόγω της εκθετικής επέκτασης της χρήσης νέων τεχνολογιών και της επιτακτικής ανάγκης ψηφιοποίησης της Δικαιοσύνης, οι δικαστικοί υπάλληλοι πρέπει να διαθέτουν, πέραν των άλλων, Ψηφιακές Δεξιότητες ώστε να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του σύγχρονου κόσμου. Ακολούθως, δήλωσαν ότι προτιμούν τον τομέα της Οργάνωσης και Διοίκησης Υπηρεσιών και τέλος στις δικονομίες, λόγω του ότι το δίκαιο είναι περισσότερο κομμάτι των δικαστών και των δικηγόρων. Αναφέρθηκαν και άλλες ενδιαφέρουσες ενότητες επιμόρφωσης, όπως της οργανωσιακής συμπεριφοράς, επικοινωνίας κλπ.

Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων στην **3η θεματική ενότητα** με τίτλο «**Η έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη**» αναδεικνύει τον σπουδαίο ρόλο που διαδραματίζει η ποιότητα σε όλα τα στάδια της παροχής των δικαστικών υπηρεσιών και συμπεραίνουμε ότι θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαφύλαξη και αποτύπωσή της, σε όλες τις διαδικασίες που τηρούνται στο Δικαστήριο.

Όσον αφορά την άποψη των ερωτώμενων, σχετικά με το πως αντιλαμβάνονται την αποτύπωση της έννοιας της ποιότητας στις παρεχόμενες διοικητικές υπηρεσίες, η έρευνα ανέδειξε ότι, οι περισσότεροι αν όχι όλοι εστιάζουν στον τρόπο εξυπηρέτησης του πολίτη, στο φιλικό κλίμα εξυπηρέτησης και υποδοχής, στην ταχύτητα, στην ακρίβεια, στην ευγένεια και στην υπομονή που επιδεικνύουν οι δικαστικοί υπάλληλοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αλλά και στις γνώσεις του αντικειμένου εργασίας, ώστε να εφαρμόζονται σωστά οι διαδικασίες προς όφελος των πολιτών.

Επιπλέον αναφέρθηκαν και σε άλλα στοιχεία που συμβάλλουν στην ποιότητα των υπηρεσιών μεταξύ των οποίων 1η θέση καταλαμβάνει η επιτάχυνση της ψηφιοποίησης των διαδικασιών, οι μεταρρυθμίσεις στη δικονομία, η εξάλειψη της γραφειοκρατίας, η αναβάθμιση των δικαστικών κτηρίων κ.λπ. Επίσης, διατυπώθηκαν απόψεις στις οποίες επισημαίνεται ότι, βασική προϋπόθεση για την ποιότητα των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών είναι το επαρκές προσωπικό, τα εξελιγμένα τεχνολογικά συστήματα και οι καινοτόμες πρακτικές που εφαρμόζονται.

Ακολούθως, η ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε ότι, η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, μόνο θετικά αποτελέσματα

μπορεί να έχει και σίγουρα θα συμβάλλει στην καλύτερη παροχή υπηρεσιών. Οι δικαστικοί υπάλληλοι θα μπορούν να ανταποκριθούν καλύτερα στα καθήκοντά τους μιας και η γνώση του αντικείμενου εργασίας τους θα τονώσει την αυτοπεποίθησή τους, γεγονός που θα συμβάλλει στην βελτίωση του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης με κύριου αποδέκτες τους πολίτες.

Όσον αφορά την άποψη των συμμετεχόντων στην έρευνα, σχετικά με την χρησιμότητα μιας ενδεχόμενης συμπλήρωσης ερωτηματολογίων, η οποία θα μετρά το βαθμό ικανοποίησής των πολιτών από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου, αναδείχθηκε πως οι περισσότεροι είναι θετικά προσκείμενοι προς αυτή την ενέργεια και θεωρούν πως είναι απόλυτα χρήσιμη και ακολουθεί τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Θα συμβάλλει δε, στο να εντοπιστούν τα κακώς κείμενα, οι παραλείψεις και τα κενά ώστε να διορθωθούν προς την σωστή κατεύθυνση.

Σε κάποιες απόψεις βέβαια, διακρίνεται έντονη επιφυλακτικότητα, ως προς την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, διότι στα ερωτηματολόγια δεν θα αποτυπώνεται πάντοτε η αντικειμενική γνώμη των πολιτών και των δικηγόρων, γι' αυτό και πρέπει να χρησιμοποιούνται με φειδώ.

Επιπλέον, εκφράστηκαν και απόψεις κάθετα αντίθετες, με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, λέγοντας πως κάτι τέτοιο θα υποβίβαζε το θεσμό της Δικαιοσύνης.

Εν κατακλείδι, αντιλαμβανόμαστε ότι ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση της ποιότητας των δικαστικών υπηρεσιών προϋποθέτει την ύπαρξη άρτια καταρτισμένων δικαστικών υπαλλήλων, εφοδιασμένων με σύγχρονες ικανότητες και αντιλήψεις, που μπορούν ευκολότερα να αποκτήσουν μέσω της εκπαίδευσης και συνεχούς επιμόρφωσης στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων.

7.4. Περιορισμοί της έρευνας

Οι κύριοι περιορισμοί στους οποίους υπόκειται η παρούσα έρευνα εντοπίζονται στο γεγονός ότι αφενός αποτυπώνει την άποψη του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα μικρό τμήμα του συνόλου των καταστημάτων των Δικαστηρίων της Χώρας, αφετέρου κατά τη

χρονική στιγμή που έλαβε χώρα οι δικαστικοί υπάλληλοι της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς πραγματοποιούσαν ακόμη την πρακτική τους άσκηση και ως εκ τούτου δεν είχαν τοποθετηθεί στα καταστήματα που θα υπηρετήσουν, βάσει της κατάταξής τους. Συνεπώς θα πρέπει να επαναληφθεί μια έρευνα, σε βάθος χρόνου, όταν ολοκληρωθεί η τοποθέτηση των νέων δικαστικών υπαλλήλων (1^{ης} και επόμενων σειρών που θα ακολουθήσουν), που έχουν εκπαιδευτεί στην ΕΣΔι, ώστε να μπορούν να αποτυπωθούν τα αποτελέσματα και να εξεταστεί ο βαθμός σύγκλισης με τα αποτελέσματα της παρούσας, προκειμένου να εξαχθούν ασφαλέστερα και αντιπροσωπευτικότερα συμπεράσματα για το σύνολο των Δικαστηρίων της Χώρας. Μια μελλοντική έρευνα με συνδυασμό ποιοτικής και ποσοτικής με μεγαλύτερο εύρος θα δώσει ενδεχομένως πιο αξιόπιστα και αντιπροσωπευτικά αποτελέσματα.

Παρόλα αυτά, η συγκεκριμένη έρευνα αξιώνει να είναι η πρώτη μετά την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και περιλαμβάνει τις πρώτες συνεντεύξεις, αποφοίτων αλλά και εκπαιδευτών της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς δικαστικών υπαλλήλων της ΕΣΔι, αποτελεί δε το έναυσμα για τον προγραμματισμό εξειδικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που θα ανταποκρίνονται στο σύνθετο ρόλο των δικαστικών υπαλλήλων και στις απαιτήσεις της καθημερινότητάς τους.

Τέλος, η έλλειψη παρόμοιας έρευνας σχετικά με την δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων στερεί στην παρούσα έρευνα τη δυνατότητα συγκρίσεων που διευκολύνει την διεξαγωγή συμπερασμάτων αλλά και την υποβολή προτάσεων για το μέλλον.

7.5. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Συνοψίζοντας τις συμπερασματικές σκέψεις από τις θεωρητικές και εμπειρικές αναλύσεις, η παρούσα διπλωματική καταλήγει σε προτάσεις οι οποίες ευελπιστεί να φανούν χρήσιμες και εποικοδομητικές, ώστε η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή να συμβάλλουν στην βελτίωση της ποιότητας των δικαστικών υπηρεσιών προς τους πολίτες. Μάλιστα, θα είχε ιδιαίτερο

ενδιαφέρον, μελλοντικά να ερευνηθεί η αποτελεσματικότητα που άφησε η Σχολή και μέγεθος συμβολής της στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης. Προτείνεται λοιπόν:

- **Έγκαιρος εντοπισμός των κενών θέσεων εργασίας**, σε κάθε Δικαστική Υπηρεσία, με σκοπό την κάλυψη τους, σε επόμενους διαγωνισμούς που θα προκηρύξει η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων ώστε μελλοντικά να αποκατασταθεί η σωστή αναλογία μεταξύ των δικαστικών λειτουργιών και δικαστικών υπαλλήλων κατά τα πρότυπα της CEPEJ. Πχ στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης ενώ υπάρχουν πάνω από 20 κενές οργανικές θέσεις και παρότι σ' αυτό πραγματοποιούν την άσκησή τους 19 ασκούμενοι δικαστικοί υπάλληλοι της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς της ΕΣΔι, δεν είχαν προβλεφθεί εγκαίρως τα κενά από το υπουργείο με αποτέλεσμα να μη γίνει καμία τοποθέτηση στο εν λόγω Δικαστήριο.
- **Δυνατότητα δήλωσης (θέσης προτίμησης)** κατά το εισαγωγικό στάδιο του διαγωνισμού, προκειμένου ο κάθε επιτυχών να γνωρίζει τη θέση και τον τόπο της προτίμησής του, ώστε βάσει αυτού να προσαρμοστεί και η θεωρητική αλλά κυρίως η πρακτική του εκπαίδευση.
- **Διαχωρισμός των κατευθύνσεων του διαγωνισμού** των Δικαστικών Υπαλλήλων σε **Διοικητική ή Πολιτική-Ποινική** κατεύθυνση, όπως ακριβώς συμβαίνει και στο διαγωνισμό των δικαστικών λειτουργιών, όπου ενώ κατά την έναρξη της Εθνικής Σχολής Δικαστών, ο διαγωνισμός ήταν κοινός για όλους τους διαγωνιζόμενους, βάσει του ν.2236/1994, πολύ σύντομα αποδείχθηκε πως αυτό κάθε άλλο παρά λειτουργικό ήταν, οπότε έγινε διαχωρισμός των κατευθύνσεων, δεδομένου ότι η δικονομίες που εφαρμόζονται στην κάθε κατεύθυνση είναι εντελώς διαφορετικές. Αντίστοιχο προβληματισμό προκαλεί και η περίπτωση του διαγωνισμού των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι λαμβάνουν μέρος σε ένα κοινό διαγωνισμό, προετοιμάζονται σε ύλη που αφορά όλες τις δικονομίες, λαμβάνουν θεωρητικές γνώσεις για όλες σε «επιδερμικό», βέβαια, επίπεδο και τελικά πραγματοποιούν την πρακτική τους άσκηση σε δικαστήρια που δεν θα υπηρετήσουν., πχ. Άσκηση σε Διοικητικό Πρωτοδικείο, διορισμός στην Εισαγγελία Εφετών με αποτέλεσμα ο μεν υπάλληλος να ξεκινάει από το μηδέν την εκπαίδευσή του , ο δε εκπαιδευτής του δικαστηρίου της πρακτικής να σπαταλά πολύτιμο χρόνο για να προσφέρει στον υπάλληλο «ειδικές γνώσεις» σε αντικείμενα που δεν θα χρησιμοποιήσει ποτέ, διότι το Δικαστήριο στο οποίο θα υπηρετήσει τελικώς, τηρούνται διαφορετικές διαδικασίες. Επειδή, όλο αυτό είναι αρκετά οξύμωρο, ο διαχωρισμός των κατευθύνσεων, τουλάχιστον κατά το στάδιο της πρακτικής εξάσκησης θα ήταν γόνιμο να πραγματοποιείται στο Δικαστήριο που ο υπάλληλος θα υπηρετήσει, οπότε καλό θα ήταν το Υπουργείο να προβεί στις απαραίτητες ρυθμίσεις του νόμου.
- **Πρακτική εξάσκηση σε δικαστήριο που θα υπηρετήσει ο δικαστικός υπάλληλος**, προκειμένου αυτή να έχει νόημα και ουσία. Το γεγονός ότι, η

τοποθέτηση των υπαλλήλων συνδέεται άρρηκτα με τις βαθμολογίες που έχουν σημειώσει στα πολλαπλά στάδια εξετάσεων (εισαγωγικός, προφορικός, εξαγωγικός διαγωνισμός, πρακτική άσκηση), τους στερεί τη δυνατότητα να γνωρίζουν εκ των προτέρων, το Δικαστήριο στο οποίο θα υπηρετήσουν. Έτσι η απόφοιτοι της 1^{ης} εισαγωγικής σειράς, σύμφωνα με την βαθμολογία που έχουν σημειώσει πραγματοποιούν την άσκησή τους π.χ. στα Διοικητικά Δικαστήρια, (που είναι η προτίμηση των περισσότερων) εξασκούνται στις διαδικασίες της Γραμματείας του εν λόγω Δικαστηρίου και στη συνέχεια μετά το πέρας της 3μηνιαίας πρακτικής αποχωρούν, προκειμένου να τοποθετηθούν σε άλλα δικαστήρια (πολιτικά, ποινικά, εισαγγελίες, ειρηνοδικεία κλπ.) στα οποία έχουν προβλεφθεί από το διαγωνισμό οι αντίστοιχες θέσεις.

- **Οικονομική υποστήριξη των επιτυχόντων** με κάλυψη των εξόδων τους ή μέρους αυτών, κατά την διάρκεια της φοίτησής τους στην Θεσσαλονίκη, εφόσον πρόκειται για επιτυχόντες από άλλες περιοχές της χώρας.
- **Έναρξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας, σε χρόνο**, που θα δίνει το περιθώριο και τη δυνατότητα στους επιτυχόντες να ρυθμίσουν θέματα που αφορούν προηγούμενες υποχρεώσεις τους όσον αφορά (π.χ. προηγούμενη εργασία, οικογενειακές υποχρεώσεις κλπ.), αλλά και για την εύρεση κατοικίας για την εγκατάστασή τους στη Θεσσαλονίκη, μιας και οι επιτυχόντες καλούνται από την ΕΣΔι να προσέλθουν ΑΜΕΣΑ (εντός ολίγων ημερών από την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων π.χ. τέλη Ιουνίου 2023 έγινε η ανακοίνωση των επιτυχόντων της 1ης εισαγωγικής σειράς και 3 Ιουλίου 2023 έπρεπε να βρίσκονται Θεσσαλονίκη για την ορκωμοσία και την έναρξη της εκπαίδευσής τους), οπότε προς διευκόλυνσή τους, κρίνεται αναγκαία η σχετική ρύθμιση του νόμου.
- **Πρόβλεψη πιστώσεων στον προϋπολογισμό** για την διενέργεια του διαγωνισμού των δικαστικών υπαλλήλων αλλά και για όλα τα έξοδα που απαιτούνται γύρω από αυτόν και πέραν της λήξης του 3ετούς προγράμματος από το Ταμείο Ανάκαμψης.
- **Μέριμνα της ΕΣΔι για δημιουργία πλούσιων εξειδικευμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων** για τους εν ενεργεία δικαστικούς υπαλλήλους, όπου στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, θα μπορούν να παρακολουθούν (όσο το δυνατόν περισσότεροι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως του τόπου διαμονής τους και χωρίς τον περιορισμό των 150 ατόμων ανά σεμινάριο) είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακά, μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας μάθησης (e-learning) προγράμματα στοχευμένα στην ενίσχυση των δεξιοτήτων τους (π.χ. Δικονομίες κ.α.). Στο πλαίσιο αυτό, σκόπιμο κρίνεται να προταθεί μια μελλοντική συνεργασία της ΕΣΔι με το ΕΚΔΔΑ, Πανεπιστήμια ή άλλους Φορείς με σκοπό να καλυφθούν και επιπλέον επιμορφωτικές ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων σε θεματικές ενότητες, όπως π.χ. Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών, Οργανωσιακή Συμπεριφορά, Επικοινωνίας και Διαχείρισης κρίσεων, διαχείρισης άγχους, Ομαδικότητας κ.α. Η συνεχής επιμόρφωση των Δικαστικών Υπαλλήλων,

με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να εξυπηρετείται μεγαλύτερος αριθμός υποψηφίων, καλλιεργεί στους υποψηφίους το αίσθημα ισότιμης μεταχείρισης και συνάμα συμβάλλει στην αύξηση του μορφωτικού τους επιπέδου .

- **Μισθολογική αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων**, αναγνωρίζοντας κατ' αυτό τον τρόπο την ξεχωριστή κατηγορία στην οποία ανήκουν οι δικαστικοί υπάλληλοι (άρθρο 92 του Σ.), όχι μόνο συνταγματικά, αλλά και ουσιαστικά, ώστε και οι υποψήφιοι που θα λαμβάνουν μέρος στους προσεχείς διαγωνισμούς της Σχολής, να έχουν πρόθεση να παραμείνουν στην θέση τους και όχι να τις εγκαταλείπουν, λόγω των χαμηλών αποδοχών και του υπέρμετρου φόρτου εργασίας που υπάρχει στον κλάδο.
- **Δημιουργία ενός μηχανισμού αποτύπωσης δεικτών ικανοποίησης των χρηστών του δικαστικού συστήματος**, μέσω της χρήσης ερωτηματολογίων, που θα διανέμονται είτε σε έντυπη μορφή (κατά την έξοδο των πολιτών από το ακροατήριο ή τις Γραμματείες) αλλά κυρίως σε ηλεκτρονική μορφή (με ανάρτησή τους στην ιστοσελίδα του Δικαστηρίου ή μέσω e-mails), η ανάλυση των οποίων θα βοηθήσει, ώστε να εντοπίζονται έγκαιρα τυχόν δυσλειτουργίες και σφάλματα κατά την παροχή δικαστικών υπηρεσιών με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας, σύμφωνα με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτά ορίζονται από την CEPEJ. Απαραίτητο βέβαια, είναι, να προηγηθεί της έρευνας η κατάλληλη ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού και να επιδειχθεί η απαιτούμενη προσοχή στις απαντήσεις καθώς και διαβεβαίωση του κοινού ως προς την ανωνυμία της έρευνας.

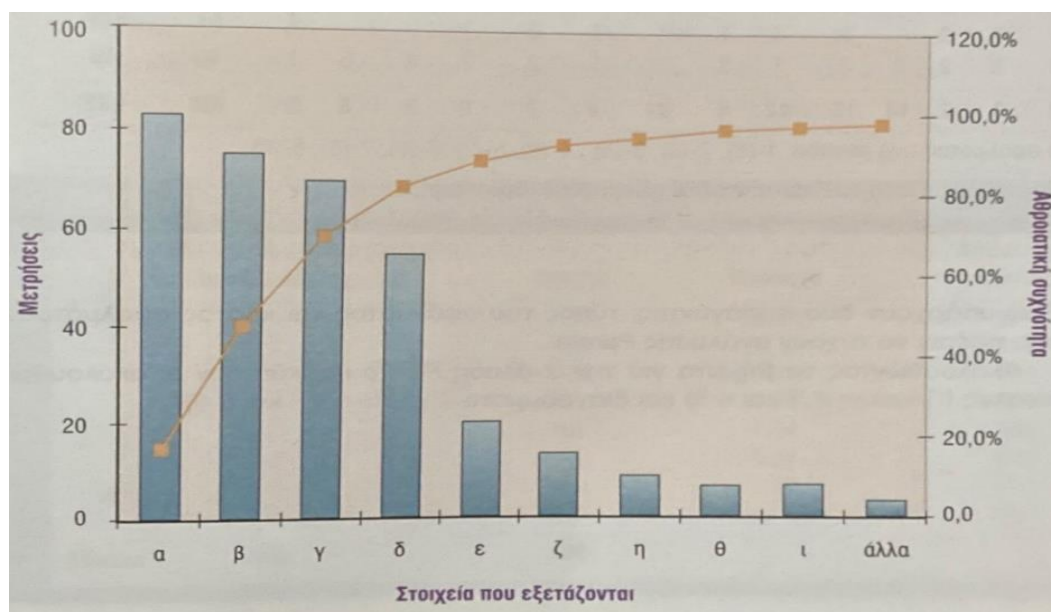
Επίσης, η ως άνω έρευνα, θα μπορούσε να πραγματοποιείται ανά τα κατά χρονικά διαστήματα και εντός του Δικαστηρίου για εσωτερικό έλεγχο, όπου σε αυτήν την περίπτωση, τα ερωτηματολόγια θα συμπληρώνονται από τους ίδιους τους Δικαστικούς Λειτουργούς και τους Δικαστικούς Υπαλλήλους, οι οποίοι θα επισημαίνουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά, ώστε η Διοίκηση του εκάστοτε Δικαστηρίου να μπορεί να προβεί σε ενέργειες για τη βελτίωση ορισμένων διαδικασιών ή σε προβλήματα που ανακύπτουν στο Δικαστήριο

Η βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των δικαστικών συστημάτων θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη των χρηστών (πολιτών, δικηγόρων κ.ά.) απέναντι στο δικαστικό σύστημα. Δεδομένου ότι η εμπιστοσύνη των χρηστών στο δικαστικό σύστημα είναι μετρήσιμο μέγεθος και με βάση την εμπειρία αρκετών ευρωπαϊκών κρατών μελών που έχουν ήδη εφαρμόσει στην πράξη διάφορες μεθόδους, είναι κατανοητό ότι και στην χώρας μας μπορεί υιοθετηθεί το προτεινόμενο από την CEPEJ εργαλείο έρευνας σχετικά με την ικανοποίηση των χρηστών από το δικαστικό σύστημα και να εξάγουμε χρήσιμα συμπεράσματα για την βελτίωση της ποιότητας των δικαστικών συστημάτων, κατά τρόπο παραγωγικό. (Πάντζαλη Σ.:2019)

Ως ενδειγμένη μέθοδος για τον έλεγχο της ποιότητας, η οποία, μεταξύ άλλων, τείνει εφαρμογής και στο Δικαστικό Σύστημα, θα μπορούσε να είναι η κατά Pareto ανάλυση, η οποία βοηθά στη σωστή λήψη αποφάσεων για βελτίωση μιας κατάστασης. Με την ανάλυση αυτή επικεντρωνόμαστε μόνο στις πιο σημαντικές αιτίες ενός προβλήματος και όχι σε όλες. Η φιλοσοφία αυτού του εργαλείου, της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (Δ.Ο.Π) είναι να εστιάσουμε την προσπάθειά μας για τη βελτίωση της ποιότητας στα λίγα αλλά σημαντικά και όχι στα πολλά και ασήμαντα. Η μέθοδος αυτή είναι γνωστή και ως 80:20 που σημαίνει ότι το 80% των αποτελεσμάτων προκύπτουν από το 20% των αιτιών, «π.χ. παρατηρήθηκε ότι το 80% των εσόδων στην Ιταλία προέρχεται από το 20% του πληθυσμού» και ο Juran κατέδειξε την ευρύτητα ισχύος της σε πολλούς τομείς. (Τσιότρας:2016).

Ως εργαλείου ελέγχου της ποιότητας το διάγραμμα Pareto μας δείχνει την συμβολή κάθε αιτίου στο τελικό αποτέλεσμα (πρόβλημα) και μας υποδεικνύει τα σημεία που χρήζουν βελτίωσης. Στο διάγραμμα που ακολουθεί, οι ράβδοι μεγαλύτερου ύψους υποδεικνύουν τα σημαντικότερα αίτια του προβλήματος και άρα, σε αυτά πρέπει να δώσει βαρύτητα ο Οργανισμός, εν προκειμένω το Δικαστήριο. Όταν αυτά εντοπισθούν, η Επιτροπή της Ποιότητας που έχει ορισθεί στο εκάστοτε Δικαστήριο, οφείλει να προτείνει λύσεις αντιμετώπισης ή διορθωτικές κινήσεις για την εξάλειψή τους. (Τσιότρας:2016).

Εικόνα: Διαγράμματος Pareto



Ως υπό εξέταση στοιχεία μπορούμε να θεωρήσουμε:

- α) δυσλειτουργίες του πληροφοριακού συστήματος (ΟΣΔΔΥ-ΔΔ)
- β) ηλεκτρονική κατάθεση δικογράφων
- γ) το χρόνο χειρισμού μιας υπόθεσης (αναβολές κ.α.)
- δ) κατάθεση σχετικών κατά την προτεραιότητα των δικασίμων στις Γραμματείες
- ε) ζητήματα που αφορούν τις κτηριακές εγκαταστάσεις
- ζ) το επίπεδο εξυπηρέτησης
- η) συνθήκες ακρόασης των διαδίκων
- θ) κόστος της δικαιοσύνης (παράβολα, δικαστικά ένσημα κ.λπ.)
- η) Εγκυρότητα και νομιμότητα κλήτευσης των διαδίκων
- θ) τη συμπεριφορά των δικαστών και των υπαλλήλων
- ι) ποιότητα της δικαστικής απόφασης
- άλλο) αναζήτηση πληροφοριών από το χρήστη σχετικά με τα δικαιώματά του

Αναλύοντας το παραπάνω διάγραμμα, η Διοίκηση του Δικαστηρίου και ειδικότερα η Επιτροπή Διαχείρισης της Ποιότητας που έχει ορισθεί για το εκάστοτε δικαστήριο, θα πρέπει να εστιάσει στα προβλήματα που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη συχνότητα, με βάση τη δήλωση των χρηστών και εν προκειμένω στα (α-δ) που χρήζουν βελτίωσης και προσοχής. Αν αυτά επιλυθούν τότε η λειτουργία του δικαστηρίου θα είναι σίγουρα καλύτερη και οι χρήστες του δικαστικού συστήματος πιο ικανοποιημένοι.

Κατ' αυτό τον τρόπο οι Δικαστικές Υπηρεσίες (ως μέρος της Δημόσιας Διοίκησης) θα αποκτήσουν έναν πιο εξωστρεφή χαρακτήρα, θα υπάρχει ανατροφοδότηση από τον πολίτη, θα βελτιώνονται μέσω του feedback που θα λαμβάνουν και το σημαντικότερο θα προσφέρουν ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες, οι οποίοι θα πρέπει να βρίσκονται πάντα στο επίκεντρο όλων των διαδικασιών.

Δ΄ ΜΕΡΟΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΙΣΗ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ασπρίδης, Γ., (2012), “Η Εκπαίδευση και η Ανάπτυξη των Δημοσίων Υπαλλήλων”, Ανάπτυπο από την Επιθεώρηση Διοικητικής Επιστήμης, Τεύχος 17ο, σελ. 220
2. Βαΐρακτάρη, Α. (2020). *Εισαγωγή της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στη Δικαιοσύνη: Μια Διερευνητική Προσέγγιση από την πλευρά των Δικαστικών Υπαλλήλων* (Master's thesis).
3. Βούζας, Φ. (2017). Εισαγωγή Καινοτομιών και Αλλαγών στη Δημόσια Διοίκηση (Μεταπτυχιακές Σημειώσεις). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
4. Βούζας, Φ. (2017). Εκπαίδευση – Επιμόρφωση – Ανάπτυξη Εργαζομένων (Μεταπτυχιακές Σημειώσεις). Θεσσαλονίκη: Παν. Μακεδονίας
5. Γεωργουλέας Σ., (2018), Δομικά προβλήματα Απονομής της Πολιτικής Δικαιοσύνης, Κριτική διερεύνηση των αιτίων από πλευράς του εφαρμοστή του δικαίου και απόπειρα διατυπώσεως προτάσεων επιλύσεως στη δικαστηριακή πράξη στο συλλογικό τόμο «Η απονομή της δικαιοσύνης ως βασικός πυλώνας της ευνομούμενης πολιτείας», εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
6. Θεοδωρακόπουλος, Ι. (1964). Εισαγωγή στον Πλάτωνα. Πανεπιστημιακές παραδόσεις.
7. Ιορδάνογλου, Δ. (2008). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις. Νέες τάσεις και πρακτικές. Αθήνα: ΚΡΙΤΙΚΗ
8. Ίσαρη Φ., Πουρκός Μ., (2015), Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας, Εφαρμογές στην Ψυχολογία και στην Εκπαίδευση, Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα, εκδ. Κάλλιπος, Αθήνα
9. Ιωσηφίδης Θ., (2008), Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα
10. Καλαντζής, Ν. (2021). Ελληνική πραγματικότητα και ηλεκτρονική δικαιοσύνη: το στάδιο της προανάκρισης
11. Κατσαβού, Μ. (2021). Καλές Πρακτικές βελτίωσης της ποιότητας στις δικαστικές υπηρεσίες
12. Κέφης, Β. (2005). Διοίκηση ολικής ποιότητας, θεωρία και πρότυπα. Αθήνα: Κριτική.
13. Κικίλια, Μ., & Ρεΐζη, Ι. (2021). Η ηλεκτρονική εποχή και ο ρόλος της στην ποιότητα της απονομής της δικαιοσύνης. Μελέτη περίπτωσης: Πρόγραμμα «Ολοκληρωμένου Συστήματος Διαχείρισης Δικαστικών Υποθέσεων στις Ποινικές Διαδικασίες» στην Εφετειακή Περιφέρεια Πειραιά.
14. Κόκκος Α. (2008) Εκπαιδεύοντας τους Εκπαιδευτές Ενηλίκων: Μελέτη Αξιολόγησης, Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα.
15. Μαντζούκας, Σ. (2003). Έρευνα και αντιληπτικά περιγράμματα: Τα είδη και η χρησιμότητά τους για τους ερευνητές νοσηλευτές.

16. Μαντζούκας, Σ. (2007). Ποιοτική έρευνα σε έξι απλά βήματα-Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση. Ανασκόπηση νοσηλευτική, 46(1).
17. Μαυρογιώργος, Γ. (1999). "Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα" στο Α.Αθανασούλα-Ρέππα, επιμ. Διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων: Εκπαιδευτική διοίκηση και πολιτική, τομ. Α΄ Πάτρα: ΕΑΠ
18. Μαυρογιώργος, Γ. (1999). Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα. Στο: Ρέππα, Α., Ανθόπουλου, Σ. & Κατσουλάκη, Σ. (επιμ.) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, τ. Β΄, (σελ. 142-143). Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
19. Μεσσάρης, Δ., Κωδώνας, Δ., Κομσέλη, Φ., Τσίγκανου, Ι., Μπαλούρδος, Δ., (2011), "Ανίχνευση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Αποτίμηση των Αποτελεσμάτων της Επιμόρφωσης", Αθήνα: ΕΚΔΔΑ
20. Μιχαλόπουλος Ν., (1999) «Διοίκηση Ολικής Ποιότητας: Όψεις ενός σύνθετου φαινομένου, Διοικητική Ενημέρωση»
21. Ξένος Δ., (2003), "Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού για εφαρμογή σε επιχειρήσεις και δημόσιους οργανισμούς". Αθήνα: εκδ. Παπαζήση.
22. Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ.,(1997), "Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Η πρόκληση του 21ου αιώνα στο εργασιακό περιβάλλον", Θεσσαλονίκη: Ανίκουλα
23. Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ., (2003), «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα
24. Παπακωνσταντίνου, Μ., (2013), "Η Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού προϋπόθεση για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στις επιχειρήσεις", Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
25. Πασσάς Α., Τσέκος Θ., (2004), Η επαγγελματική εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων: Ευρωπαϊκή και ελληνική εμπειρία. Αθήνα 2004.
26. Πετρίδου, Ε. (2006). «Διοίκηση μάνατζμεντ. Μια εισαγωγική προσέγγιση» Θεσσαλονίκη: Ζυγός
27. Πικραμένος Μ., (2017), εισήγηση με τίτλο: «Σκέψεις και προτάσεις για τη μεταρρύθμιση της δικαστικής εκπαίδευσης», στην ημερίδα του EPLO και της ENOBE με θέμα: «Δικαστική εκπαίδευση, Πολιτεία και Κοινωνία», που έγινε στη Θεσσαλονίκη στις 30.11.2017.
28. Ραμματά Μ., (2017), "Διλήματα στρατηγικής στην αρχιτεκτονική της κατάρτισης των δημοσίων υπαλλήλων", 9th International Conference in Open & Distance Learning - November 2017, Athens, Greece
29. Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Β., Τσόγκας, Λ., & Άλικος, Π. (2019). Η δικαιοσύνη στην Ελλάδα. Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα. *ΔιαΝΕΟσις, Οργανισμός Έρευνας και Ανάλυσης, Αθήνα, 2019*
30. Συμεωνίδης Ιωάννης, *Παρουσίαση μελέτης «Η ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα» σε εκδήλωση που έλαβε χώρα στις 29- 10-2019 στο μέγαρο μουσικής Θεσσαλονίκης, ανακτήθηκε από*

<https://www.constitutionalism.gr/2018-dianeosis-dikaioisuni-symeonidis-parousiasi/>

31. Ταχματζίδου, Α. (2018). Επιμόρφωση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα: η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων και η ανάγκη δημιουργίας Εθνικής Σχολής Δικαιοσύνης.
32. Τσέκος Θ. (1999) «Η επιμόρφωση των Δημοσίων Υπαλλήλων στην Ελλάδα: Απολογισμός και Προοπτικές του ΙΔΕ» σε Διοικητική Μεταρρύθμιση
33. Τσιότρας, Γ, 2002-Βελτίωση Ποιότητας-Αθήνα, Εκδόσεις Ε. Μπένου
34. Τσιότρας, Γ. (2016). Διοίκηση Ολικής Ποιότητας. *Εκδόσεις Broken Hill Ltd, Cyprus.*
35. Χατζηδημού. Δ (2015). Εισαγωγή στην Παιδαγωγική. Συμβολή στη διάχυση της παιδαγωγικής σκέψης. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη Εκδόσεις Α.Ε
36. Χυτήρης, Λ. (2001). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Εκδόσεις Interbooks.
37. Χυτήρης, Λ. (2013). Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα: Φαίδιμος

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Anders, C., & Cassidy, A. (2014). Effective organizational change in healthcare: Exploring the contribution of empowered users and workers. *International Journal of Healthcare Management*, 7(2), σσ. 132-151.
2. Anike H. Ekwe M., (2014), Impact of Training and Development on Organizational Effectiveness: Evidence from Selected Public Sector Organizations in Nigeria *European Journal of Business and Management* Vol.6, No.29
3. Bateson. J. 1977-Do we need service marketing-Marketing Sonsumer Services-new insights, *Maeketing S* (report), pp 77-115.
4. Berry, LL, Parasuraman, A &Zeithaml, V.A. 1988 -The service quality puzzle- *Business Horizons*, 31(5), pp 35-43.
5. Booms, B.H. & Bitner M.J. 1981-Marketing Strategies and Organization Structures for Service Firms, *Marketing of Services*, 25 (3), pp 47-52.
6. Bryman A., (2016), Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας, Μεταφράστηκε από Σακελλαρίου Π., εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα
7. Callahan, J.L. and Dunne De Davila, T. (2004), “An Impressionistic Framework for Theorizing about Human Resource Development”, *Human Resource Development Review*, 3 (1), pp.75-95.
8. Cameron, E., & Green, M. (2019). Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change. Kogan Page Publishers.

9. Dessler G. (2015). Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις. Εκδόσεις Κριτική. 2η έκδοση. Αθήνα Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change, St. Paul: west.
10. Farokhzadian, J., Dehghan Nayeri, N., & Borhani, F. (2018). The long way ahead to achieve an effective patient safety culture: challenges perceived by nurses. BMC health services research, 18(1), σσ. 1-13.
11. Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2017). Managing successful organizational change in the public sector. Στο Debating public administration (σσ. 7-26). Routledge
12. Freeman, W. (2000). How brains make up their minds. New York: Columbia University Press.
13. Garvin, D.A., 1983-Quality on the line- Harvard Business Review, 61 (5), pp64-75
14. Gronroos N. (1984), A service quality model and its marketing implications ,European Journal of marketing, <https://doi.org/10.1108/EUM0000000004784>
15. Grosby, P.B., 1979-Quality is free: The art of making quality certain-, New American Library, New York, p 309
16. Hameed A., Waheed A., (2011) Employee Development and Its Effect on Employee Performance A Conceptual Framework, International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13 [Special Issue - July 2011]
17. Hargreaves, A. (1994). Changing Teachers, Changing Times. New York: Teachers College Press
18. Holmberg, B. (1977). Distance Education: A Survey and Bibliography. London: Kogan Page.
19. Jarvis, J. (2003). Συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, θεωρία και πράξη, Αθήνα: Μεταίχμιο
20. Jia, X., Chowdhury, M., Prayag, G., & Chowdhury, M. M. (2020). The role of social capital on proactive and reactive resilience of organizations post-disaster. International Journal of Disaster Risk Reduction, 48, 101614.
21. Kaufman, R., (1992), "Strategic Planning plus: An Organizational Guide", Newbury Park, CA: Sage
22. Khan R., Khan F., Khan M.A., (2011), Impact of Training and Development on Organizational Performance, Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7 Version 1.0 July 2011
23. Lewis, L. (2019). Organizational change- Creating Change Through Strategic Communication. Routledge
24. Lovelock, C, 1980-Towards a classification of services-Theoretical Developments in Marketing, Chicago, American Marketing, pp 99-107.
25. Mauri, et al. (2013), Web reviews influence on expectations and purchasing intentions of hotel potential customers, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.02.012>

26. Oberoi, A, 2000, Countering resistance to change, Indian express group
27. Palmer, I., Dunford, R., & Buchanan, D. (2016). EBOOK: Managing Organizational Change: A Multiple Perspectives Approach (ISE). McGraw Hill.
28. Parasuraman, A, Zeithaml, V.A & Berry, LL, 1985, A conceptual model of service quality and its implications for future research-Journal of Marketing, 49 (1979, pp 41-50.
29. Paul James, (2007), Μάνατζμεντ Ολικής Ποιότητας, εκδόσεις Κλειδάριθμος, Αθήνα
30. Pfiffner, J.P. (2004) «Traditional Public Administration versus The New Public Management: Accountability versus Efficiency», in Benz, A., Siedentopf, H. and Sommermann, K.P. *Institutionenbildung in Regierung und Verwaltung : Festschrift fur Klaus Konig*, Berlin, Germany: Dunker & Humbol
31. Rogers A., (1999) -Η εκπαίδευση ενηλίκων- Αθήνα, Μεταίχμιο
32. Salawu, K. J., Hammedi, W., & Castiaux, A. (2019). What about passive innovation resistance? Exploring user's resistance to technology in the healthcare sector. *Journal of Innovation Economics Management*,30(3), σσ. 17-37
33. Shostack, G.L., 1977, -Breaking Free from Product Marketing-Journal of Marketing, 41(2), pp73-80
34. Siegal, W. (1996), "Understanding the management of change. An overview of managers management
35. Soheili & Manouchehri (2020), Measuring model of consumers moral reasoning in sport marketing a scale of development, <https://DOI:10.5585/podium.v10i3.17182>
36. Sriwong, B.T., 2004-Application of quality Gap model to Measure the Quality of Pharmacist Service in Retail Pharmacy Settings: An Examination of Expectation and Perception
37. Tidd, J., & Bessant, J. R. (2020). Managing innovation: integrating technological, market and organizational change. John Wiley & Sons.
38. Zeithaml, V.A,1981-How concumer evaluation processes differ between goods and services-Marketing of Services, pp186-190.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. <https://www.capital.gr/epikairofita/3678590/sustinetai-ethniki-sxoli-dikastikon-upallilon-pos-tha-odigisei-se-auxisi-tou-arithmou-tous> (ηλεκτρ.πρόσβαση 16/1/2023)
2. https://e-justice.europa.eu/406/EL/judiciary_training_providers(ηλεκτρ.πρόσβαση 15/2/2023)

3. <http://www.grefieri.ro:808/?p=2741&fbclid=IwAR3P90IPTIOTY3EFpSSWplwYkwVTcFUng49KsO7LH0ihX4E8VNQXQ9bxW0>(ηλεκτρ.πρόσβαση 16/2/2023)
4. <https://www.criminaljusticedegreeschools.com/degree-by-state/?fbclid=IwAR3xDWLRReQOwtaTbtshyw8DhhSINBOvkFOFmnzE1IWbPwJI9TBLY4rWTQvY>(ηλεκτρ.πρόσβαση 24/2/2023)
5. <https://www.coe.int/en/web/cepe> (ηλεκτρονική πρόσβαση 24/2/2023)
6. <https://www.srln.org/>(ηλεκτρ.πρόσβαση 25/2/2023)
7. <https://www.coe.int/en/web/cepej/>(ηλεκτρ.πρόσβαση 25/2/2023)
8. <http://www.oecd.org> (ηλεκτρ.πρόσβαση 18/8/2023)
9. https://e-justice.europa.eu/121/EL/eu_judicial_training_policyhttps://e-justice.europa.eu/120/EL/training_of_justice_professionals (ηλεκτρ.πρόσβαση 18/8/2023)
10. https://e-justice.europa.eu/120/EL/training_of_justice_professionals (ηλεκτρ.πρόσβαση 20/8/2023)
11. https://e-justice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems (ηλεκτρ.πρόσβαση 25/8/2023)
12. <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/?qid=1634640118533&uri=CELEX%3A52021DC0389> (ηλεκτρ.πρόσβαση 29/8/2023)
13. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/eu-justice-scoreboard_el(ηλεκτρ.πρόσβαση 29/8/2023)
14. https://e-justice.europa.eu/121/EL/eu_judicial_training_policy(ηλεκτρ.πρόσβαση 29/8/2023)
15. https://e-justice.europa.eu/120/EL/training_of_justice_professionals(ηλεκτρ.πρόσβαση 29/8/2023)
16. https://ejustice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems(ηλεκτρ.πρόσβαση 30/8/2023)
17. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3111f2fe-df7a-4e65-a384-7e52e2046c78>(ηλεκτρ.πρόσβαση 30/8/2023)
18. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=fe58fec9-81f0-4910-8d21-5cec244a9789> (ηλεκτρ.πρόσβαση 30/8/2023)
19. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=2f370ada-6f71-4026-ad4f583956e5798c>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
20. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=5d828924-bc7e-4b9d-91d6-570b00163f2f>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
21. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=3711aee4-6b4c-463f-a56e-30196e82476a>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
22. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=0f687b01-24fa-4323-9cc0-2c7b42158347>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
23. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0ddc53f9-4ef5-4633-86b4-7a8bc303098e>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
24. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=5f6956de-04fa-4953-8ae9-a984573fa221>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)
25. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=23732632-b16d-43c8-8e46-f38ba6f83aa6>(ηλεκτρ.πρόσβαση 2/9/2023)

26. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=c782657d-1726-4bd8-868f-64ce35ae06db>(ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
27. (<https://ejustice.europa.eu/filDownload.do?id=fe3996b8-7620-497a-94d2-b72b9ee80223>)(ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
28. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=a0687e35-8586-4457-ac8a-ebc44164d604>(ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
29. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=74d15a67-4725-4a64-941d-727ad5d68f7d> (ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
30. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=76b7762ce9b2-4dcb-adf5-19f4cd61cd37> (ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
31. . (<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=083b825e-7a3f-422e-ba08-7a1f860a6e9a> (ηλεκτρ.πρόσβαση 3/9/2023)
32. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=74eee7e2-5705-4929-922a-61ee37321370> (ηλεκτρ.πρόσβαση 4/9/2023)
33. (<https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=4f21316b-0520-45e9-9122-82354af7d188>) (ηλεκτρ.πρόσβαση 4/9/2023)
34. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=a4997d92-d649-415c-942b905824dc92d9>(ηλεκτρ.πρόσβαση 4/9/2023)
35. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=790fc12d-5120-433d-973c-c79a0c454025>(ηλεκτρ.πρόσβαση 4/9/2023)
36. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=6e01f17a-06d5-49c4-965d-57636b25a97c>(ηλεκτρ.πρόσβαση 4/9/2023)
37. <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=f2fdd403-57dc-4076-b76f-2724760dda1f>(ηλεκτρ.πρόσβαση 7/9/2023)
38. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=81daa510-c293-455f-a3f8-b03e4df1252e>(ηλεκτρ.πρόσβαση 7/9/2023)
39. . <https://e-justice.europa.eu/fileDownload.do?id=099a1375-c52b-46ad-8d8e-8c0917201bc5>(ηλεκτρ.πρόσβαση 7/9/2023)
40. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=5f43af1c-4b31-4794-ad80-602d314d7882>(ηλεκτρ.πρόσβαση 7/9/2023)
41. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=d11ff0fa-ad97-472b-a7ae-bcccc2d113408> . (ηλεκτρ.πρόσβαση 7/9/2023)
42. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0f687b01-24fa-4323-9cc0-2c7b42158347>(ηλεκτρ.πρόσβαση 8/9/2023)
43. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=0db6c987-2d28-40b7-95cb-db6d4d033f4b>(ηλεκτρ.πρόσβαση 8/9/2023)
44. https://e-justice.europa.eu/408/EL/court_staff_training_systems
45. <https://ejustice.europa.eu/fileDownload.do?id=67ffd628-672e-4d07-8cb9-28658f3884ba>. (ηλεκτρ.πρόσβαση 8/9/2023)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΠΡΩΤΟΚΟΛΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ				
Ερευνητικά Ερωτήματα	ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ	Στόχοι Ερωτήσεων	Θεματικοί Άξονες	Ερωτήσεις συνέντευξης
Γενικές Ερωτήσεις	Προφίλ Ερωτώμενων			ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 1.Φύλο 2.Ηλικία 3.Επίπεδο σπουδών ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ 4.Υπηρεσία που υπηρετείτε 5.Έτη Υπηρεσίας ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΛΕΞΙΟΤΗΤΕΣ 6.Ξένες Γλώσσες 7.Γνώσεις Η/Υ
1) Ποιος είναι ο απώτερος στόχος της δημιουργίας της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και ποιο νόημα μπορεί να αποδοθεί, εν τέλει, στη μετεξέλιξη της Λειτουργίας των Δικαστηρίων με τη δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, ως διοικητικό πρότυπο όραμα, ώστε να σκιαγραφηθούν οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων;	«Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων ως πυλώνας αλλαγής»	Εξερεύνηση των πεποιθήσεων των ερωτώμενων σχετικά με την αναγκαιότητα, τη δυνατότητα εξέλιξης και αναβάθμισης του κλάδου καθώς και την εν γένει λειτουργία της Σχολής	<input type="checkbox"/> Απόψεις σχετικά με την ίδρυση της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων και την εν γένει λειτουργία της. <input type="checkbox"/> Πως αντιλαμβάνονται την έννοια της μετεξέλιξης της Λειτουργίας των Δικαστηρίων. <input type="checkbox"/> Πως σκιαγραφούνται οι κανονιστικές αλλαγές της δράσης των Δικαστηρίων και πόσο δεκτικοί είναι ως προς αυτές	1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων; 2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων; 3. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

<p>2) Η νέα αυτή προσέγγιση, είναι πιθανόν, μέσω των προσλήψεων, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, να αποτελεί την απαραίτητη στρατηγική πολιτική ως προς τις επιδιώξεις της κάλυψης των αναγκών των Υπαλλήλων, των Πολιτών αλλά και της ουσιαστικής, ποιοτικής, αποδοτικής λειτουργίας της Δικαιοσύνης;</p>	<p>«Η Αξία της Εκπαίδευση και Επιμόρφωσης στη Δικαιοσύνη»</p>	<p>Στόχος του ερωτήματος αυτού είναι να κατανοήσουμε τις απόψεις των δικαστικών υπαλλήλων και λειτουργών για το ποιο είναι το όφελος που μπορεί να προκύψει στη Δικαιοσύνη από την ίδρυση της Σχολής, δεδομένης της πρόσληψης, της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων, στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών</p>	<p><input type="checkbox"/> Πως η πρόσληψη του καταρτισμένου προσωπικού Δικαστηρίων, μέσω της Σχολής, θα ωφελήσει τον κλάδο;</p> <p><input type="checkbox"/> Απόψεις για τη σημασία της εισαγωγικής εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων.</p> <p><input type="checkbox"/> Κατάταξη επιμορφωτικών προγραμμάτων με βάση την σημαντικότητα και την ωφέλειά τους</p>	<p>4. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;</p> <p>5. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);</p> <p>6. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;</p> <p>7. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;</p> <p>8. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;</p> <p>9. Ποιες οι προσδοκίες σας από τα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η ΕΣΔι σε σύγκριση με προγράμματα που παρακολουθήσατε στο παρελθόν από άλλους φορείς και αν επιθυμείτε η επιμόρφωση να πραγματοποιείται και διαδικτυακά;</p> <p>10. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;</p> <p>11. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;</p>
---	---	--	--	---

<p>3) Ποια η έννοια της ποιότητας και πως εφαρμόζεται στο σύστημα της Δικαιοσύνης, δεδομένου των ιδιαιτεροτήτων της δικαστικής λειτουργίας, ως προς την προοπτική βελτίωσης των παρεχόμενων δικαστικών υπηρεσιών;</p>	<p>«Η έννοια της Ποιότητας στη Δικαιοσύνη»</p>	<p>Στόχος είναι να διερευνήσουμε τις αντιλήψεις τους σχετικά με τις διαδικασίες και πρακτικές βελτίωσης της ποιότητας της Δικαιοσύνης.</p>	<p><input type="checkbox"/> Προσδιορισμός της έννοιας της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης. <input type="checkbox"/> Πως η εκπαίδευση και επιμόρφωση επιδρά στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών. <input type="checkbox"/> Τρόποι με τους οποίους μπορεί να αξιολογηθεί η ποιοτική παροχή υπηρεσιών</p>	<p>12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;</p> <p>13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;</p> <p>14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;</p> <p>15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.</p>
---	--	--	---	---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ονομάζομαι Ανατολή Χαζαρίδου και είμαι φοιτήτρια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών με τίτλο «Δημόσια Διοίκηση» του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος (ΔΙΠΑΕ).

Στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας, με θέμα **«Η οργανωσιακή αλλαγή στη Δικαιοσύνη, μέσω της Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης των Δικαστικών Υπαλλήλων στην ΕΣΔΙ και ο σύγχρονος ρόλος που διαδραματίζουν στην Απονομή Δικαιοσύνης»**, καλείστε να συμμετέχετε σε μία έρευνα που αφορά την οργανωσιακή αλλαγή στο χώρο της Δικαιοσύνης και αφορά κυρίως την πρόσληψη, την εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔΙ).

Το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας προέβλεψε την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, η οποία έχει συσταθεί σύμφωνα με τον ν. 5001/2022 ΦΕΚ277/9-12-2022 και θα λειτουργεί υπό την επίβλεψη της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔΙ). Οι νέες προσλήψεις θα γίνονται πλέον με την εποπτεία (ΕΣΔΙ) με διαγωνισμό, που θα διενεργείται σε ετήσια βάση από επιτροπή που θα απαρτίζεται από τρεις ανώτατους δικαστικούς λειτουργούς, έναν δικαστικό υπάλληλο (Προϊστάμενο Διεύθυνσης Γραμματείας), ένα μέλος ΔΕΠ και τρία μέλη ΑΣΕΠ και θα περιλαμβάνει δύο στάδια, γραπτό και προφορικό. Η Σχολή θα παρέχει στους δόκιμους υπαλλήλους τρίμηνη εκπαίδευση (σε θέματα ψηφιακών δεξιοτήτων, διοίκησης δικαστικών υπηρεσιών, δικονομικού δικαίου κ.α.) στην έδρα της ΕΣΔΙ στη Θεσσαλονίκη και στη συνέχεια τρίμηνη πρακτική άσκηση σε δικαστικές υπηρεσίες. Επίσης, προβλέπεται διαρκής επιμόρφωση στους ήδη υπηρετούντες δικαστικούς υπαλλήλους όλης της χώρας, στην έδρα της ΕΣΔΙ, σε κύκλους σεμιναρίων που δεν μπορούν να ξεπερνούν τον αριθμό των 150 ατόμων ανά σεμινάριο.

Η ερευνήτρια και το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται να τηρεί πλήρη εμπιστευτικότητα για όλες τις πληροφορίες που θα αποκτηθούν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας και οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν στην ταυτοποίησή σας. Με τη συνέντευξη θα οδηγηθούμε σε ουσιαστικά συμπεράσματα και σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευτούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητά σας. Εφόσον συμφωνείτε μπορούμε να ξεκινήσουμε την συνέντευξη- συζήτησή μας, γύρω από το θέμα αυτό με τις ακόλουθες ερωτήσεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α 1

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **Γυναίκα**
2. Ηλικία **49**
3. Επίπεδο σπουδών **Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης Α.Π.Θ.**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **18**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά, Γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Με βρίσκει απολύτως σύμφωνη, γιατί θεωρώ ότι τόσο η εκπαίδευση των νεοδιοριζόμενων δικαστικών υπαλλήλων, όσο και η επιμόρφωση των ήδη υπηρετούντων, θα συμβάλουν καθοριστικά στην εύρυθμη λειτουργία των δικαστηρίων, στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη απονομή δικαιοσύνης και στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, στο πλαίσιο αυτό.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Με βάση τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής, τις οποίες ακολουθεί και η Δικαιοσύνη (π.χ. ψηφιοποίηση, ηλεκτρονική κατάθεση δικογράφων κλπ.) και για τις οποίες εκπαιδεύονται μέσω της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών οι δικαστικοί λειτουργοί, είναι εφικτό να εισάγονται στα προγράμματα εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή τα σχετικά εκείνα αντικείμενα που θα τους παρέχουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται, ώστε να συμβάλουν, στο πλαίσιο του ρόλου τους, στην επίτευξη του εκσυγχρονισμού της Δικαιοσύνης.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Δεν έχω αμφιβολία περί αυτού, καθώς η ύπαρξη οργανωμένης με τον τρόπο αυτό διαδικασίας πρόσληψης δικαστικών υπαλλήλων, με τη διενέργεια διαγωνισμού για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ανά έτος, προϋποθέτει

τον εκ των προτέρων εντοπισμό των κενών οργανικών θέσεων και εν γένει των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, προκειμένου να προκηρυχθούν αντίστοιχες θέσεις για εκπαιδευόμενους, επιτυγχάνοντας την άμεση κάλυψή τους με την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης των υπαλλήλων.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Πριν από την ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων οι νεοδιοριζόμενοι δικαστικοί υπάλληλοι δεν ελάμβαναν κατά τρόπο οργανωμένο κατάρτιση, είτε θεωρητική είτε πρακτική, στο αντικείμενο της εργασίας τους (στηρίζονταν απλώς στις γενικές γνώσεις που είχαν αποκομίσει από τη μελέτη τους για την επιτυχία στον οικείο διαγωνισμό), οπότε επαφίontan στην προαίρεση των συναδέλφων τους (Προϊσταμένου Γραμματείας Δικαστηρίου ή Τμήματος αυτού) να τους συμβουλεύσουν, να τους κατευθύνουν και να τους υποδείξουν, από πρακτικής και μόνον άποψης, τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Είμαι βέβαιη ότι η κατάρτιση που λαμβάνουν οι δικαστικοί υπάλληλοι στην οικεία Εθνική Σχολή, βάσει συγκεκριμένου προγράμματος εκπαίδευσης που έχει μελετηθεί από τα αρμόδια συμβούλια σπουδών και από διδάσκοντες που έχουν επιλεγεί με αυστηρά κριτήρια για να παρέχουν αυτή την κατάρτιση (όπως ακριβώς συμβαίνει και στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών), σε συνδυασμό με την εμπειρία που θα αποκτήσουν κατά την πρακτική τους άσκηση στα μεγάλα Δικαστήρια (τα οποία διαχειρίζονται τον μεγαλύτερο όγκο υποθέσεων στην επικράτεια και, επομένως, παρέχουν τη δυνατότητα «εξάσκησης» στο πλαίσιο πλείστων δικαστικών διαδικασιών), αποτελεί το αναγκαίο εχέγγυο για την απρόσκοπτη και άρτια άσκηση των καθηκόντων τους από την πρώτη ημέρα του διορισμού τους, προς όφελος βεβαίως της καλύτερης λειτουργίας της υπηρεσίας.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων στο αντικείμενο της εργασίας τους;

Η επιτυχία των προγραμμάτων επιμόρφωσης που παρέχει η Εθνική Σχολή στους εν ενεργεία δικαστικούς υπαλλήλους εξαρτάται από την επιλογή των θεματικών των σεμιναρίων που θα οργανωθούν, από την ικανότητα των εισηγητών να μεταδώσουν τη νέα γνώση ή τη νέα μέθοδο που καλούνται να παρουσιάσουν και, οπωσδήποτε, από τη δεκτικότητα και την προθυμία των υπαλλήλων να μάθουν και να ωφεληθούν από την επιμόρφωση. Είναι εξ ορισμού αδύνατο να καλυφθούν όλα τα κενά, αλλά πιστεύω ότι τα όργανα της Σχολής στα οποία έχει ανατεθεί η κατάρτιση και διοργάνωση των προγραμμάτων επιμόρφωσης μελετούν και ερευνούν τις ανάγκες που υφίστανται για την κατάρτιση του υπηρετούντος προσωπικού σε συγκεκριμένους τομείς και καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να ανταποκριθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, καλύπτοντας ευρύτερα πεδία γνώσης, σε σύγχρονα και επίκαιρα αντικείμενα.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Όπως σε κάθε κλάδο, έτσι και στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων υπάρχουν οι άριστοι, οι πολύ καλοί, οι μέτριοι, οι όχι και τόσο καλοί και η κατηγορία στην οποία ανήκει

ο κάθε υπάλληλος δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την κατάρτισή του, αλλά διαμορφώνεται και με βάση τον χαρακτήρα του, την πείρα του και την εμπειρία που αποκτά κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ωστόσο, θεωρώ ότι η ύπαρξη της Εθνικής Σχολής στην οποία εκπαιδεύονται πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι και επιμορφώνονται οι εν ενεργεία, θα συντελέσει στη βελτίωση όχι μόνο του γνωστικού επιπέδου των δικαστικών υπαλλήλων, αλλά και της στάσης τους έναντι της υπηρεσίας, με την έννοια ότι θα συμβάλει στη συνειδητοποίηση του ρόλου τους στο σύστημα της απονομής δικαιοσύνης και της λειτουργίας που καλούνται να επιτελέσουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Αντιλαμβάνομαι ότι για τους υποψήφιους και τους εν ενεργεία υπαλλήλους που διαμένουν εκτός Θεσσαλονίκης τούτο μπορεί να αντιμετωπίζεται ως πρόβλημα (π.χ. λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων ή οικονομικών δυσχερειών), αλλά θεωρώ ότι τα πλεονεκτήματα της ύπαρξης της Σχολής, σε συνδυασμό με το ότι αυτή στηρίζεται στην ήδη επιτυχημένη από πολλών ετών λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη, ισοσκελίζουν το εν λόγω «μειονέκτημα», το οποίο πάντως αφορά ένα μικρό χρονικό διάστημα και μια ελάχιστη «θυσία» στην οποία υποβάλλεται όποιος επιθυμεί να καταλάβει μία θέση ως δικαστικός υπάλληλος. Όσον αφορά την επιμόρφωση, δεν θεωρώ ότι αποτελεί πρόβλημα η διεξαγωγή των σεμιναρίων στη Θεσσαλονίκη, γιατί, αν δεν κάνω λάθος, τα έξοδα για τη συμμετοχή (διαμονή και μετάβαση) στα σεμινάρια καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό από τη Σχολή.

8. Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων θα μπορούσε να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των αιτούντων (και όχι μόνο των 150 ατόμων ανά σεμινάριο) μέσω της εξ' αποστάσεως διδασκαλίας;

Εκφράζω τις επιφυλάξεις μου για τη διδασκαλία εξ αποστάσεως και θεωρώ ότι ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης που διεξάγεται ταυτόχρονα διά ζώσης για περιορισμένο αριθμό συμμετεχόντων και εξ αποστάσεως για πολύ περισσότερους δεν θα έχει την αναμενόμενη επιτυχία, καθώς η οποιαδήποτε διάδραση μεταξύ των συμμετεχόντων, η οποία είναι αναγκαία και αποτελεί παράγοντα επιτυχίας της επιμόρφωσης, θα περιορίζεται σε όσους θα παρευρίσκονται στο σεμινάριο. Αντιθέτως, πιστεύω ότι θα μπορούσε το ίδιο σεμινάριο να επαναλαμβάνεται με τους ίδιους εισηγητές σε διαφορετικό χρόνο εξ αποστάσεως αποκλειστικά, ώστε να δοθεί η δυνατότητα σε όσους επιθυμούν να συμμετάσχουν σε αυτό.

9. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και συνάμα να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Σε όλους τους ανωτέρω τομείς είναι αναγκαίο να εκπαιδεύονται οι δικαστικοί υπάλληλοι, διότι οι απαιτήσεις είναι πλέον ιδιαίτερα αυξημένες, προκειμένου να ανταποκρίνονται

στον ρόλο τους και να συνεργάζονται με τους δικαστικούς λειτουργούς στο πλαίσιο της ταχύτερης και αποτελεσματικότερης παροχής δικαστικής προστασίας.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Εφόσον τα Δικαστήρια στελεχώνεται με υπαλλήλους καταρτισμένους, ικανούς να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις, που αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους και ανταποκρίνονται σε αυτόν, παρέχοντας στους πολίτες υπηρεσίες υψηλού, κατά το δυνατόν, επιπέδου, σταδιακά τα αποτελέσματα θα είναι πολύ θετικά για τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης (τουλάχιστον στον τομέα της Δικαιοσύνης), η οποία έχει προοπτικές βελτίωσης και πρέπει να γίνεται, προς τον σκοπό αυτό, συντονισμένη προσπάθεια.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι πολύ δεκτική στις αλλαγές, εφόσον πρόκειται για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών και της λειτουργίας των Δικαστηρίων, μάλιστα θεωρώ ότι πρέπει ο καθένας μας, από τη δική του θέση, να προτείνει τρόπους και να υιοθετεί μεθόδους στο πλαίσιο αυτό, συνεργαζόμενος με τους συναδέλφους του και με ειδικούς άλλων κλάδων για ένα κοινό αποτέλεσμα.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Με βάση τα παραπάνω, εφόσον η εκπαίδευση και η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων θα έχει όλα τα προαναφερθέντα θετικά αποτελέσματα, πιστεύω ότι θα συμβάλει και στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τους πολίτες, των οποίων η εμπιστοσύνη στη δικαστική λειτουργία πρέπει να αποκατασταθεί και να ενισχυθεί. Θεωρώ ότι η ίδρυση της Εθνικής αυτής Σχολής αποτελεί σημαντικό θεσμικό βήμα για την επίτευξη του στόχου αυτού.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η πρόσβαση των πολιτών στη δικαιοσύνη, η εξυπηρέτησή τους όταν ζητούν τις υπηρεσίες του δικαστικού συστήματος, η διαφώτισή τους ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, η ενημέρωσή τους ως προς το αποτέλεσμα μιας δικαστικής διαδικασίας, αποτελούν (μερικούς μόνο από τους πολλούς) παράγοντες ενδεικτικούς της ποιότητας στο σύστημα απονομής δικαιοσύνης, αλλά συγχρόνως και στόχους στους οποίους θα πρέπει να αποβλέπει η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Ο βαθμός ικανοποίησης των χρηστών του συστήματος απονομής δικαιοσύνης αποτελεί αναμφίβολα παράγοντα αξιολόγησης της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας των

Δικαστηρίων, οπότε η καταγραφή των απόψεών τους σε ερωτηματολόγια που τους απευθύνονται θα ήταν ωφέλιμη προς τον σκοπό αυτό. Ωστόσο, απαιτείται προσοχή στην κατάρτιση των ερωτηματολογίων και εξειδίκευση των ερωτήσεων, ανάλογα με τους αποδέκτες τους (διαφορετικό ερωτηματολόγιο για τους πολίτες και για τους δικηγόρους κλπ.) ώστε να μπορέσουν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα από τις απαντήσεις που θα δοθούν.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι σας ευχαριστώ πολύ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α 2

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **Γυναίκα**
2. Ηλικία **46 ετών**
3. Επίπεδο σπουδών **Πτυχίο Πανεπιστημίου και Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης (Ανώτατη Εκπαίδευση).**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **15**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά, Ιταλικά.**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι είμαι σύμφωνη διότι είναι απαραίτητη για την κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι υπηρεσίες νομίζω ότι θα είναι πιο ποιοτικές και θα πραγματοποιούνται σε ταχύτερο χρόνο. Επίσης κατά την άποψή μου θα βοηθήσει ώστε να βρίσκεται ο κατάλληλος υπάλληλος στην κατάλληλη θέση καθιστώντας την υπηρεσία πιο αποδοτική και ευέλικτη.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Είναι μία σοβαρή πιθανότητα, ωστόσο συνδέεται άρρηκτα με τον προϋπολογισμό. Οπότε πιστεύω ότι μπορεί να διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων εφόσον υπάρχουν αντίστοιχες πιστώσεις.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Είμαι σίγουρη ότι θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση και οι υπάλληλοι θα έχουν αυτοπεποίθηση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους μόλις διορισθούν.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Πιστεύω ότι η επιμόρφωση είναι ο μοναδικός τρόπος να καλυφθούν τα κενά εφόσον βέβαια η επιμόρφωση αυτή καθεαυτή στοχεύει στο να απαντήσει στις απορίες και στις ερωτήσεις των επιμορφούμενων.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Δεν είμαι σίγουρη ότι μόνο η ίδρυση της Σχολής μπορεί να συμβάλει στην αναβάθμιση του κλάδου, αλλά τα απτά αποτελέσματα της εκπαίδευσης των υπαλλήλων είναι αυτά που θα καθορίσουν την αναβάθμιση αυτού του κλάδου.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Όχι δεν θεωρώ ότι υπάρχει πρόβλημα, διότι υπάρχει η σχετική γνώση και εμπειρία από τη λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών που επίσης βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Νομίζω ότι πρώτα απαιτείται η οργάνωση και η διοίκηση των Δικαστικών Υπηρεσιών και μετά η εκπαίδευση σε τομείς Δικαίου. Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες αλλά στη σύγχρονη εποχή είναι εύκολο να τις κατακτήσει ο υπάλληλος.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Αυτό εξαρτάται αποκλειστικά από την πρακτική η οποία θα εισαχθεί.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι δεκτική και θετική αρκεί οι αλλαγές να στηρίζονται σε επιστημονικά κριτήρια επί τη βάση πραγματικών αναγκών και όχι προκειμένου να επιδειχθεί κυβερνητικό έργο.

11 Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

...Ναι είμαι σίγουρη γι' αυτό. Ο υπάλληλος θα μπορεί να προσφέρει ποιοτικότερες υπηρεσίες με γνώση και αυτοπεποίθηση.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Πραγματική ποιότητα θα υπάρξει με την ψηφιοποίηση όλης της δικαιοσύνης και τη διασύνδεση των διαφορετικών κλάδων και δικαστηρίων μεταξύ τους.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Ίσως αποδειχθεί χρήσιμη εφόσον διενεργηθεί ηλεκτρονικά.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, να είστε καλά, Καλή σας επιτυχία.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α3

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: **Θήλυ**
2. Ηλικία: **44**
3. Επίπεδο σπουδών: **Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε: **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας: **13**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες: **Αγγλικά και Γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή: **(Πολύ Καλή) Word, Excel, Powerpoint**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι δικαστικοί υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία κρατικών υπαλλήλων με συνταγματική κατοχύρωση. Συνεπώς, με βρίσκει σύμφωνη η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων, διότι θεωρώ ότι θα συμβάλει, μέσω της εκπαίδευσης των νέων και της επιμόρφωσης των εν ενεργεία δικαστικών υπαλλήλων, στην αποτελεσματικότερη, ποιοτικότερη και ταχύτερη απονομή της δικαιοσύνης.

2. Πώς πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης (ψηφιοποίηση δικαιοσύνης), μέσω της εκπαίδευσης των δικαστικών υπαλλήλων και σε θέματα διαχείρισης ψηφιακών μέσων.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Οπωσδήποτε με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων, λόγω της πλήρωσης των κενών οργανικών θέσεων σε ετήσια βάση.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Πιστεύω ότι με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα καταρτίζονται καλύτερα οι νέοι δικαστικοί υπάλληλοι, τόσο θεωρητικά, εμπλουτίζοντας σημαντικά τις γνώσεις τους κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους στη Σχολή, όσο και πρακτικά, σε θέματα οργάνωσης και διαχείρισης της υπηρεσίας, διαχείρισης χρόνου και σε ψηφιακές δεξιότητες, λόγω της πρακτικής τους άσκησης στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας, τα οποία διαχειρίζονται τον μεγαλύτερο όγκο υποθέσεων.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση των εν ενεργεία δικαστικών υπαλλήλων, εφόσον είναι ουσιαστική και τελεί σε άμεση συνάφεια με το αντικείμενο της εργασίας τους, θα καλύψει τα τυχόν κενά γνώσεων που ανακύπτουν κατά την άσκηση του έργου τους.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Η ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρώ ότι θα αναβαθμίσει τον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων, λόγω της, κατά τα ανωτέρω, οργανωμένης κατάρτισης, θεωρητικής και πρακτικής, των νέων δικαστικών υπαλλήλων, αλλά και της διαρκούς επιμόρφωσης των ήδη υπηρετούντων.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη δεν αποτελεί, κατά την γνώμη μου, πρόβλημα, καθώς έχει ήδη λειτουργήσει επιτυχώς επί σειρά ετών στο πλαίσιο της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Οι δικαστικοί υπάλληλοι θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν σε όλους τους ανωτέρω τομείς, και ιδιαίτερα στους τομείς της τεχνολογίας-Ψηφιακές Δεξιότητες, γεγονός το οποίο θα συμβάλει στον εκσυγχρονισμό των δικαστηρίων και στην ταχύτερη απονομή της δικαιοσύνης.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων συμβάλλει στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων και των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων, εφόσον συνδυάζεται με προσπάθεια, πνεύμα ομαδικότητας και καλή διάθεση.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι δεκτική σε ικανοποιητικό βαθμό στις σχετικές αλλαγές που υιοθετεί η Υπηρεσία στην οποία υπηρετώ, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών, προσπαθώ δε να προσαρμόζομαι στις εξελίξεις της τεχνολογίας για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη απονομή της δικαιοσύνης.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή θεωρώ ότι θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες στους πολίτες, εφόσον συντρέχουν τα ανωτέρω.

12. Πως πιστεύετε ότι μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Ποιότητα στο σύστημα της Δικαιοσύνης σημαίνει ευκολότερη, ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Η συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου είναι αναμφισβήτητα χρήσιμη προς τον σκοπό της βελτίωσης των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Δεν έχω να προσθέσω κάτι άλλο.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α4

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: **Θήλυ**
2. Ηλικία: **44**
3. Επίπεδο σπουδών: **Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε: **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας: **11**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες: **Αγγλικά και Γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή: **(Πολύ Καλή) Word, Excel, Powerpoint**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Με βρίσκει σύμφωνη. Αποτελεί μια σημαντική θεσμική εξέλιξη στο χώρο της Δικαιοσύνης και επιβεβαιώνει, στην πράξη, την ξεχωριστή και ειδική θέση που κατέχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι στο δικαιοσύνη σύστημα, η οποία διασφαλίζεται πρωτίστως από το Σύνταγμα.

2. Πώς πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θα αποτελέσει το έναυσμα για γρηγορότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Η μόνιμη και σταθερή, σε ετήσια βάση, διαδικασία ταχύτερης πρόσληψης προσωπικού, υπό την επίβλεψη της ΕΣΔι μπορεί να αντιμετωπίσει την υποστελέχωση που παρατηρείται στις δικαστικές υπηρεσίες.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα η 3μηνη εκπαίδευση και η 3μηνη πρακτική θα συμβάλλουν στην κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων, ωστόσο, απαιτείται να υπάρχει και συνάφεια της εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της φοίτησης στην Εθνική Σχολή με το αντικείμενο της εργασίας τους.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση, με δεδομένο ότι θα άπτεται των κρίσιμων, κάθε φορά, ζητημάτων, που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους, θα οδηγήσει με βεβαιότητα στην κάλυψη των πιθανών κενών γνώσεων.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για την αναβάθμιση της θέσης και του ρόλου του δικαστικού υπαλλήλου δια της μισθολογικής αναβάθμισης, της αντιμετώπισης της υποστελέχωσης, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της επιστημονικής εξωστρέφειας τόσο των νεοπροσληφθέντων όσο και των υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Δεν θεωρώ ότι αποτελεί πρόβλημα, καθώς έχει λειτουργήσει αποτελεσματικά και με επιτυχία, για χρόνια, στο πλαίσιο της ΕΣΔι.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Κυρίως στην τεχνολογία και στις ψηφιακές δεξιότητες.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση θα συμβάλλουν στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων και των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων και, εν τέλει, στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης και στην υιοθέτηση καλών πρακτικών, εφόσον το πρόγραμμα σπουδών, κατά τη διάρκεια της φοίτησης στην Εθνική Σχολή, και το αντικείμενο της επιμόρφωσης είναι συναφή με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα ζητήματα που ανακύπτουν στην πράξη, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι δεκτική.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Η κατάρτιση των υπαλλήλων, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της υπηρεσίας τους, θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητάς τους και την παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς τους πολίτες.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών θα μπορούσε να συνίσταται, μέσω της ορθολογικής στελέχωσης των διοικητικών μονάδων και την υιοθέτηση καινοτόμων πρακτικών, στην απλούστευση των διαδικασιών και στην γρηγορότερη εξυπηρέτηση των απλών πολιτών, χωρίς να είναι πάντοτε απαραίτητη η μεσολάβηση των δικηγόρων, καθώς και στην ταχύτερη εξυπηρέτηση των τελευταίων.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο ώστε να εντοπίζονται ταχύτερα και να διορθώνονται προς τη σωστή κατεύθυνση, τα προβλήματα και οι δυσλειτουργίες των διοικητικών υπηρεσιών,

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών μιας χώρας σχετίζεται με το επίπεδο εμπιστοσύνης στη δημόσια διοίκηση, την ευχέρεια άσκησης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και αξιόπιστη ένδειξη για την εύρυθμη λειτουργία του κράτους. Προς τούτο, θεωρώ ότι η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων αποτελεί ένα σημαντικό βήμα.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α5

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: Θήλυ
2. Ηλικία: 46
3. Επίπεδο σπουδών: Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε: Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης
5. Έτη Υπηρεσίας: 11

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες: Αγγλικά, Γαλλικά και Γερμανικά
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή: Καλή/Πολύ καλή

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, διότι θα συμβάλει στην άνοδο του επιπέδου εκπαίδευσης του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων, με θετικό αντίκτυπο στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2. Πώς πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θετικά, διότι θα συμβάλει σημαντικά στην εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Δεν γνωρίζω πως θα λειτουργήσει, φαντάζομαι θετικά.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Ναι, υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για ουσιαστική εκπαίδευση και κυρίως για ουσιαστική πρακτική άσκηση.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ναι, υπό την προϋπόθεση ότι η διαρκής επιμόρφωση θα είναι ουσιαστική και επί ζητημάτων που έχουν πράγματι εφαρμογή στην πράξη.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Ναι, και στο επίπεδο των γνώσεων και στο επίπεδο κατανόησης του λειτουργήματός τους,

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Σίγουρα όχι, δεν θεωρώ ότι αποτελεί πρόβλημα.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Θα έλεγα και στις τρεις αυτές κατηγορίες, πρώτα όμως στην Οργάνωση και Διοίκηση, Ψηφιακές δεξιότητες και τέλος στο Δίκαιο.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Ναι, αρκεί να υπάρχει θέληση για την υιοθέτηση των πρακτικών αυτών και για αλλαγές των κακώς κειμένων.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι πολύ δεκτική, δεδομένου ότι συνήθως οι σχετικές αλλαγές έχουν ως στόχο τη βελτίωση των διαδικασιών βάσει των εκάστοτε αναγκών.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, και στο επίπεδο των επιστημονικών γνώσεων και στο επίπεδο των καλών πρακτικών αλλά κυρίως στο επίπεδο των ορθής συμπεριφοράς προς όλους τους παράγοντες της δίκης.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Σε υποδομές, χρήση τεχνολογίας, επιστημονική κατάρτιση, σωστή συμπεριφορά, ταχύτητα, αποτελεσματικότητα, συναίσθηση της ευθύνης και του λειτουργήματος.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Πολύ χρήσιμη, αρκεί να λαμβάνονται υπόψη οι παρατηρήσεις που διατυπώνονται.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, σας ευχαριστώ πολύ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α 6

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: **Θήλυ**
2. Ηλικία: **44**
3. Επίπεδο σπουδών: **Μεταπτυχιακό δίπλωμα**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε: **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας: **10**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες: **Αγγλικά, Γερμανικά και Γαλλικά.**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή: **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, συμφωνώ απόλυτα.

2. Πώς πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θετικά, από την άποψη της εισόδου στην υπηρεσία δικαστικών υπαλλήλων περισσότερο καταρτισμένων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους καθώς θα έχουν εκπαιδευθεί ως προς αυτό και θα έχουν ολοκληρώσει την πρακτική άσκηση πριν από την ανάληψη των καθηκόντων τους.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Ναι, εφόσον θα είναι ετήσιος διαγωνισμός.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Παρέχονται τα σχετικά εχέγγυα για την εργασίας τους.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Συμβάλλει προς αυτή την κατεύθυνση, σε συνδυασμό με το περιεχόμενο και τον τρόπο διενέργειας της επιμόρφωσης.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Ναι, υπό προϋποθέσεις (Ουσιαστική εκπαίδευση με πρακτική κατάρτιση επίκαιρη και προσανατολισμένη στα προβλήματα και τις ανάγκες σύγχρονων και αποτελεσματικών δικαστικών υπηρεσιών).

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Όχι, σε καμία περίπτωση,

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Κυρίως σε ζητήματα ψηφιακών συστημάτων, οργάνωσης και διεκπεραίωσης δικαστικών υπηρεσιών.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Ναι, υπό την προϋπόθεση ότι θα συνδυαστούν όλα όσα προ ειπώθηκαν.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Πλήρως, εφόσον συνοδεύονται από τις κατάλληλες υποδομές και την προσήκουσα ενημέρωση.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι όταν συντρέχουν όλες οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν (σωστή εκπαίδευση, πρακτική άσκηση συνεπάγεται καλύτερη εξυπηρέτηση).

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Με σύγχρονες υποδομές, με την απλοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και τη δυνατότητα πρόσβασης του πολίτη στις δικαστικές υπηρεσίες, με τη ψηφιοποίηση των διαδικασιών και διαφύλαξη της ασφάλειας τους κατά τη χρήση τους στην παροχή του δικαιοδοτικού έργου, με καταρτισμένο προσωπικό για την στήριξη των υπηρεσιών.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Σημαντικά χρήσιμη για τη βελτίωση των δικαστικών υπηρεσιών.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, σας ευχαριστώ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α7

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **Θήλυ**
2. Ηλικία **46**
3. Επίπεδο σπουδών **Κάτοχος μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης ...**
5. Έτη Υπηρεσίας **10**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Άριστες**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, θεωρώ ότι είναι θετική η ίδρυσή της

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι πλέον καταρτισμένοι υπάλληλοι μπορούν να παρέχουν πλέον ποιοτικές υπηρεσίες και ταχύτερα, γεγονός που αποτελεί παράγοντα και ζητούμενο στο δικαϊκό μας σύστημα

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Πιστεύω πως ναι, αρκεί να γίνεται σωστός υπολογισμός των κενών θέσεων πριν από την προκήρυξη

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα ναι, καθώς αυτή η εξάμηνη συνολικά εκπαίδευση θα δώσει κάποιες βασικές γνώσεις στους δόκιμους υπαλλήλους προκειμένου να διαχειριστούν πιο αποτελεσματικά το νέο εργασιακό καθεστώς τους

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση αποτελεί αναγκαίο εργαλείο προκειμένου οι υπάλληλοι να καλύψουν κενά ή/και να αυξήσουν τις γνώσεις τους. Η αποτελεσματικότητα αυτής

εξαρτάται τόσο από το είδος των σεμιναρίων που θα διοργανώνονται όσο και από την ουσιαστική συμμετοχή των υπαλλήλων σε αυτά.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Ναι, ουσιαστικά και τυπικά

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Όχι, αντιθέτως η τοποθεσία του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης λειτουργεί θετικά για την κινητοποίηση των συμμετεχόντων υπαλλήλων, αλλά και για γενικότερους λόγους αποκέντρωσης

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Σε όλους του τομείς που αναφέρονται ανωτέρω είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων. Πρέπει επίσης να δοθεί έμφαση και στη δικονομία των δικαστηρίων που θα υπηρετούν οι υπάλληλοι.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Σαφώς είναι ένα βήμα προς την κατεύθυνση αυτή

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Πολύ, αρκεί υποστηρίζονται από τα κατάλληλα τεχνικά μέσα

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, ένας πλέον καταρτισμένος υπάλληλος είναι σε θέση να παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Καταρτισμένο προσωπικό, ώστε να η εξυπηρέτηση των πολιτών να είναι ορθότερη και ταχύτερη, ψηφιακή υποστήριξη των διαδικασιών (με ταυτόχρονη προστασία των προσωπικών δεδομένων των πολιτών) με στόχο την εξάλειψη της γραφειοκρατίας, και σύγχρονες εν γένει υποδομές

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από δικηγόρους και πολίτες μπορεί να είναι πραγματικά ιδιαίτερα χρήσιμη, αρκεί το δείγμα να είναι μεγάλο και πολυσυλλεκτικό και οι ερωτήσεις κατάλληλες για την εξαγωγή γόνιμων συμπερασμάτων

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, οι ερωτήσεις έχουν καλύψει το θέμα

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α8

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **Θήλυ**
2. Ηλικία **40 ετών**
3. Επίπεδο σπουδών **Πτυχίο Νομικής ΔΠΘ, ΜΔΕ Δημοσίου Δικαίου ΝΟΠΕ ΕΚΠΑ, Υποψήφια Διδάκτωρ στο ΕΚΠΑ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **2**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **αγγλικά, γαλλικά, γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **CCU (Άριστη)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, είναι εξαιρετικά χρήσιμη η κατάρτιση των υπαλλήλων στο αντικείμενο το οποίο θα κληθούν να υπηρετήσουν, δεδομένου του ότι οι σπουδές τους δεν συνάπτονται απαραίτητα με το νομικό κλάδο. Ένας κεντρικός φορέας μπορεί να συμβάλει ουσιαδώς στην εξειδίκευση των υπαλλήλων σε ολιστικό επίπεδο.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι απόφοιτοι της Εθν.Σχ.Δικ.Υπαλλήλων θα μπορούν να ανταποκριθούν πιο άμεσα, και συνεπώς καλύτερα, στα καθήκοντά τους από έναν νεοεισερχόμενο υπάλληλο ο οποίος έπρεπε να μάθει τα πάντα εξ αρχής. Η εμπειρία προφανώς και δεν είναι ήσσονος σημασίας, αλλά ένας υπάλληλος με τα καλύτερα δυνατά εφόδια μπορεί να εξελιχθεί σίγουρα πιο γρήγορα και να συνδράμει στην υπηρεσία του καλύτερα.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Μέσω του διαγωνισμού η κάλυψη των αναγκών δε θα γίνεται αυτόματα μιας και θα πρέπει, πέραν του εξεταστικού σταδίου, να ολοκληρωθεί και η εκπαίδευση. Ωστόσο, η περιοδικότητα του διαγωνισμού θα βοηθήσει σίγουρα στην πιο επίκαιρη εξυπηρέτηση των αναγκών των δικαστηρίων, ειδικά μακροπρόθεσμα. Άλλωστε δε θα πρέπει να έχει δημιουργηθεί συγκεκριμένος αριθμός κενών θέσεων προκειμένου να διενεργηθεί ο

διαγωνισμός με αποτέλεσμα να μην παραμένουν επί μακρόν κενές θέσεις, δυσχεραίνοντας τη λειτουργία των δικαστηρίων.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Η τρίμηνη εισαγωγική εκπαίδευση αποτελεί ένα ικανό χρονικό διάστημα προκειμένου οι υπάλληλοι να εξοικειωθούν με το αντικείμενο που μετέπειτα καλούνται να υπηρετήσουν. Επίσης, τα τρία μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας εξ αντικειμένου αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο εύρος των υποθέσεων. Οπότε ναι, θεωρώ ότι θα είναι καλύτερη η κατάρτιση έτσι.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Σε ένα τόσο μεταβαλλόμενο αντικείμενο είναι εξαιρετικά χρήσιμη η διαρκής επιμόρφωση προκειμένου να δύναται ο δικαστικός υπάλληλος να ανταποκριθεί στις ανάγκες του δικαστηρίου. Συνεπώς με τη διαρκή επιμόρφωση θα εξυπηρετηθεί η ανάγκη αυτή σε πολύ μεγάλο βαθμό υπό τον όρο ότι οι επιμορφώσεις θα σχετίζονται με τα διαρκώς εξελισσόμενα ζητήματα που άπτονται της λειτουργίας των δικαστηρίων.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Η ίδρυση της Εθν. Σχ. Δικ. Υπαλλήλων θα αναβαθμίσει σαφώς τον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων με νεοεισερχόμενους καταρτισμένους υπαλλήλους και διαρκώς επιμορφούμενους παλαιούς και νέους υπαλλήλους.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Το ζήτημα της χωρικής αρμοδιότητας του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης ίσως αποτελέσει πρόσχωμα στη συμμετοχή υποψηφίων από τις υπόλοιπες περιοχές της χώρας, οι οποίοι δυσκολεύονται λόγω υποχρεώσεων να συμμετάσχουν, αλλά και να παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα εκτός της εστίας τους. Φρονώ ότι εάν ελάμβανε χώρα τόσο η διενέργεια του διαγωνισμού, όσο και η επιμόρφωση στην Αθήνα, η συμμετοχή στο διαγωνισμό θα ήταν σαφώς μεγαλύτερη και συνεπώς οι επιτυγχόντες από ένα μεγαλύτερο αριθμό υποψηφίων θα ήταν σαφώς καλύτερου επιπέδου.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Οι ψηφιακές δεξιότητες είναι σίγουρα ένα αντικείμενο στο οποίο θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι. Όπως επίσης και η οργάνωση διοικητικών υπηρεσιών. Επίσης η εξειδίκευση των υπαλλήλων στη δικονομία (δεδομένης και της

πληθώρας των κωδίκων και διατάξεων) θα μπορούσε να συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Η εκπαίδευση και διαρκής επιμόρφωση σίγουρα θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό και τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών και της λειτουργίας των δικαστηρίων ως επιμέρους τμήματος της δημόσιας διοίκησης. Οι δικαστικοί υπάλληλοι έχοντας λάβει ουσιαστική και εξειδικευμένη εκπαίδευση και επιμόρφωση θα είναι σίγουρα πιο αποδοτικοί στην άσκηση των ειδικών καθηκόντων τους.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Απόλυτα δεκτική, καθόσον τόσο η εξειδίκευση όσο και η διαρκής κατάρτιση συμβάλλουν στο συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων σε ένα τόσο διαρκώς μεταβαλλόμενο αντικείμενο, αλλά και των εν γένει δεξιοτήτων των υπαλλήλων, η συμβολή των οποίων είναι απολύτως απαραίτητη για την σωστή και εύρυθμη λειτουργία των δικαστηρίων.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, καθόσον τόσο οι απόφοιτοι της Εθν.Σχ.Δικ.Υπαλλήλων, όσο και οι επιμορφούμενοι από αυτήν θα δύνανται να ανταποκριθούν καλύτερα στα καθήκοντά τους. Αυτό θα συμβάλλει στην βελτίωση του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης με αποδέκτες εντέλει τους ίδιους τους πολίτες.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η διεύρυνση της χρήσης των εργαλείων της τεχνολογίας των πληροφοριών και η διαρκής επιμόρφωση σε αυτά θα μπορούσε ξεκάθαρα να συμβάλλει στη βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών. Επίσης, η αποτύπωση στατιστικών στοιχείων αναφορικά με τη λειτουργία των γραμματειών των δικαστηρίων, καθώς επίσης και η δυνατότητα ηλεκτρονικής έκδοσης πιστοποιητικών προσβάσιμων στον πολίτη.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Η συμπλήρωση ερωτηματολογίων από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου θεωρώ πως θα ήταν εξαιρετικά χρήσιμη καθόσον, οι πολίτες είναι οι τελικοί αποδέκτες των υπηρεσιών που παρέχουν τα δικαστήρια, οι δε δικηγόροι είναι και οι ίδιοι φορείς στο σύστημα απονομής της δικαιοσύνης. Οι υπηρεσίες πρέπει να είναι προσβάσιμες στον πολίτη, και ηλεκτρονικές στους τομείς που αυτό είναι εφικτό, οι δε αποφάσεις πρέπει να είναι ψηφιοποιημένες.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων είναι ένα σημαντικό και αναγκαίο βήμα προς το σκοπό της βελτίωσης της ποιότητας της απονομής της δικαιοσύνης στη χώρα. Είναι προφανές ότι η ορθή λειτουργία του συστήματος απονομής δικαιοσύνης προϋποθέτει, μεταξύ άλλων, την ύπαρξη κατάλληλων συνθηκών στα δικαστήρια καθώς και καλά καταρτισμένου προσωπικού. Για το λόγο αυτό οι δικαστικοί υπάλληλοι πρέπει να έχουν τα απαιτούμενα προσόντα και τις απαιτούμενες δεξιότητες καθώς και πρόσβαση σε συνεχή κατάρτιση. Την αναγκαιότητα αυτή καλείται να υπηρετήσει η Εθν.Σχ.Δικ.Υπαλλήλων.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α9

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο: **θήλυ**
2. Ηλικία: **37**
3. Επίπεδο σπουδών: **Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε: **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας: **πρώτο έτος**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες: **Αγγλικά, Γαλλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή: **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, είμαι απολύτως σύμφωνη, διότι οι σωστά εκπαιδευμένοι υπάλληλοι συνδράμουν στην ορθή και ταχεία απονομή της δικαιοσύνης.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Διαθέτοντας την κατάλληλη εκπαίδευση, οι δικαστικοί υπάλληλοι θα διευκολύνουν τη διαδικασία απονομής της δικαιοσύνης, καθώς από την πρώτη ημέρα ανάληψης καθηκόντων θα διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Συμφωνώ, έτσι θα στελεχωθούν γρηγορότερα τα δικαστήρια όλης της χώρας.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Ναι, θεωρώ ότι είναι σημαντική η προηγούμενη εκπαίδευση.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ναι, τα επιμορφωτικά σεμινάρια πάντοτε βοηθούν.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Θα αναβαθμιστεί γενικότερα το σύστημα απονομής της δικαιοσύνης.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Δεν θεωρώ ότι είναι πρόβλημα, το ίδιο συμβαίνει επί σειρά ετών και για την εκπαίδευση των δικαστικών λειτουργιών, χωρίς κανένα πρόβλημα.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργιών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Δίκαιο (ουσιαστικό και κυρίως δικονομικό), Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Πιστεύω ότι λόγω της διαρκούς τεχνολογικής εξέλιξης και των συνεχών νομοθετικών μεταρρυθμίσεων η διαρκής επιμόρφωση είναι απαραίτητη σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Πολύ δεκτική, οι αλλαγές γίνονται για την ορθότερη και ταχύτερη απονομή της δικαιοσύνης.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, καθώς θα είναι και οι δικαστικοί υπάλληλοι ταχύτεροι και αποδοτικότεροι στα καθήκοντά τους.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Απλούστερες διαδικασίες, εξελιγμένα τεχνολογικά συστήματα, πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Δεν θεωρώ ότι κάτι τέτοιο θα μπορούσε να βοηθήσει, καθώς όλοι θα εξέφραζαν κάθε είδους παράπονο. Θεωρώ πιο χρήσιμη τη συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους

ίδιους τους δικαστικούς υπαλλήλους και τους δικαστικούς λειτουργούς, που θα επισημάνουν όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν καθημερινά.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Δεν έχω να προσθέσω κάτι.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α10

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο Άρρεν
2. Ηλικία 35
3. Επίπεδο σπουδών Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης...
5. Έτη Υπηρεσίας 1

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες...Αγγλικά (Γ2), Γαλλικά (B2), Γερμανικά (B1)
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή ECDL Core (Άριστη)

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Απόλυτα

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

...Ιδανικά θα οδηγήσει σε πληρέστερη στελέχωση των δικαστηρίων με πιο καταρτισμένο προσωπικό.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

...Είναι από τους βασικούς λόγους για τους οποίους θεωρώ ότι η ίδρυση της Σχολής θα έχει θετική επίδραση, ανεξαρτήτως του τρόπου λειτουργίας της και της εκπαίδευσης που παρέχει.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα η 3μηνια πρακτική είναι σημαντική για την εκπαίδευση του νέου προσωπικού. Σε ό,τι αφορά την εισαγωγική εκπαίδευση δεν έχω πλήρη εικόνα, αλλά θα μπορούσε

σίγουρα να συμβάλλει στην κατάρτιση των νέων υπαλλήλων, εφόσον πραγματοποιείται με το σωστό τρόπο.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Εάν λειτουργήσει στην πράξη όπως θα έπρεπε, θεωρώ ότι θα συμβάλει σημαντικά στην αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Θεωρώ πως είναι ένα βήμα σε αυτήν την κατεύθυνση.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Όχι, δεν πιστεύω ότι συνιστά πρόβλημα. Θεωρώ, όμως, ότι οι σπουδαστές που προέρχονται από άλλες πόλεις πρέπει να έχουν την απαιτούμενη (οικονομική) στήριξη για τη μετεγκατάσταση και την ολιγόμηνη παραμονή τους στη Θεσσαλονίκη.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η εκπαίδευση των υπαλλήλων σε κάθε τομέα είναι χρήσιμη. Δεδομένης, όμως, της εκθετικής επέκτασης της χρήσης νέων τεχνολογιών στη Δικαιοσύνη σε συνδυασμό με το γεγονός ότι πολλοί δικαστικοί λειτουργοί δεν διαθέτουν οι ίδιοι ιδιαίτερες ψηφιακές δεξιότητες, θα έλεγα ότι η εκπαίδευση του προσωπικού στη χρήση νέων τεχνολογιών είναι ύψιστης σημασίας.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Σαφώς και βοηθά. Η διαρκής επιμόρφωση του προσωπικού είναι αναγκαία για την επίτευξη αυτών των στόχων.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

...Θεωρώ ότι είμαι αρκετά δεκτικός σε αλλαγές, δεδομένου ότι υπηρετώ για πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και δεν έχω προλάβει να συνηθίσω σε έναν συγκεκριμένο τρόπο λειτουργίας.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, εφόσον πραγματοποιηθεί με ουσιαστικό τρόπο.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

...Η ποιότητα στη δικαιοσύνη είναι συνάρτηση πάρα πολλών παραγόντων και δεν θα μπορούσε να αποτυπωθεί μονοδιάστατα. Πάντως με άρτια εκπαίδευση του προσωπικού και απλοποίηση-ψηφιοποίηση των διαδικασιών στο μέτρο του εφικτού, θεωρώ ότι είναι δεδομένη η βελτίωση της ποιότητας των διοικητικών υπηρεσιών

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Θεωρώ ότι τα παράπονα πολιτών και δικηγόρων από τις υπηρεσίες του Δικαστηρίου είναι σε γενικές γραμμές γνωστά, αλλά πάντα είναι χρήσιμο να απευθυνόμαστε στο κοινό και να συλλέγουμε σχετικές πληροφορίες.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Δεν έχω κάτι άλλο να προσθέσω.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Α11

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **Ανδρας**
2. Ηλικία **43**
3. Επίπεδο σπουδών **Διδακτορικό Δίπλωμα**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **10**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Άριστη)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Η ίδρυση της Σχολής είναι σίγουρα ένα θετικό βήμα για δύο κυρίως λόγους: πρώτον, ταχύτερη κάλυψη κενών, δεύτερον, επιλογή με φροντίδα του ίδιου του δικαστικού συστήματος των πλέον κατάλληλων υποψηφίων και επιμόρφωσή τους, ώστε να υπάρχει προετοιμασία πριν αναλάβουν καθήκοντα.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Το πρώτο που βλέπουμε ήδη με τη πρώτη σειρά της Σχολής είναι ότι έχουμε μια τεράστια πλειοψηφία αποφοίτων Νομικής μεταξύ των σπουδαστών/τριών της. Αυτό σημαίνει ότι στα δικαστήρια θα εισέλθει προσωπικό που θα έχει (σε ποσοστό μεγαλύτερο από το ήδη υπάρχον) γνώση του αντικείμενου της δουλειάς. Αυτό μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει, σε πολλούς τομείς, όπως στη βελτίωση της εμπειρίας εξυπηρέτησης στα δικαστήρια για δικηγόρους και διαδίκους, στην αποφυγή σφαλμάτων κλπ. Το βασικό ζήτημα βέβαια όσον αφορά τη μετεξέλιξη των δικαστηρίων είναι η πλήρης ψηφιοποίηση των διαδικασιών τους. Για το ζήτημα αυτό απαιτείται προσωπικό υψηλού επιπέδου νομικών γνώσεων, αλλά και ψηφιακών δεξιοτήτων. Θα φανεί αν η Σχολή μπορεί να βοηθήσει και σε ποιο βαθμό και σε αυτό.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω της ετήσιας προκήρυξης;

Αυτό αποτελεί αναμφίβολα το πιο άμεσο κέρδος από την ίδρυση της Σχολής – στον βαθμό βέβαια που θα εγκρίνεται η ετήσια (ή συχνότερη) προκήρυξη των θέσεων που θα ζητάει το δικαστικό σώμα.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Είναι σαφές ότι οποιαδήποτε εκπαίδευση είναι καλύτερη από την καμία εκπαίδευση που παρεχόταν ως τώρα (πέραν της πρακτικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο του διορισμού σε συγκεκριμένη θέση). Από εκεί και πέρα, το πρόγραμμα σπουδών πρέπει να διαμορφωθεί καταλλήλως (με διαρκείς παρεμβάσεις κατά τα πρώτα έτη λειτουργίας της Σχολής), ώστε να καλύπτει πραγματικές ανάγκες των σπουδαστών και να τους παρέχει τα αναγκαία εφόδια ώστε να εισαχθούν άμεσα και ομαλά στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής, η διαρκής επιμόρφωση που θα παρέχεται στους εν ενεργεία υπαλλήλους, θα καταφέρει να καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά γνώσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση είναι αναγκαία. Το ζήτημα είναι ότι βρισκόμαστε σε ένα σημείο καμπής για τη Δικαιοσύνη, με την αλλαγή παραδείγματος από το αναλογικό και έγχαρτο στο ψηφιακό και άυλο. Αυτό απαιτεί διαρκή εγρήγορση από όλες και όλους που εργάζονται για τη Δικαιοσύνη (δικαστικούς λειτουργούς και υπαλλήλους), ώστε να είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις νέες απαιτήσεις των θέσεών τους. Απαιτείται επομένως στοχευμένη διαρκής επιμόρφωση, όχι μόνο στη χρήση των νέων τεχνολογιών γενικότερα και των ψηφιακών συστημάτων των δικαστηρίων ειδικότερα, αλλά και σε σειρά άλλων δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες και θα επιτρέψουν στα δικαστήρια να έχουν πιο εξωστρεφή χαρακτήρα. Φυσικά, καμία επιμόρφωση δεν αντικαθιστά την αξία της εμπειρίας που αποκτάται με τα χρόνια της υπηρεσίας, αρκεί ο/η έμπειρος/η υπάλληλος να μην υποκύπτει στη δύναμη της αδράνειας και να είναι έτοιμος να προσαρμοστεί σε νέα δεδομένα.

6. Με την ίδρυση της Εθνικής Σχολής θεωρείτε ότι θα αναβαθμιστεί ο κλάδος των δικαστικών υπαλλήλων;

Η ίδρυση μίας Σχολής από μόνη της δεν νομίζω ότι αρκεί για να «αναβαθμιστεί» ένας κλάδος. Το ζήτημα είναι τι προστιθέμενη αξία θα φέρει η Σχολή στον συγκεκριμένο κλάδο, από άποψη γνώσεων και δεξιοτήτων των αποφοίτων, και ποια αξιοποίηση της Σχολής θα γίνει τελικώς από το ίδιο το δικαστικό σύστημα. Αν η Σχολή μετατραπεί απλώς σε έναν μηχανισμό ταχύτερης πλήρωσης κενών, χωρίς να δοθεί η έμφαση που απαιτείται στο ουσιαστικό περιεχόμενο της εκπαίδευσης και ταυτόχρονα στην αξιοποίηση των αποφοίτων από τα Δικαστήρια, η αναβάθμιση θα είναι πολύ χαμηλότερη του προσδοκώμενου είτε αναφερόμαστε σε αναβάθμιση στο status των υπαλλήλων, είτε σε αναβάθμιση του επιπέδου των υπηρεσιών που θα παρέχουν.

7. Θεωρείτε ως πρόβλημα το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού και της επιμόρφωσης θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στη Θεσσαλονίκη;

Η δημιουργία Σχολής αναπόδραστα οδηγεί σε συγκέντρωση σε έναν τόπο όλων των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη (και αυτό θεωρείται πρόβλημα από πολλούς), η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης βρίσκεται στην Αθήνα. Επομένως, το γεγονός ότι η Σχολή θα βρίσκεται στη Θεσσαλονίκη δεν συνιστά για εμένα πρόβλημα, τουλάχιστον όχι μεγαλύτερο πρόβλημα από ό,τι αποτελεί η χωροθέτηση οποιασδήποτε άλλης Σχολής.

8. Σε ποιους τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμο να εκπαιδευτούν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να επικουρούν το έργο των δικαστικών λειτουργών και να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Και οι τρεις αναφερόμενοι τομείς είναι απολύτως αναγκαίοι. Χρειάζονται υπάλληλοι, οι οποίοι να είναι σε θέση να έχουν βαθύτερη γνώση του αντικειμένου της δουλειάς τους και ταυτόχρονα να είναι σε θέση να χειρίζονται τα νέα συστήματα με τρόπο αποδοτικό. Επίσης, απαιτούνται δεξιότητες επικοινωνίας με το κοινό και, για τις θέσεις ευθύνης τουλάχιστον, δεξιότητες οργάνωσης και διοίκησης.

9. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση καλών πρακτικών;

Εξαρτάται και πάλι από το επίπεδο και τον προσανατολισμό της παρεχόμενης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Θα επαναλάβω ότι οποιαδήποτε εκπαίδευση είναι καλύτερη από την καμία εκπαίδευση, αλλά σε κάθε περίπτωση το περιεχόμενο της εκπαίδευσης (που πρέπει να είναι στοχευμένο και ουσιαστικό) παίζει επίσης τεράστιο ρόλο.

10. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Αν με την ερώτηση αυτή, εννοείτε τις αλλαγές ως προς την ψηφιοποίηση των διαδικασιών, προσωπικά είμαι απολύτως δεκτικός.

11. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ποιοτικότερη υπηρεσία προς τους πολίτες σημαίνει ταχύτερη εξυπηρέτηση, εξυπηρέτηση με λιγότερα λάθη, εξυπηρέτηση χωρίς προστριβές και μείωση της περιττής γραφειοκρατίας. Τα περιθώρια βελτίωσης του δικαστικού συστήματος συνολικώς στους τομείς αυτούς είναι τεράστια. Και μόνο η πλήρωση των κενών των δικαστικών υπαλλήλων θα συμβάλει στη βελτίωση των δεικτών αυτών. Ο συνδυασμός, όμως, καλύτερα καταρτισμένων υπαλλήλων και ψηφιοποίησης των υπηρεσιών, μπορεί να οδηγήσει σε ραγδαία βελτίωση της εικόνας της Δικαιοσύνης.

12. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Το ανέφερα ήδη ότι ποιότητα στις υπηρεσίες του δικαστικού συστήματος (αφήνοντας απ' έξω το ζήτημα της ποιότητας των ίδιων των δικαστικών αποφάσεων) σημαίνει ταχύτητα, ακρίβεια, φιλικό κλίμα εξυπηρέτησης και υποδοχής και εξάλειψη περιττής γραφειοκρατίας. Προφανώς, απαιτούνται δραστικές παρεμβάσεις σε πολλούς τομείς για να βελτιωθεί συνολικώς η ποιότητα: αναβάθμιση δικαστικών κτιρίων, επιτάχυνση ψηφιοποίησης διαδικασιών, μεταρρυθμίσεις στη δικονομία. Το κρίσιμο βέβαια κομμάτι όσον αφορά την επαφή του κοινού με τη δικαιοσύνη είναι η κατάρτιση και η συμπεριφορά των δικαστικών υπαλλήλων. Αυτά είναι όλα μετρήσιμα μεγέθη, τα οποία με την κατάλληλη στατιστική επεξεργασία μπορούν να αξιοποιηθούν για τη βελτίωση της ποιότητας.

13. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Η επιλογή αυτή έχει θετικά και αρνητικά. Είναι δεδομένο ότι κατά κανόνα (ιδίως στα αστικά δικαστήρια) οι μισοί διάδικοι δεν θα είναι ικανοποιημένοι από το τελικό αποτέλεσμα της επαφής τους με τη δικαιοσύνη, διότι πολύ απλά θα χάσουν την υπόθεση. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε έρευνα γνώμης κοινού πρέπει να είναι κατάλληλα διαμορφωμένη ώστε να μη δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε τέτοιου είδους γνώμες. Από εκεί και πέρα, έρευνες γνώμης τακτικών χρηστών για τον τρόπο λειτουργίας των δικαστηρίων και την εμπειρία τους σε αυτά μπορεί να προσφέρει σημαντική γνώση για τα προβλήματα που υπάρχουν και ιδέες για την αντιμετώπισή τους – γνώση και ιδέες που όσες/όσοι βρίσκονται εντός του συστήματος πιθανώς δεν μπορούν να έχουν.

14. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, δεν έχω να προσθέσω κάτι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β1

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **52**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **30**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;
Ναι απόλυτα σύμφωνη.
2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;
Θα αναβαθμιστεί το επίπεδο της παρεχόμενης από την Γραμματεία του Δικαστηρίου υπηρεσίας, καθώς το υπαλληλικό προσωπικό θα προσλαμβάνεται πλέον εκπαιδευμένο στη λειτουργία και στις ανάγκες του Δικαστηρίου.
3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;
Ναι, αρκεί να υπάρχει και η πολιτική βούληση για κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων. Π.χ. στο Δικαστήριό μας, υπάρχουν 20 και πλέον θέσεις Γραμματέων, δεν καλύπτεται όμως καμία από τους αποφοίτους της 1^{ης} εκπαιδευτικής σειράς της ΕΣΔι.
4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Οπωσδήποτε, ιδιαίτερα στους υπαλλήλους που δεν είναι πτυχιούχοι Νομικής και συνεπώς δεν έχουν καμία εξοικείωση με το αντικείμενο και τις έννοιες της εργασίας μας.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ενδεχομένως. Θα εξαρτηθεί από την θεματολογία της επιμόρφωσης, την επιλογή των επιμορφωτών κ.λπ.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Όπωςδήποτε αναβαθμίζει τον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων, κάθε κατάρτιση ή επιμόρφωση στα πλαίσια της ΕΣΔι

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Όχι καθόλου, η αποκέντρωση είναι βασικός πυλώνας του κρατικού σχεδιασμού. Άλλωστε ήταν επιλογή της Πολιτείας, ήδη από το 1994, να είναι η Θεσσαλονίκη η έδρα της ΕΣΔι.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Είμαι υπέρ της διαδικτυακής εκπαίδευσης και θεωρώ πως οι τομείς που θα διευκολύνουν την εργασία μας είναι η Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών καθώς και εκπαίδευση σε ψηφιακές δεξιότητες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Κάθε είδους επιμόρφωση ωφελεί και τελικά φεύγει «πλουσιότερος» από αυτή (π.χ επιμόρφωση από τα ΕΚΔΔΑ), έχω όμως μεγάλες προσδοκίες από τα προγράμματα της ΕΣΔι, γιατί θα είναι στοχευμένα στον κλάδο μας.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Η υιοθέτηση νέων καλών πρακτικών είναι μεγάλο θέμα και επιτυγχάνεται μέσω της επιμόρφωσης, όπου πολλοί συνάδελφοί μας από όλη την Ελλάδα, βρισκόμαστε και ανταλλάσσουμε απόψεις.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι ιδιαίτερα δεκτική, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Θα συστηματοποιήσει την εργασία μας σε εθνικό επίπεδο (π.χ. ενιαία μορφή βεβαιώσεων σε Δικαστήρια του ίδιου κλάδου) και θα εκπαιδεύει τους δικαστικούς υπαλλήλους και στο «προφίλ» που αυτοί πρέπει να διαθέτουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Έγκαιρος προσδιορισμός υποθέσεων, πιστή και εμπρόθεσμη τήρηση των διαδικασιών, ευγενής εξυπηρέτηση στο Δικαστήριο.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Είμαι επιφυλακτική ως προς την αξιοπιστία των απαντήσεων αυτών των ερωτηματολογίων, ιδιαίτερα από τους πολίτες, των οποίων η κρίση θεωρώ ότι μπορεί να επηρεάζεται από το αποτέλεσμα της δικαστικής απόφασης που αναφέρεται σε αυτούς και άρα να μην είναι αντικειμενικοί.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β2

1. Φύλο **ΑΡΡΕΝ**
2. Ηλικία **57**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **28**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Άριστη**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Είμαι σύμφωνος, διότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση των Δικαστικών Υπαλλήλων θα βοηθήσει στη βέλτιστη άσκηση των καθηκόντων τους.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θα βοηθήσει στην ταχύτερη κατανόηση του αντικειμένου εργασίας των Δικαστικών Υπαλλήλων κάτι το οποίο θα αυξήσει την απόδοση τους ποιοτικά και ποσοτικά.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Ναι, θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη των θέσεων με αποτέλεσμα να μη χωλαίνει η λειτουργία του Δικαστηρίου.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Ναι θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση και δεν θα επαφίεται στην καλή διάθεση των παλαιότερων συναδέλφων η εκμάθηση της εργασιακής ρουτίνας.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση θα καλύπτει συνεχώς την αδιάλειπτη αλλαγή νόμων που επιφορτίζουν τα Δικαστήρια.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Αναμφίβολα ναι.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Η διενέργεια του διαγωνισμού στη Θεσσαλονίκη είναι η πλέον ενδεδειγμένη, αφού η Σχολή διαθέτει όλες τις κατάλληλες υποδομές.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η διαδικτυακή συμμετοχή είναι μια διαδικασία που επιτρέπει την ευχερή παρακολούθηση όλων και οι τομείς που θεωρώ ότι θα ήταν πιο ωφέλιμοι είναι των ψηφιακών δεξιοτήτων και της Οργάνωσης Δικαστικών Υπηρεσιών.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Τα σεμινάρια που αφορούν την καλύτερη άσκηση των καθηκόντων μας πάντα ωφελούν πολλώ δε μάλλον τώρα που είναι εξειδικευμένα.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Αναμφίβολα βοηθούν και συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαστε δεκτικοί και πάντα ανοικτοί στις αλλαγές.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Αυτός είναι ο επιδιωκόμενος σκοπός και στόχος, η απόδοση της Δικαιοσύνης.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Καταρτισμένο προσωπικό, γνώση των μεθόδων, αξιολόγηση, παροχή κινήτρων για ανέλιξη και αναβάθμιση.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Δεν είναι πάντα ο καθρέπτης της αντικειμενικής κατάστασης, αλλά πρέπει να χρησιμοποιούνται με φειδώ και σύνεση.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Η κατάρτιση είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της καθημερινής επαγγελματικής επάρκειας των υπαλλήλων.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β3

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **48**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **7**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Word, excel (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, είναι πολύ σημαντικό οι Δικαστικοί Υπάλληλοι να φοιτούν σε σχολή, γιατί εκπαιδεύονται, ενημερώνονται για τα καθήκοντά τους και αντιλαμβάνονται πόσο υπεύθυνα οφείλουν να εργάζονται.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι Δικαστικοί Υπάλληλοι θα έχουν τις δεξιότητες να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους και να συμβάλλουν στην επιτάχυνση της Δικαιοσύνης.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Είναι ευχής έργον κάθε χρόνο να υπάρχουν καταρτισμένοι υπάλληλοι που θα αναλαμβάνουν άμεσα υπηρεσία και θα καλύπτουν τα κενά που προκύπτουν έτοιμοι να εργαστούν και να αποδοτικά και ποιοτικά.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σαφώς και η 3μηνη θεωρητική εκπαίδευση είναι απαραίτητή, ιδιαίτερα για τους υπαλλήλους που δεν έχουν νομικές γνώσεις. Οι υπάλληλοι έρχονται σε επαφή με όλες τις εργασίες των δικαστηρίων και όλα τα αντικείμενα με αποτέλεσμα να αποκτούν σφαιρική άποψη για τα καθήκοντά τους, γεγονός που θα αυξήσει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από αυτούς.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Αναμφίβολα, απαιτείται η διαρκής επιμόρφωση όλων των υπαλλήλων τόσο σε επίπεδο θεωρητικών γνώσεων όσο και σε επίπεδο τεχνικών γνώσεων και ψηφιακών δεξιοτήτων.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Ναι εφόσον η σχολή λειτουργήσει ως αρωγός στην ανάπτυξη των γνώσεων και των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων και όχι ως παροχή στείρων θεωρητικών γνώσεων.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Όχι σε καμία περίπτωση. Σε όποια πόλη κι αν διεξάγονταν (διαγωνισμός, εκπαίδευση ή επιμόρφωση) θα υπήρχε μετακίνηση των συμμετεχόντων. Από την άλλη, εφόσον η Σχολή Δικαστών είναι στη Θεσσαλονίκη θα πρέπει και η Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων να βρίσκεται στην ίδια πόλη.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Σε θεωρητικά αντικείμενα η επιμόρφωση είναι δυνατό να πραγματοποιείται και διαδικτυακά ώστε να μπορούν να συμμετέχουν περισσότεροι υπάλληλοι, ενώ στα πρακτικά αντικείμενα όπως καταχωρήσεις στο Ηλεκτρονικό Σύστημα κλπ είναι προτιμότερο να διενεργείται δια ζώσης. Προτιμώ την εκπαίδευση σε ψηφιακές δεξιότητες/ και θέματα Οργάνωσης Διοίκησης.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Κάθε επιμορφωτικό πρόγραμμα προσθέτει γνώσεις και εμπειρίες που είναι χρήσιμες για την άσκηση των καθηκόντων των δικαστικών υπαλλήλων

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Ναι με την προϋπόθεση ότι οι εκπαιδευτές που θα διδάξουν θα έχουν την δεξιότητα να μεταδώσουν τις γνώσεις και όχι να τις παραθέτουν ακούσια χωρίς οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να τις αφομοιώσουν.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Οι αλλαγές είναι ευπρόσδεκτες από όλους του υπαλλήλους ωστόσο θα πρέπει να γίνονται κατόπιν καλού σχεδιασμού αποφεύγοντας την προχειρότητα και την άγνοια των συνεπειών.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι πάντα με την βασική προϋπόθεση οι υπάλληλοι να τις εφαρμόσουν και να μην συμμετέχουν στην επιμόρφωση με κύριο στόχο την επαύξηση των προσόντων τους ώστε να πάρουν προαγωγή.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Ποιότητα παροχής υπηρεσίας στο σύστημα της Δικαιοσύνης σημαίνει ενδιαφέρον για την υπηρεσία που παρέχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι, ώστε να γίνεται με επιμέλεια και οργάνωση.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Είναι άστοχη η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, γιατί η Δικαιοσύνη δεν είναι πολυκατάστημα. Έτσι υποβιβάζεται ο θεσμός της Δικαιοσύνης και η κρίση αυτών που θα απαντούν στις ερωτήσεις δεν θα είναι αμερόληπτη.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Πρέπει να υπάρχει αξιοκρατία στο χώρο της Δικαιοσύνης και να λαμβάνονται υπόψη τα τυπικά προσόντα πάντοτε σε συνδυασμό με τις επικοινωνιακές και ψηφιακές δεξιότητες των δικαστικών υπαλλήλων.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β4

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **57**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **28**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Word-excel-email (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι στο επίπεδο της κατάρτισης και της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης θα καλύψει ένα βασικό κενό που υπήρχε.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θετικά. Καλύτερα καταρτισμένοι δικαστικοί υπάλληλοι ισοδυναμεί με ποιοτικότερη εργασία, αποτελεσματικότερη και παραγωγικότερη απασχόληση.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Αν τηρηθεί η ετήσια προκήρυξη θα υπάρχει ταχύτερη κάλυψη των οργανικών θέσεων.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Ναι, μέχρι τώρα η εκπαίδευση γινόταν απευθείας στη δουλειά με τη συμβολή των παλαιότερων. Σίγουρα, η εισαγωγική εκπαίδευση και η πρακτική θα συμβάλει στην πιο άμεση και ολοκληρωμένη επαγγελματική ανταπόκριση.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση είναι κάτι που έλλειπε. Μπορεί να καλύψει αποτελεσματικά τα κενά στις γνώσεις αλλά και στη διαχείριση καταστάσεων.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Κατά το μέρος της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης ναι. Σίγουρα όμως υπάρχουν και άλλοι τομείς όπως οι εργασιακές συνθήκες, οι οικονομικές απολαβές κ.α. που ολοκληρώνουν την αναβάθμιση ενός κλάδου.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Η διενέργεια του διαγωνισμού ίσως θα ήταν καλύτερα να πραγματοποιούνταν από μία ανεξάρτητη αρχή. Η έδρα όμως, μπορεί να είναι στη Θεσσαλονίκη όπου βρίσκεται η Σχολή. Εξάλλου, η Σχολή έχει την υποδομή και την εμπειρία για αυτό.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Ναι η διαδικτυακή συμμετοχή σε επιμορφωτικά προγράμματα θα διευκολύνει.

Επίσης, όλοι οι αναφερόμενοι τομείς είναι ωφέλιμοι, επιπλέον όμως θεωρώ ότι ίσως χρειάζονται και θέματα γύρω από την οργανωσιακή συμπεριφορά.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Το κάθε σεμινάριο ήταν και είναι εποικοδομητικό. Προσδοκώ ότι η Σχολή θα παρέχει στο μέλλον εξειδικευμένα προγράμματα που θα απαντούν στις ανάγκες των Δικαστηρίων.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σίγουρα, διευρύνει τους ορίζοντες μας κάτι που μπορεί στη συνέχεια να αποτυπωθεί, στην κουλτούρα του προσωπικού και εν τέλει στον εκσυγχρονισμό των δικαστηρίων.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαστε δεκτικοί και ανταποκρινόμαστε στις αλλαγές και στις ανάγκες του σύγχρονου κόσμου.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι, αυτό άλλωστε, είναι και το ζητούμενο. Η Δικαιοσύνη είναι κοινωνικό αγαθό.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Καταρτισμένο προσωπικό, ορθολογική οργάνωση, κίνητρα, αντικειμενική αξιολόγηση, ασφάλεια στην εργασία, συνεργασία με την υπόλοιπη Δημόσια Διοίκηση.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Ίσως είναι χρήσιμη. Ενέχει τον κίνδυνο, όμως να καταλήγει σε γκρίνια ή εκβιασμούς για ιδιαίτερη μεταχείριση και χατίρια σε συγκεκριμένους κύκλους.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Οι γνώσεις, η κατάρτιση και η οργάνωση μπορούν να συμβάλουν στην δημιουργία προσωπικού με αυτοεκτίμηση, με ποιότητα, με παραγωγικότητα και ευελιξία.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β5

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **50**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ και Μεταπτυχιακό**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Εφετείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **17**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γερμανικά και Ιταλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

Ερωτήσεις για Δικαστικούς Υπαλλήλους

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Κατ' αρχήν ναι, με αρκετές όμως επιφυλάξεις ως προς τον τρόπο λειτουργίας και εκπαίδευσης επιμόρφωσης.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ελπίζω ότι θα οδηγήσει σε αναβάθμιση των δικαστηρίων, εφόσον οι υπάλληλοι που θα διορίζονται θα έχουν προηγουμένως εκπαιδευτεί και κάνει την πρακτική τους άσκηση.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Η μέχρι τώρα εμπειρία αυτό δείχνει. Δεν ξέρω όμως αν αυτό θα συνεχίσει ή αν θα σχετίζεται με το κατά πόσον θα συνεχίζει απρόσκοπτη η χρηματοδότηση της επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων από το ταμείο ανάκαμψης.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Οπωσδήποτε, θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση λόγω της 3μηνης εισαγωγικής εκπαίδευσης, δεδομένου ότι στους παλιούς υπαλλήλους δεν παρέχονταν καμία απολύτως εκπαίδευση (ούτε καν αυτή η γενική, των υπολοίπων δημοσίων υπαλλήλων), Όμως έχω αμφιβολίες σχετικά με τη χρησιμότητα της 3μηνης πρακτικής με τον τρόπο που αυτή

γίνεται, δεδομένου ότι π.χ. κάποιος μπορεί να κάνει πρακτική στα Πολιτικά Δικαστήρια και τελικά να διοριστεί στα Διοικητικά ή το αντίστροφο.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ιδανικά θα μπορούσε, αλλά το γεγονός επιμόρφωσης ΜΟΝΟ 150 υπαλλήλων κάθε φορά και μάλιστα με σειρά προτεραιότητας με βάση την ταχύτητα υποβολής της αίτησης, νομίζω ότι θα καθυστερήσει την επιμόρφωση όλων ή των περισσότερων υπαλλήλων και αυτή, αν επιτευχθεί θα είναι σε ένα πεδίο.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Γενικά ναι, καθώς η εισαγωγική θα γίνεται με εξετάσεις και θα ακολουθεί εκπαίδευση και πρακτική άσκηση πριν το διορισμό.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Προφανώς υπάρχει πρόβλημα για τους υποψηφίους εκτός Θεσσαλονίκης, όχι τόσο με το διαγωνισμό, ο οποίος διαρκεί 2 ημέρες, αλλά κυρίως την 6μηνη εκπαίδευση-επιμόρφωση που προκαλεί αναστάτωση της οικογενειακής ζωής (σε περίπτωση που υπάρχει οικογένεια) και οικονομικές δυσκολίες λόγω εξόδων διαμονής-διατροφής επί 6 μήνες.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Φυσικά θα ήταν προτιμότερη η διαδικτυακή πραγματοποίηση της επιμόρφωσης, ώστε να μην απαιτείται η μετακίνηση των υπαλλήλων από όλη την Ελλάδα, αλλά και να είναι εφικτή η συμμετοχή πολύ περισσότερων υπαλλήλων, πέραν των 150 για τους οποίους είναι εφικτή η δια ζώσης επιμόρφωση κάθε φορά.

Ωφέλιμοι τομείς επιμόρφωσης: Δίκαιο (κυρίως θέματα δικονομίας), Τεχνολογία -Ψηφιακές Δεξιότητες, Εξυπηρέτηση πολιτών.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Με βοήθησαν αρκετά σε θέματα ψηφιακών δεξιοτήτων, αποτελεσματικής εξυπηρέτησης πολιτών και δικηγόρων, προστασίας προσωπικών δεδομένων. Αυτοί είναι τομείς στους οποίους και η ΕΣΔι θα μπορούσε να παράσχει αποτελεσματική επιμόρφωση, αλλά και

τομείς όπως είναι η Δικονομία και σε άλλα θέματα υπηρεσιακά που αφορούν τους Δικαστικούς υπαλλήλους κ.λπ.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Φυσικά, όταν γίνεται συνεχώς και με αποτελεσματικό τρόπο.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Γενικά, είμαι δεκτική στις αλλαγές που είναι προς όφελος της Υπηρεσίας και της βελτίωσης των διαδικασιών.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Προφανώς ναι.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Με την ποιοτικότερη εξυπηρέτηση του πολίτη, με την ψηφιοποίηση των διαδικασιών, με την βελτίωση του χρόνου απόδοσης της δικαιοσύνης.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Εξαιρετικά χρήσιμη.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β6

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΑΡΡΕΝ**
2. Ηλικία **48**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **14**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **ΑΡΙΣΤΕΣ**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι αφού οι υπάλληλοι πλέον θα αναλαμβάνουν υπηρεσία έχοντας κάποιες γενικές γνώσεις του αντικειμένου με το οποίο θα ασχοληθούν.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θα έχουμε πιο άρτια καταρτισμένους γραμματείς.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Ναι, αφού έως τώρα οι προσλήψεις δεν γινόντουσαν σε τακτά χρονικά διαστήματα.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Ναι, αφού με αυτόν τον τρόπο θα λαμβάνουν και θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις..

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Θεωρητικά ναι, αλλά αυτό εξαρτάται από τη μορφή που θα έχει η εκάστοτε επιμόρφωση.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Ναι, αλλά μόνο όσον αφορά την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από αυτόν τον κλάδο.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Όχι, γιατί οι σπουδαστές είναι αμειβόμενοι από την 1^η μέρα της εισαγωγικής τους εκπαίδευσης.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Έχει αποδειχθεί ότι η επιμόρφωση μπορεί να γίνει αποτελεσματικά και μέσω διαδικτύου. Οι τομείς της επιμόρφωσης από την ΕΣΔι δεν θα πρέπει να συμπίπτουν με αυτές των ΕΚΔΔΑ.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Η εκπαίδευσή μου στα ΕΚΔΔΑ έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ευελπιστώ ότι αντίστοιχα η εκπαίδευσή μας στην ΕΣΔι θα καλύψει όποια κενά υπάρχουν πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σωστά, αυτό άλλωστε ισχύει γενικότερα με κάθε μορφή επιμόρφωσης.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Επιδιώκω την συνεχή επιμόρφωσή μου και ως εκ τούτου είμαι δεκτικός σε αλλαγές που θα βελτιστοποιήσουν τον κύκλο εργασιών του τμήματός μου.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Σίγουρα υπάρχει αυτή η δυνατότητα αλλά εξαρτάται από το περιεχόμενο της επιμόρφωσης.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Καταγράφοντας τον χρόνο απόκρισης για την ολοκλήρωση του κάθε αιτήματος/εργασίας,

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Αν πρωτίτερα συνοδεύονται από πλάνο ενεργειών εξαρτώμενο από τις απαντήσεις που θα δοθούν, είναι αρκετά χρήσιμο.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Το ότι οι σπουδαστές δικαστικοί υπάλληλοι δεν γνωρίζουν από την αρχή αλλά και μέχρι την ολοκλήρωση της πρακτικής τους το δικαστήριο που θα υπηρετήσουν είναι μεγάλο πρόβλημα και για τους ίδιους και για τα δικαστήρια που μπορεί στο τέλος να μην στελεχωθούν.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β7

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΑΡΡΕΝ**
2. Ηλικία **50**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **22**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Γερμανικά, Ισπανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Καλές**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, διότι οι μελλοντικοί δικαστικοί υπάλληλοι θα αναλαμβάνουν υπηρεσία έχοντας ήδη κάποιες στοιχειώδεις γνώσεις του αντικειμένου εργασίας.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Μάλλον θετικά,

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Λογικά ναι, αν και πάντοτε ελλοχεύει το τέρας της γραφειοκρατίας.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα ναι, με την προϋπόθεση ότι, η πρακτική άσκηση τουλάχιστον θα γίνεται σε δικαστήριο όπου θα υπηρετήσει τελικά ο υπάλληλος.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Σίγουρα ναι.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Θέλω να πιστεύω πως ναι.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Είναι σίγουρο πως αποτελεί τροχοπέδη για υποψηφίους για υποψηφίους που προέρχονται από απομακρυσμένη περιοχή.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η διαδικτυακή κάλυψη πάντοτε βοηθά την μεγαλύτερη συμμετοχή και πρόσβαση, δίχως να χάνεται κάτι από την ουσία του εγχειρήματος.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Αν πρόκειται όντως για εξειδικευμένα προγράμματα θα βοηθήσουν στην αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των υπαλλήλων.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Πάντοτε η εκπαίδευση και η επιμόρφωση είναι παράγοντες προόδου.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι δεκτικός αλλά και επιφυλακτικός, γιατί η βελτίωση θα φανεί στην πράξη.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Αν η εκπαίδευση και επιμόρφωση διαμορφώνουν και υπαλληλικό ήθος, τότε ναι, αυτό θα έχει αντίκτυπο θετικό και στον πολίτη.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η ποιότητα περιλαμβάνει την ταχύτητα και ουσιαστική εκδίκαση των υποθέσεων, την αποφυγή άσκοπων αναβολών, την άμεση ανταπόκριση δικαστών και υπαλλήλων στα καθήκοντά τους.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Αν η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων γίνεται ουσιαστικά και καλοπροαίρετα, τότε ναι, ίσως να είναι χρήσιμη. Σε διαφορετική περίπτωση μάλλον αρνητικά θα λειτουργήσει.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β8

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **38**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **2**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **ESDL (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Συμφωνώ με την ίδρυση της Σχολής, αφού μέσω αυτής οι υπάλληλοι που επιλέγονται θα λαμβάνουν εξειδικευμένη εκπαίδευση καθιστώντας τους «έτοιμους» και επίσης θα αφομοιώνονται αποκλειστικά από τα Δικαστήρια.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Θεωρώ ότι τα δικαστήρια θα επανδρωθούν με έτοιμους και ολοκληρωμένους υπαλλήλους και αυτό μακροπρόθεσμα θα παρέχει πιο ποιοτική και ταχύτερη εξυπηρέτηση στους πολίτες.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Σαφώς θα καλύπτονται ταχύτερα οι οργανικές θέσεις στις οποίες υπάρχουν πολλά κενά εξαιτίας της μακρόχρονης αναμονής διορισμών (μέσω ΑΣΕΠ) και έτσι οι υπηρετούντες υπάλληλοι δεν θα επιβαρύνονται με επιπλέον δουλειά.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Πιστεύω ότι ο χρόνος εκπαίδευσης και πρακτικής των νέων υπαλλήλων είναι αρκετός ώστε να τους εφοδιάσει με επαρκείς γνώσεις και εμπειρία, ώστε να είναι πιο έτοιμοι και να αισθάνονται μεγαλύτερη ασφάλεια όταν έρθει η ώρα να αναλάβουν τα καθήκοντά τους.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Θεωρώ ότι η διαρκής επιμόρφωση θα καλύψει τα κενά, θα εμπλουτίσει τις γνώσεις και θα κάνει τους υπαλλήλους πιο αποτελεσματικούς στην διεκπεραίωση της εργασίας τους.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Σαφώς θα υπάρξει αναβάθμιση του κλάδου, μιας και οι υπάλληλοι θα είναι εκπαιδευμένοι και καταρτισμένοι για την εργασία που πρόκειται να αναλάβουν.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Θεωρώ ότι, ο διαγωνισμός αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση θα μπορούσε να διεξαχθεί στις δύο μεγαλύτερες πόλεις, Θεσσαλονίκη και Αθήνα, ώστε οι υποψήφιοι να έχουν πιο εύκολη, γρήγορη και οικονομική πρόσβαση ανάλογα με τον τόπο διαμονής τους.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Θα ήθελα η επιμόρφωση να γίνεται και διαδικτυακά προς διευκόλυνση των υπαλλήλων. Θεωρώ ότι ο τομέας που θα ήταν πιο ωφέλιμος ως προς την ταχύτερη διεκπεραίωση των εργασιών και την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση πολιτών είναι η Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Επειδή είμαι νέα υπάλληλος έχω παρακολουθήσει ένα σεμινάριο στο παρελθόν, το οποίο μου πρόσφερε γενικές γνώσεις. Οι προσδοκίες μου είναι να εισπράξω πιο εξειδικευμένες γνώσεις, που θα με βοηθήσουν στην ταχύτερη και καλύτερη εκτέλεση των καθηκόντων μου.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Η Δημόσια Διοίκηση οφείλει να εφοδιάσει συνεχώς τους υπαλλήλους της με καινούργιες γνώσεις, δεξιότητες και πρακτικές, έτσι ώστε να ακολουθεί τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της εποχής δημιουργώντας υπαλλήλους υπεύθυνους, αποδοτικούς και μεθοδικούς.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Κάθε φορέας πρέπει συνεχώς να αναζητά και να πραγματοποιεί συνεχώς αλλαγές ενισχύοντας την καλύτερη λειτουργία, προσφέροντας στους υπαλλήλους του εύκολες και γρήγορες τεχνικές για την καλύτερη διεκπεραίωση της εργασίας.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Σαφώς όσο πιο καταρτισμένοι και ενημερωμένοι είναι οι υπάλληλοι μιας υπηρεσίας τόσο πιο έτοιμοι είναι να εξυπηρετήσουν καλύτερα, πιο γρήγορα και υπεύθυνα τον πολίτη, προσφέροντας του λύσεις και απαντήσεις στους προβληματισμούς του.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Κατά την άποψή μου η έννοια της ποιότητας αποτυπώνεται στην ευγενική συμπεριφορά, στην γρήγορη εξυπηρέτηση, στην υπομονή και στην υπευθυνότητα που επιδεικνύει ο υπάλληλος απέναντι στον πολίτη.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Πιστεύω ότι θα είναι χρήσιμο να αξιολογούνται οι υπηρεσίες του Δικαστηρίου από τους πολίτες και δικηγόρους, αφού έτσι η υπηρεσία μπορεί να εντοπίσει τις παραλείψεις και τα κενά που υπάρχουν, ώστε να τα βελτιώσει.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β9

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **60**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **23**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, μέχρι τώρα οι νεοδιοριζόμενοι δικαστικοί υπάλληλοι εκπαιδεύονταν μόνο εμπειρικά από παλαιότερους συναδέλφους και το ΕΚΔΔΑ δεν κάλυπτε εξειδικευμένες ανάγκες του κλάδου, αποτέλεσμα να απορρίπτονται πολλές αιτήσεις μας.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Οι δικαστικοί υπάλληλοι θα αφουγκράζονται τις ανάγκες, θα λαμβάνουν υπόψη την κριτική που θα τους ασκείται και θα προσαρμόζονται-βελτιώνονται

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Εφόσον θα συνεχίσει να λειτουργεί σε βάθος χρόνου και θα προσελκύει υποψηφίους που θα έχουν πρόθεση να παραμείνουν στις θέσεις τους.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Θα πρέπει να ζητήσει την αξιολόγηση του έργου της από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους, ως νέος θεσμός χρειάζεται σίγουρα βελτιώσεις και προσαρμογή στις πραγματικές ανάγκες.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους ενεργούς υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ναι, με την προϋπόθεση ότι θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τους σε όλα τα επίπεδα.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Εφόσον αυτός είναι ο στόχος, θα επιτυγχάνεται κάθε χρόνο και περισσότερο.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Σίγουρα θα διευκολύνει τους επιτυχόντες του διαγωνισμού, η εκπαίδευση να γίνει με τρόπο ώστε να μειώνεται ο χρόνος παραμονής τους στη Θεσσαλονίκη (όταν κατοικούν μακριά).

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Καλά θα ήταν να υπάρχει επιλογή και για διαδικτυακή επιμόρφωση, όπου είναι εφικτό αλλά και δια ζώσης (από την αλληλεπίδραση προκύπτουν οφέλη). Θα πρέπει οι δεξιότητες να είναι προσανατολισμένες στα καθήκοντα των δικαστικών υπαλλήλων και να μην τα υπερβαίνουν.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Στο ΕΚΔΔΑ, όπου μέχρι σήμερα είχαμε πρόσβαση, απορρίπτονταν πολλές αιτήσεις μας. Η επιμόρφωση στο νομικό πλαίσιο της εργασίας μας δεν έχει καλυφθεί επαρκώς. (είναι προσδοκία) να καλυφθεί το κενό μέσω της επιμόρφωσης στην ΕΣΔι.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σίγουρα αρκεί να είναι για υπαλλήλους και όχι για δικαστές.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Το ορθό είναι να δεχόμαστε τις αλλαγές αλλά και να τις κρίνουμε ώστε να επιτυγχάνεται ο στόχος.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ναι εφόσον προσαρμόζεται συνεχώς στις πραγματικές ανάγκες.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Με την αμεσότητα, την ακρίβεια, την αμφίδρομη ευγένεια (προϋπόθεση να υπάρχει επαρκές προσωπικό).

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Θα μπορούσε να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο με τις δέουσες επιφυλάξεις.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β10

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **49**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **17**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **ECDL (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι, απόλυτα σύμφωνη. Είναι θετικό και πιο αξιοκρατικό το γεγονός ύπαρξης μιας Σχολής και ειδικά μιας Σχολής που θα παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις στους εκπαιδευόμενους.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Το να αποφοιτούν από μια Σχολή καταρτισμένοι υπάλληλοι με πλήρη εξειδίκευση, είναι ότι καλύτερο για το μέλλον των Δικαστηρίων

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Ναι, διότι με τον ετήσιο διαγωνισμό θα καλύπτονται άμεσα οι κενές θέσεις εργασίας, που έχουν προκύψει λόγω των πολλών συνταξιοδοτήσεων.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Φυσικά, η κατάρτιση που θα λάβουν από τη Σχολή κατά την εισαγωγική τους εκπαίδευση καθώς και η πρακτική που θα κάνουν αργότερα στα Δικαστήρια, θα τους εφοδιάσει με σημαντικές γνώσεις στο ξεκίνημά τους κάτι το οποίο είναι πολύ σημαντικό και έλειπε από την ελληνική πραγματικότητα.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους ενεργούς υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Ναι, βεβαίως, όταν αυτό θα γίνεται συστηματικά και εστιασμένα σε αντικείμενα που αφορούν την εργασία μας, τότε η γνώση θα καλύψει κενά, ερωτηματικά και δώσει απαντήσεις στην επιφυλακτική στάση απέναντι σε καταστάσεις που αντιμετωπίζουμε στην καθημερινότητά μας. Η επιμόρφωση είναι ωφέλιμη σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού μας βίου.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Φυσικά! Μελλοντικά, θέλω να πιστεύω, ο κλάδος μας θα αποτελείται, στο σύνολό του, από συναδέλφους που λόγω της εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του στα πλαίσια της ΕΣΔι, θα έχει το σθένος να διαχειριστεί με καλύτερο τρόπο την καθημερινότητα στην εργασία του και εν γένει να αναγνωριστεί η αξία του, όχι μόνο Συνταγματικά, αλλά ουσιαστικά, διότι είναι η «ραχοκοκαλιά» του Δικαστηρίου και δίνει πνοή στις διαδικασίες.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Δεν το θεωρώ πρόβλημα. Άλλωστε, έχει αποδειχθεί η επιτυχία της ΕΣΔι από το 1994 με τη διενέργεια διαγωνισμών και εκπαιδευτικών προγραμμάτων στους δικαστές και θεωρώ ότι αυτός ήταν και ο κύριος λόγος αυτής της επιλογής, διότι είναι ο πλέον κατάλληλος φορέας για την πρόσληψη και κατάρτιση του προσωπικού των Δικαστηρίων. Βέβαια, υπάρχει το θέμα των εξόδων διαβίωσης, τα οποία η Σχολή καλύπτει μόνο για την διάρκεια των επιμορφώσεων, οπότε για το διάστημα της εκπαίδευσης, που όλοι θα πρέπει να βρίσκονται στη Θεσσαλονίκη για παρακολούθηση των μαθημάτων και ίσως της πρακτικής, αν επιλέξουν αυτή την πόλη, ίσως δημιουργεί ένα πρόβλημα για τους συμμετέχοντες εκτός Θεσσαλονίκης, αλλά όλα είναι θέμα επιλογών και στην προκειμένη κερδίζουν μια θέση και αυτό απαιτεί και θυσίες.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Συμφωνώ απόλυτα με την διαδικτυακή επιμόρφωση, ως λύση διευκόλυνσης, ώστε να επιμορφωθούν όσο το δυνατό περισσότεροι συνάδελφοι από όλη την Ελλάδα, χωρίς να διαταραχθεί η καθημερινότητά τους, σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να συγκριθεί με την δια ζώσης εκπαίδευση και την διάδραση που αυτή παρέχει στους συμμετέχοντες.

Οι δε τομείς που θεωρώ πως θα ήταν πιο ωφέλιμοι για τον κλάδο μας είναι με σειρά, Οργάνωση Δικαστικών Υπηρεσιών, Τεχνολογία-Ψηφιακές δεξιότητες και τέλος δικονομία.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Εννοείται πως με ωφέλησε η παρακολούθηση διαφόρων σεμιναρίων στα ΕΚΔΔΑ και σε άλλους φορείς, αλλά αυτό που προσδοκώ από τη Σχολή είναι τα εξειδικευμένα προγράμματα που θα μας παρέχει και πιστεύω ότι θα κάνουν την διαφορά.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σίγουρα η επιμόρφωση θα οδηγήσει σε βελτίωση των γνώσεων, οι οποίες με τη σειρά τους θα βοηθήσουν στο να αποκτήσουμε ευχέρεια στην επίλυση ζητημάτων και αυτό θα συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό της δουλειάς μας.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι πολύ δεκτική στις αλλαγές, γι' αυτό όταν αυτό απαιτείται προσαρμόζομαι άμεσα προκειμένου να επωφεληθεί η υπηρεσία αλλά και εγώ προσωπικά.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Εξυπακούεται ότι η γνώση δίνει τροφή και παράγει ποιοτικότερο έργο.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Πρωτίστως, μέσω της ευγένειας και ταχύτητας με την οποία εξυπηρετούμε τον πολίτη, ο οποίος δεν είναι πάντοτε σε θέση να γνωρίζει τις διαδικασίες και οφείλουμε τον σεβασμό μας προς αυτόν. Επίσης, οι γνώσεις που έχουμε πάνω στο αντικείμενό μας, καθορίζει και τον τρόπο με τον οποίο εξυπηρετούμε και συνεργαζόμαστε.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Θεωρώ πως θα ήταν πολύ χρήσιμη η συμπλήρωση ερωτηματολογίων από τους πολίτες σχετικά με την αξιολόγηση των υπηρεσιών που προσφέρουμε ως Δικαστήριο. Πρέπει όμως πρώτα να υπερνικήσουμε το φόβο μας, στην αρνητική κριτική, γιατί ακόμα και μέσα από αυτή γινόμαστε καλύτεροι.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β11

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **49**
3. Επίπεδο σπουδών **ΠΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **25**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γερμανικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι συμφωνώ απόλυτα, διότι θεωρώ ότι θα βοηθήσει στην επαρκή κατάρτιση των υπαλλήλων για την εργασία τους.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Πιστεύω ότι θα επιταχυνθεί η απονομή της δικαιοσύνης στο μέλλον.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Προφανώς, αλλά δεν συμφωνά με την ετήσια προκήρυξη. Θα μπορούσαν να προσλαμβάνονται οι επιτυχόντες σε βάθος χρόνου,

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Εννοείται πως η εισαγωγική εκπαίδευση θα βοηθήσει στον ταχύτερο εγκλιματισμό του υπαλλήλου και η πρακτική άσκηση να έχει συνάφεια με τη θέση που θα διοριστεί π.χ. εκπαίδευση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο, διορισμός στο Διοικητικό Πρωτοδικείο.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η επιμόρφωση ενισχύει αποτελεσματικά την επικαιροποίηση γνώσεων και την επίγνωση της νομοθεσίας. Βοηθάει επίσης, στην καλύτερη ανταπόκριση των υπαλλήλων στα νέα δεδομένα της εποχής.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Το ανώτερο γνωστικό επίπεδο μελλοντικά θα αναβαθμίσει και τον κλάδο.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Είναι ένα πρόβλημα, γιατί τίθεται ένα ζήτημα κυρίως οικονομικό για τους επιτυχόντες από άλλες πόλεις. Είναι όμως εξίσου σημαντικό το γεγονός ότι ενισχύει την αποκέντρωση των υπηρεσιών.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Στην ψηφιακή εποχή που ζούμε επιβάλλεται ΚΑΙ η διαδικτυακή σύνδεση των συμμετεχόντων, για λόγους μη μετακίνησης και μη διατάραξης της οικογενειακής ισορροπίας τους. Οι τομείς που θα ήταν ωφέλιμοι είναι αυτός της Διοίκησης και Οργάνωσης αλλά και οι ψηφιακές δεξιότητες που μπορούν να αποκτηθούν.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Τα σεμινάρια που έχω παρακολουθήσει κατά καιρούς αφορούσαν τον τομέα της Διοίκησης και μου πρόσφεραν πιο γενικές γνώσεις διοικητικών υπηρεσιών, ενώ η Σχολή θεωρώ ότι θα μου παρέχει εξειδικευμένες γνώσεις για το αντικείμενο εργασίας μας.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Ελπίζω πως με την εξειδικευμένη γνώση που θα παρέχει η Σχολή θα είναι σε θέση να υιοθετήσουν νέες πρακτικές οι οποίες θα εφαρμοστούν για τον εκσυγχρονισμό των προσφερόμενων υπηρεσιών.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Υποστηρίζω τις αλλαγές προς την ψηφιοποίηση, την υιοθέτηση αποδοτικότερων πρακτικών και τη συντόμευση των διαδικασιών.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Η Σχολή θα γίνει το εκκολαπτήριο των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι ακολουθώντας το όραμα της Σχολής και εφαρμόζοντας όσα έχουν μάθει θα παράγουν καλύτερες, με ταχύτητα και αμεσότητα υπηρεσίες.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Με την ταχύτητα, αμεσότητα, ευγενική συμπεριφορά δικαστικών υπαλλήλων και τον ψηφιακό εκσυγχρονισμό.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Απόλυτα χρήσιμη, ακολουθώντας τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου υπάρχει σε διάφορες υπηρεσίες η ψηφιακή καταγραφή ικανοποίησης του πολίτη,

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ πολύ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Β12

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **49**
3. Επίπεδο σπουδών **ΔΕ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **3**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Ιταλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ναι απόλυτα σύμφωνη.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Σίγουρα θα υπάρχει καλύτερη κατάρτιση με αποτέλεσμα την καλύτερη λειτουργία των δικαστηρίων.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Πιστεύω πως θα λειτουργήσει ταχύτερα σε σχέση με προηγούμενους διαγωνισμούς από άλλους φορείς και θα καλύπτονται πιο άμεσα τα κενά που δημιουργούνται λόγω των πολλών συνταξιοδοτήσεων στον κλάδο μας.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Το νέο προσωπικό των δικαστηρίων θα μπορέσει να καταρτιστεί καλύτερα σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους που δεν είχαν την ευκαιρία αυτή.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους ενεργούς υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Πιστεύω πως θα βελτιώσει τις δεξιότητες και τις γνώσεις των υπαλλήλων.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Θεωρώ ότι ο κλάδος θα αναβαθμιστεί σε επίπεδο γνώσεων και προφανώς και οικονομικά.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Είναι πρόβλημα η έδρα της Σχολής. Καλό θα ήταν να υπάρχει μια extra χρηματοδότηση για την κάλυψη των εξόδων των εκπαιδευόμενων.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η διαδικτυακή επιμόρφωση θα εξυπηρετούσε ώστε να αυξηθούν και οι ψηφιακές δεξιότητες αυτών που συμμετέχουν, ίσως όμως είναι μειονέκτημα με την πρακτική άσκηση που θα γίνεται στο πλαίσιο αυτής. Όλοι οι τομείς που αναφέρθηκαν είναι χρήσιμοι στη δουλειά μας, οπότε δε θα αναφερθώ συγκεκριμένα.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Με βοήθησαν, όχι όμως σε βαθμό που περίμενα και πιστεύω ότι θα με ωφελήσουν τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα της ΕΣΔι.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σίγουρα η εκπαίδευση/επιμόρφωση βοηθά στην υιοθέτηση νέων πρακτικών και θεωρώ ότι θα αναβαθμίσει την ποιότητα λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και συγκεκριμένα των Δικαστηρίων.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι πολύ δεκτική, γιατί έτσι θα υπάρχει καλύτερη λειτουργία της υπηρεσίας,

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Θεωρώ ότι θα αναβαθμιστεί κατά πολύ η ποιότητα των υπηρεσιών.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Αμεσότητα στην ανταπόκριση των εργασιών που θα αναλάβει ο υπάλληλος.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Είναι χρήσιμη, διότι μέσα από τη δυνατότητα συμπλήρωσης ερωτηματολογίων θα υπάρχει βελτίωση των υπηρεσιών του δικαστηρίου

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι ευχαριστώ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

ΑΣΚΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ 1^{ης} ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΕΙΡΑΣ της ΕΣΔι

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Γ1

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **26**
3. Επίπεδο σπουδών **Μεταπτυχιακό**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Πρακτική άσκηση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **1η Εισαγωγική Σειρά υπαλλήλων αποφοίτων ΕΣΔι**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Η ίδρυση της Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων είναι ένα εξαιρετικά, θετικό βήμα προς την κατεύθυνση του καταρτισμένου και επιμορφωμένου προσωπικού, όχι μόνο των Δικαστηρίων αλλά και εν γένει του Δημοσίου Τομέα της χώρας.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Αρχικά, θα καλυφθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα οι ανάγκες για προσωπικό, το οποίο θα καλύψει σχετικά άμεσα τις ανάγκες, λόγω του μικρότερου απαιτούμενου χρόνου προσαρμογής/εξοικείωσης, χάρη της εκπαίδευσης που έχουν λάβει.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Φυσικά, αφενός με λόγω της ετήσιας προκήρυξης, αφετέρου δε, λόγω των σύντομων διαδικασιών εισαγωγής στη Σχολή. Ωστόσο, παρά την ανάγκη για σύντομες διαδικασίες,

τούτες δεν θα έπρεπε να λειτουργούν σε βάρος των επιτυχόντων υποψηφίων, οι οποίοι σε σύντομο χρονικό διάστημα πρέπει να βρεθούν στη Θεσσαλονίκη για εκπαίδευση.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνης εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνης πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι επιτυχόντες τους καθιστά περισσότερο εξοικειωμένους με τον κλάδο και προετοιμασμένους για ανάληψη υπηρεσίας, σε σχέση με υπαλλήλους που εισήχθησαν στα Δικαστήρια μέσω ΑΣΕΠ και δεν είχαν το ίδιο διάστημα προσαρμογής και εκπαίδευσης με τους υπαλλήλους του νέου καθεστώτος.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Το Δίκαιο, ως συνεχώς εξελισσόμενο αντικείμενο, αλλά και η διαρκής πρόοδος (της Κοινωνίας, τεχνολογίας κ.λπ.) καθιστούν τη δια βίου εκπαίδευση, επιτακτική, για όλους του παράγοντες της Δικαιοσύνης, όπως και των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίοι παίζουν καθοριστικό ρόλο για το θεσμό. Λόγω του ρόλου τους αυτού, οφείλουν να παραμένουν ενημερωμένοι, πράγμα που επιτυγχάνεται και με τα επιμορφωτικά προγράμματα της Σχολής.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Σίγουρα η επιμόρφωση οδηγεί σε υπαλλήλους εξοπλισμένους με περισσότερα μέσα, ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Ωστόσο, καμία γνώση δεν καθίσταται κτήμα χωρίς και την ανάλογη πρακτική εφαρμογή της θεωρίας.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Όσον αφορά τον προεισαγωγικό διαγωνισμό και τη θεωρητική 3μηνη εκπαίδευση, ΟΧΙ. Ωστόσο, καλό θα ήταν να παρέχεται στους νέους σπουδαστές μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για τη μετάβασή τους στη Θεσσαλονίκη (ενοίκια, παλιά δουλειά, οικογένεια). Ωστόσο, η πρακτική εκπαίδευση θα μπορούσε να λαμβάνει χώρα και στα Δικαστήρια του τόπου κατοικίας των σπουδαστών κατ' αίτησή τους, χάριν μείωσης του ήδη δυσβάσταχτου κόστους διαβίωσης. Σε κάθε περίπτωση, ευελπιστώ τούτο να καταστεί δυνατό και ενόψει της επέκτασης του ΟΣΔΔΥ ΔΔ σε όλα τα δικαστήρια της χώρας.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η διαδικτυακή επιμόρφωση παρά τα προφανή της οφέλη, ενέχει και τον κίνδυνο της πλημμελούς παρακολούθησης του μαθήματος. Επίσης, στερεί από τους σπουδαστές την

εκ του σύνεγγυς επαφή με νέους συναδέλφους και την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων. Όσον αφορά τους τομείς επειδή το Δίκαιο είναι κυρίως αντικείμενο των δικαστών και των δικηγόρων, θα έλεγα με σειρά προτεραιότητας την Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών και έπειτα την Τεχνολογία-Ψηφιακές δεξιότητες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Οι προσδοκίες μου εστιάζουν κυρίως στη δυνατότητά μας ως υπάλληλοι να ανταποκρινόμαστε αποτελεσματικά όχι μόνο στη συνήθη ρουτίνα της εργασίας μας, αλλά και σε «σπανιότερες» διαδικασίες και περιπτώσεις που τυχόν θα αντιμετωπίσουμε.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Εννοείται πως θα συμβάλλει, δημιουργώντας υπαλλήλους περισσότερο καταρτισμένους και έτοιμους να ανταπεξέλθουν στα καθήκοντά τους.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Οι αλλαγές είναι απαραίτητες, ώστε να βελτιώνουμε την εργασία μας, ωστόσο πρέπει να λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα υποστήριξης (εκπαίδευση, υλικοτεχνικό υλικό κ.λ.π), ώστε να μη αναστατώνουν τον υπάλληλο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Ένας εκπαιδευμένος και ενημερωμένος υπάλληλος μπορεί να ανταποκριθεί καλύτερα στα καθήκοντά του.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Απλουστευμένες, σύντομες διαδικασίες, διασυνδεδεμένα πληροφοριακά συστήματα, υπηρεσίες «μιας στάσης», απομακρυσμένη πρόσβαση/εξυπηρέτηση, έγκυρη ενημέρωση πολίτη.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Εξαιρετικά χρήσιμη, θεωρώ πως θα βελτιώσει τα κακώς κείμενα όπου αυτό χρειάζεται.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Καλό θα ήταν η θεωρητική κατάρτιση να μην επικεντρώνεται μόνον στη θεωρία του Δικαίου, αλλά να προετοιμάζονται οι σπουδαστές της ΕΣΔι/τμήμα υπαλλήλων και για τις εσωτερικές διοικητικές διαδικασίες (πρωτόκολλο, διαβιβαστικά κλπ) που τους αφορούν.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Γ2

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **43**
3. Επίπεδο σπουδών **Φοιτήτρια ΑΕΙ**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Πρακτική άσκηση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **1η Εισαγωγική Σειρά υπαλλήλων αποφοίτων ΕΣΔι**
6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Η φοίτηση των μελλοντικών δικαστικών υπαλλήλων στη Σχολή θα διευκολύνει στην αμεσότερη ανάληψη των καθηκόντων τους και στην μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και αποτελεσματικότητα στην άσκηση αυτών.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Ιδανικά, σε συνδυασμό με την λειτουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργών, θα μπορούσε να γίνει πράξη το όραμα που έχει διαμορφωθεί με τη συνεργασία της διοίκησης της Δικαιοσύνης, του Υπουργείου και λοιπών φορέων για το χώρο των δικαστηρίων και της δικαιοσύνης γενικότερα.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Δεδομένης της ετήσιας προκήρυξης σίγουρα θα καλύπτονται ταχύτερα οι κενές οργανικές θέσεις.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Η εξάμηνη εκπαίδευση-πρακτική σίγουρα παρέχει καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό με την προϋπόθεση ότι αυτή θα βελτιώνεται και θα εξελίσσεται σύμφωνα με τα δεδομένα που θα παρέχονται από προηγούμενες σειρές υποψηφίων κάθε φορά.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Η διαρκής επιμόρφωση και ενημέρωση θα βελτιώνει δεξιότητες και θα βοηθά στο να διατηρείται ενεργό το ενδιαφέρον των υπαλλήλων για το αντικείμενό τους,

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Με τη συνεχή κατάρτιση και εκπαίδευση των μελλοντικών αλλά και των εν ενεργεία υπαλλήλων θα συντελεστεί αναβάθμιση στον κλάδο.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Είναι δεδομένο ότι υπάρχει μεγαλύτερος συντελεστής δυσκολίας για όσους διαμένουν μακριά από την έδρα της Σχολής. (Λόγοι οικονομικοί, οικογενειακοί και άλλοι).

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Η εξ αποστάσεως επιμόρφωση θα πρέπει να παρέχεται ως δυνατότητα παράλληλα πάντα με τη δια ζώσης. Οι τομείς θα πρέπει να είναι αυτοί που αναφέρετε στην ερώτηση καθώς και γενικές δεξιότητες όπως: επικοινωνία, επίλυση προβλημάτων, διαχείριση άγχους, ομαδικότητα και άλλες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Τα σεμινάρια βοηθούν σε μεγάλο βαθμό και πάντα ανάλογα με την ποιότητα της διδασκαλίας και την οργάνωσή της. Θα πρέπει επίσης να έχουν επαναληπτικό χαρακτήρα, όπου αυτό είναι δυνατό και να ενσωματώνουν κάθε φορά τις εξελίξεις και τις αναθεωρήσεις στον τομέα που αφορούν.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Ναι ανάλογα με την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης και αυτός πρέπει να είναι ο στόχος της.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι εξαιρετικά δεκτική στις αλλαγές.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Βεβαίως και το καταρτισμένο προσωπικό μπορεί να προσφέρει ποιοτικότερες υπηρεσίες.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Με τη βελτίωση της γνώσης του αντικειμένου, την συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων και ανάπτυξη των ικανοτήτων θα έχουμε αντίκτυπο στην παροχή υπηρεσιών (χρόνος, τρόπος, ικανοποίηση κοινού)

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Η παροχή feedback συμβάλλει στη βελτίωση των υπηρεσιών.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, σας ευχαριστώ πολύ.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Γ3

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο **ΘΗΛΥ**
2. Ηλικία **38**
3. Επίπεδο σπουδών **Μεταπτυχιακό**

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

4. Υπηρεσία που υπηρετείτε **Πρακτική άσκηση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης**
5. Έτη Υπηρεσίας **1η Εισαγωγική Σειρά δικαστικών υπαλλήλων αποφοίτων ΕΣΔι**

ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

6. Ξένες Γλώσσες **Αγγλικά, Γαλλικά, Τουρκικά**
7. Γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή **Ναι (Πολύ Καλή)**

1. Σας βρίσκει σύμφωνους η ίδρυση της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Απόλυτα σύμφωνη.

2. Πως πιστεύετε ότι θα λειτουργήσει στη μετεξέλιξη των δικαστηρίων η δημιουργία της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Υπαλλήλων;

Με την είσοδο νέων εκπαιδευομένων από την αρχή υπαλλήλων θα μειωθεί ο χρόνος προσαρμογής στις υπηρεσίες και θα βελτιωθεί η απόδοσή τους.

3. Συμφωνείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα διενεργείται ταχύτερα η κάλυψη οργανικών θέσεων λόγω ετήσιας προκήρυξης;

Δεν γνωρίζω πόσο γρήγορες ήταν οι διαδικασίες πριν την ίδρυση της Σχολής, αλλά εφόσον πλέον έχει έρθει η Σχολή, η κάλυψη των θέσεων θα είναι πιο αποτελεσματική.

4. Πιστεύετε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται καλύτερη κατάρτιση στο νέο προσωπικό, λόγω της 3μηνιας εισαγωγικής του εκπαίδευσης αλλά και της 3μηνιας πρακτικής του στα μεγαλύτερα δικαστήρια της χώρας (Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη);

Σίγουρα καθώς θα υπάρχει εξοικείωση τόσο στο κομμάτι της θεωρίας αλλά και πράξης πριν την ανάληψη των καθηκόντων.

5. Θεωρείτε πως με την ίδρυση της Σχολής θα παρέχεται διαρκής επιμόρφωση στους εν ενεργεία υπαλλήλους, που θα καλύψει αποτελεσματικά τα πιθανά κενά στις γνώσεις για το αντικείμενο της εργασίας τους;

Θα λειτουργήσει σίγουρα βοηθητικά, αλλά κατά πόσο θα καλύψει αποτελεσματικά θα κριθεί από την ποιότητα της επιμόρφωσης που θα παρέχεται.

6. Με την ίδρυση της Σχολής αναμένετε να προκύψει αναβάθμιση του κλάδου των δικαστικών υπαλλήλων;

Πιθανόν να υπάρξει, εφόσον πλέον υπάρχει εξαμήνη εκπαίδευση σε αντίθεση με άλλους δημοσίους υπαλλήλους.

7. Θεωρείτε πρόβλημα, το γεγονός ότι η διενέργεια του διαγωνισμού αλλά και η εκπαίδευση-επιμόρφωση, θα πραγματοποιείται αποκλειστικά, στην έδρα της Σχολής στη Θεσσαλονίκη;

Είναι πρόβλημα γιατί αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για τους υποψήφιους διαγωνιζόμενους που ζούνε σε άλλες περιοχές.

8. Θα επιθυμούσατε η επιμόρφωση να μπορεί να πραγματοποιείται και διαδικτυακά, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση όλων των δικαστικών υπαλλήλων, μέσω της εξ' αποστάσεως διαδικασίας, και ποιοι τομείς (Δίκαιο, Τεχνολογία-Ψηφιακές Δεξιότητες, Οργάνωση και Διοίκηση Δικαστικών Υπηρεσιών) θεωρείτε πως θα ήταν ωφέλιμοι για την αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στους πολίτες;

Θα ήταν αρκετά βοηθητικό να γίνεται και διαδικτυακά η επιμόρφωση. Πιο ωφέλιμοι θα ήταν οι τομείς που αφορούν πρακτικά θέματα που άπτονται της καθημερινότητας των δικαστικών υπαλλήλων όπως είναι οι ψηφιακές δεξιότητες.

9. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που παρακολουθήσατε στο παρελθόν σε άλλους φορείς, σας ωφέλησαν στην αποδοτικότερη άσκηση των καθηκόντων σας και ποιες οι προσδοκίες σας από τα εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα που θα παρέχει η Σχολή στους δικαστικούς υπαλλήλους;

Τα επιμορφωτικά προγράμματα θα κριθούν από το περιεχόμενο και τους εισηγητές κάθε φορά.

10. Πιστεύετε ότι η εκπαίδευση και η διαρκής επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων βοηθά στη βελτίωση των επιστημονικών γνώσεων, των δεξιοτήτων αλλά και στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης με την υιοθέτηση νέων πρακτικών;

Σίγουρα καθώς οι υπάλληλοι δε μένουν στάσιμοι και εξελίσσονται διαρκώς υιοθετώντας νέες πρακτικές και ιδέες.

11. Πόσο δεκτικοί θεωρείτε πως είστε στις αλλαγές που ακολουθεί ο Φορέας σας, με σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών;

Είμαι ιδιαίτερος δεκτική στις αλλαγές.

12. Θεωρείτε ότι η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων στην Εθνική Σχολή, θα παράγει ποιοτικότερες υπηρεσίες προς τους πολίτες;

Βέβαια καθώς αυτός είναι και ο σκοπός της. Θα κριθεί βέβαια στην υλοποίησή.

13. Πως πιστεύετε ότι, μπορεί να αποτυπωθεί η έννοια της ποιότητας στο σύστημα της Δικαιοσύνης, ώστε να συμβάλλει στην βελτίωση των παρεχόμενων διοικητικών υπηρεσιών;

Η ποιότητα μπορεί να αποτυπωθεί στην ταχύτητα και στην αποδοτικότητα.

14. Πόσο χρήσιμη θεωρείτε ότι θα είναι η ενδεχόμενη συμπλήρωση ερωτηματολογίων, από δικηγόρους και πολίτες, σχετικά με το βαθμό ικανοποίησης τους από τις παρεχόμενες υπηρεσίες του Δικαστηρίου;

Ιδιαίτερα χρήσιμη καθώς αυτοί είναι αποδέκτες των υπηρεσιών.

15. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι άλλο; Διαφορετικά έχω καλυφθεί από τις ερωτήσεις μου.

Όχι, ευχαριστώ πολύ.

Υπογραφή

ΑΝΑΤΟΛΗ ΧΑΖΑΡΙΔΟΥ

(AM556)
