



Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: [Κοντονή Άννα]

Διπλωματική Εργασία

**«Συγκριτική Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών
Προγραμμάτων με φυσική παρουσία και με την
μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης: Η Στάση των
Υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής στα
Προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.»**

Γρηγορόπουλου Ηλία

[Αριθμός Μητρώου: 129236]

[ΑΘΗΝΑ]

Ιούνιος 2022

© Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, 2022

Η παρούσα εργασία αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία του φοιτητή («συγγραφέας/δημιουργός») που την εκπόνησε. Στο πλαίσιο της πολιτικής ανοικτής πρόσβασης ο συγγραφέας/δημιουργός εκχωρεί στο ΕΑΠ, μη αποκλειστική άδεια χρήσης του δικαιώματος αναπαραγωγής, προσαρμογής, δημόσιου δανεισμού, παρουσίασης στο κοινό και ψηφιακής διάχυσής τους διεθνώς, σε ηλεκτρονική μορφή και σε οποιοδήποτε μέσο, για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, άνευ ανταλλάγματος και για όλο το χρόνο διάρκειας των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας. Η ανοικτή πρόσβαση στο πλήρες κείμενο για μελέτη και ανάγνωση δεν σημαίνει καθ' οιονδήποτε τρόπο παραχώρηση δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας του συγγραφέα/δημιουργού ούτε επιτρέπει την αναπαραγωγή, αναδημοσίευση, αντιγραφή, αποθήκευση, πώληση, εμπορική χρήση, μετάδοση, διανομή, έκδοση, εκτέλεση, «μεταφόρτωση» (downloading), «ανάρτηση» (uploading), μετάφραση, τροποποίηση με οποιονδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά της εργασίας, χωρίς τη ρητή προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του συγγραφέα/δημιουργού. Ο συγγραφέας/δημιουργός διατηρεί το σύνολο των ηθικών και περιουσιακών του δικαιωμάτων.



**«Συγκριτική Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών
Προγραμμάτων με φυσική παρουσία και με την
μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης: Η Στάση των
Υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής στα
Προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.»**

Γρηγορόπουλου Ηλία

Επιτροπή επίβλεψης διπλωματικής εργασίας

Α' Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Άννα Κοντονή

Β' Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Χρυσάνθη Χαρατσάρη

[ΑΘΗΝΑ]

Ιούνιος 2022

Περίληψη

Την τελευταία 30ετία έχει εντατικοποιηθεί η προσπάθεια για την διεύρυνση της επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα. Από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα έγιναν προσπάθειες μέσα από την ανάληψη νομοθετικών πρωτοβουλιών για την ύπαρξη της επιμόρφωσης και στους/στις εργαζομένους/ες του δημόσιου τομέα.

Έτος – σταθμό αποτελεί το 1983 με την ίδρυση του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), που έχει αναλάβει σημαντικό ρόλο στην επιμόρφωση των υπαλλήλων με την διοργάνωση εκπαιδευτικών δράσεων. Είκοσι εννέα χρόνια μετά την σύσταση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης β' βαθμού και δώδεκα χρόνια μετά την καθιέρωση του Καλλικράτη στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, με την παρούσα επιχειρείται η καταγραφή των στάσεων των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής έναντι της επιμόρφωσης, καθώς ένας από τους σημαντικούς ρόλους της επιμόρφωσης είναι ότι αποτελεί μία από τις επιλογές στην ανταπόκριση των υπαλλήλων στις οργανωτικές αλλαγές, που επισυμβαίνουν κατά την διάρκεια της υπαλληλικής τους σταδιοδρομίας στους χώρους εργασίας τους.

Η επιλογή της Περιφέρειας Αττικής ως πεδίου έρευνας οφείλεται στο γεγονός ότι ο συντάκτης της παρούσας υπηρετεί σε αυτήν αλλά και στο γεγονός ότι είναι η μεγαλύτερη αιρετή περιφέρεια, προς όλες τις διαστάσεις και αν εξεταστεί. Δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι μεγάλο μέρος του πληθυσμού της Χώρας μας κατοικεί στο Νομό Αττικής και κατ' επέκταση είναι δυνητικοί χρήστες των παρεχόμενων υπηρεσιών της.

Η υγειονομική κρίση covid-19 επέφερε αλλαγές στον τρόπο σκέψης και δράσης όλων των συντελεστών μίας κοινωνίας, γεγονός που οδήγησε και τους φορείς επιμόρφωσης στην ανάληψη πρωτοβουλιών για την αδιάλειπτη παροχή των εκπαιδευτικών τους υπηρεσιών. Το γεγονός αυτό καθιστά αναγκαία την διερεύνηση του βαθμού αποδοχής του νέου τρόπου δράσης από τους αποδέκτες μέσα από τις αναγκαστικά ηλεκτρονικές υπηρεσίες, προκειμένου να υπάρξουν βελτιώσεις ή διορθώσεις για την αποτελεσματική επιμόρφωση των εκπαιδευομένων.

Ως εκ τούτου, έχοντας υπόψη την μακροχρόνια διοργάνωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στους/στις υπαλλήλους, αλλά και την αναγκαστική μετάπτωση από τις δια ζώσης στις εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές δράσεις, λόγω του covid-19, η προσπάθεια αποτύπωσης της στάσης των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής στις δύο μορφές εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ μέσα από την προσωπική εμπειρία της συμμετοχής τους σε αυτές αποσκοπεί στην διαμόρφωση ενός πλαισίου καθορισμού της επιμορφωτικής πολιτικής, που μπορεί να ακολουθήσει ο φορέας στην συνεργασία του με το ΙΝ.ΕΠ. Εν κατακλείδι, η παρούσα εργασία διαιρείται σε δύο μέρη: το πρώτο αποτελείται από το θεωρητικό πλαίσιο, που ξεκινάει με μία σύντομη ιστορική αναφορά στην τοπική αυτοδιοίκηση β' βαθμού, στην επιμορφωτική πολιτική του κράτους για τους δημοσίους υπαλλήλους και επεκτείνεται στην λειτουργία του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στην διασαφήνιση των εννοιών, της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, των ενηλίκων, των κινήτρων και εμποδίων στην εκπαίδευση/κατάρτιση και ολοκληρώνεται με τις νέες τεχνολογίες και τον ρόλο τους στην μάθηση των ενηλίκων. Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στην έρευνα, με δείγμα αναφοράς 254 υπαλλήλους, που συμμετείχαν στην ποσοτική έρευνα, με εργαλείο συλλογής δεδομένων το ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου.

Όσον αφορά τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει αρκετά καλή χρήση των Τ.Π.Ε, που αποτελεί ένα θετικό παράγοντα για την συμμετοχή στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Υπάρχει καλή συχνότητα συμμετοχής στα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, μία με δύο φορές τον χρόνο, συχνότητα ικανοποιητική, αν αναλογιστεί κανείς ότι το ΙΝ.ΕΠ επιτρέπει την συμμετοχή υπαλλήλου μέχρι τρεις φορές τον χρόνο. Σημαντικός και ενδιαφέρων λόγος συμμετοχής υπαλλήλων σε σεμινάρια αποτελεί η επιθυμία τους να μάθουν νέα πράγματα, στοιχείο που δείχνει ότι η μάθησή τους δεν περιορίζεται στην διεύρυνση των δεξιοτήτων τους για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους, αλλά κινείται στα ευρύτερα όρια της δια βίου μάθησης, με δεύτερο λόγο συμμετοχής την αποδοτικότητα στην εργασία και τρίτο λόγο την αύξηση των τυπικών τους προσόντων. Δεν παρατηρείται διαφοροποίηση στα συμβατικά και εξ αποστάσεως προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με κριτήριο τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων/ουσών, ενώ αισιόδοξη αίσθηση δημιουργεί η θετική άποψη των

υπαλλήλων για τον ρόλο της επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα, γεγονός που πρέπει να ληφθεί υπόψη σοβαρά στην χάραξη της επιμορφωτικής πολιτικής της Περιφέρειας Αττικής για το προσωπικό της.

Λέξεις – κλειδιά: Επιμόρφωση, Εκπαίδευση, Εξ αποστάσεως Εκπαίδευση, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Περιφέρεια Αττικής.

Abstract

In the last 30 years, the effort to expand training in the public sector has intensified. Since the beginning of the last century, efforts have been made through legislative initiatives for the existence of training for public sector employees as well.

The year 1983 was the turning point: in that year the Training Institute (INEP) of the National Center for Public Administration and Local Government (EKDDA) was established, which obtained an important role in training employees by organizing educational activities. Twenty-nine years after the establishment of the Local Government Organizations of the second degree and twelve years after the introduction of Kallikratis in the local Government, in this paper it is attempted to form a description of attitudes of the employees of the Attica Region towards education. This aspect is crucial, since the education of the employees is among the options of the response of the latter for the changes that take place during their career in the public services.

The choice of the Attica Region as a field of pilot research has been motivated by the fact that the author of this paper is himself an employee of the prefecture, but furthermore by the fact that Attica is the largest Greek Region. Consequently, it should not be underestimated that a large part of the population of Greece live in Attica and is a potential user of its services.

The covid-19 health crisis brought changes in the way of thinking and action of all the agents of a society, a fact that led the educational institutions to take initiatives for uninterrupted service provision. This fact makes necessary the investigation of the degree of acceptance of the new methods of electronic services, in order to provide improvements or corrections, so that the training of the employees will be more effective.

Therefore, considering the long-term planning of the educational programs to the employees, but also the required transition from the in-person to the distance educational activities, due to covid-19, the attempt to capture the attitude of the employees of the Attica Region in the two forms of education of IN.EP

through the personal experience of their participation in them aims to formulate a framework for defining the training policy, which can be followed by the aforementioned body in its cooperation with IN.EP. In conclusion the present work is divided into two parts: the first consists of a theoretical framework, which starts (a) with a brief historical review of the institution of local government of the second degree, (b) the training policy of the state for civil servants and (c) is concluded with the operation of the EKDDA, and the passes to the clarification of concepts, as education / training of, adults, motivations and barriers to education / training, and concludes with the new technologies and their role in adult learning. At the second part the pilot survey is presented, which was carried out in a reference sample of 254 employees, who participated in the quantitative survey. The data collection was conducted with a closed-ended questionnaire.

Regarding the main findings of the pilot research, it a fairly good use of ICT is recorded, which is a positive factor for participation in distance education. A sufficient frequency of participation in the programs of IN.EP is also recorded, once or twice a year, considering that IN.EP allows the participation of an employee up to three times a year. An important and interesting incentive for the employees to participate in seminars is their willingness to learn new things, which demonstrates that their learning is not limited to the improvement of their skills for the effective performance of their duties but expands its limits to a lifelong learning. As second and third reasons for participation the efficiency at work and the increase of their formal qualifications are recorded respectively. Finally, it seems that there is no difference in the participation to the conventional and distance programs of IN.EP based on the demographics of the participants. At the same time, the positive view that the employees hold for the new procedures creates a positive feeling for the role of training in the public sector, a fact that must be taken seriously into account for the training policy of the Attica Region for its staff.

Keywords: Training, Education, Distance Education, Adult Education, Attica Region.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη	3
Abstract	6
Επεξηγήσεις Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών και Συμβόλων	10
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	16
1. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση Β' βαθμού.....	16
1.1. Σύντομο ιστορικό και διοικητικό πλαίσιο	16
1.2. Η Περίπτωση της Περιφέρειας Αττικής	17
2. Το θεσμικό πλαίσιο για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης	24
2.1. Ιστορικό Πλαίσιο εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων	24
2.2. Τα είδη εκπαίδευσης στο δημόσιο τομέα.	25
2.3. Ο ρόλος του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α στην επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων – Η σημασία των κοινωνικών και τεχνικών δεξιοτήτων	27
2.4. Ο ρόλος των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στη σκοποθεσία Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων ΙΝ.ΕΠ	29
2.5. Το θεσμικό πλαίσιο για την λειτουργία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ.....	31
3. Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εννοιολογικές διασαφηνίσεις	36
3.1. Η έννοια της επιμόρφωσης – εκπαίδευσης.....	36
3.2. Η Ενηλικιότητα και ο ρόλος της στην εκπαίδευση των Ενηλίκων	38
3.3. Κίνητρα συμμετοχής εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα	41
3.4. Εμπόδια εργαζομένων για την συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα	42
3.5. Μεθοδολογία και τεχνικές στην εκπαίδευση ενηλίκων	45
4. Η τεχνολογία και η συμβολή της στην εκπαίδευση των υπαλλήλων.....	52
4.1. Εισαγωγικά στοιχεία	52
4.2. Τεχνολογία και Ηλεκτρονική μάθηση	53
4.3. Είδη Ηλεκτρονικής Μάθησης: Σύγχρονη και Ασύγχρονη	54
4.4. Στοιχεία παραδοσιακής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης	57
5. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	61

5.1.	Αναγκαιότητα έρευνας	61
5.2.	Σκοπός της εμπειρικής έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	62
5.3.	Μεθοδολογία έρευνας.....	62
5.3.1.	Εργαλείο διεξαγωγής έρευνας.....	64
5.3.2.	Υποκείμενα έρευνας	65
5.3.3.	Δυσκολίες και περιορισμοί της έρευνας.....	67
6.	Παρουσίαση ερευνητικών ευρημάτων.....	69
6.1.	Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής.....	69
6.2.	Αποτελέσματα επαγωγικής στατιστικής.....	90
7.	Συμπεράσματα έρευνας	94
8.	Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	99
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	102
	Συνοδευτική επιστολή	102
	Συγκριτική αξιολόγηση εκπαιδευτικών δράσεων ΙΝ.ΕΠ.....	103
	ΜΕΡΟΣ Α'	103
	ΜΕΡΟΣ Β'	106
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β' – ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ SPSS	123
	Βιβλιογραφικές αναφορές.....	168

Επεξηγήσεις Ακρωνυμίων – Συντομογραφιών και Συμβόλων	
Ακρωνύμιο – Σύμβολο / Συντομογραφία (κατά αλφαβητική σειρά)	Επεξηγήσεις
Α.Ε.	Ανώνυμες Εταιρείες
Α.Ε.Ι.	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Α.Ν.	Αναγκαστικός Νόμος
Β.Δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Δ.Ε.	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
Δ.Ε.Κ.Ο.	Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί
Ε.Κ.Δ.Δ. / Ε.Κ.Δ.Δ.Α. / ΙΝ.ΕΠ.	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης / Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης / Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Ε.Π.	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Η/Υ	Ηλεκτρονικός υπολογιστής
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Π.Δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Π.Ε.	Περιφερειακή Ενότητα
Π.Ε.	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
τ'	Τεύχος
Τ.Ε.	Τεχνολογική Εκπαίδευση
Τ.Ε.Ι.	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Τ.Π.Ε.	Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών
Φ.Ε.Κ.	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση.
UNESCO	United Nations Educational Scientific and Cultural Organization / Εκπαιδευτικός, Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών.

Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να διερευνήσει τον βαθμό συμμετοχής των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής σε εκπαιδευτικά προγράμματα του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α), αλλά και την ετοιμότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα με την μορφή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, μία δυνατότητα που ενισχύεται και από την κατάσταση της υγειονομικής κρίσης, που προκλήθηκε από τον Covid – 19. Ειδικότερα, η εμφάνιση της υγειονομικής κρίσης είχε συνέπειες και στην εκπαίδευση όλων των βαθμίδων, με την διακοπή της εκπαιδευτικής λειτουργίας. Η UNESCO, όπ. αναφ. στο: Γούλας και Καραλής (2020), επισημαίνει για την χώρα μας ότι βρέθηκαν 2,2 εκατομμύρια εκπαιδευόμενοι/ες εκτός εκπαιδευτικών δομών, ενώ στο πλαίσιο αυτής της κρίσης κάλεσε όλα τα κράτη να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την αδιάλειπτη συνέχιση της μάθησης. Είναι γεγονός ότι σε περιόδους έκτακτης ανάγκης τα βασικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συστημάτων και οι οργανωσιακές τους αντοχές καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επιτυχή αντιμετώπιση (Γούλας & Καραλής, 2020). Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση της χώρας μας η μετάπτωση σε διαδικτυακή διδασκαλία παρουσίασε ιδιαιτέρως υψηλά ποσοστά, γεγονός που οφείλεται στην συσσωρευμένη τεχνογνωσία των πανεπιστημίων στο θέμα χρήσης συστημάτων τηλεεκπαίδευσης, αλλά και στον αυτοδιοίκητο χαρακτήρα των ιδρυμάτων, που τους επέτρεψε να δρομολογήσουν λύσεις με ρυθμίσεις τοπικού χαρακτήρα με αποτέλεσμα την πλήρη και ομαλή μετάπτωση στην διαδικτυακή εκπαίδευση (Γούλας & Καραλής, 2020). Για την εκπαίδευση ενηλίκων για την περίοδο της πανδημίας δεν υπάρχουν αναλυτικά στοιχεία για τον αριθμό προγραμμάτων ή των εκπαιδευομένων, αλλά εκτιμάται ότι για την χώρα μας ο αριθμός των εκπαιδευομένων στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων προσεγγίζει τις 250 χιλιάδες (Γούλας & Καραλής, 2020). Η εμφάνιση της πανδημίας θέτει από την μία πλευρά στο πλαίσιο του δημόσιου διαλόγου για την εκπαίδευση τον ρόλο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και εν γένει της ηλεκτρονικής μάθησης, αλλά και από την άλλη πλευρά την ετοιμότητα των συντελεστών της (εκπαιδευτικοί φορείς, εκπαιδευτές/τριες και εκπαιδευόμενοι/ες) για την υποστήριξη ενός τέτοιου εγχειρήματος. Ο Γούλας και Καραλής (2020) επισημαίνουν ωστόσο ότι δεν πρόκειται για εξ αποστάσεως εκπαίδευση, όπως έχει

οριοθετηθεί επιστημονικά, αλλά απλώς για εκπαίδευση από απόσταση και για την ακρίβεια για εκπαίδευση εξ ανάγκης. Πρόθεση της παρούσας έρευνας είναι να παράσχει αξιοποιήσιμα στοιχεία για την επιμόρφωση, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και από την Περιφέρεια Αττικής, που θα μπορούσε να εντάξει στον εκπαιδευτικό της σχεδιασμό σεμινάρια στο χώρο εργασίας, αλλά και από το ΙΝ.ΕΠ για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών του. Δεν παραβλέπεται το γεγονός ότι το ΙΝ.ΕΠ στο πλαίσιο των προσπαθειών του για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στο πεδίο της επιμόρφωσης αξιοποιεί την παράμετρο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών του προγραμμάτων από τους/τις επιμορφωνόμενους/ες, για τα αποτελέσματα της οποίας όμως δεν ενημερώνονται οι δημόσιοι φορείς, από τους οποίους προέρχονται οι συμμετέχοντες/ουσες υπάλληλοι.

Θεωρώντας ως ισχυρό ενδεχόμενο την εξοικείωση των υπαλλήλων με τις τεχνολογίες πληροφορικής επικοινωνιών, αλλά και τη συμμετοχή τους σε διαζώσης εκπαιδευτικά προγράμματα, στοιχεία, που αναμένεται να επιβεβαιωθούν από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων, της προτεινόμενης έρευνας, σκοπός της είναι να διαπιστωθεί η διάθεση και ο βαθμός συμμετοχής των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής σε εκπαιδευτικά προγράμματα σύγχρονης και ασύγχρονης εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ, προκειμένου να αξιολογηθεί η συμπερασματική πρόταση της παρούσας έρευνας ως παράμετρος στο σχεδιασμό νέων προγραμμάτων ή στον επανασχεδιασμό τρεχόντων προγραμμάτων. Ειδικότερα, θα επιχειρηθεί να διερευνηθεί με τα ερευνητικά ερωτήματα:

- Η σχέση χρήσης Τ.Π.Ε από τους υπαλλήλους και συμμετοχής σε εξ αποστάσεως προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.
- η συχνότητα και οι λόγοι συμμετοχής τους σε συμβατικά και εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ,
- ο βαθμός επίδρασης των δημογραφικών και ατομικών στοιχείων των υπαλλήλων στην απόφασή τους για συμμετοχή σε συμβατικά προγράμματα και σε σεμινάρια ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ,

- οι προϋποθέσεις και τα εμπόδια συμμετοχής τους σε συμβατικά και σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.

Η επιλογή του συγκεκριμένου φορέα οφείλεται στο γεγονός ότι ο γράφων είναι υπάλληλος του συγκεκριμένου φορέα και η επιλογή του θέματος συνδέεται με το προσωπικό του ενδιαφέρον για τα θέματα της επιμόρφωσης, καθώς χρημάτισε υπάλληλος της οργανικής μονάδας εκπαίδευσης του εν λόγω φορέα. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας εκτίμησή του είναι ότι οι υπάλληλοι της Περιφέρειας Αττικής θα μπορέσουν να αποτυπώσουν την στάση τους για τα ζητήματα αυτά πέρα από το υπάρχον τυπικό πλαίσιο εσωτερικών διεργασιών ενός δημοσίου φορέα για την αξιολόγηση της στάσης των υπαλλήλων ως προς την επιμόρφωση, το οποίο μπορεί να δρα ανασταλτικά στην υποκειμενική κρίση και αντίληψη των υπαλλήλων για την στάση τους απέναντι στις ενέργειες του εν λόγω Φορέα. Επιπρόσθετα, η επιλογή του εν λόγω φορέα οφείλεται και στο γεγονός ότι η Περιφέρεια Αττικής είναι ένας από τους δημόσιους φορείς, που υπέγραψε Πρωτόκολλο Συνεργασίας με το Ε.Κ.Κ.Δ.Α, που συνιστά εμβάθυνση των σχέσεων μεταξύ δύο δημόσιων οργανισμών για τα θέματα της επιμόρφωσης και ως εκ τούτου, παρ' ότι δεν αποτελεί αντικείμενο της έρευνάς μας το ίδιο το πρωτόκολλο και ούτε υπάρχει ερώτηση στο ερωτηματολόγιο για το πρωτόκολλο συνεργασίας, γεννάται ένας προβληματισμός στο κατά πόσο οι πολιτικές ενέργειες μίας διοίκησης διαχέονται ως αποτελέσματα σε όλες τις βαθμίδες της υπαλληλικής ιεραρχίας.

Η πρωτοτυπία της παρούσας έρευνας έγκειται στην συγκριτική αξιολόγηση των δύο μορφών επιμόρφωσης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Β' βαθμού. Ειδικότερα από την ανασκόπηση της πρόσφατης βιβλιογραφίας προέκυψε ότι έρευνες εστιάζουν στην στάση των υπαλλήλων έναντι μίας μορφής εκπαίδευσης, είτε της δια ζώσης είτε της ηλεκτρονικής, δίδοντας βαρύτητα, είτε στον βαθμό ικανοποίησής των υπαλλήλων από τα εκτελούμενα προγράμματα είτε στο βαθμό εφαρμογής των γνώσεών τους στον χώρο εργασίας τους, καταλήγοντας σε συμπεράσματα για τον ρόλο της επιμόρφωσης σε χώρους εργασίας. Όπως προαναφέραμε, η επιλογή της Περιφέρειας Αττικής οφείλεται και στην εργασιακή σχέση του συντάκτη της παρούσας εργασίας με τον εν λόγω φορέα, αλλά και στο γεγονός ότι η Περιφέρεια Αττικής, στην οποία βρίσκεται η πρωτεύουσα της Χώρας

μας, είναι η μεγαλύτερη περιφέρεια από όλες τις Περιφέρειες της Χώρας μας, σε όποια διάσταση και αν αξιολογηθεί (πχ προσωπικό, όγκος εργασιών κ.α.). Προς αυτήν κατεύθυνση, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η διαφοροποίηση της κουλτούρας μεταξύ αστικού, ημιαστικού και αγροτικού χώρου, καθώς εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι είναι ισχυρότερη η αλληλεπίδραση υπαλλήλων, υπηρεσιών και πολιτών σε μία αστική περιοχή έναντι της ημιαστικής και αγροτικής. Ως εκ τούτου, έχοντας υπόψη ότι η Περιφέρεια Αττικής είναι σε φάση ψηφιακού μετασχηματισμού των παρεχόμενων υπηρεσιών της προς τους Πολίτες, ένας κρίσιμος παράγοντας για την αλλαγή αυτή είναι και η επιμόρφωση των υπαλλήλων, για την οποία πρέπει να αξιολογείται συνεχώς και σε όλα τα στάδια των εισροών και εκροών της, προκειμένου να συμβάλει και αυτή στην επίτευξη ενός στόχου, εν προκειμένω του ψηφιακού μετασχηματισμού του φορέα.

Έχοντας υπόψη τα ανωτέρω, η παρούσα διπλωματική εργασία δομείται σε δύο μέρη: Το πρώτο μέρος, που αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια, πραγματεύεται στο πρώτο κεφάλαιο γενικά το πλαίσιο διοικητικής δράσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Β' βαθμού και εστιάζει ειδικά στο ανθρώπινο δυναμικό της Περιφέρειας Αττικής. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στο θεσμικό πλαίσιο του Δημοσίου Τομέα για την επιμόρφωση του προσωπικού του, επικεντρώνοντας στην δράση του ΙΝ.ΕΠ, που είναι ο κύριος φορέας υλοποίησης εκπαιδευτικών δράσεων για τους/τις δημοσίου υπαλλήλους. Στο τρίτο κεφάλαιο προσεγγίζονται εννοιολογικά οι όροι της εκπαίδευσης ενηλίκων, των κινήτρων και των εμποδίων συμμετοχής των υπαλλήλων σε εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και των τεχνικών μάθησης, αλλά και των βασικών διαπιστώσεων της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, στοιχεία, που αποτελούν τον θεωρητικό προβληματισμό της παρούσας εργασίας. Το τέταρτο κεφάλαιο επικεντρώνεται στην τεχνολογία των Η/Υ και την συμβολή της στην μάθηση ενηλίκων. Το δεύτερο μέρος, που αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια, αναφέρεται στο πέμπτο κεφάλαιο στην μεθοδολογία της παρούσας έρευνας, με αναφορά στην ερευνητική διαδικασία, τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα, το εργαλείο συλλογής δεδομένων και το δείγμα της έρευνας. Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται αναλυτική παρουσίαση των ευρημάτων της έρευνας με τον σχολιασμό τους και στο έβδομο κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα, ενώ στο όγδοο κεφάλαιο επισημαίνονται

προτάσεις για περαιτέρω έρευνα, που εκτιμάται ότι καλύπτουν σφαιρικά το ζήτημα της επιμόρφωσης των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής. Τέλος, η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των παραρτημάτων, του ερωτηματολογίου και των πινάκων δεδομένων του SPSS, και του συνόλου των βιβλιογραφικών αναφορών της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση Β' βαθμού

1.1. Σύντομο ιστορικό και διοικητικό πλαίσιο

Οι αιρετές Περιφέρειες, που είναι δεκατρείς στην Χώρα μας, συστάθηκαν και συγκροτήθηκαν δυνάμει των διατάξεων του Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/τ' Α/2010) (Πρόγραμμα Καλλικράτης), ως καθολικός διάδοχος των καταργηθεισών Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, που οι έδρες τους ήταν στους Νομούς της Χώρας μας. Ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης β' βαθμού καθιερώθηκε στη χώρα μας το 1994, με την ψήφιση του Ν. 2218/1994 (ΦΕΚ 90/τ' Α/1994), με την σύσταση των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων ως Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, που αποτέλεσαν μετεξέλιξη των μέχρι τότε κρατικών Νομαρχιών, οι οποίες ήταν αποκεντρωμένες δομές των υπουργείων στο επίπεδο του Νομού. Οι αρμοδιότητές τους, όπως αποτυπώνονται στο Ν. 3852/2010 (άρθρο 186) για τις αρμοδιότητες των Περιφερειών, περιλαμβάνουν τομείς:

- ✓ Προγραμματισμού και Ανάπτυξης
- ✓ Γεωργίας – Κτηνοτροφίας – Αλιείας
- ✓ Φυσικών πόρων – Ενέργειας – Βιομηχανίας
- ✓ Απασχόλησης – Εμπορίου – Τουρισμού
- ✓ Μεταφορών – Επικοινωνιών
- ✓ Έργων – Χωροταξίας – Περιβάλλοντος
- ✓ Υγείας
- ✓ Παιδείας – Πολιτισμού – Αθλητισμού
- ✓ Πολιτικής Προστασίας και Διοικητικής Μέριμνας

Οι αιρετές περιφέρειες, σύμφωνα με το Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/τ' Α/2010) αποτελούν το δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης, όπως προαναφέραμε, και ως

προς την νομική τους μορφή έχουν νομική προσωπικότητα, διακριτή από αυτή του κράτους, καθώς αποτελούν Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου με κατά τόπο αρμοδιότητα. Όργανα της Περιφέρειας είναι ο Περιφερειάρχης, οι Αντιπεριφερειάρχες – Χωρικοί και Θεματικοί – το Περιφερειακό Συμβούλιο, η Οικονομική και Εκτελεστική Επιτροπή. Το περιφερειακό Συμβούλιο αποτελεί το βασικό συλλογικό όργανο έκφρασης της Περιφέρειας δια των αποφάσεών του, καθώς από το νόμο έχει τεκμήριο αρμοδιότητας εντός διοικητικών του ορίων δράσης. Οι χωρικοί αντιπεριφερειάρχες, που οι έδρες τους είναι οι έδρες των Περιφερειακών Ενοτήτων, επικουρούν τον Περιφερειάρχη, ενώ επισημαίνεται ότι η Περιφερειακή Ενότητα δεν είναι αυτοτελής αυτοδιοικητικός θεσμός, αλλά εντάσσεται στη νομική προσωπικότητα της Περιφέρειας και κατ' επέκταση δεν έχει δικό της συμβούλιο. Μέχρι σήμερα, το Περιφερειακό Συμβούλιο της Περιφέρειας Αττικής αποτελείται από εκατόν ένα (101) Περιφερειακούς Συμβούλους, ενώ με τον Ν. 4804/2021 (ΦΕΚ 90/τ' Α/2021) μειώνονται σε ογδόντα πέντε (85).

1.2. Η Περίπτωση της Περιφέρειας Αττικής

Ο νομός Αττικής έχει εμβαδόν 3808 km² και πληθυσμό 3,828 εκατομμύρια κατοίκους, σύμφωνα με την τελευταία απογραφή (2011). Η περιφέρεια Αττικής αποτελείται από οκτώ (08) Περιφερειακές Ενότητες, ήτοι του Κεντρικού Τομέα, του Βορείου Τομέα, του Δυτικού Τομέα, του Νοτίου Τομέα, της Ανατολικής Αττικής, της Δυτικής Αττικής, του Πειραιά και των Νήσων. Στο νομό Αττικής έχουν έδρα εξήντα έξι (66) Δήμοι, κατανεμημένοι στις οκτώ (08) Π.Ε της Περιφέρειας Αττικής, ενώ, όπως αναφέρει και ο Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/τ'Α/2010), μεταξύ των δύο επιπέδων της τοπικής αυτοδιοίκησης δεν υφίσταται ιεραρχικός έλεγχος, αλλά σχέσεις συνεργασίας και συναλληλίας, που αποτυπώνονται σε κοινές συμφωνίες για την ανάληψη από κοινού δράσεων. Ως εκ τούτου ο ρόλος των δύο επάλληλων επιπέδων αυτοδιοίκησης είναι σημαντικός, καθώς, όπως αναφέρει και η αιτιολογική έκθεση του «Καλλικράτη» (Ν.3852/2010), λόγω της εγγύτητάς τους με τις καθημερινές ανάγκες του Πολίτη συγκεντρώνουν μεγάλο αριθμό υπηρεσιών

έντασης κοινού (σελ.02) και συμβάλλουν στην απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών.

Η οργανωτική δομή της Περιφέρειας Αττικής προβλέπεται στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας της, βάσει της 121/2018 εγκριτικής απόφασης του Περιφερειακού της Συμβουλίου (ΦΕΚ 1661/τ' Β/2018), που έχει εκδοθεί δυνάμει της διάταξης του άρθρου 241 του Ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87/τ'Α/2010). Στο οργανωτικό της σχήμα, όπως αποτυπώνεται στον Οργανισμό Εσωτερικής της Υπηρεσίας, περιλαμβάνεται η διάρθρωση των οργανικών της μονάδων, διαφόρων επιπέδων ως εξής:

- ✓ Επτά (07) Γενικές Διευθύνσεις,
- ✓ Ογδόντα τέσσερις (84) Διευθύνσεις, υπαγόμενες στις Γενικές Διευθύνσεις,
- ✓ Δύο (02) Αυτοτελείς Διευθύνσεις, υπαγόμενες στον/στην Περιφερειάρχη Αττικής,
- ✓ Τρία (03) Αυτοτελή Τμήματα, υπαγόμενα στον/στην Περιφερειάρχη Αττικής,
- ✓ Δέκα τέσσερα (14) Αυτοτελή Γραφεία, υπαγόμενα στον/στην Περιφερειάρχη Αττικής.

Μία από τις οργανικές της μονάδες είναι το Τμήμα Εκπαίδευσης Προσωπικού, υπαγόμενο στη Δ/νση Ανθρώπινου Δυναμικού, το οποίο είναι αρμόδιο, ως προς το θέμα που μας αφορά, για:

- ✓ Την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών των υπηρετούντων/ουσών υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής,
- ✓ Την οργάνωση και εκτέλεση προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης των υπαλλήλων της, αλλά και προγραμμάτων επιμόρφωσης, ειδικού και γενικού ενδιαφέροντος.

Στο πλαίσιο αρμοδιοτήτων της εν θέματι οργανικής μονάδας και κατόπιν σχετικών ενεργειών της, υπεγράφη Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ της Περιφέρειας Αττικής και του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, το Νοέμβριο του 2015 με τριετή ισχύ,

αποστολή του οποίου ήταν η βελτίωση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Φορέα μέσα από την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών της προς τους Πολίτες και τις Επιχειρήσεις, στόχος, που θα επιτευχθεί με την αναβάθμιση της συνισταμένης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την επιμόρφωσή του. Για τον λόγο αυτό, προβλεπόταν ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού πλαισίου εκπαιδευτικών δράσεων, το οποίο θα συμβάλει στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και οργανωτικών αλλαγών του φορέα. Το Πρωτόκολλο Συνεργασίας περιλάμβανε θεματικά πεδία επιμόρφωσης:

- Δημόσιο management: με έμφαση στην βελτίωση της διοικητικής συμπεριφοράς του προσωπικού, με ζητούμενο την προώθηση του Επιχειρησιακού Σχεδίου της Περιφέρειας Αττικής,
- Οικονομική διαχείριση: με έμφαση σε εργαλεία και τεχνικές οικονομικής ανάλυσης, με ζητούμενο την απόκτηση δυνατοτήτων δημιουργίας και διεύρυνσης εσόδων της Περιφέρειας Αττικής,
- Περιβάλλον και χωροταξία: με έμφαση σε ζητήματα βιώσιμης ανάπτυξης και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, καθώς και σε ζητήματα Χωρικών Πολιτικών και Δημόσιων Έργων,
- Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση: με έμφαση στην εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες και ζητούμενο την προώθηση των εργαλείων της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και των ψηφιακών υπηρεσιών,
- Κοινωνική Πολιτική: με έμφαση στην εκπαίδευση σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης κοινωνικών υπηρεσιών, παροχής υπηρεσιών σε ευπαθείς ομάδες Πολιτών, με ζητούμενο την αποτελεσματική άσκηση δημόσιας υγείας και κοινωνικής πολιτικής στο επίπεδο των Ο.Τ.Α β' βαθμού,
- Αγροτική Οικονομία και Πολιτική: με έμφαση στην εκπαίδευση του Γεωτεχνικού Προσωπικού σε θέματα ανάπτυξης και βελτίωσης τομέων Φυτικής και Ζωικής παραγωγής, ενίσχυσης του ελεγκτικού και συμβουλευτικού ρόλου προς το γεωργο-κτηνοτροφικό δυναμικό του Νομού Αττικής, με ζητούμενο την διαφύλαξη και προστασία της γεωργικής γης.

Η υπογραφή του πρωτοκόλλου αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι η Περιφέρεια Αττικής συμπεριλαμβάνει στους στόχους της και την εκπαίδευση του στελεχιακού της δυναμικού και δεν την αντιμετωπίζει απλά ως ένα διοικητικό της καθήκον. Ζητούμενο αποτελεί η υποδοχή και αποδοχή των ενεργειών της από το προσωπικό της μέσα από την στάση του προς την επιμόρφωση.

Το υπηρετούν προσωπικό της Περιφέρειας Αττικής, που ως προς το είδος της εργασιακής σχέσης διακρίνεται σε υπαλλήλους με ειδική νομική σχέση δημοσίου δικαίου και σε υπαλλήλους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ανέρχεται, κατά κατηγορία και κλάδο:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΚΛΑΔΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΠΕ	ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΩΝ	140
ΠΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	366
ΠΕ	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	03
ΠΕ	ΙΑΤΡΩΝ	21
ΠΕ	ΙΑΤΡΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΕΣΥ	07
ΠΕ	ΙΑΤΡΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	02
ΠΕ	ΙΣΤΟΡΙΚΩΝ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΩΝ	01
ΠΕ	ΚΑΛΩΝ ΤΕΧΝΩΝ	02
ΠΕ	ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΩΝ	06
ΠΕ	ΜΕΤΑΦΡΑΣΤΩΝ – ΔΙΕΡΜΗΝΕΩΝ	03
ΠΕ	ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	207

ΠΕ	ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΩΝ	02
ΠΕ	ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΕΣΥ	06
ΠΕ	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	32
ΠΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	20
ΠΕ	ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΕΣΥ	02
ΠΕ	ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΩΝ ΕΛΕΓΚΤΩΝ	01
ΠΕ	ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	26
ΠΕ	ΨΥΧΟΛΟΓΩΝ	07
ΠΕ	ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΩΜΩΝ / ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΩΝ	01
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΚΛΑΔΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΤΕ	ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΩΝ	01
ΤΕ	ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΟΤΑ	16
ΤΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ – ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	115
ΤΕ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	202
ΤΕ	ΕΡΓΟΔΗΓΩΝ	05
ΤΕ	ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	146

ΤΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	15
ΤΕ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ	32
ΤΕ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	22
ΔΕ	ΒΟΗΘΟΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	02
ΔΕ	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	280
ΔΕ	ΕΡΓΟΔΗΓΩΝ	11
ΔΕ	ΟΔΗΓΩΝ	47
ΔΕ	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Η/Υ	38

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΚΛΑΔΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ
ΔΕ	ΤΕΧΝΙΚΩΝ	100
ΔΕ	ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	03
ΔΕ	ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ	09
ΣΥΝΟΛΟ		1899

ΠΗΓΗ: Δ/ΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, 12/2021

Επισημαίνεται ότι στον ανωτέρω πίνακα περιλαμβάνεται προσωπικό που μπορεί να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Επιπρόσθετα, διευκρινίζεται ως προς τους κλάδους των υπηρετούντων/ουσών υπαλλήλων ότι:

- ✓ στον κλάδο των Μηχανικών περιλαμβάνονται όλοι οι τίτλοι σπουδών των Μηχανικών, ήτοι Πολιτικοί Μηχανικοί, Αρχιτέκτονες Μηχανικοί, Τοπογράφοι Μηχανικοί, Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί κ.α,

- ✓ στον κλάδο των Γεωτεχνικών περιλαμβάνονται οι τίτλοι σπουδών των Γεωπόνων, Κτηνιάτρων, των Γεωλόγων και των Βιολόγων,
- ✓ στον κλάδο των Περιβαλλοντολόγων περιλαμβάνονται οι τίτλοι σπουδών των Περιβαλλοντολόγων, των Χημικών, των Φυσικών και των Γεωγράφων
- ✓ στον κλάδο των επαγγελματιών υγείας και πρόνοιας περιλαμβάνονται οι τίτλοι σπουδών της Κοινωνικής Εργασίας, των Εποπτών της Δημόσιας Υγείας, της Μαιευτικής, της Νοσηλευτικής κ.α.

2. Το θεσμικό πλαίσιο για την εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

2.1. Ιστορικό Πλαίσιο εκπαίδευσης Δημοσίων Υπαλλήλων

Η πρώτη θεσμικά κατοχυρωμένη προσπάθεια για την ίδρυση σχολής εκπαίδευσης των Δημοσίων Υπαλλήλων έγινε το έτος 1917, με την ψήφιση του Ν. 3000/1922 (ΦΕΚ 143/τ' Α/1922), γεγονός όμως που δεν προχώρησε λόγω των εκτάκτων καταστάσεων, που επισυνέβησαν με την έλευση της μικρασιατικής καταστροφής. Επόμενη προσπάθεια για την δυνατότητα εκπαίδευσης των Δημοσίων Υπαλλήλων πραγματοποιήθηκε την περίοδο της δικτατορίας των Συνταγματαρχών, με την θέσπιση του Α.Ν 340/1968 (ΦΕΚ 68/τ' Α/1968), στη διάταξη του άρθρου 4 του οποίου προβλεπόταν η σύσταση «Κέντρου Μετεκπαιδύσεως». Κατ' εφαρμογή του ανωτέρω αναγκαστικού νόμου εκδόθηκε το Β.Δ 323/1969 (ΦΕΚ 95/τ' Α/1969), το οποίο έθετε το πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας του Κέντρου Μετεκπαίδευσης.

Την περίοδο της μεταπολίτευσης, με την ψήφιση του Ν. 1388/1983 (ΦΕΚ 113/τ' Α/1983) ιδρύεται το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ) ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ) και λειτουργεί μέχρι σήμερα, του οποίου η αποστολή είναι, στο βαθμό που αφορά την παρούσα εργασία, είναι:

- ✓ Η επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση και επιμόρφωση του πάσης φύσεως προσωπικού της κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης, της τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, των Ν.Π.Δ.Δ, των Δ.Ε.Κ.Ο, των Α.Ε του Δημοσίου, των Ν.Π.Ι.Δ και των επιχειρήσεων, των οποίων η διοίκηση ορίζεται άμεσα ή έμμεσα από το Δημόσιο,
- ✓ Η επιμόρφωση των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού,
- ✓ Η δημιουργία στελεχών για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση.

Σύμφωνα με τον ιδρυτικό του νόμο το Ε.Κ.Δ.Δ έχει ως υπηρεσιακές μονάδες την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης, με αποστολή την παροχή εκπαίδευσης, διάφορης από αυτή που παρέχουν τα Α.Ε.Ι ή Τ.Ε.Ι, σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο (άρθρο 14), με σκοπό την δημιουργία στελεχών για την Δημόσια Διοίκηση

και Αυτοδιοίκηση, και το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης (Ι.Δ.Ε) που ως φορέας επαγγελματικής κατάρτισης έχει ως αποστολή την ειδική επιμόρφωση των Δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ και Ο.Τ.Α με σκοπό την ανάπτυξη της επαγγελματικής αποδοτικότητας και την διεύρυνση των πνευματικών τους οριζόντων (άρθρο 24). Με τη διάταξη του άρθρου 13 παρ. 02 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206/τ' Α/1997), το Ι.Δ.Ε μετονομάζεται σε Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ), ενώ με το Ν. 3200/2003 (ΦΕΚ 281/τ' Α/2003) μετονομάζεται το Ε.Κ.Δ.Δ σε Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α). Τέλος, με το Π.Δ 57/2008 (ΦΕΚ 59/τ' Α/2008) έχουν κωδικοποιηθεί όλες οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, που διέπουν την οργάνωση και λειτουργία του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

2.2. Τα είδη εκπαίδευσης στο δημόσιο τομέα.

Η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων αποσκοπεί στην αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους. Προς αυτή την κατεύθυνση, λόγω της ιδιαίτερης βαρύτητάς της, ξεκινά από τη στιγμή της δόκιμης υπηρεσίας του υπαλλήλου και συνεχίζεται καθ' όλη της διάρκεια της υπηρεσιακής τους σταδιοδρομίας ως εργαζομένων. Ανατρέχοντας σε νομοθετικές διατάξεις, που αναφέρονται στην εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων, εντοπίζουμε τις ακόλουθες πέντε (05) βασικές κατηγορίες εκπαίδευσης – επιμόρφωσής τους:

- ✓ **Εισαγωγική Εκπαίδευση:** απευθύνεται σε δοκίμους υπαλλήλους, έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα τόσο για τον υπάλληλο όσο και για την υπηρεσία, αποσκοπεί στην εξοικείωσή τους με το πλαίσιο λειτουργιών και αρχών του σύγχρονου διοικητικού περιβάλλοντος και πραγματοποιείται από το ΙΝ.ΕΠ (άρθρο 33, Ν. 1943/1991).
- ✓ **Επιμόρφωση:** Απευθύνεται στους δημοσίους υπαλλήλους, πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του/της εργαζομένου/ης στη Δημόσια Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. (άρθρο 33, Ν. 1943/1991).

- ✓ **Εξειδίκευση:** Προβλέπεται η δυνατότητα πραγματοποίησης εξειδικευμένων προγραμμάτων σε αντικείμενα της υπηρεσίας, κατ' εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών (άρθρο 35, Ν. 1943/1991).
- ✓ **Προαγωγική Εκπαίδευση:** Προβλέπεται η δυνατότητα πραγματοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων προαγωγικού χαρακτήρα για υπαλλήλους πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης (Π.Ε ή Τ.Ε), που έχουν τον βαθμό Α'. Τα προγράμματα αυτά αποσκοπούν στην ανάπτυξη γνώσεων διοικητικής συμπεριφοράς και δεξιοτήτων, ανταποκρινομένων στις απαιτήσεις των καθηκόντων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης. (άρθρο 15, Ν. 2527/1997).
- ✓ **Μετεκπαίδευση:** Αποσκοπεί στη διεύρυνση των επιστημονικών ή τεχνικών γνώσεων των δημοσίων υπαλλήλων ή στην ειδίκευσή τους σε σύγχρονες τεχνικές διοίκησης και τεχνολογίας. Οι συμμετέχοντες/ουσες υπάλληλοι δεν πρέπει να έχουν υπερβεί το 55^ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 37, Ν. 1943/1991).

Παρενθετικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι τα ανωτέρω στάδια αντανakλούν πορίσματα ερευνητικών εργασιών για τις μορφές επιμόρφωσης. Ειδικότερα, η Ζγούβα (2013:56), περιγράφει τις περιπτώσεις, στις οποίες ο/η εργαζόμενος/η χρήζει επιμόρφωσης:

- ✓ όταν ξεκινά μία εργασία, όποτε χρειάζεται ένα είδος εισαγωγικής επιμόρφωσης για την κάλυψη κενού μεταξύ υφιστάμενων ακαδημαϊκών γνώσεων και των απαιτούμενων για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας τους,
- ✓ όταν αλλάζει θέση εργασίας, όποτε προκαλείται στην απόδοση του/της εργαζομένου κενό, που καλύπτεται μέσα από την επιμόρφωση
- ✓ όταν αξιολογείται ο/η υπάλληλος, οπότε αποκαλύπτονται ανάγκες, που εξαλείφονται μέσα από την επιμόρφωση.

Επιπρόσθετα, πρέπει να επισημανθεί ότι στο επίπεδο θεσμικών μέτρων με την διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 45 του Ν. 4674/2021 (ΦΕΚ

53/τ'Α/2021), με την οποία αντικαθίσταται το άρθρο 85 του Ν. 3528/2007, ορίζεται ότι η πιστοποιημένη επιμόρφωση, όπως την έχουμε περιγράψει ανωτέρω, μοριοδοτείται με πέντε (05) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης, με ανώτατο όριο τα είκοσι (20) μόρια, στη διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων στη Δημόσια Διοίκηση, γεγονός που αναδεικνύει την σημασία, που δίνει ο κοινός νομοθέτης στο ρόλο της επιμόρφωσης με μία μορφή κινητροδότησης προς τους/τις υπαλλήλους.

Τέλος, ο κοινός νομοθέτης έχει προβλέψει με την διάταξη του άρθρου 32 του Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ 50/τ' Α/1991) την δυνατότητα δημιουργίας οργανικών μονάδων εκπαίδευσης σε υπουργεία και Ν.Π.Δ.Δ, εφόσον έχουν τουλάχιστον 600 οργανικές θέσεις μονίμων υπαλλήλων. Αποστολή τους είναι η οργάνωση, ο προγραμματισμός και η εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση των υπαλλήλων, σε συνεργασία με το Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

2.3. Ο ρόλος του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α στην επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων – Η σημασία των κοινωνικών και τεχνικών δεξιοτήτων

Το ΙΝ.ΕΠ αναρτά στην ιστοσελίδα του (www.ekdd.gr) τα εκπαιδευτικά του προγράμματα, τα οποία διεξάγονται σε δύο περιόδους τον χρόνο (Ιανουάριος – Ιούλιος και Σεπτέμβριος – Δεκέμβριος). Τα εκπαιδευτικά του προγράμματα διεξάγονται στις κτιριακές του εγκαταστάσεις, στον Ταύρο Αττικής, αλλά και στις περιφερειακές του υπηρεσίες ανά την Ελλάδα. Τα εκπαιδευτικά του προγράμματα είναι πιστοποιημένα, όπως θα περιγράψουμε κατωτέρω, και κατανέμονται σε θεματικούς κύκλους, με τα οποία επιχειρείται να καλυφθεί όλο το φάσμα καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων:

- ✓ Ανθρώπινα Δικαιώματα και Κοινωνική Πολιτική
- ✓ Βιώσιμη Ανάπτυξη
- ✓ Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση
- ✓ Εισαγωγική Εκπαίδευση
- ✓ Οικονομία και Δημοσιονομική Πολιτική

- ✓ Πληροφορικής και Ψηφιακών Υπηρεσιών
- ✓ Πολιτιστική και Τουριστική Ανάπτυξη

Τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ αποσκοπούν στην καλλιέργεια δεξιοτήτων, κοινωνικών και τεχνικών. Για τον λόγο αυτό, στο πεδίο των κοινωνικών δεξιοτήτων διενεργούνται εκπαιδευτικά σεμινάρια, που στοχεύουν στη βελτίωση κοινωνικών ικανοτήτων, όπως «η τέχνη της διαπραγμάτευσης-τεχνικές επίτευξης συμφωνίας» ή «Σύγχρονα Περιβάλλοντα και αντιμετώπιση εργασιακού στρες», που εντάσσονται στον θεματικό κύκλο «Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση», ενώ στο πεδίο των τεχνικών δεξιοτήτων υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα, όπως «Διαχείριση Ποιότητας Τεχνικών Έργων», του θεματικού κύκλου «Βιώσιμη Ανάπτυξη» ή «Διαχείριση Linux Server», του θεματικού κύκλου «Πληροφορική και Ψηφιακές Υπηρεσίες».

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ διακρίνονται σε «οριζόντια», καθώς απευθύνονται στο σύνολο των υπαλλήλων για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για την εφαρμογή τους σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο της Δημόσιας Διοίκησης, και τα «κάθετα», που απευθύνονται σε συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων, όπως Μηχανικοί, Γεωπόνοι, αλλά και σε υπαλλήλους σε ορισμένα ιεραρχικά επίπεδα, λ.χ Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων, Δ/σεων κ.α. Το γεγονός αυτό δείχνει μία κατεύθυνση προς την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, γεγονός που καθιστά αναγκαία την εννοιολογική διασαφήνισή τους. Οι Hurrell, Scholarios και Thompson, οπ. αναφ. στο: Μακρή (2013: 155, 159), αναφέρουν ότι η δεξιότητα είναι η πρακτική διάσταση της γνώσης, που είναι συνισταμένη της γνωστικής λειτουργίας των βάσεων της γνώσης, των χαρακτηριστικών διάθεσης του ανθρώπου, των ειδικών γνώσεων του περιβάλλοντος και της προηγούμενης εμπειρίας, και αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου μέσα από την πρακτική εξάσκηση. Επιπρόσθετα, θεωρούν ότι οι κοινωνικές δεξιότητες, ως μη τεχνικές δεξιότητες, συνεπάγονται διαπροσωπικές και ενδοπροσωπικές ικανότητες, που διευκολύνουν την επίλυση επιδόσεων σε συγκεκριμένα κοινωνικά πλαίσια. Παρά την δυσκολία να υπάρξει ένας καθολικός ορισμός για την έννοια των κοινωνικών δεξιοτήτων, οι Matteson et al., οπ. αναφ. στο: Μακρή (2013:157), τις προσδιορίζουν ως γενικές ικανότητες στον εργασιακό χώρο, απαραίτητες για την

επίτευξη υψηλής απόδοσης των εργαζομένων, οι οποίες, έχοντας πολυδιάστατο χαρακτήρα, περιλαμβάνουν έναν συνδυασμό γνωστικών, συμπεριφορικών και συναισθηματικών χαρακτηριστικών. Στον αντίποδά τους βρίσκονται οι τεχνικές δεξιότητες, στις οποίες εμπεριέχονται οι επαγγελματικές γνώσεις, οι πρακτικές δεξιότητες, τα εργαλεία και οι τεχνικές, που επιτρέπουν στους/στις εργαζομένους/ες να ασκήσουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους, στοιχεία, που αποκτώνται μέσα από την τυπική εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την εμπειρία (Μακρή, 2013: 156).

2.4. Ο ρόλος των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στη σκοποθεσία Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων ΙΝ.ΕΠ

Όπως αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί εγκύκλιοι του ΙΝ.ΕΠ, τα εκπαιδευτικά προγράμματα συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε) στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού προγράμματος «Μεταρρύθμιση του Δημόσιου Τομέα». Προς αυτή την κατεύθυνση, γίνεται κατανοητή η σύνδεση της επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα με την μεταρρύθμιση στο δημόσιο τομέα. Ο Pollitt, όπ. αναφ. στο: Κοκκίνου (2107:144), ασχολούμενος με την έννοια της μεταρρύθμισης αναφέρεται στη θετική σημασία του όρου, που δεν περιορίζεται στην αλλαγή, αλλά στην επωφελή αλλαγή, ενώ στην ευρύτερη εννοιολόγησή του, με στόχο τον Δημόσιο Τομέα, την ορίζει ως πλέγμα ενσυνείδητων, προμελετημένων και σταθμισμένων αλλαγών στις δομές και διεργασίες των δημοσίων φορέων, με αντικειμενικό στόχο την αποτελεσματική λειτουργία τους. Στην Χώρα μας, τα Προγράμματα έχουν πολύπλευρο χαρακτήρα, σχεδιάζονται από την Πολιτεία στο πλαίσιο της προσπάθειας της για τον εκσυγχρονισμό και την διαρθρωτική αλλαγή στη δημόσια διοίκηση και αποσκοπούν στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον Πολίτη. Για τον συντονισμό των δράσεων της δημόσιας διοίκησης θεσμοθετήθηκαν τα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ε.Π.), μέσω των οποίων πραγματοποιούνται οι στόχοι των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων της Ευρωπαϊκής ένωσης. Ένα από τα Ε.Π συνιστά και αυτό της «Διοικητικής Μεταρρύθμισης», που περιλαμβάνει μία ολοκληρωμένη δέσμη αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση βασικών δυσλειτουργιών της Δημόσιας Διοίκησης σε ό,τι

αφορά τους βασικούς συντελεστές της Δημόσιας Διοίκησης, όπως ανθρώπινο δυναμικό, κανονιστικό πλαίσιο, δομές και συστήματα (Ε.Π «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ», 2007:05).

Στο πλαίσιο του Ε.Π «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ», περιόδου 2007 – 2013, ένας από τις επτά (07) ενότητες, που τέθηκαν για την επίτευξη των στόχων του Προγράμματος για την μεταρρύθμιση της Δημόσιας Διοίκησης είναι η βελτίωση της εκπαίδευσης του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης (σελ.09). Όπως αναφέρει, το ανθρώπινο δυναμικό, ως παράμετρος της διοικητικής ικανότητας στο πλαίσιο ανάλυσης της υφιστάμενης κατάστασης, που κάνει το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα χαρακτηρίζεται από εγγενείς παραδοσιακά διαμορφωμένες δυσλειτουργίες, γεγονός που οδηγεί σε μία σειρά αρνητικών αποτελεσμάτων για το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης και την εκπλήρωση της αποστολής της. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε προσπάθειες για την άρση των αδυναμιών, που χαρακτηρίζουν το ανθρώπινο δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης, με μία σημαντική κατηγορία παρέμβασης, την εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού. Επίσης, αδυναμίες και ελλείψεις εντοπίζονται:

- ✓ στην πολύ περιορισμένη κάλυψη των αναγκών επιμόρφωσης με τον δείκτη διείσδυσης της επιμόρφωσης να εκτιμάται ότι είναι της τάξης του μεγέθους 5%-6% στην Δημόσια Διοίκηση, με εξαίρεση το Υπουργείο Οικονομικών,
- ✓ στην τυπολατρική εφαρμογή του κανονιστικού πλαισίου για τα θέματα της επιμόρφωσης από τις οργανικές μονάδες εκπαίδευσης των δημοσίων φορέων, που περιορίζονται στη διεκπεραίωση των διαδικασιών συμμετοχής του προσωπικού για τα προγράμματα επιμόρφωσης, ενώ ζητούμενο παραμένει η ύπαρξη εσωτερικών μηχανισμών σχεδιασμού και αξιοποίησης της εκπαίδευσης στους φορείς της Δημόσιας Διοίκησης,
- ✓ στην απουσία συστηματικής καταγραφής των εκπαιδευτικών αναγκών, με φυσικό επακόλουθο την αδυναμία ανταπόκρισης της παρεχόμενης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στις πραγματικές ανάγκες και κατ' επέκταση τον προσανατολισμό της στην προσφορά και όχι στην ζήτηση,

- ✓ στην απουσία αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της επιμόρφωσης αναφορικά με την αξιοποίηση των παρεχόμενων γνώσεων και δεξιοτήτων στο εργασιακό περιβάλλον του/της υπαλλήλου.

Στο πλαίσιο του Ε.Π «ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ», περιόδου 2014 – 2020, εκπονήθηκε Επιχειρησιακό Σχέδιο για την εφαρμογή της πρώτης φάσης του Προγράμματος «Καλλικράτης» με την ύπαρξη τεσσάρων (04) οριζόντιων δράσεων, στις οποίες περιλαμβάνεται η επιμόρφωση/εκπαίδευση του προσωπικού και των αιρετών των ΟΤΑ, στοιχείο που συμβάλλει στην ολοκλήρωση της αναδιοργάνωσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης μέσα από τον διοικητικό της εκσυγχρονισμό. Στο Σχέδιο για την Στρατηγική Ευρώπη μέσα από το υπάρχον Ε.Π. Μ.Δ.Τ διατυπώνονται τρεις (03) διακριτοί στρατηγικοί στόχοι, ανάμεσα στους οποίους είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα, και μέσω της παροχής αναβαθμισμένων υπηρεσιών κατάρτισης/εκπαίδευσης, προκειμένου να επιτευχθεί η ατομική ανάπτυξη των υπαλλήλων και η ανταπόκρισή τους στις ανάγκες των διαρθρωτικών και θεσμικών αλλαγών των μεταρρυθμίσεων, με ενδεικτικό δικαιούχο των δράσεων ανάπτυξης γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα το Ε.Κ.Δ.Δ.Α, αλλά και ενδεικτικούς τύπους δράσεων κατάρτισης σε: οριζόντιες δεξιότητες, νέα συστήματα και διαδικασίες, που εισάγει το Ε.Π, τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών, ηλεκτρονική κατάρτιση, κατάρτιση μεσαίων και υψηλόβαθμων στελεχών σε διοικητικές ικανότητες κ.α. Συνεπώς, τα θεσμικά κείμενα αναδεικνύουν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ ως παράγοντας επιμόρφωσης/εκπαίδευσης εξυπηρετούν ένα συγκεκριμένο σκοπό, την Διοικητική Μεταρρύθμιση στην Χώρα μας.

2.5. Το θεσμικό πλαίσιο για την λειτουργία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ

Το ΙΝ.ΕΠ διεξάγει ημερίδες, διημερίδες και σεμινάρια βραχείας διάρκειας κατά βάση μέχρι δύο (02) εβδομάδων, ήτοι 70 ωρών, καθόσον η κάθε εκπαιδευτική ημέρα αντιστοιχεί σε επτά (07) διδακτικές ώρες, σύμφωνα με την υπ' αρ. ΔΙΠΑΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/οικ.9403/2020 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 1657/τ' Β/2020) του Υπουργείου Εσωτερικών. Η δια ζώσης σύγχρονη επιμόρφωση αποτελεί μέχρι τώρα την κύρια επιλογή μεθόδου για την πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ. Τα τελευταία χρόνια, υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός εκπαιδευτικών δράσεων ασύγχρονης επιμόρφωσης μέσα από την χρήση της πλατφόρμας moodle, καθώς έχουν από την αρχή σχεδιαστεί, όπως προκύπτει από τον φάκελο σχεδιασμού τους, ως σεμινάρια εξ αποστάσεως, γεγονός που φαίνεται από την χρήση της λέξης «εξ αποστάσεως» στον τίτλο του σεμιναρίου πχ. «Εξ αποστάσεως Εκπαίδευση Προϊσταμένων Τμημάτων». Από τον Μάρτιο του 2020, λόγω του covid-19 υπήρξε σταδιακά αναστολή λειτουργίας των εκπαιδευτικών δομών οποιοδήποτε επιπέδου και βαθμίδας, με αναπόφευκτη ενέργεια να υπάρξει μετάπτωση της διενέργειας των μαθημάτων από την φυσική παρουσία στη διαδικτυακή. Το γεγονός αυτό ανάγκασε το ΙΝ.ΕΠ να υλοποιήσει και τα εκπαιδευτικά του προγράμματα, που έχουν σχεδιαστεί να πραγματοποιούνται με φυσική παρουσία των συμμετεχόντων/ουσών, σύμφωνα με τις πρόνοιες του φακέλου σχεδιασμού του κάθε προγράμματος, διαδικτυακά με την χρήση τεχνικών και διαδικασιών τηλεδιάσκεψης μέσω της ψηφιακής πλατφόρμας λογισμικού webex. Ως εκ τούτου, σήμερα, λόγω της διαμορφωθείσας κατάστασης covid-19 έχουμε δύο κατηγορίες προγραμμάτων στο ΙΝ.ΕΠ: Τα σχεδιασμένα και πιστοποιημένα εξ αποστάσεως σεμινάρια με χρήση ασύγχρονης πλατφόρμας Moodle και τα σχεδιασμένα και πιστοποιημένα ως δια ζώσης σεμινάρια, που υλοποιήθηκαν με χρήση σύγχρονης πλατφόρμας webex.

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, στο πεδίο της επιμόρφωσης, εδράζεται στην εφαρμογή μεθόδων ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών, γεγονός που προϋποθέτει την εκπόνηση επιχειρησιακού σχεδίου εκπαίδευσης από την πλευρά του ενδιαφερόμενου δημόσιου φορέα, σχεδίου, που συνιστά συνοπτική αποτύπωση του συνόλου των εκπαιδευτικών του αιτημάτων και στηρίζεται στις γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις, που πρέπει να έχει το ανθρώπινο δυναμικό για

την επίτευξη των στόχων του δημόσιου φορέα. Η ακολουθούμενη μεθοδολογία περιγράφεται μέσα από τις κατωτέρω διοικητικές πράξεις:

- ✓ από την αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Β/Φ.2/58/οικ.19975/2010 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 1592/τ' Β/2010) του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,
- ✓ από την αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15582/2011 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 1909/τ' Β/2011) του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης,
- ✓ από την αριθ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Α/Φ.1/15607/2011 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 1909/τ' Β/2011) του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, και
- ✓ από την αριθ. ΔΙΠΑΑΔ/ΕΚΔΔΑ/Φ.4/οικ.9403/2020 Υπουργική Απόφαση (ΦΕΚ 1657/τ' Β/2020) του Υπουργείου Εσωτερικών.

Με την πρώτη Υ.Α καθιερώνεται Σύστημα Πιστοποίησης Επιμόρφωσης για τους υπαλλήλους του Δημόσιου Τομέα, των Ν.Π.Δ.Δ και Ο.Τ.Α, με το οποίο επιδιώκεται η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από τη διασφάλιση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης επιμόρφωσης – κατάρτισης των δημοσίων υπαλλήλων. Το σύστημα πιστοποίησης οριοθετείται μέσα από την πιστοποίηση εκπαιδευτικών δομών, την πιστοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης και την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων. Εν προκειμένω, ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα θεωρείται πιστοποιημένο, εφόσον πληρούνται κριτήρια, που αφορούν στοιχεία σχεδιασμού και ανάπτυξής του. Τα στοιχεία αυτά, που αποτελούν τον φάκελο σχεδιασμού του εκπαιδευτικού προγράμματος, αφορούν: ανίχνευση εκπαιδευτικής ανάγκης, ανάλυση και ιεράρχηση της εκπαιδευτικής ανάγκης, σχέδιο εκπαίδευσης, τεκμηρίωση σκοπιμότητας του προγράμματος, αναλυτικό πρόγραμμα, μέθοδοι και μέσα εκπαίδευσης, διδακτικό προσωπικό, μέθοδοι και περιεχόμενο αξιολόγησης – πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων, μέθοδοι και τεχνικές αξιολόγησης του επιμορφωτικού προγράμματος, καθώς και μέθοδοι και τεχνικές αξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς του.

Με την δεύτερη Υ.Α προβλέπεται στα Υπουργεία και στους Ο.Τ.Α η σύσταση Εσωτερικών Ομάδων Επιμορφωτών και Ομάδων Ειδικών Επιστημόνων αντίστοιχα, με βασική αρμοδιότητα την συνεργασία με τις υπηρεσιακές μονάδες εκπαίδευσης των φορέων τους για την ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών και την κατάρτιση του Επιχειρησιακού Σχεδίου Εκπαίδευσης/Επιμόρφωσης του φορέα τους, με σκοπό την υποβολή τους στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

Με την τρίτη Υ.Α καθιερώνεται σύστημα ανίχνευσης εκπαιδευτικών – επιμορφωτικών αναγκών στη δημόσια διοίκηση και αυτοδιοίκηση για τη συστηματική και συνεχή παρακολούθηση των υφιστάμενων και μελλοντικών αναγκών για εκπαίδευση και επιμόρφωση των υπαλλήλων, καθώς και για την αποτίμηση των αποτελεσμάτων της διαδικασίας αυτής. Το σύστημα ανίχνευσης στηρίζεται σε μέθοδο, που συνδυάζει αφενός τις ανάγκες της διοίκησης, όπως αυτές προκύπτουν τόσο από τις ασκούμενες κάθετες και οριζόντιες πολιτικές, όσο και από τις επιμέρους πολιτικές για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και αφετέρου τις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων, γεγονός που συνεπάγεται την ενεργό συμμετοχή του προσωπικού στη διαδικασία αυτή. Η Ραμματά (2017) το θεωρεί οργανωμένη στρατηγική, με δύο αντίθετους πόλους, ένας πόλος «από κάτω προς τα πάνω» («Bottom up»), που αφορά την καταγραφή εξατομικευμένων αναγκών των υπαλλήλων, και ένας πόλος «από πάνω προς τα κάτω» («Top down»), που αφορά την προσφορά εκπαιδευτικών προγραμμάτων μέσα από την προώθηση των νέων δημόσιων πολιτικών, πόλοι, που πρέπει να συνδέονται μεταξύ τους.

Στο πλαίσιο κατάρτισης Επιχειρησιακού Σχεδίου Εκπαιδευτικών – Επιμορφωτικών Αναγκών του κάθε δημόσιου φορέα, σύμφωνα με την τρίτη Υ.Α, μπορεί να προβλέπεται η συμπλήρωση:

- ✓ ειδικών ερωτηματολογίων για την διερεύνηση των εκπαιδευτικών – επιμορφωτικών αναγκών του προσωπικού,
- ✓ ειδικών ερωτηματολογίων για την διενέργεια προσωπικών συνεντεύξεων του προσωπικού,
- ✓ ειδικών ερωτηματολογίων για τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων, στα οποία αποτυπώνονται οι προσωπικές τους απόψεις σε σχέση

τόσο με τις ικανότητες και ανάγκες του προσωπικού όσο και με τις υπηρεσιακές ανάγκες σε εκπαίδευση και επιμόρφωση

ενώ υποστηρικτικό υλικό προς την όλη διαδικασία αποτελούν τα δελτία απογραφής στοιχείων του υπηρεσιακού μητρώου των υπαλλήλων, από τα οποία προκύπτει το υφιστάμενο επίπεδο εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των υπαλλήλων, καθώς και τα ατομικά φύλλα επιμόρφωσης, με τα πιθανά στοιχεία καταγραφής ατομικών αιτημάτων των υπαλλήλων. Με την τελευταία Υ.Α επικαιροποιείται το Σύστημα Πιστοποίησης Επιμόρφωσης, καταργώντας την πρώτη Υ.Α, που περιγράψαμε.

3. Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εννοιολογικές διασαφηνίσεις

3.1. Η έννοια της επιμόρφωσης – εκπαίδευσης

Με αφετηρία τα ανωτέρω, αξίζει να εστιάσουμε στην εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων «Εκπαίδευση» και «Επιμόρφωση». Όπως αναφέρει η Κοκκίνου (2017:394), η εκπαίδευση αποτελεί ένα θεσμικό μηχανισμό παραγωγής, συσσώρευσης και διάχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, αποδίδοντας σημαντικά οφέλη και προκαλώντας θετικές εξωτερικότητες και πλήθος διαχυτικών αποτελεσμάτων στο σύνολο της οικονομίας και της κοινωνίας. Και συνεχίζει, αναφέροντας ότι στόχος της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού είναι τόσο η ανάπτυξη των φυσικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των εργαζομένων, όσο και η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, προκειμένου να είναι σε θέση να αναλάβουν νέους ρόλους και καθήκοντα. Από την άλλη πλευρά, η επιμόρφωση έχει βραχυχρόνιο εκπαιδευτικό χαρακτήρα και αποσκοπεί στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ της τυπικής μόρφωσης, που αποκτήθηκε κατά την διάρκεια σπουδών στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση, και των απαιτήσεων στην αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του στην εργασία του/της υπαλλήλου (Κοκκίνου, 2017:394). Μάλιστα, σταχυολογώντας πλήθος ορισμών από την εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία, που επικαλείται η Κοκκίνου (2017:395-400), ο Κωτσίκης αναφέρει στο: Κοκκίνου (2017:399) *«Η επιμόρφωση είναι εκείνη που συμπληρώνει κατά συνεχή τρόπο την εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχεται στα πλαίσια του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος και αποτελεί ένα μέσο για την κάλυψη εντοπισμένων εκπαιδευτικών αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού»*, καταλήγοντας συμπερασματικά ότι κοινός παρανομαστής αποτελεί το γεγονός ότι η εκπαίδευση/επιμόρφωση αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την συσσώρευση του ανθρώπινου κεφαλαίου, με βασικό τους στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και εξέλιξη του εργαζομένου.

Η χατζηπαναγιώτου, όπ. αναφ. στο: Μακρή (2019:104) οριοθετεί την επιμόρφωση ως ένα σύνολο προγραμμάτων, που επιδιώκουν την βελτίωση και εμβάθυνση των παρεχόμενων γνώσεων, γεγονός που πολλές φορές οδηγεί είτε

στην ενίσχυση είτε και στην αντικατάσταση της αρχικής εκπαίδευσης των ενηλίκων, αποσκοπώντας στην κάλυψη αναγκών βελτίωσης προσωπικών τους δεξιοτήτων, ενώ η Παπαναούμ, όπ. αναφ. στο: Μακρή (2019:105) επεκτείνει τον ορισμό και στο χώρο της εργασίας μέσα από τις δραστηριότητες της μη κατευθυνόμενης εμπειρικής μάθησης. Ως εκ τούτου, πρόκειται για μία συνεχή διαδικασία, που έχει δύο απολήξεις: την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων και την προσωπική τους ανάπτυξη. Κατά παρόμοιο τρόπο, ο Μαυρογιώργος, όπ. αναφ. στο: Μακρή (2019:105), στον ορισμό του για την επιμόρφωση την αναφέρει ως σύνολο δραστηριοτήτων και διαδικασιών, που καταλήγουν στην κατάρτιση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με ζητούμενο την περαιτέρω ανάπτυξη των ακαδημαϊκών, επαγγελματικών και προσωπικών ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων καθ' όλη την διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Συμπληρωματική διάσταση στο εξεταζόμενο θέμα αποτελεί η επισήμανση της Ζγούβα (2013:51), όπου διακρίνει την εκπαίδευση από την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ορίζοντας την εκπαίδευση ως οργανωμένη ενέργεια μάθησης από την πλευρά της Πολιτείας με ένα τρόπο συστηματικό και υπεύθυνο, σε αντιδιαστολή με την επιμόρφωση, που αποσκοπεί στον εξοπλισμό των εργαζομένων με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες για την ανταπόκρισή τους στην αγορά εργασίας, παραπέμποντας στον ορισμό του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (E.T.F.). Η Ραμματά (2017) εισάγει άλλη μία διάσταση στις εκπαιδευτικές ανάγκες των υπαλλήλων, που αφορά στην ανάγκη του φορέα απασχόλησης για αλλαγή, γεγονός που συνεπάγεται την ύπαρξη ενός θετικού και ανοικτού εργασιακού κλίματος μέσα στο οποίο θα ικανοποιηθούν οι μαθησιακοί στόχοι του φορέα σε συνδυασμό με τις εξατομικευμένες ανάγκες των υπαλλήλων. Ο Dodos, όπ. αναφ. στο: Ραμματά (2017), συνδέει τον βαθμό αποδοχής της εκπαίδευσης των υπαλλήλων με την μετεξέλιξη των εργασιακών χώρων σε «Οργανισμούς Μάθησης», που χρησιμοποιεί την γνώση της κάθε εργασιακής εμπειρίας για την διάχυσή της σε όλους τους κατάλληλους αποδέκτες, αναγνωρίζοντας με αυτόν τον τρόπο την θεσμική της αξία.

3.2. Η Ενηλικιότητα και ο ρόλος της στην εκπαίδευση των Ενηλίκων

Η διεργασία μάθησης των ενηλίκων διαφέρει σε ένα βαθμό από αυτήν των ανηλίκων, τουλάχιστον, όπως έχει προκύψει από εμπειρικές έρευνες σε ενήλικες, που παρακολουθούσαν προγράμματα δια βίου μάθησης ή επαγγελματικής κατάρτισης. Οι Knowles και Jarvis, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013: 42) έχουν διαμορφώσει ένα πλαίσιο αρχών, που ορίζει τα χαρακτηριστικά στην εκπαίδευση ενηλίκων:

- ✓ Οι ενήλικες ενδιαφέρονται περισσότερο για εκπαίδευση, που βελτιώνει την απασχόλησή τους ή την προσωπικότητά τους
- ✓ Η εμπειρία τους πρέπει να αποτελεί ρυθμιστικό παράγοντα τόσο στο σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού προγράμματος όσο και στο ρυθμό εκπαίδευσής τους
- ✓ Οι ενήλικες πρέπει να έχουν ενεργητικό ρόλο στο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση της εκπαίδευσής τους
- ✓ Ο προσανατολισμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων για ενήλικες πρέπει να εστιάζει στην επίτευξη δραστηριοτήτων, την επίλυση προβλημάτων και όχι στο περιεχόμενό τους, όπως συμβαίνει στην τυπική εκπαίδευση.

Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνει και η Cross, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:43), η οποία μέσα από την συγκριτική μελέτη συστημάτων δια βίου μάθησης κατέληξε στις ανωτέρω περιγραφόμενες παραδοχές του Knowles.

Ο Βουλτσίδης (2013:44-45) κατέληξε σε μία διατύπωση των ακόλουθων αρχών, που πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν στην σχεδίαση και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για ενήλικες:

- ✓ Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι/ες πρέπει να κινητοποιούνται από το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τους/τις εκπαιδευτές/τριες του, ώστε μέσα από τον συνδυασμό σκέψης και πρακτικής εφαρμογής να επιτυγχάνουν τους διδακτικούς στόχους του προγράμματος, το οποίο δεν θα περιέχει

μόνο θεωρητικές γνώσεις, αλλά και δεξιότητες (Κόκκος & Λιοναράκης ; Rogers, όπ. αναφ, στο Βουλτσίδης, 2013:44).

- ✓ Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα πρέπει να προσανατολίζεται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα του/της εκπαιδευόμενου/ης, λαμβάνοντας υπ' όψη τις δυνατότητες και τον ρυθμό μάθησής του/της μέσα σε ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον μάθησης, που εξασφαλίζουν οι λοιποί συντελεστές μάθησης (Παπάνης & Ρουμελιώτου, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:45).
- ✓ Οι ενήλικες πρέπει να είναι αυτόνομοι και αυτοδιαχειριζόμενοι, ένεκα των προσωπικών τους εμπειριών και βιωμάτων, γεγονός που σημαίνει ότι η εκπαίδευσή τους δεν πρέπει να βασίζεται στα συνήθη αξιώματα των παραδοσιακών μεθόδων διδασκαλίας (Παπάνης & Ρουμελιώτου, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:45), αρχή, που βασίζεται στον εποικοδομητισμό, τον οποίο θα αναφέρουμε παρακάτω.
- ✓ Η προσέγγιση της γνώσης από τον/την ενήλικα πρέπει να έχει κριτικό χαρακτήρα μέσα από την δική του/της οπτική, προκειμένου μέσα από την υιοθέτησή της να μεταβάλει την στάση και την συμπεριφορά του/της στις διάφορες πτυχές της ζωής του/της (Κόκκος & Λιοναράκης, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013: 46).
- ✓ Οι σχέσεις διδασκόντων/ουσών και διδασκομένων πρέπει να έχουν αμφίδρομο χαρακτήρα, γεγονός που αναδεικνύει τον βαρύνοντα ρόλο της επικοινωνίας και αλληλεπίδρασής τους στο πεδίο της μάθησης. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια πρέπει να είναι ανοικτός/η στην εποικοδομητική κριτική των απόψεών του, ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση των εκπαιδευομένων με την επιβράβευση και την ενθάρρυνσή τους (Κόκκος & Λιοναράκης, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013: 46).

Ο Εποικοδομητισμός, θεωρία που εδράζεται στον Vygotsky, είναι μία φιλοσοφία μάθησης, που μάλιστα συνδέεται σημαντικά με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, κατά την οποία μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών υπάρχει συνεργατική αντίληψη για την από κοινού οικοδόμηση της νέας γνώσης, που

στηρίζεται στις εμπειρίες των εκπαιδευομένων (Μακρή, 2019:75). Ο Εποικοδομητισμός θεωρεί ότι ο/η εκπαιδευόμενος/η διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στην διαμόρφωση και αποδοχή της νέας γνώσης και ανακαλύπτει τα νέα πρότυπα γνώσης μέσα από τις επανανοηματοδοτήσεις των γεγονότων, με τον ρόλο του/της εκπαιδευτή/τριας να οριοθετείται περισσότερο στο επίπεδο της καθοδήγησης και ενθάρρυνσης (Gharacheh et al., οπ. αναφ. στο: Μακρή, 2019:76).

Η δραστηριότητα αυτή δείχνει ότι σημαντικό στοιχείο του εποικοδομητισμού είναι ο διαμοιρασμός της γνώσης, γεγονός που οφείλεται στον αλληλεπιδραστικό και δυναμικό χαρακτήρα της γνώσης, που οικοδομείται σταδιακά από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες μέσα από την συνεργασία με τον/την εκπαιδευτή/τρια και τους υπόλοιπους/ες εκπαιδευόμενους/ες. Εν κατακλείδι, τα βασικά του χαρακτηριστικά είναι (Μακρή, 2019:77):

- ✓ Εποικοδομητική δραστηριότητα (γνωστική πτυχή), με την οικοδόμηση της γνώσης μέσα από συμμετοχικές δραστηριότητες
- ✓ Αμφίδρομη αλληλεπίδραση (συναισθηματική πτυχή), με την ανάδειξη του νέου ρόλου του/της εκπαιδευτή/τριας ως διευκολυντή/τριας, καθοδηγητή/τριας και υποστηρικτή/τριας στην προσπάθεια των εκπαιδευομένων για την κατάκτηση της γνώσης, και του/της εκπαιδευόμενου/ης ως ενεργός/η σε διαδικασίες μάθησης με αυτορρύθμιση.
- ✓ Κοινωνική δραστηριότητα (συμπεριφορική πτυχή), με την άσκηση επίδρασης των προσωπικών στοιχείων του/της εκπαιδευόμενου/ης και λοιπών εξωτερικών παραγόντων στο αποτέλεσμα της μάθησης.

Ο Μανωλάς (2014:57) αναφέρει ότι υπάρχουν δύο τρόποι σύνδεσης των θέσεων του Εποικοδομητισμού και της εκπαιδευτικής τεχνολογίας:

- ✓ Ο Η/Υ μπορεί να υποστηρίξει τις δεξιότητες του/της εκπαιδευόμενου/ης, διευκολύνοντάς τον/την να τις εξωτερικεύσει,
- ✓ Ο Η/Υ μπορεί να λειτουργήσει ως δίαυλος επικοινωνίας και διασύνδεσης μεταξύ των εκπαιδευομένων, ενισχύοντας το επίπεδο μάθησης.

3.3. Κίνητρα συμμετοχής εργαζομένων σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Το κίνητρο είναι βασικός λόγος για την συμμετοχή του ενήλικα σε μία επιμορφωτική δραστηριότητα, το οποίο προέρχεται από τον/την ενδιαφερόμενο/η ή από το κοινωνικό του/της περιβάλλον, που ο/η ίδιος/α δραστηριοποιείται. Ειδικότερα, τα κίνητρα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: α) εσωτερικά, όπως ενδιαφέρον για μάθηση, προσωπική ανάπτυξη ή επαγγελματική εξέλιξη και β) εξωτερικά, όπως απαίτηση του εργασιακού του περιβάλλοντος ή η λήψη ενός πιστοποιητικού επιμόρφωσης. Η Κωσταρίδου-Ευκλείδη, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς (2014:86) αναφέρει ότι εσωτερικό κίνητρο υφίσταται για ένα άτομο στο βαθμό, που μία δραστηριότητα εκτελείται ως αυτοσκοπός από αυτό, ανεξαρτήτως επιβράβευσης. Στατιστικά δεδομένα εμπειρικών ερευνών αναφέρουν ως κύριο λόγο συμμετοχής την επιθυμία για βελτίωση των ικανοτήτων και της εργασιακής επάρκειας, την υποχρεωτική φύση της παρακολούθησης, την παρακολούθηση για προσωπική βελτίωση κ.α (Ζγούβα, 2013: 123). Προς επίρρωση του τελευταίου, ο Clarke, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα (2013:123), σε μία έρευνά του σε υπαλλήλους του Δημόσιου Τομέα στην Αγγλία διαπίστωσε ότι κύριος λόγος παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων ήταν για προσωπικό ενδιαφέρον ή προσωπικούς λόγους και όχι τόσο για επαγγελματικούς λόγους, γεγονός που απέδωσε ως πιθανή εξήγηση στην πληρότητα επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Ο Rogers (1999:99) κατατάσσει τις προθέσεις των ενηλίκων σε δύο άκρα, όπου στο ένα άκρο βρίσκονται ενήλικες, που συμμετέχουν στη μάθηση, που είναι συμβατή με το μοντέλο της ζωής τους, στο άλλο άκρο περιλαμβάνει ενήλικες που συμμετέχουν για λόγους κοινωνικούς ή προσωπικούς, ενώ στη μέση κατατάσσει ενήλικες, που μετέχουν σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα απλά για τον εμπλουτισμό του τρόπου ζωής τους, χωρίς να επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν ένα επείγον πρόβλημα, κατηγοριοποίηση, που όμως πολλές φορές είναι δυσδιάκριτα τα όρια των ομάδων ενηλίκων εκπαιδευομένων.

Ο Houle από την δική του οπτική, όπ. αναφ. στο: Rogers (1999:99-100), στη θέση των κινήτρων βλέπει τρεις κύριους προσανατολισμούς στην μάθηση ενηλίκων: α) Προσανατολισμό στο σκοπό, προκειμένου να επιτύχουν ένα στόχο, πχ

την λήψη ενός διπλώματος, β) Προσανατολισμό στη δραστηριότητα, θεωρώντας ότι βρίσκουν νόημα στις συνθήκες της εκπαίδευσης, και γ) Προσανατολισμό στην μάθηση, παρακολουθώντας το εκπαιδευτικό πρόγραμμα από ενδιαφέρον.

Όπως αναφέρει η Ζγούβα (2013: 124-17) σε ανασκόπηση εμπειρικών ερευνών, οι λόγοι συμμετοχής είναι:

- ✓ Απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων: για την εκμάθηση νέων εννοιών, την επικαιροποίηση γνώσεων ή την εκμάθηση ενός νέου αντικειμένου,
- ✓ Βελτίωση εργασιακής απόδοσης: οι νέες γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να συμβάλουν στην εργασιακή τους απόδοση σε κάποιο βαθμό,
- ✓ Επιβραβεύσεις/ανταμοιβές: η σημασία της επιβράβευσης θεωρείται σημαντική για τους χρήστες επιμορφωτικών προγραμμάτων, προκειμένου η απόκτηση νέων ικανοτήτων να ανταμείβεται,
- ✓ Υποχρεωτική – προαιρετική συμμετοχή: ο χαρακτήρας ενός προγράμματος, ως υποχρεωτικού ή μη, μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητά του.

Εν κατακλείδι, η ύπαρξη κινήτρων ή μη μπορεί να επηρεάσει την απόφαση των ενδιαφερομένων σε τρία στάδια: για την συμμετοχή τους σε ένα πρόγραμμα, για το βαθμό μάθησης και για τον βαθμό μεταφοράς της γνώσης στον εργασιακό χώρο (Ζγούβα, 2013:127), που ειδικά το τελευταίο στάδιο είναι πολλές φορές ζητούμενο.

3.4. Εμπόδια εργαζομένων για την συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα

Η Πολιτεία με ένα σύνολο ενεργειών της έχει υποστηρίξει το ζήτημα της επιμόρφωσης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, όπως είδαμε παραπάνω, έχοντας δημιουργήσει πλαίσιο λειτουργίας για την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων, περιορίζοντας πιθανά εμπόδια, που μπορεί να βρουν οι εργαζόμενοι/ες στην προσπάθειά τους για επιμόρφωση. Παρ' όλα αυτά, τα εμπόδια είναι μία σημαντική μεταβλητή στην απόφαση των υπαλλήλων για συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά προγράμματα. Όπως αναφέρει ο Βουλτσίδης

(2013:35), εμπόδιο είναι κάθε παράγοντας, που δυσχεραίνει με οιονδήποτε τρόπο την μαθησιακή διαδικασία, προερχόμενος από ενδογενή ή εξωγενή αίτια, ενώ οι Pirkkalainen και Pawlowski, όπ. αναφ. στο: Stoffregen et al. (2016) θεωρούν το εμπόδιο ως οποιαδήποτε πρόκληση, που σχετίζεται με την ενέργεια και εν γένει δράση του ανθρώπου σε μία συγκεκριμένη ρύθμιση. Η Cross, όπ. αναφ. στο: Καραλής (2013:35), σύμφωνα με την τυπολογία των εμποδίων, που δημιούργησε, τυπολογία, που αναφέρει και ο Rogers στο: Βουλτσίδης (2013:35), κατηγοριοποιεί τα εμπόδια σε:

- ✓ Καταστασιακά, όπου αναφέρεται στα εμπόδια που προκαλούνται από γεγονότα, όπως έλλειψη χρημάτων, χρόνου, η φροντίδα παιδιών κ.α,
- ✓ Θεσμικά, όπου αναφέρεται σε παράγοντες, που συνδέονται με θεσμούς και οργανισμούς, που προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα ή/και ρυθμίζουν το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας αυτών των προγραμμάτων,
- ✓ Προδιαθετικά, όπου αναφέρονται στις στάσεις και αντιλήψεις των ίδιων των ενδιαφερομένων για τον ρόλο τους έναντι της εκπαίδευσης/επιμόρφωσης.

Ειδικότερα, όπως αναλύει ο Rogers, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:37), τα καταστασιακά εμπόδια υποδιαιρούνται: α) στους φυσικούς παράγοντες, που αφορούν τις μόνιμες φυσικές αλλαγές, που συμβαίνουν σε έναν/μία ενήλικο/η, β) στους περιβαλλοντικούς παράγοντες, που αφορούν το οικογενειακό, επαγγελματικό και εν γένει κοινωνικό περιβάλλον, αλλά και το μαθησιακό περιβάλλον, στο οποίο συντελείται η μαθησιακή διαδικασία γ) παρεπόμενο στοιχείο του περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο υπάρχει ο/η ενήλικας, είναι οι υποχρεώσεις και δεσμεύσεις του, γεγονότα, που πολλές φορές αποσπούν την προσοχή του/της και δ) διαπροσωπικές σχέσεις εκπαιδευομένων μεταξύ τους, αλλά και με τον/την εκπαιδευτή/τρια. Όπως αναφέρει ο Βουλτσίδης (2013:39), ο Rogers θεωρεί τους καταστασιακούς παράγοντες περισσότερο δυσχέρειες συμμετοχής στα εκπαιδευτικά προγράμματα, παρά εμπόδια μάθησης.

Τα θεσμικά εμπόδια συνίστανται σε περιορισμούς όσον αφορά τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους των εκπαιδευτικών φορέων για τον σχεδιασμό, την

παράδοση και την διαχείριση μαθησιακών δραστηριοτήτων, στοιχεία που διευκολύνουν ή παρακωλύουν την μάθηση των ενηλίκων. Ως εκ τούτου, η σωστή επιλογή και οργάνωση των μαθησιακών περιεχομένων είναι κομβικής σημασίας, με την σύζευξη των μαθησιακών περιεχομένων με τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες των ενηλίκων εκπαιδευομένων να διευκολύνει την συμμετοχή τους (Rogers, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013: 36). Προκατασκευασμένα προγράμματα, με προκαθορισμένους στόχους, μαθησιακά περιεχόμενα και μεθόδους, χωρίς δυνατότητα αυτοκαθορισμού και ελεύθερης έκφρασης των συμμετεχόντων/ουσών, δεν φέρουν ικανοποιητικά αποτελέσματα μάθησης (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:37), γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη ύπαρξης του προγενέστερου σταδίου, της ανίχνευσης των εκπαιδευτικών αναγκών, που οφείλει να διενεργεί ο κάθε δημόσιος φορέας σε συνεργασία με το ΙΝ.ΕΠ, προκειμένου να αποφεύγονται οι περιγραφόμενες ανωτέρω καταστάσεις.

Ο Rogers, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:39), αναφέρει τα προδιαθετικά εμπόδια ως εσωτερικά εμπόδια, θεωρώντας τα ως φραγμούς της προσωπικότητας στην αλλαγή, που φέρει η μάθηση, και κατατάσσοντάς τα σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη, τα εμπόδια προκύπτουν από προϋπάρχουσες γνώσεις, εμπειρίες και στάσεις του ενήλικα, ενώ στη δεύτερη από ψυχολογικούς παράγοντες, που καταλήγουν στην άρνηση (ψυχολογικός παράγοντας) ή αδυναμία μάθησης (γνωστικός παράγοντας) (Κόκκος, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:40).

Οι Stoffregen et al. (2016) στην εμπειρική συγκριτική τους έρευνα για τα εμπόδια της ηλεκτρονικής μάθησης στη Δημόσια Διοίκηση τεσσάρων ευρωπαϊκών χωρών διαμορφώνουν ένα πλαίσιο εμποδίων, κατηγοριοποιώντας τα σε:

- ✓ Συναφή, που θεωρούνται εκείνα, που προκύπτουν σε ένα χωροχρονικό πλαίσιο εξαιτίας μίας συγκεκριμένης κατάστασης, οργάνωσης ή εργασίας και οι εκδηλώσεις τους φαίνονται στη νομοθεσία, στο εργασιακό περιβάλλον κ.α. Αυτή την κατηγορία περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες την έλλειψη πόρων, υλικών και άυλων, για την δημιουργία μαθησιακού περιβάλλοντος, την έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου για την ηλεκτρονική μάθηση, αλλά και τις ενδοϋπηρεσιακές διαχειριστικές πρακτικές.

- ✓ Κοινωνικά, με επίκεντρο έρευνας τον άνθρωπο, που αφορούν προσωπικές και ομαδικές αντιλήψεις και συμπεριφορές σε προσωπικό ή κοινωνικό επίπεδο. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει ως υποκατηγορίες τον ρόλο της κατανόησης στην νέα γνώση, τις δεξιότητες των υπαλλήλων στις Τ.Π.Ε, και κατ' επέκταση στην ηλεκτρονική μάθηση, αλλά και τις μεταξύ τους σχέσεις για την διαδραστικότητα του μαθήματος και την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών.
- ✓ Τεχνικά, που σχετίζονται με τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά σε ψηφιακές οντότητες για την αντιμετώπιση ψηφιακών και ηλεκτρονικών διαδικασιών. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει την διαθεσιμότητα των τεχνικών πόρων, όπως διαθεσιμότητα του διαδικτύου (πχ αυξημένο ή χαμηλό εύρος ζώνης-ισχυρές ή αδύναμες συνδέσεις), την διαλειτουργικότητα μεταξύ των πλατφορμών, αλλά και τον ρόλο των αξιόπιστων και ασφαλών δικτύων για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και της ασφάλειας κατά την διάρκεια της σύνδεσης.

Οι Leavitt και Richman (1997) στην έρευνά τους εμβαθύνουν στην έννοια της υποκειμενικής επικοινωνίας και της επικοινωνίας της αντικειμενικής γνώσης ως εμπόδιο περισσότερο στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, καθώς η υποκειμενική επικοινωνία εκπαιδευτή/τριας και εκπαιδευομένων θεωρείται ότι διαμεσολαβείται από την «ανάγνωση» των αντιδράσεων των εκπαιδευτών/τριών και των εκπαιδευομένων στη διαδικασία μίας δυναμικής, που αναπτύσσεται συνήθως στη δια ζώσης μάθηση. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση με την απομακρυσμένη επικοινωνία του/της εκπαιδευτή/τριας και εκπαιδευομένων διασπά την άμεση και αδιάκοπη επικοινωνία τους, που αποτελεί προϋπόθεση για την ανταλλαγή υποκειμενικής κατανόησης και ερμηνείας των πληροφοριών και γνώσεων των εκπαιδευομένων (Leavitt & Richman, 1997). Ως εκ τούτου, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση στερείται της αμεσότητας στην επικοινωνία και στην επαφή, καθώς η πληροφορία, που δημιουργείται μέσα από την γλώσσα του σώματος στη δια ζώσης επικοινωνία των συμμετεχόντων/ουσών, χάνεται (Κουρτέσης, 2021:7).

3.5. Μεθοδολογία και τεχνικές στην εκπαίδευση ενηλίκων

Προϋπόθεση πραγματοποίησης ενός εκπαιδευτικού προγράμματος του ΙΝ.ΕΠ είναι η εκπλήρωση δύο σταδίων, η ανίχνευση των εκπαιδευτικών αναγκών και η μετεξέλιξη της κάθε εκπαιδευτικής ανάγκης σε εκπαιδευτικό πρόγραμμα μέσα από την πιστοποίηση φακέλου σχεδιασμού του εκπαιδευτικού προγράμματος. Ο φάκελος σχεδιασμού περιγράφει του στόχους, που αφορά τις επιθυμητές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, που θα πρέπει να έχει ο/η εκπαιδευόμενος/η μετά την παρακολούθηση του προγράμματος, τις θεματικές ενότητες, το περιεχόμενό τους, τις εκπαιδευτικές τεχνικές και την χρονική διάρκεια της κάθε θεματικής ενότητας. Η Ραμματά (2017) αναφέρει γενικότερα ότι στη δομή κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος περιλαμβάνονται:

- ✓ Ο βασικός σκοπός, οι επιμέρους στόχοι και τα χαρακτηριστικά της ομάδας – στόχου, στην οποία απευθύνεται,
- ✓ Τα εκπαιδευτικά μέσα και μέθοδοι, στοιχεία για τα οποία θα αναφερθούμε παρακάτω,
- ✓ Το προφίλ των εκπαιδευτών/τριών,
- ✓ Το προφίλ των εκπαιδευομένων
- ✓ Την μέθοδο αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προγράμματος, μετά το πέρας των μαθημάτων

Με αφετηρία τα ανωτέρω, θα εστιάσουμε στις εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές διδασκαλίας, που χρησιμοποιούνται στη βάση των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων για τα εκπαιδευτικά προγράμματα με την παραδοσιακή μέθοδο διδασκαλίας. Ο Brown, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:47), θεωρεί τις τεχνικές ως τα μέσα, με τα οποία διενεργούνται οι δραστηριότητες στην τάξη και συμφωνούν με την επιλεγμένη μέθοδο, η οποία, ως έννοια ευρύτερη της τεχνικής, αποτελεί ένα σύνολο αρχών για τον καθορισμό της αντίληψης για την πρόσβαση στη γνώση, δηλ. η μέθοδος εμπλαισιώνει την τεχνική. Ο Κόκκος, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:48) κατηγοριοποιεί στις τεχνικές σε: α) δασκαλοκεντρικές β) αλληλεπιδραστικές και γ) ανεξάρτητες, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται και στους φακέλους σχεδιασμού των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ. Ειδικότερα, α) Δασκαλοκεντρική τεχνική θεωρείται:

- ✓ Εισήγηση: Είναι ευρέως διαδεδομένη τεχνική, με κυρίαρχο ομιλητή τον/την εκπαιδευτή/τρια. Ο Brookfield, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:49), αναφέρει ότι αποσπάται η προσοχή του ενήλικα, αν δεν συμμετέχει στην συζήτηση, έχει παθητικό ρόλο, όταν ο/η ομιλητής/τρια μονολογεί, ακόμη και αν χρησιμοποιεί οπτικοακουστικά μέσα. Η εισήγηση καταλήγει να έχει «τραπεζική» αντίληψη, με την κατάθεση γνώσεων του/της εκπαιδευτή/τριας προς τους/τις εκπαιδευόμενους/ες (Freire, οπ. αναφ. στο Βουλτσίδης, 2013:50). Τα μειονεκτήματά της, περιληπτικά είναι η παθητική ιδιότητα του/της εκπαιδευόμενου/ης, η μη ανταπόκρισή της σε όλα τα μαθησιακά πρότυπα και η διατήρηση των γνώσεων για μικρή χρονική διάρκεια. Ως πλεονεκτήματά της θεωρούνται η γρήγορη τεχνική μετάδοσης γνώσεων, η χρήση της στην επίδειξη στην επίδειξη ενός εργαλείου η χρήση της από πρόσωπο υψηλού κύρους κ.α (Βουλτσίδης, 2013:51).

β) αλληλεπιδραστική τεχνική θεωρείται:

- ✓ Συζήτηση: απαιτεί δομημένη διαδικασία, βασισμένη στους στόχους του αντικειμένου διδασκαλίας, ενώ παραλλαγές της τεχνικής είναι η καθοδηγούμενη συζήτηση, στην οποία ο/η εκπαιδευτής/τρια έχει διευκολυντικό ρόλο στο συζήτηση των εκπαιδευομένων, με την παρότρυνση των πιο διστακτικών, και ο καταιγισμός ιδεών, που στο πλαίσιο μίας πολυεπίπεδης εξέτασης ενός ζητήματος οι εκπαιδευόμενοι/ες προβαίνουν σε μία ελεύθερη και αυθόρμητη έκφραση ιδεών, με τον/την εκπαιδευτή/τρια να προβαίνει σε σύνθεση των απόψεων (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:56-57) .
- ✓ Άσκηση: θεωρείται κάθε μορφή ατομικής ή συλλογικής εργασίας στο πλαίσιο του μαθήματος, που αποσκοπεί στην τέλεση μίας πράξης από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες, η οποία έχει ως παρεπόμενο την ανάλυση της προσληφθείσας εμπειρίας και την εν γένει σύνδεση θεωρίας με πράξη. Παράδειγμα άσκησης είναι η εξάσκηση στη χρήση προγράμματος πληροφορικής (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:58).
- ✓ Επίδειξη: οι εκπαιδευόμενοι/ες παρατηρούν τον/την εκπαιδευτή/τρια να εκτελεί ή να παρουσιάζει μία εκπαιδευτική πράξη και ύστερα υπό την

καθοδήγησή του/της την επαναλαμβάνουν. Συνηθίζεται σε προγράμματα εκπαίδευσης με αντικείμενο την πληροφορική ή τεχνικά επαγγέλματα. Παράδειγμα επίδειξης είναι η συμπλήρωση εντύπου ή η επισκευή μηχανήματος. Το πλεονέκτημά της είναι η άμεση ενεργοποίηση και κινητοποίηση των εκπαιδευομένων μέσα από την ευκαιρία της πρακτικής εφαρμογής(Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:58-59).

- ✓ Εργασία σε ομάδες: συγκροτούνται μέσα στην αίθουσα για την εκπόνηση κάποιας άσκησης ή της συζήτησης ενός θέματος. Εκπρόσωπός της ανακοινώνει τα αποτελέσματα στην ολομέλεια, ενώ ο/η εκπαιδευτής έχει συντονιστικό ρόλο στο διάλογο, που επακολουθεί, μεταξύ των ομάδων. Ως τεχνική θεωρείται αποτελεσματική στην χρονική στιγμή, όπου οι εκπαιδευόμενοι/ες παρουσιάζουν σημεία κόπωσης και ως εκ τούτου αναζητείται τρόπος ενεργοποίησης του ενδιαφέροντός τους. (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:59-60). Πολλοί μελετητές έχουν υποστηρίξει ότι η εργασία σε ομάδες αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της εκπαίδευσης ενηλίκων (Βουλτσίδης, 2013: 60).
- ✓ Μελέτη περίπτωσης: το κύριο χαρακτηριστικό, που την διαφοροποιεί από την προηγούμενη τεχνική, είναι ότι πρόκειται για σύνθετη άσκηση, που δίνεται σε ομάδες εκπαιδευομένων στην αίθουσα, προϋποθέτει περισσότερο χρόνο για την επίλυσή της, καθώς το σύνθετο πρόβλημα είναι πολύπλευρο, ενώ δευτερεύον χαρακτηριστικό είναι ότι δεν εφαρμόζεται στην αρχή του προγράμματος, όπως στην εργασία με ομάδες, καθώς προϋποθέτει την παροχή των γνώσεων του αντικειμένου, που πρόκειται να εξεταστεί με την μελέτη περίπτωσης. ο/η εκπαιδευτής μετά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων προβαίνει στην σύνθεση των βασικών σημείων των τοποθετήσεων και στην εξαγωγή γενικών συμπερασμάτων (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:62, 64).
- ✓ Λύση Προβλήματος: Επικεντρώνεται στην παρουσίαση ενός πραγματικού ή υποθετικού προβλήματος, που ενδιαφέρει άμεσα τους/τις εκπαιδευόμενους/ες, τους/τις εμπλέκει στην αναζήτηση λύσεων, που επεξεργάζονται για την εφαρμογή της (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης,

2013:64). Οι προδιαγραφές εκτέλεσης και τα αποτελέσματά της είναι όμοια με την μελέτη περίπτωσης.

- ✓ Παιχνίδι ρόλων: οι εκπαιδευόμενοι/ες συμμετέχουν σε μία «θεατρική παράσταση», υποδυόμενοι/ες ρόλους από τον επαγγελματικό ή κοινωνικό τους χώρο για να βιώσουν αληθινές καθημερινές περιστάσεις μέσα σε ένα προστατευόμενο εκπαιδευτικό περιβάλλον με ένα πλέγμα ενεργειών την δοκιμή, τα λάθη και την εξάσκηση, με τελικό ζητούμενο την βελτίωση και ανάπτυξη των επιθυμητών συμπεριφορών και ικανοτήτων των εκπαιδευομένων. Τα πλεονεκτήματά της είναι ότι οδηγεί σε δημιουργική αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευομένων (Τσιμπουκλή & Φίλιπς, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:68), αν και δεν χρησιμοποιείται εύκολα για την εκμάθηση τεχνικών θεμάτων, όπως ενός λογισμικού (Courau, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:65).
- ✓ Προσομοίωση: έχει αρκετά κοινά στοιχεία με το παιχνίδι ρόλων, αλλά διαφοροποιείται στο γεγονός ότι οι εκπαιδευόμενοι/ες δεν υπεισέρχονται σε «θεατρική παράσταση», αλλά συμμετέχουν σε μια νοητή, κατά το δυνατό, ρεαλιστική αναπαράσταση μίας κατάστασης, με πλεονέκτημα την αντίληψη των αμοιβαίων επιπτώσεων, που έχει η συμπεριφορά του καθενός στη συμπεριφορά των άλλων, ως φυσικό επακόλουθο της αναγωγής σε πραγματικές καταστάσεις, που έχουν αντιμετωπίσει, εξασκούμενοι/ες σε ένα περιβάλλον ήσυχου, όπως είναι το εκπαιδευτικό (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:69).
- ✓ Συνέντευξη από ειδικό: συμβαίνει, όταν προσκαλείται κάποιος ειδικός ή πρόσωπο εγνωσμένου κύρους στο σεμινάριο, προκειμένου να μεταλαμπαδεύσει την εμπειρία τους στους συμμετέχοντες/ουσες (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:70).
- ✓ Εκπαιδευτική επίσκεψη: συμβαίνει, όταν η εμπειρία δημιουργείται από την μετάβαση των εκπαιδευομένων σε έναν άλλο χώρο, με πιθανή προστιθέμενη αξία την δυνατότητα παρατήρησης καταστάσεων, λειτουργιών και εφαρμογών, που δεν αναπαρίστανται εύκολα στην αίθουσα διδασκαλίας (Κόκκος, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:70).

και γ) οι ανεξάρτητες τεχνικές χρησιμοποιούνται συμπληρωματικά με τις ανωτέρω τεχνικές στην παραδοσιακή διδασκαλία, αλλά και αυτόνομα στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Οι Harasim et al., όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:70) χαρακτηρίζουν ως ανεξάρτητες τεχνικές την μάθηση με την χρήση νέων τεχνολογιών, την αυτοκατευθυνόμενη μάθηση και τα διδακτικά πακέτα για την εκπαίδευση σε θέματα ειδικού ενδιαφέροντος, ενώ οι Παρασκευά και Παπαγιάννη, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης (2013:70) θεωρούν ότι συστήνονται στις περιπτώσεις, που δεν είναι εφικτές οι συχνές συναντήσεις με τους/τις εκπαιδευτές/τριες ή χρήση τους είναι αναγκαία για την περαιτέρω επεξεργασία θεμάτων, την επιπλέον εξάσκηση ή την επίλυση κάποιου θέματος. Πάντως, η Ραμματά (2017) θεωρεί ότι η χρήση νέων τεχνολογιών δεν αποτελεί πανάκεια στην εκπαίδευση, καθώς δεν ενδείκνυται για όλα τα θεματικά πεδία. Ως παράδειγμα, αναφέρει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, που υλοποιείται και στο ΙΝ.ΕΠ, «Η Πρακτική της Διαπραγμάτευσης», που εκτιμά ότι μπορεί να γίνει καλύτερα σε μία αίθουσα εκπαίδευσης με την ανάλογη διάταξη καθισμάτων απ' ό,τι μέσα από μία οθόνη Η/Υ. Η Derouin et al. (2005) στην έρευνά της αναφέρει ότι η ηλεκτρονική μάθηση σε εταιρείες των Η.Π.Α και του Καναδά επικεντρώνεται στην εκπαίδευση δεξιοτήτων τεχνολογίας πληροφοριών, ενώ εκφράζει επιφυλάξεις για εξ αποστάσεως εκπαίδευση στις διαπροσωπικές δεξιότητες, καθώς, εκτιμά, οι δεξιότητες αυτές περιλαμβάνουν την ανάπτυξη λεκτικών και μη δεξιοτήτων, εκπαίδευση, που γίνεται στην πρόσωπο με πρόσωπο διδασκαλία. Ως εκ τούτου, θεωρεί ότι ο Η/Υ δεν προσφέρει διαπροσωπική αλληλεπίδραση, όπως αυτή που υπάρχει με την δια ζώσης διδασκαλία.

Η Ραμματά (2017) αναφέρει ότι η κάθε τεχνική προσαρμόζεται στο περιεχόμενο της θεματικής ενότητας του κάθε σεμιναρίου, προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή προσέγγιση όλων των κατηγοριών των υπαλλήλων για την βέλτιστη μάθησή τους, ενώ θεωρεί ότι η μελέτη περίπτωσης είναι η καλύτερη τεχνική μετάδοσης γνώσης για τους δημοσίους υπάλληλους, καθώς παρουσιάζονται λεπτομερείς περιγραφές προβλημάτων, που απασχολούν τους/τις εργαζομένους/ες στην δημόσια διοίκηση κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και η μελέτη περίπτωσης μπορεί να συμβάλει στην καλλιέργεια λογικής και επαγωγικής σκέψης σε σχέση με την καθημερινή διοικητική τους πρακτική (Μαγγόπουλος, όπ. αναφ. στο: Ραμματά, 2017).

Ο Knowles, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα (2013:141), θεωρεί καθοριστικό στοιχείο την γνώση των στοιχείων της προσωπικότητας του/της εκπαιδευομένου/ης για την κατάρτιση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Η Ηλεκτρονική Μάθηση βρίσκει απήχηση κατά κύριο λόγο στην Δικτυακή Γενιά, όπου οι νέες τεχνολογίες είναι ενσωματωμένες στην καθημερινή της ζωή (Ζγούβα, 2013:141). Η Emerald Group Publishing, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα (2013:141), σκιαγραφώντας το προφίλ των ανθρώπων αυτών, αναφέρεται σε πρόσωπα, που είναι ψηφιακά εγγράμματα, είναι κάτοχοι υπολογιστών, χρησιμοποιούν μέσα κοινωνικής δικτύωσης, συναλλάσσονται ηλεκτρονικά και εν γένει έχουν αλληλεπίδραση και λαμβάνουν ανατροφοδότηση μέσα από την χρήση ηλεκτρονικών πλατφορμών. Προς αυτή την κατεύθυνση, αντικείμενο επιστημονικών ερευνών απετέλεσε η εννοιολογική οριοθέτηση του ψηφιακού εγγραματισμού. Οι Hague και Payton, όπ. αναφ. στο: Μακρή (2019: 176), αναφέρουν ότι το επίπεδο ψηφιακού αλφαριθμητισμού δεν περιορίζεται μόνο στην αξιοποίηση των σύγχρονων τεχνολογιών, αλλά επεκτείνεται και στη γνώση του τρόπου, που οι ηλεκτρονικές τεχνολογίες επηρεάζουν τις έννοιες και την ικανότητα ανάλυσης και αξιολόγησης των διαθέσιμων γνώσεων, έννοια που εμπεριέχει την αλλαγή κουλτούρας χρήσης των τεχνολογιών και προϋποθέτει σύνθετες διεργασίες σκέψης.

4. Η τεχνολογία και η συμβολή της στην εκπαίδευση των υπαλλήλων

4.1. Εισαγωγικά στοιχεία

Η εισαγωγή διαφόρων μορφών τεχνολογίας στην εκπαίδευση είναι γεγονός των τελευταίων δεκαετιών. Με την εισαγωγή των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές αρχικά απετέλεσαν αντικείμενο μάθησης οι ίδιοι, ενώ στην πορεία απετέλεσαν μέσο γνώσης, έρευνας και μάθησης σε όλο το εύρος ενός προγράμματος σπουδών (Κόμης, όπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013: 87). Σήμερα, έχει διευρυνθεί ο ρόλος του ηλεκτρονικού υπολογιστή από τον βοηθητικό και υποστηρικτικό ρόλο, που είχε στην εκπαιδευτική διαδικασία, φθάνοντας στο επίπεδο του διαμεσολαβητή της μαθησιακής διαδικασίας. Πλέον, με την συνδρομή των νέων τεχνολογιών ο/η εκπαιδευόμενος/η είναι σε θέση να καθορίζει τον τρόπο και τον ρυθμό μάθησής του/της, να αναστοχάζεται μέσω της πρόσληψης της νέας γνώσης, καθώς και να διαμοιράζεται τις γνώσεις και τις σκέψεις του με τους/τις συνεκπαιδευόμενους/ες του/της (Rose και Meyer, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:70; Liaw, 2006). Βασικό στοιχείο της ηλεκτρονικής μάθησης αποτελεί η διαδικτυακή εικονική τάξη, δηλ. ένα μαθησιακό και διδακτικό περιβάλλον, που είναι διαμορφωμένο με την συνδρομή λογισμικού, το οποίο υποστηρίζει την συνεργατική μάθηση μεταξύ των εκπαιδευομένων μέσω δικτύου ηλεκτρονικών υπολογιστών (Hiltz, όπ. αναφ. στο: Καργίδης, 2003:142), παρέχοντας μέσα από υποβοηθούμενες λειτουργίες ένα συνεργατικό, διαδραστικό περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης για την βελτίωση των ικανοτήτων επίλυσης προβλημάτων και των δεξιοτήτων σκέψης των εκπαιδευομένων (Liaw, 2006). Οι Casagrande et al. (2010) σε μία εμπειρική τους έρευνα για τις δυνατότητες της ηλεκτρονικής μάθησης στη δημόσια διοίκηση αναφέρουν ότι η χρήση των ηλεκτρονικών τεχνολογιών δεν πρέπει να περιοριστεί στην απλή επίλυση υλικοτεχνικών προβλημάτων ή στη χρήση τους από έναν περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων, αλλά να διευρυνθεί, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός μοντέλου μάθησης μέσα σε έναν οργανισμό.

4.2. Τεχνολογία και Ηλεκτρονική μάθηση

Η τεχνολογική εξέλιξη δεν θα μπορούσε να αφήσει ανεπηρέαστο και τον χώρο της εκπαίδευσης. Παρ' ότι μέχρι πρόσφατα μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για τους εργαζομένους στο Δημόσιο Τομέα εκινείτο σε μία εποχή προψηφιακή, δηλ. υλοποιούνταν εκπαιδευτικές δράσεις με τον παραδοσιακό τρόπο διδασκαλίας, την τελευταία δεκαετία έχει αρχίσει το ΙΝ.ΕΠ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α να πραγματοποιεί σεμινάρια με την μέθοδο της εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης, γεγονός που ως δυνατότητα επιτεύχθηκε με την ευρεία είσοδο των νέων τεχνολογιών στη δημόσια διοίκηση. Κατά την περίοδο 2015-2020 τα εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης προγράμματα αναφέρονται στο 2% του συνόλου των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ (Κουρτέσης, 2021:3) με την πλατφόρμα moodle. Στο αρχικό της στάδιο, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση αναφερόταν στην εκπαίδευση, κατά την οποία οι συμβαλλόμενοι/ες της όλης διαδικασίας είχαν χρονική και γεωγραφική απόσταση και η επικοινωνία γινόταν δια αλληλογραφίας, περιλαμβάνοντας τόσο την εξ αποστάσεως διδασκαλία, που καθορίζει ουσιαστικά τον ρόλο του/της εκπαιδευτή/τριας στην μαθησιακή διαδικασία, όσο και την εξ αποστάσεως μάθηση, που περιγράφει τον ρόλο των εκπαιδευομένων σε αυτήν (Ματράλης ; Keegan, οπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:41). Οι Leavitt και Richman (1997) στην έρευνά τους για την χρήση Τ.Π.Ε σε μεταπτυχιακά προγράμματα Δημόσιας Διοίκησης αναφέρουν ότι η εξ αποστάσεως με την χρήση Τ.Π.Ε εκπαίδευση έχει τρεις στόχους: την διαθεσιμότητά τους σε απομακρυσμένους γεωγραφικά πληθυσμούς, την αύξηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων με ταυτόχρονο έλεγχο του κόστους και την εξοικείωση των εκπαιδευομένων με την τεχνολογία για την ταχύτερη προσαρμογή σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας. Σήμερα, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει μετεξελιχθεί, ταυτιζόμενη με την ηλεκτρονική μάθηση, ένεκα του ιδιάζοντα ρόλου των ηλεκτρονικών υπολογιστών στην μεταφορά της μάθησης, παρέχοντας μάλιστα και την δυνατότητα ενσωμάτωσης παιδαγωγικών θεωριών μάθησης (Al-Azawei, Parslow, & Lundqvist: όπ. αναφ. στο: Μακρή, 2019:46), όπως είδαμε σε άλλο κεφάλαιο. Ειδικότερα, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (CEDEFOP), η Ηλεκτρονική

μάθηση είναι ένα σύνολο εφαρμογών και διαδικασιών για την προσφορά περιεχομένου με χρήση διαφόρων ψηφιακών και αλληλεπιδραστικών μέσων με την στήριξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) και αποσκοπεί στην απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, που δεν περιορίζονται στην γνώση των Τ.Π.Ε μόνο.

Καθίσταται σαφές ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει κάποια πλεονεκτήματα, σε σχέση με την συμβατική εκπαίδευση, τα οποία εντοπίζονται στην ευκολία πρόσβασης σε αυτή και στην ευελιξία χρήσης χρόνου, καθώς εξαλείφεται η ανάγκη μετακίνησης και φυσικής παρουσίας σε έναν συγκεκριμένο χώρο, δημιουργώντας ένα άυλο περιβάλλον εκπαίδευσης (Κουρτέσης, 2021:6).

Σε αντίθεση λοιπόν με την παραδοσιακή μορφή διδασκαλίας σε μία αίθουσα, όπου ορίζεται ως η δεσμευμένη στον χώρο και τον τόπο πρόσωπο με πρόσωπο εκπαίδευση, που διεξάγεται σε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον και αποτελείται από ένα μοντέλο διαλέξεων/σημειώσεων (Ramage, 2002), ο Moore, όπ. αναφ. στο: Yu και Yang (2005) επισημαίνει την ανάγκη ειδικού σχεδιασμού των μαθημάτων, δεξιοτήτων διδασκαλίας και μεθόδων τεχνολογικής μετάδοσης, καθώς οι συντελεστές της μάθησης βρίσκονται σε διακριτές τοποθεσίες.

4.3. Είδη Ηλεκτρονικής Μάθησης: Σύγχρονη και Ασύγχρονη

Η ανάπτυξη του διαδικτύου έχει διευρύνει τα όρια της ηλεκτρονικής μάθησης σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, περιλαμβάνοντας τόσο της τυπικής όσο και της μη τυπικής, στα οποία χρησιμοποιείται ένα δίκτυο πληροφόρησης, δηλ. το διαδίκτυο (Μακρή, 2019:48). Ως εργαλείο χρησιμοποιείται και στις δύο μορφές εκπαίδευσης, την παραδοσιακή και την εξ αποστάσεως (CEDEFOP, 2008:68). Εδώ να επισημάνουμε την βασική παραδοχή του Bersin, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα (2013:30) ότι η ηλεκτρονική μάθηση δεν υποκαθιστά την διδασκαλία με τον παραδοσιακό τρόπο, δηλ. σε τάξη ή την διδασκαλία με κατά μέτωπο εισήγηση κ.α. Ειδικότερα, βασικό χαρακτηριστικό της ηλεκτρονικής μάθησης είναι ο χωρικός και πιθανός χρονικός διαχωρισμός εκπαιδευτή/τριας και εκπαιδευόμενου/ης, η χρήση νέων τεχνολογιών, ο διαφορετικός τρόπος επικοινωνίας μεταξύ των

συμμετεχόντων/ουσών κ.α. Ως προς της διάρθρωση της Ηλεκτρονικής Μάθησης, τρία είναι τα βασικά της σημεία: α) το περιεχόμενο, που είναι τα μαθήματα, το πρόγραμμα σπουδών και οι διδακτικές ενότητες, β) η τεχνολογία, που αναφέρεται στην χρησιμοποιούμενη μέθοδο για την μετάδοση του εκπαιδευτικού περιεχομένου, την δημιουργία ή την προσφορά εργαλείων ή υλικού ή ολοκληρωμένων συστημάτων για την δημιουργία ή την διαχείριση εφαρμογών Ηλεκτρονικής Μάθησης, και γ) υπηρεσίες, που σχετίζονται με συμβουλευτική, διαχείριση ηλεκτρονικών πυλών, τεχνική υποστήριξη και αναβάθμιση περιεχομένου κ.α. (Urdan & Weggen, οπ. αναφ. στο: Ζγούβα, 2013: 32, Μακρή, 2019:48, Βουλτσίδης, 2013:72). Καθοριστικό στοιχείο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης αποτελεί το γεγονός της διαφοροποίησης του ρόλου του/της εκπαιδευτή/τριας και του/της εκπαιδευόμενου/ης, με την μετεξέλιξη του ρόλου του/της εκπαιδευτή/τριας ως προς την διδακτική σε ρόλο συμβουλευτικό, υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό προς τον/την διδασκόμενο/η, ενώ ο/η εκπαιδευόμενος/η ενεργοποιείται και μαθαίνει μόνος/η του, με την βοήθεια του εκπαιδευτικού υλικού, που έχει επαναδιαμορφωθεί ως εκπαιδευτικό εγχειρίδιο, προσανατολισμένο στην μάθηση και διδασκαλία (Λιοναράκης, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:73).

Υπάρχουν διάφορες κατηγοριοποιήσεις ηλεκτρονικής μάθησης, όπως ως προς την θεματολογία του εκπαιδευτικού περιεχομένου, ως προς το είδος της χρησιμοποιούμενης τεχνολογίας ή τον ρόλο του ηλεκτρονικού υπολογιστή στην εκπαιδευτική τεχνολογία, όμως εμείς εδώ θα εστιάσουμε στο διαχωρισμό της ηλεκτρονικής μάθησης ως προς τον τρόπο μεταφοράς του περιεχομένου και την χρονική επικοινωνία των συμμετεχόντων/ουσών (Ζγούβα, 2013:39-40, Μακρή, 2019:58).

Η Ασύγχρονη Ηλεκτρονική Μάθηση είναι μαθησιακή διαδικασία, κατά την οποία εκπαιδευτής/τρια και εκπαιδευόμενος/η εργάζονται για τον εκπαιδευτικό τους σκοπό σε διάφορο χρόνο, καθώς ο/η εκπαιδευτής/τρια επεξεργάζεται και αναρτά το εκπαιδευτικό περιεχόμενο στην ηλεκτρονική πλατφόρμα, γίνεται χρήση πινάκων μηνυμάτων και άλλων τύπων επικοινωνίας ενώ ο/η εκπαιδευόμενος/η λαμβάνει το εκπαιδευτικό υλικό οπουδήποτε και οποτεδήποτε, το μελετά με δικό του/της ρυθμό και ευθύνη, έχοντας δυνατότητα επικοινωνίας με ηλεκτρονικό

ταχυδρομείο, με δημοσίευση σχολίων, ερωτήσεων και απαντήσεων, προσπελάσιμων από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στο forum ή τηλεφωνικά με τους/τις άλλους/ες εκπαιδευόμενους/ες ή με τον/την εκπαιδευτή/τρια (Faherty, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα, 2013:39-40; Selix, όπ. αναφ. στο: Derouin, 2005). Οι Alonso et al. (2009) στο πλαίσιο εκπαιδευτικού μοντέλου μάθησης, που περιγράφουν, αναφέρουν ότι η ασύγχρονη μάθηση μέσω διαδικτύου συνδέεται με την εξατομικευμένη μάθηση μέσα από τον σχεδιασμό ενός οδικού χάρτη αυτομάθησης, καθώς ο οδικός χάρτης είναι ένα γράφημα που αντιπροσωπεύει και συσχετίζει τους μαθησιακούς στόχους και τα μαθησιακά τους αντικείμενα, που οδηγούν τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε μία κατάσταση γνώσης. Από την άλλη πλευρά, η Σύγχρονη Ηλεκτρονική Μάθηση έχει βασικό χαρακτηριστικό την ταυτόχρονη παρακολούθηση και συμμετοχή εκπαιδευομένων και εκπαιδευτή/τριας μέσα από μία δικτυοκεντρική επικοινωνία, όπου μέσα από μία «εικονική» αίθουσα, χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς παρέχεται το μάθημα.

Εργαλεία της σύγχρονης μορφής εκπαίδευσης είναι το λογισμικό συζήτησης (chat), το λογισμικό τηλεδιασκέψεων (teleconference), ο διαμοιρασμός εφαρμογών (screen sharing), εικονικές αίθουσες κ.α (Καμπουράκης & Λουκής, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα, 2013:40). Σύμφωνα με τους Allen και Seaman, όπ. αναφ. στο: Μακρή (2019: 47) ένα πρόγραμμα θεωρείται εξ αποστάσεως, στο βαθμό που 80% έχει πραγματοποιηθεί διαδικτυακά. Συνεπώς, είναι ένας τρόπος συλλογικής μάθησης, καθώς οι εκπαιδευόμενοι/ες συνεργάζονται, ανταλλάσσουν πληροφορίες και υποβάλλουν ερωτήσεις μεταξύ τους και με τον/την εκπαιδευτή/τρια σε πραγματικό χρόνο. Η σύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση παρέχει πλεονεκτήματα, που δεν μπορεί να προσφέρει η ασύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση, καθώς μία ομάδα με συνεργατική αντίληψη μπορεί να φέρει καλύτερα εκπαιδευτικά αποτελέσματα απ' ό,τι ένας/μία εκπαιδευόμενος/η μόνος/η του/της (Brown, όπ. αναφ. στο: Alonso et al, 2009).

Κοινό στοιχείο των δύο μορφών ηλεκτρονικής εκπαίδευσης αποτελεί η δημιουργία ενός εικονικού περιβάλλοντος μάθησης. Το εικονικό περιβάλλον μάθησης, με κυρίαρχο στοιχείο την εικονική κοινότητα των εκπαιδευομένων στο πλαίσιο της διαδικτυακής επικοινωνίας, ορίζεται ως χώρος επικοινωνίας ενός αριθμού συμμετεχόντων/ουσών για λόγους, που μπορεί να μην περιοριστεί στην

εκπαίδευση, με την ύπαρξη ενός/μίας συντονιστή/στριας και των συμμετεχόντων/ουσών και την αλληλεπίδρασή τους μέσα από διάφορους διαύλους επικοινωνίας, όπως έχουμε περιγράψει ανωτέρω (Casagrande, 2010). Οι Sannia et al. (2009) στην έρευνά τους για την αξιολόγηση του εικονικού μαθησιακού περιβάλλοντος στη δημόσια διοίκηση χαρακτηρίζει το εικονικό περιβάλλον ως κοινωνικό χώρο, στον οποίο αλληλεπιδρούν οι συντελεστές της μάθησης μέσα από την εκδήλωση των διαφορετικών ρόλων και αναγκών τους.

Τέλος, οι Leavitt και Richman (1997), αναφερόμενοι στο εικονικό μοντέλο εκπαίδευσης ως ένα από τα μοντέλα διαδραστικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, με τα οποία ασχολήθηκαν στην έρευνά τους τονίζουν την ανάγκη βελτίωσης της τεχνικής υποστήριξής του, λύση, που θα προέλθει από την εξέλιξη της τεχνολογίας, προκειμένου να επιτευχθεί ισχυροποίηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του ιστοτόπου προέλευσης και των απομακρυσμένων ιστοτόπων ως μία πραγματική συνάντηση των συμμετεχόντων/ουσών, που δεν θα διαφέρει από μία συνάντηση σε μία πραγματική αίθουσα. Παρ' όλα αυτά, στον αντίποδα ο Ramage (2002) στη δευτερογενή ανάλυσή του θεωρεί ότι οι εκπαιδευόμενοι/ες προτιμούν την παραδοσιακή τάξη ως ευκαιρία αυξημένης αλληλεπίδρασης.

4.4. Στοιχεία παραδοσιακής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης

Η είσοδος της τεχνολογίας, εν προκειμένω με την μορφή της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης απετέλεσε πεδίο ερευνητικού ενδιαφέροντος για τους θεωρητικούς της εκπαίδευσης, που επιχείρησαν να ερευνήσουν τις παραμέτρους, που διαφοροποιούν την παραδοσιακή εκπαίδευση από την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Οι Keegan, Moore, Wedemeyer, Simonson et al και Peters, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς (2014:43) ανέπτυξαν θεωρητικές προσεγγίσεις, προκειμένου να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά διαφοροποίησης της εξ αποστάσεως από την παραδοσιακή διδασκαλία, αναδεικνύοντας την σημασία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Ο Keegan, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς (2014:43) κατηγοριοποίησε τις θεωρητικές προσεγγίσεις ως εξής:

- ✓ Θεωρίες ανεξαρτησίας και αυτονομίας (Moore, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:45), βασικά στοιχεία των οποίων είναι η δυνατότητα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης για αμφίδρομη επικοινωνία και η ανταπόκριση του εξ αποστάσεως προγράμματος στις ανάγκες των εκπαιδευομένων μέσα από την ευελιξία του προγράμματος. Η τοποθέτηση αυτή του Moore ήταν σε συνέχεια παλαιότερης ανάλυσής του για την αυτονομία των προγραμμάτων σε αυτόνομα και μη. Στον αντίποδα, ο Wedemeyer, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:45, υποστήριξε την θέση ότι οι εκπαιδευόμενοι/ες θα πρέπει να είναι υπεύθυνοι/ες για την μελέτη και πρόοδό τους, μη περιοριζόμενοι/ες από τον/την εκπαιδευτή/τρια τους. Επιστέγασμα των στοιχείων αυτών των θεωριών θα ήταν, κατά την εκτίμηση των ερευνητών, η κατάληξη σε ένα σύστημα διδασκαλίας-μάθησης, υπερβατικό των χωροχρονικών εμποδίων της παραδοσιακής εκπαίδευσης.
- ✓ Θεωρίες της επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης (Holmberg, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:45-46), βασικό στοιχείο των οποίων και εδώ είναι η αμφίδρομη επικοινωνία κατά την διάρκεια της ανατροφοδότησης και της συμβουλευτικής μεταξύ εκπαιδευτή/τριας και εκπαιδευομένων, καθώς ο/η εκπαιδευόμενος/η καθορίζει μόνος/η του την εκπαιδευτική του πορεία, χωρίς την εμφανή καθοδήγηση του/της εκπαιδευτή/τριας, σε αντίθεση με τον Bath, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:46, που υποστηρίζει τον συμβουλευτικό ρόλο στην της εκπαιδευτικής διαδικασίας για την ανάπτυξη κινήτρων μάθησης στον/στην εκπαιδευόμενο/η. Μάλιστα στην έρευνα των Yu και Yang (2005) αναφέρεται ότι οι ερωτώμενοι/ες νοσηλευτές επισημαίνουν ότι η κακή αλληλεπίδραση και η απουσία έγκαιρης ανατροφοδότησης σε μία εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι παράγοντες, που εμποδίζουν την εξάπλωσή της με αποτέλεσμα να προκαλούν συναισθήματα απομόνωσης των εκπαιδευομένων.
- ✓ Θεωρία της βιομηχανοποίησης της εκπαίδευσης (Petters, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:46-47), βασικά στοιχεία της οποίας αντιγράφει τις αρχές και τις τάσεις της βιομηχανοποίησης, γεγονός για το οποίο δέχθηκε κριτική, ιδιαίτερα με την ένταξη βιομηχανικών όρων στην εκπαίδευση. Βασικά

στοιχεία της είναι ο σωστός σχεδιασμός και η οργάνωση του προγράμματος, με συγκεκριμένη και ξεκάθαρη μορφή, ενώ η ανάπτυξη των εξ αποστάσεως προγραμμάτων είναι το ίδιο σημαντική με την προπαρασκευαστική εργασία, που πραγματοποιείται πριν την διαδικασία παραγωγής.

- ✓ Θεωρία της ισοδυναμίας (Simonson et al., όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:48), βασικό στοιχείο της οποίας αποτελεί η ισοδυναμία των μαθησιακών αποτελεσμάτων, της δια ζώσης διδασκαλίας με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Όλες αυτές οι εξελίξεις, που συμβαίνουν με την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία και την μάθηση, θέτουν προκλήσεις επί τάπητος, που συνδέονται με την σύζευξη τεχνολογίας και εκπαίδευσης ενηλίκων. Ο Βουλτσίδης (2013:89-90) τις κατηγοριοποιεί σε:

- ✓ Προκλήσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης: η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας καθιστά την γνώση και εν γένει τις τεχνολογικές δεξιότητες απηρχαιωμένες, καθώς, όπως αναφέρουν στατιστικές μελέτες το 50% της γνώσης στο πεδίο της επιστήμης των υπολογιστών ανανεώνεται κάθε δύο έτη. Οι δια βίου εκπαιδευόμενοι/ες θέλουν ευελιξία στις ώρες παρακολούθησης, καθώς έχουν επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ και οι διάφοροι οργανισμοί δεν έχουν περιθώριο να χάνουν ανθρώπινο δυναμικό για μεγάλο χρονικό διάστημα, γεγονός που καθιστά αναγκαία την ύπαρξη νέων μοντέλων στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με κύριο χαρακτηριστικό την ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις απαιτήσεις της εποχής.
- ✓ Παιδαγωγικές προκλήσεις: οι νέες τεχνολογίες έχουν την δυνατότητα να τοποθετούν στο κέντρο της μάθησης τον/την εκπαιδευόμενο/η, καθώς οι δικτυακές τεχνολογίες μπορούν να παρέχουν δυνατότητες στην χρήση των μαθησιακών πόρων και στη συνεργασία με άλλους/ες εκπαιδευόμενους/ες, διαμορφώνοντας ένα περιβάλλον ανοικτό στον χρόνο, στον τρόπο και στον τόπο παράδοσης του διδακτικού περιεχομένου, αλλά και της διδασκαλίας.

- ✓ Προκλήσεις στους εκπαιδευτικούς φορείς: οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί καλούνται να βελτιώσουν το συμβατικό μοντέλο διδασκαλίας, δημιουργώντας προηγμένα μαθησιακά περιβάλλοντα, τόσο παιδαγωγικά όσο και τεχνολογικά, αλλά και να αναπτύξουν μοντέλα συνεργασίας με άλλους οργανισμούς εκπαίδευσης και κατάρτισης για ανταλλαγή εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Όπως έχει γίνει κατανοητό, το διαδίκτυο είναι βασικό εργαλείο στην ηλεκτρονική μάθηση. Ένα από τα εργαλεία, που χρησιμοποιούνται στην Σύγχρονη Ηλεκτρονική Μάθηση, είναι η τηλεδιάσκεψη, που ειδικότερα χρησιμοποιείται στα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ μέσα από την πλατφόρμα webex, αυτή την περίοδο λόγω covid-19. Οι Gibson και Gohen, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς (2014: 82), ορίζουν την τηλεδιάσκεψη ως μία διαδικασία, μέσα από την οποία ένας αριθμός απομακρυσμένων σημείων επικοινωνεί μεταξύ τους σε πραγματικό χρόνο με την χρήση πολυμεσικών εφαρμογών, όπως κινούμενη εικόνα, ήχος και δεδομένα. Ο Αναστασιάδης, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς (2014: 83), αναφέρει ότι μέσα από την τηλεδιάσκεψη, που στην προκειμένη περίπτωση είναι τηλεεκπαίδευση, οι εκπαιδευόμενοι/ες έχουν την δυνατότητα να συνεργάζονται από απόσταση και σε πραγματικό χρόνο, ανταλλάσσοντας απόψεις, γνώσεις και ιδέες, οικοδομώντας με αυτό τον τρόπο την νέα γνώση. Καθιστά, συνεπώς, εφικτή την επικοινωνία και την οπτική επαφή και υποστηρίζει την χρήση ποικίλων μέσων, όπως πίνακες, έγγραφα και video κατά την επικοινωνία των συμμετεχόντων/ουσών (Reed & Woodruff, όπ. αναφ. στο: Μανωλάς, 2014:83; Casagrande et al, 2010).

5. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

5.1. Αναγκαιότητα έρευνας

Από όσα έχουμε αναφέρει για την εκπαίδευση των υπαλλήλων στην δημόσια διοίκηση προκύπτει η διαμόρφωση ενός θεσμοθετημένου πλαισίου επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων, με βασικό πυλώνα υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων το ΙΝ.ΕΠ. Προς αυτή την κατεύθυνση, οι δημόσιοι φορείς αναπτύσσουν μία αμφίδρομη συνεργασία με το ΙΝ.ΕΠ για την κάλυψη των εκπαιδευτικών τους αναγκών, γεγονός που σημαίνει ότι απαιτείται ενδελεχής έρευνα γύρω από το ζήτημα της εκπαίδευσης των υπαλλήλων, προκειμένου να σχεδιάζονται εκπαιδευτικά προγράμματα, τα οποία θα καλύπτουν πλήρως τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις τους.

Η Περιφέρεια Αττικής έχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο συνεργασίας με το ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, όπως έχει αποτυπωθεί και με την σχετική υπογραφή πρωτοκόλλου συνεργασίας, αλλά και την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων μόνο για το προσωπικό της. Το προσωπικό ενδιαφέρον ενασχόλησης του γράφοντος για το θέμα αυτό προήλθε από το γεγονός αυτό, του καλού επιπέδου συνεργασίας των δύο φορέων για την συμμετοχή των υπαλλήλων στα επιμορφωτικά προγράμματα, αλλά και από το γεγονός της υπηρετήσής του για περίπου μία δεκαετία στην οργανική μονάδα εκπαίδευσης της Περιφέρειας Αττικής. Ως εκ τούτου πρέπει να υπάρξει μία έρευνα, που θα καταγράψει το επίπεδο ικανοποίησης των συμμετεχόντων/ουσών στα εκπαιδευτικά προγράμματα μέσα από τις απόψεις και στάσεις των υπαλλήλων απέναντι στην επιμόρφωση θα είναι μία χρήσιμη παράμετρος στο σχεδιασμό νέων σεμιναρίων και τον επανασχεδιασμό υπαρχόντων προγραμμάτων. Επί τούτου, σημαντική μεταβλητή πλέον αποτελεί και η εξ αποστάσεως εκπαίδευση του ΙΝ.ΕΠ, ιδιαίτερα μετά την εμφάνιση της υγειονομικής κρίσης Covid-19, καθώς οδήγησε το ΙΝ.ΕΠ στην απόφαση πραγματοποίησης σεμιναρίων μόνο εξ αποστάσεως με την ομαλή

μετάπτωση των υπαρχόντων δια ζώσης προγραμμάτων σε εξ αποστάσεως, γεγονός που μας κατευθύνει στην ανάγκη καταγραφής του βαθμού αποδοχής των υπαλλήλων της νέας ηλεκτρονικής πραγματικότητας της επιμόρφωσης.

5.2. Σκοπός της εμπειρικής έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τις απόψεις και τις στάσεις των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής για την επιμόρφωση, την οποία λαμβάνουν μέσα από την συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ. Ειδικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα, που θα διευκολύνουν την επίτευξη αυτής της έρευνας, με σκοπό την χρήση των συμπερασμάτων της από τον φορέα στην επικοινωνία του με το ΙΝ.ΕΠ, με ζητούμενο την βελτίωση των υπαρχόντων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την διεύρυνση των εξ αποστάσεως εκπαιδευτικών προγραμμάτων, είναι:

- Η σχέση χρήσης Τ.Π.Ε από τους υπαλλήλους και συμμετοχής σε εξ αποστάσεως προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.
- η συχνότητα και οι λόγοι συμμετοχής τους σε συμβατικά και εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ,
- ο βαθμός επίδρασης των δημογραφικών και ατομικών στοιχείων των υπαλλήλων στην απόφασή τους για συμμετοχή σε συμβατικά προγράμματα και σε σεμινάρια ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ,
- οι προϋποθέσεις και τα εμπόδια συμμετοχής τους σε συμβατικά και σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.

5.3. Μεθοδολογία έρευνας

Κατά τον Bryman (2016:45) η σημασία της θεωρίας, που είναι το θεωρητικό πλαίσιο σε κάθε εμπειρική έρευνα, έγκειται στο ότι προσφέρει το υπόβαθρο και την αιτιολόγηση της εκπονούμενης έρευνας, διευκολύνοντας την κατανόηση ενός

κοινωνικού φαινομένου και την ερμηνεία των ευρημάτων μίας έρευνας. Με εξαίρεση τις μεγάλες θεωρίες, που δεν μπορούν εύκολα να αποτελέσουν αντικείμενο ερευνητικών σκοπών, οι θεωρίες μέσης κλίμακας μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο εμπειρικής διερεύνησης και να εξηγήσουν τα παρατηρούμενα δεδομένα (Merton, οπ. αναφ. στο: Bryman, 2016:45). Κατά την εκτίμηση του γράφοντος η επιμόρφωση υπαλλήλων εντάσσεται στη θεωρία μέσης κλίμακας και η επιλογή της ποσοτικής έρευνας οφείλεται στην ύπαρξη ικανής βιβλιογραφίας με θέμα την επιμόρφωση των υπαλλήλων. Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι δεν συντρέχει κατά την εκτίμηση του γράφοντος λόγος διερεύνησης ενός φαινομένου, που τότε θα διευκόλυνε η χρήση της ποιοτικής έρευνας, αλλά εξήγησης σχέσεων μέσα από υπάρχουσα βιβλιογραφία, που παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για την εξήγηση των αποτελεσμάτων και την συσχέτισή τους με προηγούμενες έρευνες.

Οι απαντήσεις στα ανωτέρω ερευνητικά ερωτήματα για την επιτυχή κάλυψη του σκοπού της έρευνας θα συλλεγούν με την μέθοδο της ποσοτικής έρευνας, καθώς θεωρείται κατάλληλη για την εξακρίβωση στάσεων και αντιλήψεων, που εν προκειμένω αποτελούν την βάση των ερευνητικών ερωτημάτων της παρούσας έρευνας και ως εκ τούτου υπάρχει συμβατότητα μεταξύ ερωτημάτων και μεθόδου (Bryman, 2016:206). Όπως αναφέρει ο Creswell (2016:13), στην ποσοτική έρευνα, ο ερευνητής προσδιορίζει ένα ερευνητικό πρόβλημα με βάση τις τάσεις σε έναν τομέα ή την ανάγκη εξήγησης μίας κατάστασης. Περιγραφή μίας τάσης σημαίνει ότι το πρόβλημα μπορεί να απαντηθεί καλύτερα από μία μελέτη, στην οποία ο ερευνητής προσπαθεί να επαληθεύσει την γενική τάση των απαντήσεων από τα άτομα και να επισημάνει πως αυτή η τάση διαφέρει από άτομο σε άτομο (Creswell, 2016:13). Οι στάσεις, ως έννοιες της Κοινωνικής ψυχολογίας, είναι σημαντικές, καθώς υποκινούν και επηρεάζουν την κοινωνική συμπεριφορά και κατ' επέκταση συμβάλλουν στην ερμηνεία, την πρόβλεψη και τον έλεγχό τους (Κοκκινάκη, 2006:92). Οι στάσεις μπορεί να σχετίζονται με τα συναισθήματά μας ή με τις πεποιθήσεις μας και να επηρεάζουν την συμπεριφορά μας. Οι στάσεις δεν είναι μονοδιάστατες ή δυοδιάστατες, αλλά έχει επικρατήσει το τρισδιάστατο μοντέλο των στάσεων,

δομικά στοιχεία των οποίων είναι το συναισθηματικό στοιχείο, το γνωστικό στοιχείο και το συμπεριφορικό στοιχείο (Κοκκινάκη, 2006:93-94).

Περαιτέρω, έχει προσδιοριστεί ο σκοπός της έρευνας, που κρίνεται σκόπιμο να εξεταστεί μέσα από την διατύπωση των ερευνητικών ερωτημάτων. Κατ' επέκταση, έχουν προσδιοριστεί τα υποκείμενα της έρευνας, που το δείγμα τους θα αντληθεί από υπηρετούντες/ούσες υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής, μονίμους ή αορίστου χρόνου, που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα/ημερίδα/διημερίδα του ΙΝ.ΕΠ.

5.3.1. Εργαλείο διεξαγωγής έρευνας

Εργαλείο συλλογής των δεδομένων και μέτρησης των μεταβλητών θα είναι το ηλεκτρονικό δομημένο ανώνυμο ερωτηματολόγιο, που θα αποσταλεί ως υπερσύνδεσμος στο υπηρεσιακό εξατομικευμένο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο των υπαλλήλων με την χρήση λογισμικού διαχείρισης ερευνών google forms. Η δημιουργία και αποστολή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως λύση, που συνδέεται με την ευκολότερη διακίνησή του από πλευράς χρόνου και κόστους. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου με δυνατότητα πολλαπλών επιλογών, αλλά και κλίμακας likert, προκειμένου να εξασφαλιστεί ακρίβεια στις απαντήσεις σε πρώτη φάση και ευκολία στην επεξεργασία των δεδομένων σε δεύτερη φάση. Επιπρόσθετα, οι κλειστές ερωτήσεις μπορεί να αποσαφηνίσουν το νόημα μίας ερώτησης για τους/τις ερωτώμενους/ες, καθώς υπάρχουν περιπτώσεις, κατά τις οποίες μπορεί να μην είναι σίγουροι οι ερωτώμενοι/ες για το νόημα και την κατανόηση της ερώτησης και για τον λόγο αυτό καταφεύγουν στην ανάγνωση των απαντήσεων, προκειμένου να αποσαφηνιστεί μία κατάσταση (Bryman, 2016:284). Η μέτρηση των στάσεων με την μέθοδο likert συνίσταται στη διατύπωση του βαθμού συμφωνίας με μία σειρά από θετικές και αρνητικές προτάσεις/απόψεις, που αφορούν το αντικείμενο της στάσης (Κοκκινάκη, 2006:96). Προκειμένου να διακριβωθεί η λειτουργικότητά του, στο στάδιο πιλοτικής εφαρμογής διανεμήθηκε σε πέντε (05) υπαλλήλους, που έχουν γνώση από μεθοδολογία έρευνας για να προβούν σε παρατηρήσεις για την

διόρθωση εσφαλμένων ερωτήσεων ή απαντήσεων στο πλαίσιο διασφάλισης εσωτερικής και εξωτερικής του εγκυρότητας, γεγονός που οδήγησε σε αναγκαίες προσαρμογές στο εργαλείο της ποσοτικής έρευνας. Τα αποτελέσματα των απαντήσεων τους καταχωρήθηκαν σε λογιστικό φύλλο, προκειμένου να υπάρξει ανάλυση των δεδομένων και κατ' επέκταση να φανεί η λειτουργικότητα του ερωτηματολογίου και η επικύρωση της τελικής του μορφής. Τέλος, επισημαίνεται ότι οι υπάλληλοι, που εξέτασαν στο στάδιο της πιλοτικής εφαρμογής το ερωτηματολόγιο, δεν συμμετέχουν στην συμπλήρωσή του, στην οριστική του μορφή.

5.3.2. Υποκείμενα έρευνας

Η ομάδα – στόχος της παρούσας έρευνας είναι υπάλληλοι, μόνιμοι ή αορίστου χρόνου, της Περιφέρειας Αττικής, με προϋπόθεση συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου την συμμετοχή σε ένα, τουλάχιστον, εκπαιδευτικό πρόγραμμα/ημερίδα/διημερίδα, εκτός του προγράμματος της εισαγωγικής εκπαίδευσης, που έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τους υπαλλήλους, αλλά και με εξαίρεση τους/τις υπαλλήλους, κατηγορίας – κλάδου, υποχρεωτικής εκπαίδευσης (εργάτες/ριες – κλητήρες κλπ), που δεν αποτελούν ομάδα – στόχο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΙΝ.ΕΠ. Περαιτέρω, το δείγμα των συμμετεχόντων/ουσών αποτελεί το σύνολο των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής, καθώς θα σταλεί σε υπαλλήλους, που μπορεί να είναι ομάδα – στόχος των εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ. Παρ' ότι αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει στοιχείο περιορισμού της έρευνας, οι υπάλληλοι, που συμμετείχαν, συμπληρώνοντας το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο τελικά στην έρευνα, ήταν 254. Δεδομένου ότι θα επιδιωχθεί η συλλογή ποσοτικών δεδομένων στο πλαίσιο συγχρονικού σχεδίου έρευνας, το ερωτηματολόγιο προς συμπλήρωση απεστάλη ηλεκτρονικά στο προσωπικό υπηρεσιακό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο των υπαλλήλων μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο του Απριλίου 2022, με προθεσμία συμπλήρωσης πέντε (05) εργάσιμες ημέρες, μετά την παρέλευση της οποίας θα αποσταλεί ευγενική υπενθύμιση συμπλήρωσης σε όσους/ες δεν το συμπλήρωσαν. Ως εκ τούτου, εκτιμάται ότι με την συνδρομή της τεχνολογίας επετεύχθη μία

βασική προϋπόθεση της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος, καθώς εξασφαλίστηκε η συμμετοχή των βασικών ενδιαφερομένων ομάδων υπαλλήλων, με διασπορά στο φύλο, τον κλάδο/ειδικότητα, την θέση ευθύνης, την οργανική μονάδα και την περιφερειακή ενότητα, στην οποία υπηρετεί ο/η υπάλληλος. Το γεγονός αυτό επέτρεψε μία τυπική στρωματοποιημένη δειγματοληψία, που κάλυψε το σύνολο των υπαλλήλων με αντιπροσωπευτικότητα, όπως θα δούμε κατωτέρω στην παρουσίαση των δημογραφικών στοιχείων της έρευνάς μας.

Η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου επιλέχθηκε, καθώς εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι πληρούνται τρεις προϋποθέσεις: α) ο συντάκτης της έρευνας και ο/η συμμετέχων/ουσα έχουν κοινό τρόπο προσέγγισης και αντίληψης του υπό διερεύνηση ζητήματος της επιμόρφωσης, β) ο/η συμμετέχων/ουσα της έρευνας κατανοεί και κατ' επέκταση είναι σε θέση να απαντήσει τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και γ) ο/η συμμετέχων/ουσα είναι πρόθυμος/η στην απάντηση των ερωτήσεων (Tull & Hawkins, οπ. αναφ. στο: Βουλτσίδης, 2013:215). Η εκτίμηση αυτή ερείδεται στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες/ουσες έχουν εμπειρία επί του θέματος, καθώς συμμετέχουν σε εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Προς αυτή την κατεύθυνση, διευκόλυνε και το στάδιο της πιλοτικής εφαρμογής, που αποσκοπούσε και στην εξάλειψη δυσκολιών στην κατανόηση των ερωτήσεων.

Στο πλαίσιο διασφάλισης των ζητημάτων Ηθικής και Δεοντολογίας ο συντάκτης της παρούσας έρευνας προέβη σε ορισμένες αυτονόητες ενέργειες. Αρχικά, πριν την διανομή του ζητήθηκε η σύμφωνη γνώμη από τον Εκτελεστικό Γραμματέα της Περιφέρειας Αττικής και ελήφθη άδεια ηλεκτρονικής διανομής του ερωτηματολογίου. Σε δεύτερη φάση, το ερωτηματολόγιο αρχίζει με μία μικρή ενημερωτική επιστολή, που αναφέρεται στο σκοπό της έρευνας στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος και δίνονται βασικές πληροφορίες για τον αποστολέα, ενώ επισημαίνεται η διασφάλιση της ανωνυμίας και η αποκλειστική χρήση των απαντήσεων μόνο για τους σκοπούς της έρευνας και στο τέλος της επιστολής υπάρχουν τα στοιχεία του συντάκτη (επαγγελματική ιδιότητα και στοιχεία επικοινωνίας). Για τον λόγο αυτό, η εξασφάλιση της ανωνυμίας επετεύχθη με την απουσία πλαισίου για την συμπλήρωση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του/της συμμετέχοντα/ουσας στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της google. Παρέχεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής ή τηλεφωνικής επικοινωνίας με τον συντάκτη της

τρέχουσας έρευνας, προκειμένου, εφόσον είναι αναγκαίο, να δώσει περαιτέρω εξηγήσεις ή πληροφορίες στους/στις συμμετέχοντες/ουσες της έρευνας.

Το ερωτηματολόγιο διαιρείται σε τέσσερα μέρη: Το πρώτο μέρος αφορά σε δημογραφικά στοιχεία των υπαλλήλων, που συμμετέχουν στην έρευνα. Το δεύτερο μέρος των ερωτήσεων αναφέρεται στην αντιληπτή χρησιμότητα της επιμόρφωσης του ΙΝ.ΕΠ, με ερωτήσεις, που επικεντρώνονται στον βαθμό κατανόησης του ρόλου της στην εργασία του/της υπαλλήλου. Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά στην αντιληπτή χρησιμότητα των ηλεκτρονικών υπολογιστών με ερωτήσεις, που επικεντρώνονται στο βαθμό εξοικείωσης των υπαλλήλων στη χρήση Τ.Π.Ε, ενώ το τέταρτο μέρος αναφέρεται στην αντιληπτή χρησιμότητα της δια ζώσης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ, με ερωτήσεις, που επικεντρώνονται στην εμπειρία των υπαλλήλων από την εκπαίδευσή τους στο ΙΝ.ΕΠ, είτε την δια ζώσης είτε την εξ αποστάσεως.

5.3.3. Δυσκολίες και περιορισμοί της έρευνας

Δυσκολίες εντοπίστηκαν στην διεξαγωγή της έρευνας κατά την επεξεργασία και συλλογή του ερωτηματολογίου. Ειδικότερα, παρά την μαζική αποστολή του ερωτηματολογίου στο υπηρεσιακό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο των υπαλλήλων, με πηγή άντλησης των e-mail τον τηλεφωνικό κατάλογο των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής, διαπιστώθηκε εκ των υστέρων:

- η μη καθημερινή χρήση του προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους υπαλλήλους, αλλά η χρήση του υπηρεσιακού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της οργανικής μονάδας (πχ του Τμήματος ή της Δ/νσης) για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, πρόβλημα που σε ένα βαθμό αντιμετωπίστηκε με τηλεφωνική επικοινωνία για την αποστολή του ερωτηματολογίου,
- η έλλειψη χρόνου για την συμπλήρωσή του, που οφείλεται στον φόρτο εργασίας των υπαλλήλων σε συνδυασμό με την εξυπηρέτηση του κοινού

και τον ασφυκτικό χρόνο συμπλήρωσής του οδήγησε στην απροθυμία συμπλήρωσής του,

- τεχνικές δυσκολίες στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τους/τις υπαλλήλους, λόγω ασυμβατότητας λογισμικών των ηλεκτρονικών υπολογιστών, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την δυσκολία ανάγνωσης του ερωτηματολογίου του διαδικτυακού εργαλείου της google forms από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές των παραληπτών/τριών. Τα δύο αναφερόμενα γεγονότα είχαν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό των συμμετεχόντων/ουσών.

Η παρούσα έρευνα, όπως έχουμε αναφέρει, εξετάζει την στάση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής απέναντι στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ και για λόγους, που έχουν αναλυθεί, επιλέχθηκε η εμπειρική ποσοτική μέθοδος έρευνας με την χρήση του ερωτηματολογίου με ερωτήσεις κλειστού τύπου ως εργαλείου συλλογής δεδομένων. Στο πλαίσιο των περιορισμών της, το γεγονός αυτό περιορίζει τις δυνατότητες απαντήσεων του δείγματος με προεπιλεγμένες απαντήσεις και ως εκ τούτου η πληρότητα κάλυψης του θέματος θα είχε επιτευχθεί πληρέστερα με την επιλογή της μεικτής έρευνας και της τριγωνικότητας, με την συμπερίληψη και των ποιοτικών εργαλείων έρευνας, καθώς η συνέντευξη παρέχει την δυνατότητα για ακριβέστερη αποτύπωση των απόψεων των συνεντευξιαζόμενων επί των ερευνητικών ερωτημάτων.

Εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι δεν υπάρχει δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, καθώς το δείγμα είναι μικρό, και ως εκ τούτου δεν μπορεί να υπάρξει γενίκευση συμπερασμάτων τόσο για τον ίδιο τον φορέα όσο και για το προσωπικό των Ο.Τ.Α β' βαθμού. Το δείγμα των 254 υπαλλήλων της εν λόγω έρευνας δεν αφήνει περιθώρια αντιπροσωπευτικότητας των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας. Η εκτίμηση αυτή συνεπικουρείται και από το γεγονός ότι υπεισέρχονται και άλλοι παράγοντες στο ενδεχόμενο γενίκευσης στο επίπεδο του προσωπικού των Ο.Τ.Α β' βαθμού, όπως ο αστικός, ημιαστικός και αγροτικός χαρακτήρας των περιοχών, παρ' ότι η Περιφέρεια Αττικής είναι η πολυπληθέστερη περιφέρεια στο επίπεδο των υπηρετούντων υπαλλήλων ως Ο.Τ.Α β' βαθμού σε σχέση με τις άλλες αιρετές περιφέρειες της Χώρας μας.

Επίσης, περιοριστικό στοιχείο της έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν σε υπαλλήλους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα στο ΙΝ.ΕΠ και μόνο, με αποτέλεσμα να μην εφικτό να αξιολογηθεί η στάση των υπαλλήλων για την επιμόρφωση, που έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικές δράσεις σε φορείς εκτός ΙΝ.ΕΠ, προκειμένου να καταγραφεί συνολικά η στάση τους για την επιμόρφωση. Επιπρόσθετα, δεν συμμετείχαν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου υπάλληλοι, που δεν συμμετέχουν σε επιμορφωτικές δράσεις, προκειμένου να καταγραφούν οι στάσεις τους για την επιμόρφωση. Τέλος, δεν μπορεί να αποφευχθεί το ενδεχόμενο παρανόησης του νοήματος των ερωτήσεων ή των απαντήσεων, περιορίζοντας την σημασία των αποτελεσμάτων.

6. Παρουσίαση ερευνητικών ευρημάτων

6.1. Αποτελέσματα περιγραφικής στατιστικής

Ξεκινώντας από τα δημογραφικά στοιχεία της παρούσας έρευνας και στο πλαίσιο περιγραφικής στατιστικής, η οποία αποσκοπεί στην φανέρωση των γενικών τάσεων στα δεδομένα για μία μεταβλητή (Creswell, 2016:182), παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των υπαλλήλων, που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, ως προς το φύλο είναι γυναίκες (67,7%), στοιχείο αναμενόμενο σε έναν βαθμό, δεδομένου ότι το 41,4% των υπηρετούντων/ουσών υπαλλήλων είναι άνδρες, ενώ το 58,6% είναι γυναίκες, σύμφωνα με τα στοιχεία της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ως προς την ηλικία των υπαλλήλων παρατηρούμε ότι εντοπίζονται στην ηλικιακή κατηγορία των 41 – 50 και 51 – 60, δηλ. αθροιστικά 91,7%, με το 55,1% των υπαλλήλων να είναι στην ηλικιακή κατηγορία 41-50, ενώ ως προς τον χρόνο υπηρεσίας το 76,4% των υπαλλήλων έχει από 16 χρόνια υπηρεσίας και φθάνει μέχρι το όριο της δυνητικής συνταξιοδότησης. Τέλος, ως προς την οικογενειακή κατάσταση, το 43,9% των υπαλλήλων δηλώνει ότι είναι έγγαμοι με παιδιά, το 24,8% έγγαμοι χωρίς παιδιά και το 18,3% άγαμοι. Συνεπώς, συνοψίζοντας μπορεί να ειπωθεί ότι οι συμμετέχοντες/ουσες υπάλληλοι του ερωτηματολογίου είναι κατά πλειονότητα ως προς το φύλο γυναίκες, ως προς την

ηλικιακή κατανομή εντάσσονται στην ηλικιακή κατηγορία 41 – 60, ως προς τον χρόνο υπηρεσίας από 16 χρόνια και άνω και ως προς την οικογενειακή κατάσταση είναι έγγαμοι/ες, με ή χωρίς παιδιά.

Συνεχίζοντας με την ιεραρχική πυραμίδα των συμμετεχόντων/ουσών, το 70,9% των υπαλλήλων δηλώνει ότι δεν έχει θέση ευθύνης στην Περιφέρεια Αττικής, ενώ το 29,1% κατέχει θέση ευθύνης σε οργανική μονάδα (λ.χ Προϊστάμενος/η Τμήματος, Δ/σης κλπ). Η πλειονότητα των υπαλλήλων (50%), που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, ως προς την γεωγραφική κατανομή του δείγματος υπηρετούν σε οργανικές μονάδες, που βρίσκονται στη χωρική ενότητα του κεντρικού τομέα (ΚΤ) και εδράζονται στα όρια του Δήμου Αθηναίων, με το άλλο ήμισυ περίπου ισομερώς να διαμοιράζεται μεταξύ των άλλων επτά (07) ενοτήτων της Περιφέρειας Αττικής.

Η γεωγραφική κατανομή του δείγματος είναι σε μεγάλο βαθμό αναμενόμενη, καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού της Περιφέρειας Αττικής το 45,02% των υπαλλήλων υπηρετεί σε οργανικές μονάδες, που εδράζονται στην περιφερειακή ενότητα του κεντρικού τομέα της Περιφέρειας Αττικής. Εδώ, πρέπει να επισημανθεί ότι στον Κεντρικό Τομέα της Περιφέρειας Αττικής εδράζονται οργανικές μονάδες, με χωρική αρμοδιότητα τον κεντρικό τομέα, αλλά και οργανικές μονάδες με θεματική αρμοδιότητα, που έχουν εδαφική αρμοδιότητα όλο τον νομό Αττικής.

Ως προς τα εκπαιδευτικά προσόντα των συμμετεχόντων/ουσών, μόλις το 9,5% δηλώνει απόφοιτος/η λυκείου ή πτυχιούχος τεχνικής σχολής ή Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) κ.α., και το 90,5% δηλώνει ότι είναι κάτοχοι πτυχίου Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι, ενώ ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι το 48,3% των πτυχιούχων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, το 8,3% των πτυχιούχων είναι κάτοχοι δεύτερου πτυχίου Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι, ενώ το 6,9% δηλώνει κάτοχος διδακτορικού διπλώματος. Καθίσταται σαφές ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα είναι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι/Τ.Ε.Ι και μάλιστα ένας/μία στους δύο πτυχιούχους έχει τουλάχιστον έναν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί και το γεγονός ότι ένας/μία στους δέκα πτυχιούχους υπαλλήλους έχει δεύτερο προπτυχιακό τίτλο σπουδών και

σχεδόν δύο στους δέκα πτυχιούχους υπαλλήλους έχει εκπονήσει διδακτορική διατριβή.

Το 25,5% των υπηρετούντων/ουσών υπαλλήλων είναι υπάλληλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σύμφωνα με τα στοιχεία της Δ/σης Ανθρώπινου Δυναμικού, και το 74,5% υπάλληλοι Πανεπιστημιακής/Τεχνολογικής Εκπαίδευσης. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι 35,4% των υπαλλήλων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης είναι κλάδου/ειδικότητας Τεχνικών (πχ ηλεκτρολόγοι, συντηρητές εγκαταστάσεων κ.α.) και ως εκ τούτου δύσκολα μπορούν να αποτελέσουν ομάδα στόχο εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ, ενώ το άλλο 64,6%, που είναι κλάδου ειδικότητας Διοικητικών – Γραμματέων, έχει περιορισμένο εύρος εκπαιδευτικών δράσεων, που μπορεί να επιλέξει.

Ανακεφαλαιωτικά, οι συμμετέχοντες/ουσες στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ως δείγμα ερωτώμενων, είναι κατά πλειονότητα υπάλληλοι με τουλάχιστον 16 χρόνια υπηρεσίας, γυναίκες, υπηρετούν σε υπηρεσίες της περιφερειακής ενότητας κεντρικού τομέα Αθηνών, δεν έχουν θέση ευθύνης, είναι έγγαμοι με ή χωρίς παιδιά και είναι έμφορτοι/ες προσόντων.

Εξετάζοντας την στάση των υπαλλήλων προς τις Τ.Π.Ε, που είναι μία παράμετρος για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, ξεκινούμε με τον τρόπο γνώσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Ειδικότερα, στην αντίστοιχη ερώτηση, που οι υπάλληλοι είχαν περισσότερες της μίας επιλογές να επιλέξουν, το 50,2% των συμμετεχόντων/ουσών δήλωσαν ότι έχουν πιστοποιητικό Η/Υ, που έχει αποκτηθεί από ιδιωτικό φορέα, αναγνωρισμένο από το δημόσιο (πχ ECDL), το 18,8% των συμμετεχόντων/ουσών δήλωσαν ότι έχουν γνώση Η/Υ τεσσάρων μαθημάτων από τηνσχόλη φοίτησής τους σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο, στοιχείο, που καθιστά αποδεκτό τον τρόπο γνώσης Η/Υ στο Δημόσιο Τομέα, το 16,5% δήλωσαν ότι έχουν παρακολουθήσει κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα Η/Υ στο ΙΝ.ΕΠ και τέλος το 14,6% δήλωσε δεν έχει γνώση Η/Υ, που να αποδεικνύεται με τον τρόπο, που ορίζει η νομοθεσία, αλλά εν τοις πράγμασι μόνο εμπειρία, που προκύπτει από την μακροχρόνια χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών στην εργασία τους. Τέλος, αναφέρουμε ότι το 22,6% έκαναν χρήση περισσότερων των μίας επιλογών στο

συγκεκριμένο ερώτημα, δηλ. μπορεί να έχουν και πιστοποιητικό πχ ECDL και πιστοποιητικό γνώσης Η/Υ από το ΙΝ.ΕΠ.

Ως προς την διαθεσιμότητα των Η/Υ, παρατηρούμε ότι το 90,2% των υπαλλήλων δηλώνει ότι έχει ηλεκτρονικό υπολογιστή και στο χώρο εργασίας του, αλλά και στην κατοικία του, ενώ το 7,9% μόνο στο χώρο εργασίας του, γεγονός που σημαίνει ότι το 98,1% των ερωτηθέντων έχει ηλεκτρονικό υπολογιστή, τουλάχιστον στην εργασία του.

Ως προς την συχνότητα χρήσης Η/Υ στην εργασία ή/και στην κατοικία τους, οι υπάλληλοι, αναφορικά με την εργασία τους επέλεξαν στο σύνολό τους, δηλ. 100%, τις κλίμακες «Συχνά-Πολύ Συχνά», ενώ, αναφορικά με την κατοικία τους επέλεξαν σε μεγάλο ποσοστό (85,1%) τις κλίμακες «Συχνά-Πολύ Συχνά».

Ως προς τον χαρακτηρισμό του επιπέδου γνώσης χειρισμού Η/Υ από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, το 5,9% το κατατάσσει στην κλίμακα «ελλιπές-μέτριο» και το 94,1% στην κλίμακα «καλό-πολύ καλό-άριστο».

Ως προς την συχνότητα χρήσης συσκευών, περιβαλλόντων και εργαλείων Τ.Π.Ε στην εργασία τους, φαίνεται ότι στην επιλογή «Λογισμικά χρήσης Η/Υ (πχ word, excel κ.α)», η πλειονότητα των υπαλλήλων (97,2%) επέλεξε τις απαντήσεις της κλίμακας «Συχνά-Πολύ Συχνά». Το αυτό παρατηρείται και στην επιλογή της ίδιας ερώτησης «Μηχανές αναζήτησης/Διαδίκτυο», με το 96,1% των συμμετεχόντων/ουσών να κινείται στις κλίμακες «Συχνά-Πολύ Συχνά». Στην επόμενη απάντηση «Ιστοσελίδες κυβερνητικών φορέων» μετριάζεται κάπως η υψηλή ποσόστωση των κλιμάκων «Συχνά-Πολύ Συχνά», με τους/τις υπαλλήλους, που τις δηλώνουν να φθάνει το 76,4%. Το ίδιο παρατηρείται και στην επιλογή «Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα», με το 69,7% των ερωτηθέντων να κινείται στις επιλογές των κλιμάκων «Συχνά-Πολύ Συχνά». Στην επιλογή «Περιβάλλοντα web 2.0 (π.χ. youtube, blogs κ.α.) το 33,5% των υπαλλήλων δηλώνει συχνή ή πολύ συχνή χρήση τους στην εργασία τους. Τέλος, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αποτελεί καθημερινό εργαλείο στην επικοινωνία τους με τους πολίτες/επιχειρήσεις, αλλά και τις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς το 98,8% δηλώνει συχνή και πολύ συχνή χρήση του. Παρενθετικά, μπορούμε να αναφέρουμε, καθώς ήταν και ερώτηση, ότι το 80,7% είναι χρήστες/ρια των μέσων κοινωνικής

δικτύωσης, από τους/τις οποίους/ες το 72,3% απάντησε στην ερώτηση για την συχνότητα χρήσης, επιλέγοντας τις κλίμακες «Ναι-Μάλλον, Ναι». Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων υπαλλήλων έχει θετικό βαθμό εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες και τα εργαλεία, που χρησιμοποιούνται στο εργασιακό τους περιβάλλον και την καθημερινότητά τους. Η κατάσταση αυτή, θεωρητικά τουλάχιστον, διευκολύνει την συμμετοχή τους σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές δράσεις, αλλά και σε δια ζώσης προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, που στο ωρολόγιο πρόγραμμά τους έχουν εργαστηριακό μάθημα με την χρήση Η/Υ. Το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνεται και σε αντίστοιχη έρευνα των Liaw et al. (2006), που καταγράφεται η θετική συσχέτιση της εμπειρίας των εκπαιδευομένων στη χρήση Η/Υ με την στάση τους στην ηλεκτρονική μάθηση.

Ως προς τον/τους παράγοντα/ες, που μπορεί να επηρεάζει/ουν αρνητικά την χρήση των Τ.Π.Ε στην εργασία ή/και την κατοικία από τις απαντήσεις των υπαλλήλων δεν προκύπτει κάποιος παράγοντας ιδιαίτερα, που να δρα αποτρεπτικά στην χρήση των νέων τεχνολογιών, τουλάχιστον από τα περισσότερα δεδομένα απαντήσεων. Ειδικότερα, στο βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας στην απάντηση «*Η έλλειψη πρόσβασης στο διαδίκτυο από τον τόπο εργασίας/κατοικίας μου*» οι υπάλληλοι συμφώνησαν, επιλέγοντας την κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*» σε ποσοστό 17,3%. Η επιλογή «*Η ελλιπής επιμόρφωση μου σε θέματα Τ.Π.Ε*» βρήκε σύμφωνο συνολικά στην κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*» το 20,0% των ερωτώμενων, ενώ στην επιλογή «*Ο φόβος για την χρήση και τις δυνατότητες των Τ.Π.Ε*» μόλις το 11,1% επέλεξε την κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*». Η επιλογή «*Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου*» δεν αποτελεί σοβαρό ανασταλτικό παράγοντα στην χρήση των Τ.Π.Ε, καθώς σε αυτόν τον παράγοντα συμφώνησε στην κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*» το 30,3% των συμμετεχόντων/ουσών, στοιχείο, που επαναλήφθηκε και στην επόμενη πρόταση «*Η απουσία τεχνικής υποστήριξης από εξειδικευμένα πρόσωπα*», αφού μόλις το 14,6% των υπαλλήλων συμφώνησε στην κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*» για τον ρόλο της ως ανασταλτικού παράγοντα στην χρήση των Τ.Π.Ε. Στην πρόταση «*Προβληματισμός υποκατάστασης/αντικατάστασης του/της εργαζομένου/ης από την εκτεταμένη χρήση των Τ.Π.Ε*» δεν προκύπτει ο φόβος υποκατάστασης της εργασίας των ανθρώπων από την τεχνολογία, καθόσον μόλις το 12,2% των

ερωτηθέντων συμφώνησε με αυτό το ενδεχόμενο στην κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*». Στην πρόταση «*Η έλλειψη παρότρυνσης από συναδέλφους/προϊσταμένους*» το 55,1% διαφωνεί/διαφωνεί πλήρως, κινούμενο στην κλίμακα «*Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ*», το 30,3% κρατά ουδέτερη στάση, επιλέγοντας την κλίμακα «*Ούτε διαφωνώ/ούτε Συμφωνώ*» και το 14,6% συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως, επιλέγοντας την κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*», γεγονός που σημαίνει ότι η έλλειψη παρότρυνσης από τους συναδέλφους δεν επηρεάζει την απόφασή τους για την χρήση των Τ.Π.Ε. Τέλος, το αυτό παρατηρείται και στην πρόταση «*Ο ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός στον τόπο εργασίας/κατοικίας μου*», με τον διαμοιρασμό του βαθμού συμφωνίας/διαφωνίας των υπαλλήλων στο 33,2% να διαφωνεί, επιλέγοντας την κλίμακα «*Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ*», στο 20,5% να κρατά ουδέτερη στάση, επιλέγοντας την κλίμακα «*Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ*» και το 46,4% να συμφωνεί με την πρόταση, επιλέγοντας την κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*».

Ανακεφαλαιωτικά, ανατρέχοντας στα δεδομένα των απαντήσεων των ερωτήσεων 17 – 20 και 22 – 23, μπορούμε να εκτιμήσουμε βάσιμα ότι υπάρχει ένα δίπολο εξοικείωσης από την γνώση και χρήση δεξιοτήτων με τις νέες τεχνολογίες από την μία πλευρά, αλλά και έλλειψης παραγόντων από την άλλη, που δυσχεραίνουν την χρήση τους, στοιχεία, που διευκολύνουν έναν δυνητικό προγραμματισμό εκπαιδευτικών δράσεων με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Ειδικότερα, διαπιστώνουμε ότι εννέα στους δέκα υπαλλήλους δηλώνουν ότι έχουν τουλάχιστον καλό επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε αντίθεση με την απουσία ερωτηθέντων/θεισών, που να το χαρακτηρίζουν ελλιπές. Η κατεύθυνση αυτή ενισχύεται και από τον βαθμό χρήσης των νέων τεχνολογιών, όπως των λογισμικών χρήσης Η/Υ, των μηχανών αναζήτησης στο διαδίκτυο, των ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κ.α, χρήση ή συχνή χρήση τους, που κινείται συνολικά γύρω στο 70% των υπαλλήλων. Το θετικό στοιχείο γνώσης και χρήσης των Η/Υ συνοδεύεται από την έλλειψη αρνητικού στοιχείου «*τεχνοφοβίας*», όπως προκύπτει από τα δεδομένα της ερώτησης 22 για τον φόβο χρήσης ή την υποκατάσταση των εργαζομένων από τις νέες τεχνολογίες ή για τεχνικά ζητήματα,

όπως η υποστήριξη από εξειδικευμένα πρόσωπα ή έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής.

Εξετάζοντας την στάση των υπαλλήλων για τον ρόλο της επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα, προκύπτει ότι στην επιλογή *«Αναβάθμιση προσόντων υπαλλήλων»*, το 92,9% κινήθηκε στην κλίμακα των απαντήσεων *«Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως»*. Στην επιλογή της ανωτέρω ερώτησης *«Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών»*, το 91,3% κινήθηκε στην κλίμακα των απαντήσεων *«Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως»*, ενώ στην επιλογή *«Ευκαιρία υπηρεσιακής εξέλιξης»*, το 64,1% κινήθηκε στην κλίμακα *«Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως»*, με το 29,1% των ερωτηθέντων να τηρεί ουδέτερη στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ»*. Στην επιλογή *«Επιβάρυνση του προσωπικού στην προσπάθειά του για την ανταπόκρισή του στις ανάγκες εργασίας και επιμόρφωσής του»*, το 63,0% υιοθέτησε αρνητική στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ»*, ενώ το 24,0% των συμμετεχόντων τήρησε ουδέτερη στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ»*. Στην επιλογή *«Δυσλειτουργία υπηρεσιών από την απουσία υπαλλήλων σε σεμινάρια»*, το 63,7% υιοθέτησε αρνητική στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ»*, ενώ το 24,0% των συμμετεχόντων τήρησε ουδέτερη στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ»*. Στην τελευταία επιλογή *«Υπηρεσιακά επιβεβλημένη παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων»*, το 45,3% υιοθέτησε θετική στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως»*, το 29,9% υιοθέτησε αρνητική στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ»*, ενώ το 24,8% των συμμετεχόντων τήρησε ουδέτερη στάση, με την επιλογή της κλίμακας *«Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ»*.

Εν κατακλείδι, από τα δεδομένα των απαντήσεων των ερωτώμενων στην ερώτηση 15 προκύπτει η θετική στάση τους στο ρόλο της επιμόρφωσης στο δημόσιο τομέα, καθώς εννέα στους δέκα (9/10) υπαλλήλους συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως στη συμβολή της για την αναβάθμιση των προσόντων των υπαλλήλων, αλλά και των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ έξι στους δέκα (6/10) υπαλλήλους διαφωνεί πλήρως/διαφωνεί στην αρνητική θέση ότι συνιστά επιβάρυνση του

προσωπικού ή δυσλειτουργία της υπηρεσίας από την απουσία των εκπαιδευομένων.

Ως προς την εσωτερική ή εξωτερική παρώθηση/πρωτοβουλία συμμετοχής για συμμετοχή στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ, η πλειονότητα των συμμετεχόντων/ουσών, σε ποσοστό 82,3%, αναφέρει ότι η πρωτοβουλία για την συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ ανήκει στους/στις ίδιους/ες, το 11,4% δηλώνει ότι η συμμετοχή τους είναι αποτέλεσμα προγραμματισμένων δράσεων από την Περιφέρεια Αττικής, το 4,7% δηλώνει ότι είναι αποτέλεσμα της γενικότερης συμμετοχής των συναδέλφων τους στην υπηρεσία, γεγονός θετικό, που συμπαρασύρει και τους ίδιους, ενώ μόλις το 1,6% δηλώνει ότι είναι αποτέλεσμα παρότρυνσης από τους/τις προϊσταμένους/ες τους.

Στην ερώτηση για την επιλογή εκπαιδευτικού φορέα υλοποίησης εκπαιδευτικών δράσεων και την συχνότητα συμμετοχής τους, η πλειονότητα των υπαλλήλων εντοπίστηκε στην κλίμακα «*Λιγότερο συχνά*», με το 48,8% να δηλώνει προτίμηση στο ΙΝ.ΕΠ σε σχέση με το 12,6%, που δήλωσε άλλον Φορέα για την κάλυψη επιμορφωτικών του αναγκών, και στην κλίμακα «*1-2 φορές τον χρόνο*», με το 40,9% να επιλέγει το ΙΝ.ΕΠ και το 7,1% ένα άλλο φορέα για την επιμόρφωσή του. Τέλος, στην κλίμακα «*3 ή περισσότερες φορές*» το 2,4% δηλώνει προτίμηση στο ΙΝ.ΕΠ και 3,5% προτίμηση σε άλλον εκπαιδευτικό φορέα για την επιμόρφωσή του.

Από τα δεδομένα της απάντησης 10 προκύπτει ότι η πλειονότητα των ερωτώμενων παρακολουθεί εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ μέχρι δύο φορές τον χρόνο, ενώ λιγότερο συχνά επιλέγει έναν άλλο φορέα για την επιμόρφωσή του, γεγονός που εκτιμάται ως ισχυρή ένδειξη αυτού, που γράφεται στην Ετήσια Έκθεση Απολογισμού Δράσεων του ΙΝ.ΕΠ (2013:07) για τον ρόλο του ως εθνικού στρατηγικού φορέα ανάπτυξης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης μέσα από την εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού της.

Στην ερώτηση για τον τρόπο παρακολούθησης των εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ, την περίοδο πριν την εκδήλωση της υγειονομικής κρίσης covid-19, το 83,5% των υπαλλήλων παρακολούθησαν εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ δια

ζώσης με φυσική παρουσία στις κτιριακές του εγκαταστάσεις, ενώ το 16,5% παρακολούθησε εξ αποστάσεως με ασύγχρονη εκπαίδευση με την χρήση της πλατφόρμας moodle. Την περίοδο εμφάνισης του covid-19 μέχρι σήμερα, το 48,0% παρακολούθησε δράσεις του ΙΝ.ΕΠ μέσω της δικτυοκεντρικής σύνδεσης της εφαρμογής webex, με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ενώ το 52,0% δεν έχει παρακολουθήσει εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ κατά την περίοδο covid-19. Κρίνεται αναγκαίο να ειπωθεί ότι την περίοδο του covid-19 ανεστάλησαν οι δια ζώσης εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Από το στοιχείο αυτό προκύπτει ότι για έναν στους δύο υπαλλήλους (1/2) η μετάπτωση των παρεχόμενων υπηρεσιών του ΙΝ.ΕΠ σε εξ αποστάσεως ηλεκτρονικές εκπαιδευτικές δράσεις δεν απέτελεσε εμπόδιο στην παρακολούθησή τους, συμμετοχή ικανοποιητική για τον γράφοντα, αν αναλογιστεί κανείς τον προβληματισμό και φόβο των υπαλλήλων για την έκτακτη κατάσταση της υγειονομικής κρίσης, που είχε διαμορφωθεί.

Ως προς την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα των δύο μορφών εκπαίδευσης, την δια ζώσης και την εξ αποστάσεως, οι συμμετέχοντες/ουσες δήλωσαν στην κλίμακα «*Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως*» ότι συμφωνούν σε ποσοστό 37,8% για τα ίδια εκπαιδευτικά αποτελέσματα των δύο μορφών εκπαίδευσης, διαφώνησαν στην κλίμακα «*Διαφωνώ πλήρως-Διαφωνώ*» σε ποσοστό 26,0%, ενώ το 36,2% κράτησε ουδέτερη στάση, επιλέγοντας την κλίμακα «*Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ*».

Ως προς τον τρόπο γνωριμίας με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, διαπιστώνουμε στο πλαίσιο της έρευνάς μας ότι το 53,9% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι ήρθαν σε επαφή με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση μέσω σεμιναρίων στο ΙΝ.ΕΠ ή σε άλλο φορέα, αλλά επίσης σημαντικός αριθμός υπαλλήλων, σε ποσοστό 27,2%, δήλωσε ότι ήρθε σε επαφή από προσωπική ενασχόληση μέσω διαδικτύου με την ηλεκτρονική μάθηση στο πλαίσιο άτυπων δραστηριοτήτων. Τέλος, ένα ποσοστό της τάξης 28,7% δήλωσε την γνωριμία μέσω σπουδών ανοικτού πανεπιστημίου, προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού επιπέδου. Επισημαίνεται ότι στη συγκεκριμένη ερώτηση οι υπάλληλοι είχαν την δυνατότητα επιλογής περισσότερων των μία επιλογών. Συνεπώς, καθίσταται σαφές ότι το ΙΝ.ΕΠ δεν αποτελεί τον μοναδικό δίαυλο γνωριμίας των υπαλλήλων με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Εν κατακλείδι, από τα δεδομένα των απαντήσεων διαπιστώνουμε ότι, μόλις ένας στους πέντε υπαλλήλους δεν έχει γνωρίσει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Αντιθέτως, από τους υπαλλήλους, που έχουν εμπειρία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, τρεις στους δέκα (3/10) υπαλλήλους έχουν γνωρίσει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση από σπουδές προπτυχιακού/μεταπτυχιακού επιπέδου, ένας στους δύο (1/2) την έχει γνωρίσει από εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ και ένας στους δύο (1/2) από προσωπική ή επαγγελματική ενασχόληση μέσω διαδικτύου. Το ενθαρρυντικό και αισιόδοξο στοιχείο, της γνώσης της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, εκτιμάται ως φυσικό επακόλουθο της εξοικείωσης των υπαλλήλων με τις νέες τεχνολογίες, που αποτελούν σημαντικό εργαλείο στην καθημερινή τους εργασία, όπως είδαμε παραπάνω. Τα στοιχεία αυτά, της γνώσης των νέων τεχνολογιών και της εμπειρίας από δράσεις εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, αποτελούν ένα ευνοϊκό πλαίσιο για την επέκταση και την ενδυνάμωση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Τα στοιχεία αυτά είναι συμβατά με τα συμπεράσματα των Yu και Yang (2005), που θεωρούν ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της βασικής ικανότητας χρήσης του Η/Υ και των στάσεων των ερωτώμενων στην έρευνά τους για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Επίσης, στην έρευνά τους αναφέρουν ότι η βασική γνώση και χρήση Η/Υ είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα μάθησης διαδικτυακά. Πάντως, στην παρούσα έρευνα δεν προκύπτει το συμπέρασμα της έρευνας των Yu και Yang (2005) για χαμηλό επίπεδο γνώσης και χρήσης Η/Υ από τους/τις ερωτώμενους/ες νοσηλευτές/τριες, ενώ αντίθετα φαίνεται να υπάρχει μία θετική σχέση μεταξύ γνώσης Η/Υ και στάσης έναντι της ηλεκτρονικής μάθησης. Ανάλογη θετική συσχέτιση αναφέρεται και στην έρευνα των Xing et al. (2020) και Chong et al. (2015) μεταξύ της χρήσης Η/Υ και στάσης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Στην ερώτηση για τον/τους παράγοντα/ες, που επηρεάζει/ουν την αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, διαπιστώνουμε ότι ο κατάλληλος/συμβατός υλικοτεχνικός εξοπλισμός για την παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για τους/τις υπαλλήλους, σύμφωνα με τις απαντήσεις τους από την επιλογή των κλιμάκων «πολύ-πάρα πολύ», σε ποσοστό 88,2%. Η παράμετρος, που αναφέρεται

στην συμβατότητα της εκπαιδευτικής δράσης με την χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών είναι σημαντικός παράγοντας για το 61,1% των υπαλλήλων, που επέλεξαν την κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ». Η εκπαίδευση στη χρήση των Τ.Π.Ε αποτελεί έναν σημαντικό λόγο στην αποτελεσματικότητα συμμετοχής στις εν λόγω εκπαιδευτικές δράσεις για το 60,7% των υπαλλήλων, που επέλεξαν στην απάντησή τους τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Η μειωμένη αυτοπεποίθηση και εν γένει ο φόβος για την χρήση των Τ.Π.Ε, που είναι γνωστός και ως «τεχνοφοβία», είναι παράγοντας, που μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την εξέλιξη συμμετοχής σε ένα εξ αποστάσεως εκπαιδευτικό πρόγραμμα, για το 42,5% των ερωτώμενων, που επέλεξαν στην απάντησή τους τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Ο κατάλληλος χώρος στην κατοικία/εργασία του/της υπαλλήλου είναι ένα σημαντικό στοιχείο, όπως εκτιμά το 54,7% των υπαλλήλων, που επέλεξαν στην απάντησή τους τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Η ηλικία, και πολύ περισσότερο το φύλο, δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχή έκβαση ενός εξ αποστάσεως σεμιναρίου, όπως θεωρεί το 42,1% των υπαλλήλων για την μεταβλητή της ηλικίας, και το 80,7% για την μεταβλητή του φύλου αντίστοιχα, που επέλεξαν στις απαντήσεις τους τις κλίμακες «καθόλου-λίγο». Η υποστήριξη ή μη από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον δεν φαίνεται να αποτελεί παράγοντα αποτελεσματικότητας σε ένα εξ αποστάσεως πρόγραμμα, όπως αποτυπώνεται στην απάντησή τους, με το 51,2% να επιλέγει τις κλίμακες «Καθόλου-λίγο», ενώ σε αντίθεση, το γνωστικό υπόβαθρο στη γνώση Τ.Π.Ε είναι ένας παράγοντας, που επηρεάζει την αποτελεσματική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων, σύμφωνα με το 53,5% των υπαλλήλων, που επέλεξαν τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Το άγχος και το stress δεν φαίνεται να αποτελεί στοιχείο επηρεασμού της αποτελεσματικής συμμετοχής, καθώς προκύπτει μία τριχοτόμηση στις απαντήσεις των ερωτώμενων, με τις επιλογές τους να μοιράζονται ισομερώς περίπου στις κλίμακες «καθόλου-λίγο» (34,2%), «μέτρια» 31,9%) και «Πολύ-πάρα πολύ» (33,9%). Τέλος, ο προβληματισμός για απώλεια προσωπικών δεδομένων κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης δεν φαίνεται να επηρεάζει την αποτελεσματικότητα συμμετοχής, όπως πιστεύει το 44,9% των υπαλλήλων, που επέλεξε τις κλίμακες «Καθόλου-λίγο».

Συνεπώς, από τα δεδομένα των απαντήσεων προκύπτει ότι οι υπάλληλοι εκτιμούν ότι παράγοντας επιτυχούς εξέλιξης ενός προγράμματος εξ αποστάσεως εκπαίδευσης συνιστά η ύπαρξη υλικοτεχνικού εξοπλισμού, η συμβατότητα του προγράμματος με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, η επιμόρφωση ή μη στη χρήση των Τ.Π.Ε, καθώς και το γνωστικό τους υπόβαθρο στις νέες τεχνολογίες, η μειωμένη αυτοπεποίθηση στη χρήση των Τ.Π.Ε και η ύπαρξη κατάλληλου χώρου για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Κάποιο ρόλο φαίνεται να διαδραματίζει η υποστήριξη ή μη του οικογενειακού/εργασιακού περιβάλλοντος στην μετάβαση αυτή, ο φόβος απώλειας προσωπικών δεδομένων και το άγχος-stress κατά την μετάβαση σε προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Αντίθετα, δεν φαίνεται να επηρεάζει κατά την εκτίμησή τους, το φύλο και η ηλικία των συμμετεχόντων/ουσών.

Ως προς την προτιμητέα μορφή εκπαίδευσης, το 32,6% δείχνει προτίμηση στην παραδοσιακή μορφή εκπαίδευσης στην αίθουσα, το 12,6% στην ηλεκτρονική εξ αποστάσεως εκπαίδευση, το 15,4% στην μεικτή μορφή εκπαίδευσης, με στοιχεία λειτουργίας των δύο ανωτέρω μορφών, το 37,8% δηλώνει ότι η μορφή εκπαίδευσης πρέπει να επιλέγεται ανάλογα με το αντικείμενο της εκπαιδευτικής δράσης, ενώ το 1,6% δεν έχει προτίμηση. Επίσης, στην ερώτηση για την προτιμητέα μορφή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, οι ερωτώμενοι/ες απάντησαν ότι θα επέλεγαν την μορφή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ανάλογα με το αντικείμενο του σεμιναρίου σε ποσοστό 37,3%, την σύγχρονη εξ αποστάσεως σε ποσοστό 27,4%, την μεικτή, με στοιχεία λειτουργίας της σύγχρονης και ασύγχρονης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε ποσοστό 28,4% και την ασύγχρονη εξ αποστάσεως σε ποσοστό 1,5%. Ανάλογο στοιχείο επιβεβαιώνεται και στην έρευνα των Chong et al. (2015), στην οποία η πλειοψηφία του νοσηλευτικού προσωπικού της Μαλαισίας προτιμά την σύγχρονη από την ασύγχρονη εκπαίδευση, γεγονός που κατά την εν λόγω έρευνα συνεπάγεται την αναγνώριση της αξίας και της αποτελεσματικότητας της ηλεκτρονικής μάθησης, εφόσον η θεματολογία των προγραμμάτων είναι σαφή και η καθοδήγηση και τα σχόλια είναι σαφή.

Από τα δεδομένα των απαντήσεων των δύο ερωτήσεων προκύπτει ότι ένας/μία (1/3) στους τρεις υπαλλήλους προτιμά την δια ζώσης επιμόρφωση, εν αντιθέσει με τους/τις δύο στους/στις τρεις (2/3) υπαλλήλους, που προτιμάνε πλέον

την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, είτε την «καθαρή» είτε την μεικτή, με στοιχεία λειτουργίας των δύο μορφών εκπαίδευσης. Από τις μορφές της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, η ασύγχρονη μορφή εκπαίδευσης προτιμάται από μικρό ποσοστό (3,1%) ερωτηθέντων. Πάντως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι και στις δύο μορφές εκπαίδευσης προτιμάται να υπάρχει στοιχείο «συγχρονικότητας» στην εκπαίδευσή τους, καθώς η ασύγχρονη μορφή εκπαίδευσης συγκεντρώνει πολύ μικρά ποσοστά αποδοχής. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση γίνεται αποδεκτή με την μορφή είτε την μεικτή είτε την σύγχρονη από την πλειονότητα των ερωτηθέντων/θεισών.

Στην πρόταση για την δυσκολία/ευκολία χρήσης ηλεκτρονικής πλατφόρμας εκπαίδευσης, που είναι το βασικό εργαλείο εκπαίδευσης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση, το 83,5% των ερωτηθέντων, που έχουν γνωρίσει την ηλεκτρονική μάθηση με οιονδήποτε τρόπο, δεν συναντά ιδιαίτερα προβλήματα στην χρήση της, επιλέγοντας την κλίμακα «Καθόλου-λίγο». Στην πρόταση για τον ενεργό τρόπο μάθησης σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης, το 69,7% θεωρεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί αρκετά, επιλέγοντας την κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ». Το αυτό συμβαίνει και στην πρόταση για ενεργή συζήτηση σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης για το 64,2%, που επέλεξε τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Επίσης, στην πρόταση για τη δυνατότητα εύρεσης πληροφοριών σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης θετικά απάντησε το 77,6%, επιλέγοντας τις κλίμακες «Πολύ-πάρα πολύ». Το 49,7% των υπαλλήλων, με την επιλογή των κλιμάκων «Πολύ-πάρα πολύ», αισθάνεται ότι η εκπαίδευση σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης βελτιώνει τις δεξιότητες σκέψης του, ενώ το 72,2% των ερωτηθέντων διευκολύνεται στην ηλεκτρονική μάθηση με την χρήση πολυμέσων.

Η αυτό-αποτελεσματικότητα, που ορίζεται ως η πίστη στις δυνατότητες κάποιου να οργανώνει και να εκτελεί τις ενέργειες, που απαιτούνται για την επίτευξη κάποιων αποτελεσμάτων (Bandura, όπ. αναφ. στο: Liaw et al., 2006) είναι ένα κρίσιμο εργαλείο για την κατανόηση της αντιληπτής χρησιμότητας των Τ.Π.Ε. Προς αυτή την κατεύθυνση, όταν τα άτομα έχουν μεγαλύτερη αυτό-αποτελεσματικότητα έναντι των Τ.Π.Ε, επιδιώκουν να την χρησιμοποιήσουν περισσότερο (Compreau et al., όπ. αναφ. στο: Liaw et al., 2006).

Στην ερώτηση για τα τεχνικά χαρακτηριστικά της επιθυμητής ηλεκτρονικής πλατφόρμας εκπαίδευσης, το 80,3% επιλέγει την δυνατότητα εργαλείων αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο, στην κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ», το 75,6% την δυνατότητα ανάπτυξης συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευομένων στην κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ». Το 65% των ερωτηθέντων, στην κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ», θέλει να εμπεριέχεται στην πλατφόρμα η δυνατότητα αξιολόγησης των εκπαιδευομένων, ενώ για την δυνατότητα ανάπτυξης μεταγνωστικών δεξιοτήτων οι υπάλληλοι εκδηλώνουν μέτρια αποδοχή, σε ποσοστό 50,8%, με το υπόλοιπο ποσοστό να μοιράζεται μεταξύ των λοιπών κλιμάκων μέτρησης.

Στην ερώτηση για τις παρεχόμενες δυνατότητες μίας ηλεκτρονικής πλατφόρμας εκπαίδευσης σε εκπαιδευόμενους/ες, οι συμμετέχοντες/ουσες δήλωσαν την απάντηση της αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας σε ποσοστό 92,9%, με την επιλογή της κλίμακας «Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως», την απάντηση της αμφίδρομης συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας σε ποσοστό 92,9%, με την επιλογή της κλίμακας «Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως», την απάντηση της αξιολόγησης των εκπαιδευομένων σε ποσοστό 83%, με την επιλογή της κλίμακας «Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως» και, τέλος, την απάντηση της αυτοαξιολόγησης των εκπαιδευομένων σε ποσοστό 74%, με την επιλογή της κλίμακας «Συμφωνώ-Συμφωνώ πλήρως».

Από τα δεδομένα των απαντήσεων των ερωτήσεων 30 και 33 είναι εμφανής η βαρύτητα που δίνουν οι υπάλληλοι με τις επιλογές τους στις προτάσεις για την αμφίδρομη συνεργασία των εκπαιδευομένων μεταξύ τους, αλλά και με τον/την εκπαιδευτή/τρια, καθώς και για την αυτοαξιολόγησή τους.

Στην ερώτηση για τον ρόλο και την χρησιμότητα των Τ.Π.Ε, ως εργαλείο μάθησης, στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ καταγράφεται ο βαθμός συμφωνίας/διαφωνίας των ερωτώμενων. Ειδικότερα, ως προς την παράμετρο χρήσης τους μόνο από τον εκπαιδευτή/τρια, διαφωνεί/πλήρως διαφωνεί το 48,1% των συμμετεχόντων/ουσών, το 26,3% κρατά ουδέτερη στάση, ενώ το 25,6% των υπαλλήλων συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως. Ως προς την παράμετρο της χρήσης τους από όλους τους συντελεστές, εκπαιδευόμενους/ες και εκπαιδευτές/τριες,

συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως το 76,0%, το 3,9% διαφωνεί/διαφωνεί πλήρως, ενώ το 20,1% κρατά ουδέτερη στάση. Ως εργαλείο συνεργατικής μάθησης, συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως το 65,8%, διαφωνεί/διαφωνεί πλήρως το 2,8%, ενώ ουδέτερη στάση κρατά το 31,5%. Τέλος, ως εργαλείο αποκλειστικής χρήσης από τον/την εκπαιδευόμενο/η, συμφωνεί/συμφωνεί πλήρως το 42,2%, διαφωνεί/διαφωνεί πλήρως το 17,3%, ενώ το 40,6% έχει ουδέτερη στάση.

Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν τον παιδαγωγικό ρόλο, που πρέπει να διατηρήσει η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, γεγονός που σημαίνει ότι δεν περιορίζεται η εξέτασή της στην αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή. Ειδικότερα, από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας διαπιστώνουμε την αναφορά στην ανάγκη ύπαρξης εκπαιδευτικών μοντέλων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Στην έρευνα των Alonso et al. (2009) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, που δεν βασίζεται σε εκπαιδευτικό μοντέλο και δεν εφαρμόζει ψυχοπαιδαγωγικές αρχές, οδηγεί σε αποτυχία. Σε παρόμοιο συμπέρασμα καταλήγει και η έρευνα των Chong et al. (2015), βασιζόμενη στην θεωρία του εποικοδομητισμού, αναφέροντας τον σημαίνοντα ρόλο των εκπαιδευτών/τριών για την υποβοήθηση των συμμετεχόντων/ουσών στην ανάπτυξη σχέσεων αλληλεπίδρασης μεταξύ τους κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσής τους. Οι Casagrande et al. (2010) στην έρευνά τους καταλήγουν σε μία από τα συμπερασματικές προτάσεις τους στην ανάγκη ενίσχυσης της συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτών/τριών και εκπαιδευομένων, αλλά και μεταξύ τους, επισημαίνοντας τον αυξημένο ρόλο του/της εκπαιδευτή/τριας σε όλη αυτή την διαδικασία. Επίσης, και στην έρευνα της Orgoiu (2014) για την εξ αποστάσεως ασύγχρονη εκπαίδευση σε φοιτητές/τριες αναφέρεται στο νέο πλαίσιο μάθησης, που αποτελεί η ηλεκτρονική μάθηση και βασίζεται στην κονστрукτιβιστική παιδαγωγική, καταλήγοντας στα συμπεράσματά της για τον σκοπό χρήσης της ότι οι φοιτητές/τριες δίνουν βαρύτητα στην επικοινωνία με τον/την καθηγητή/τρια τους, στην αξιολόγηση και στην αυτοαξιολόγηση δια μέσου της πλατφόρμας. Στην έρευνα των Yu και Yang (2005) επισημαίνεται ότι η κακή αλληλεπίδραση και η απουσία έγκαιρης ανατροφοδότησης αποτελούν αρνητικά στοιχεία στην προώθηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, γεγονός που προκαλεί κατά την

εκτίμηση των νοσηλευτών/τριών της έρευνας συναισθήματα απομόνωσης κατά την διάρκεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Στις ερωτήσεις 38 και 39 καταγράφεται ο βαθμός αποδοχής δύο προτάσεων, που θα διευκόλυνε την συμμετοχή σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές δράσεις. Ειδικότερα, διαπιστώνεται στην ερώτηση 38 ότι το 60,24%, με την επιλογή της κλίμακας «Πολύ» και «Πάρα πολύ» θεωρεί η ύπαρξη εκπαιδευτικού προγράμματος, το οποίο θα εξοικείωνε τους/τις υπαλλήλους με τα εργαλεία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ, θα συνέβαλε θετικά στην απόφασή τους για γενικότερη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές εξ αποστάσεως δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Αντίστοιχα, στην ερώτηση 39 διαπιστώνεται ότι το 55,11% των ερωτηθέντων/θεισών η ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένης αίθουσας στις κτιριακές εγκαταστάσεις της Περιφέρειας Αττικής μπορεί να αποτελέσει λόγο ενδυνάμωσης της συμμετοχής τους στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν την ευθύνη και την ανάγκη ανάληψης πρωτοβουλιών από τον ενδιαφερόμενο φορέα προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της εκπαίδευσης του προσωπικού του, εφόσον διαπιστώνεται ανταπόκριση προς αυτές τις ενέργειες.

Στην ερώτηση με την δυνατότητα πολλαπλών επιλογών απαντήσεων για την επίλυση τεχνικών ζητημάτων κατά την χρήση μίας πλατφόρμας, οι υπάλληλοι θα επικοινωνήσουν με την τεχνική υποστήριξη (helpdesk) σε ποσοστό 68,5% από αυτούς/ες, που επέλεξαν αυτή την επιλογή, θα δεχθούν βοήθεια από τρίτους σε ποσοστό 52,4% από αυτούς/ες, που επέλεξαν αυτήν την επιλογή, θα βρουν οδηγίες on line σε ποσοστό 43,7% από αυτούς/ες, που επέλεξαν αυτήν την επιλογή, και τέλος σε ποσοστό 20,5% από αυτούς/ες, που επέλεξαν αυτήν την επιλογή, θα το χειριστούν μόνοι τους, καθώς δηλώνουν εξοικειωμένοι/ες με την αντιμετώπιση τεχνικών ζητημάτων.

Παρατηρώντας τα δεδομένα, μπορεί να ειπωθεί ότι στοιχείο εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες αποτελεί το γεγονός ότι ένας/μία στους/στις (1/5) πέντε υπαλλήλους μπορεί να αντιμετωπίσει μόνος/η του προκύπτοντα τεχνικά ζητήματα, καθώς και δύο στους/στις πέντε υπαλλήλους χρησιμοποιεί τις on line οδηγίες για την αντιμετώπιση τεχνικών ζητημάτων, δηλ. κατανοεί την πιθανή τεχνική ορολογία

των on line οδηγιών, χωρίς να χρειαστεί την επικουρία τρίτων ή την επικοινωνία με την τεχνική υποστήριξη της πλατφόρμας.

Ως προς τον λόγο/ους συμμετοχής στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ, το 75,2% δηλώνει ότι συμμετέχει «για να μαθαίνει νέα πράγματα», το 59,1% «για να είναι αποδοτικός στην εργασία μου», το 56,7% «για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα», το 35,9% «για να ανταποκριθώ στην αναδιάρθρωση της υπηρεσίας», το 16,9% «για να αντιμετωπίσω την αλλαγή αντικειμένου υπηρεσίας», το 8,3% «για να γνωρίσω νέους ανθρώπους και να διευρύνω τον κοινωνικό μου περίγυρο» και τέλος το 6,7% «για να αποφύγω προβλήματα εργασιακού/προσωπικού/οικογενειακού περιβάλλοντος».

Ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί η απάντηση «για να μαθαίνω νέα πράγματα», που επιλέχθηκε από το 75,2% των ερωτηθέντων υπαλλήλων ως μία από τις επιλογές του, μία επιλογή απάντησης, στην οποία ενυπάρχει η έννοια της δια βίου μάθησης, εν αντιθέσει με τις λοιπές επιλογές, που εντάσσουν την επιμόρφωση στη λογική της αποτελεσματικής εκτέλεσης των καθηκόντων των υπαλλήλων. Με ευρύτερη σημασία, μπορεί να υποστηριχθεί ότι το ΙΝ.ΕΠ έχει προγράμματα δια βίου μάθησης, που είναι σεμινάρια οριζόντιου χαρακτήρα, όπως είναι τα προγράμματα βελτίωσης κοινωνικών δεξιοτήτων, που αναφέρονται στο σύνολο των υπαλλήλων, ανεξαρτήτως κλάδου/ειδικότητας.

Ως προς τον/τους λόγο/ους μη συμμετοχής στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ το 30,9% δηλώνει την έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων, ως πρώτο κύριο λόγο, το 14,2% την μη επιλογή του από το ΙΝ.ΕΠ, το 10,9% την έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων, το 7,7% την δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής του προγράμματος, το 6,3% επικαλείται την δυσκολία έγκρισης της αίτησης συμμετοχής από την υπηρεσία και το 6,5% την αδυναμία κάλυψης των επιμορφωτικών του αναγκών από τα υπάρχοντα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ. Εδώ, να επισημάνουμε ότι το 74,5% επέλεξε περισσότερες της μίας επιλογές. Διαπιστώνεται ότι οικογενειακές/συγγενικές υποχρεώσεις δεν αποτελούν λόγο μη συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις, επιλογή που έχει μία συνάφεια και με την πρόταση 34 του ερωτηματολογίου στην επιλογή «απουσία υποστήριξης από το οικογενειακό περιβάλλον». Η διαπίστωση

είναι σύμφωνη και με το συμπέρασμα της έρευνας των Xing et al. (2020), που βρίσκει θετική συσχέτιση των δημογραφικών στοιχείων, στα οποία συμπεριλαμβάνει και την οικογενειακή κατάσταση, των ερωτώμενων νοσηλευτών/τριών με την στάση τους απέναντι στην ηλεκτρονική μάθηση.

Ως προς την συναισθηματική τους ανταπόκριση σε προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης παρατηρείται μία ουδέτερη στάση με μέσο όρο 34,5%, αποδοχή με μέσο όρο 24,5%, άγχος με μέσο όρο 18,9%, αμηχανία με μέσο όρο 12,5%, ασφάλεια με μέσο όρο 4,9% και τέλος άρνηση με μέσο όρο 1,3%.

Από την παράθεση των δεδομένων στις αναφερόμενες χρονικές στιγμές της ερώτησης προκύπτει ένας σταθερός άξονας, αυτός της ουδετερότητας (γύρω στο 34%), και δύο άξονες με αυξομειούμενα ποσοστά. Συγκεκριμένα, ένας δεύτερος άξονας με αρνητικά συναισθήματα (άγχος, αμηχανία, απροθυμία) εμφανίζεται την πρώτη ημέρα, αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια του εξ αποστάσεως σεμιναρίου γύρω στο 41%, αλλά υποχωρεί στις ορισμένες ημέρες του εξ αποστάσεως σεμιναρίου στο 25%. Αντίθετα, ο τρίτος άξονας με θετικά συναισθήματα (αποδοχή, ασφάλεια) κινείται την πρώτη ημέρα, αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια του εξ αποστάσεως σεμιναρίου γύρω στο 27%, αλλά βελτιώνεται στις ορισμένες ημέρες του εξ αποστάσεως σεμιναρίου στο 34,6%. Τέλος, το αρνητικό συναίσθημα της πλήρους άρνησης κινείται μέχρι 1,5%.

Στην ερώτηση για την συγκριτική αξιολόγηση της εμπειρίας των υπαλλήλων από την συμμετοχή τους και στις δύο μορφές εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ μπορούν να ειπωθούν τα εξής: ως προς την συχνότητα αλληλεπίδρασης με τους/τις άλλους/ες συμμετέχοντες/ουσες το 43,6% θεωρεί ότι η μειώθηκε/κάπως μειώθηκε, ενώ το 26,3% αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε και το 30,1% παρέμεινε αμετάβλητη. Ως προς την συχνότητα αλληλεπίδρασης με τον/την εκπαιδευτή/τρια το 39,1% θεωρεί ότι μειώθηκε/κάπως μειώθηκε, το 28,8% αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε και το 31,6% παρέμεινε αμετάβλητη, ενώ το 29,3% θεωρεί ότι αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε. Ως προς την ποσότητα γνώσεων, που αποκτήθηκαν, το 12,8% θεωρεί ότι μειώθηκε/κάπως μειώθηκε, το 35,3% θεωρεί ότι αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε, ενώ το 51,9% πιστεύει ότι παρέμεινε αμετάβλητη. Ως κίνητρο συμμετοχής σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης, το 12,8% θεωρεί μειώθηκε/κάπως μειώθηκε,

το 53,4% αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε, ενώ το 33,8% παρέμεινε αμετάβλητο. Το τελευταίο στοιχείο είναι αρκετά ενδιαφέρον, καθώς δείχνει την βαθμιαία αποδοχή της ηλεκτρονικής μάθησης ως αποδεκτού τρόπου μάθησης από τους/τις υπαλλήλους, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη ότι οι υπάλληλοι συμμετέχουν αναγκαστικά λόγω των συνθηκών έκτακτης ανάγκης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και η επαφή τους με την σύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση φαίνεται ότι αφήνει θετικό αποτύπωμα σε αυτούς/ες.

Από τα δεδομένα των απαντήσεων σε ένα βαθμό γίνεται κατανοητή η μείωση της αλληλεπίδρασης των εκπαιδευομένων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση μεταξύ τους, αλλά και με τον/την εκπαιδευτή/τρια, καθώς δεν υπάρχει και η φυσική εγγύτητα των δια ζώσης προγραμμάτων μεταξύ των εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας, που επιτρέπει την μεγαλύτερη αλληλεπίδρασή τους. Επίσης, ενδιαφέρον το στοιχείο της αύξησης του κινήτρου συμμετοχής σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης του ΙΝ.ΕΠ, καθώς φαίνεται ότι μέσα από την γνωριμία τους με το ηλεκτρονικό περιβάλλον της μάθησης, επιτυγχάνεται εξοικείωση και αποδοχή του αυτού του τρόπου εκπαίδευσης. Τέλος, ο τρόπος της επιμόρφωσης δεν φαίνεται να επηρεάζει την ποσότητα γνώσης των εκπαιδευομένων. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται και στην δευτερογενή ανάλυση δεδομένων της έρευνας του Ramage (2002), που θεωρεί ότι η τεχνολογικά διαμεσολαβούμενη εκπαίδευση είναι μία από τις πολλές παραμέτρους της επιτυχούς εκπαίδευσης και όχι η κυρίαρχη για την βελτίωση εκπαίδευσης των εκπαιδευόμενων, ενώ σε παραπλήσιο συμπέρασμα κατέληξε και ο Clark, οπ. αναφ. στο: Liaw et al. (2005), που υποστηρίζει ότι το ζήτημα της επίδρασης της τεχνολογίας στην μάθηση παραμένει ανοικτό. Στο αυτό συμπέρασμα κατέληξε και η ανασκόπηση της κατάστασης των μεθόδων ηλεκτρονικής μάθησης σε οργανισμούς, των Derouin et al. (2005), επισημαίνοντας ότι τα αποτελέσματα πρωτογενών ερευνών διαφέρουν αρκετά μεταξύ τους, αφού οι ίδιες οι έρευνες διαφέρουν μεταξύ τους με πολλούς τρόπους.

Στην ερώτηση για τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας τους στην εκτίμηση ότι «η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για:» με την πρόταση «Διευρυμένη εκπαίδευση των υπαλλήλων στις ψηφιακές δεξιότητες» το 2,4% διαφώνησε, το 92,1% συμφώνησε, ενώ 5,5% τήρησε ουδέτερη στάση. Στην

ερώτηση για τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας τους στην εκτίμηση ότι «η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για:» με την πρόταση «Σχεδιασμό προγραμμάτων με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης» το 3,2% διαφώνησε, το 89,8% συμφώνησε, ενώ 7,1% τήρησε ουδέτερη στάση. Τέλος, στην ερώτηση για τον βαθμό συμφωνίας/διαφωνίας τους στην εκτίμηση ότι «η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για:» με την πρόταση «Την σταδιακή αντικατάσταση των σεμιναρίων/ημερίδων/διημερίδων με παραδοσιακή διδασκαλία με αυτά/ες με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση» το 24,4% διαφώνησε/διαφώνησε πλήρως, το 49,2% συμφώνησε/συμφώνησε πλήρως, ενώ 26,4% τήρησε ουδέτερη στάση.

Από τα δεδομένα των απαντήσεων μπορεί να συμπεράνει κανείς ότι ένα αρνητικό γεγονός, όπως αυτό της υγειονομικής κρίσης covid-19, μπορεί, εκτός από αρνητικές συνέπειες, να δρομολογεί και κάποιες θετικές εξελίξεις, όπως την σταδιακή μετάβαση σε ψηφιακές υπηρεσίες, και εν προκειμένω την εκπαίδευση των υπαλλήλων σε ψηφιακές δεξιότητες και τον διευρυμένο σχεδιασμό εκπαιδευτικών δράσεων με την εξ αποστάσεως εκπαιδευτική μέθοδο, χωρίς όμως να οδηγεί στην κατάργηση των δια ζώσης εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Επίσης, εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι και οι υπάλληλοι κατανοούν το αναπόφευκτο των μεταβάσεων, που προέρχεται από μία κατάσταση έκτακτης ανάγκης, γεγονός που αναδεικνύει τον διαμεσολαβητικό ρόλο και ευθύνη των φορέων για την ομαλή μετάβαση, αφού την ανάγκη αυτής της ομαλής μετάβασης κατανοούν και οι υπάλληλοι.

Στην ερώτηση για τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, αυτά θεωρούνται: η εξοικονόμηση χρόνου για το 82,7% των ερωτηθέντων υπαλλήλων, η οπτικοποίηση εννοιών για το 58,2%, η δημιουργία κινήτρων για μάθηση για το 39,0%, η ενεργός συμμετοχή των συμμετεχόντων/ουσών για το 35,4%, η επίλυση προβλημάτων για το 33,5%, η ανάπτυξη συνθηκών διαλόγου και προβληματισμού για το 29,1%, η επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών για το 27,2% και η ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας και ομαδικότητας για το 26,8%. Στην εν λόγω ερώτηση με τις προτεινόμενες απαντήσεις, ο μέσος όρος της κλίμακας «Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ» είναι 37,5%. Στοιχεία συναφή αναφέρονται και στην έρευνα των Xing et al. (2020), Chong et al. (2015) και Liaw et al. (2006) για την

εξοικονόμηση του χρόνου, την ενεργό συμμετοχή των συμμετεχόντων/ουσών και την επικοινωνία των συμμετεχόντων/ουσών και των Leavitt και Richman (1997) ως προς την εξοικονόμηση χρόνου.

Αντίθετα, στην ερώτηση για τα μειονεκτήματα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, αυτά θεωρούνται: η ελλιπής διαπροσωπική επαφή των συμμετεχόντων/ουσών σε εικονικό περιβάλλον για το 66,5% των υπαλλήλων, η ελλιπής βιωματική μάθηση των συμμετεχόντων/ουσών για το 58,2% των υπαλλήλων, η ελλιπής ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων για το 49,6% των ερωτώμενων και τέλος η ελλιπής καλλιέργεια κριτικής σκέψης των συμμετεχόντων/ουσών για το 25,6% των ερωτώμενων. Τέλος, ουδέτερη στάση κράτησε το 28,3% κατά μέσο όρο στις απαντήσεις τους, επιλέγοντας την κλίμακα «Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ». Τα στοιχεία αυτά είναι σύμφωνα και με την έρευνα των Leavitt και Richman (1997) για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε φοιτητές μεταπτυχιακού προγράμματος, καθώς επισημαίνεται στην εν λόγω έρευνα ότι η τεχνολογία μπορεί να παρεμποδίσει δυναμικές διαδραστικές συζητήσεις.

Στην ερώτηση για την αξιολόγηση της συνολικής τους εμπειρίας από την συμμετοχή τους σε δια ζώσης εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, το 8,8% των ερωτηθέντων/θεισών υπαλλήλων την κατέταξε στην κλίμακα «Πολύ απογοητευτική-μέτρια», ενώ το 91,2% την κατέταξε στην κλίμακα «Ικανοποιητική-πολύ ικανοποιητική». Στο αντίστοιχο ερώτημα για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, το 12,1% των ερωτώμενων την συνολική τους εμπειρία κατέταξαν στην κλίμακα «Πολύ απογοητευτική-μέτρια», ενώ το 87,9% την κατέταξε στην κλίμακα «Ικανοποιητική-πολύ ικανοποιητική».

Παρενθετικά, να αναφέρουμε ότι το 13,8% των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα δήλωσαν ότι είναι εγγεγραμμένοι/ες στο μητρώο εκπαιδευτών/τριών του ΙΝ.ΕΠ. και ως εκ τούτου έχουν την δυνατότητα να διδάξουν ως εισηγητές/τριες στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ.

6.2. Αποτελέσματα επαγωγικής στατιστικής

Η επαγωγική στατιστική στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της σχέσης δύο μεταβλητών, προκειμένου να καταγραφεί ενδεχόμενη διαφορά τιμών και συσχέτιση μεταξύ μεταβλητών. Η διαφορά της από την περιγραφική στατιστική εντοπίζεται στην ανάλυση πολλών μεταβλητών, την ίδια στιγμή, σε αντίθεση με την περιγραφική στατιστική, που εστιάζει στην μελέτη μίας μόνο μεταβλητής, την φορά (Creswell, 2016: 183). Από την συγκριτική αξιολόγηση των δεδομένων των δύο κατωτέρω αναφερόμενων ερωτήσεων προκύπτει ότι δεν έχουν παρακολουθήσει εξ αποστάσεως σεμινάριο του ΙΝ.ΕΠ πριν την covid-19 περίοδο υπάλληλοι, που στην ερώτηση για το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων στην χρήση Τ.Π.Ε επέλεξαν την επιλογή «Ελλιπές», γεγονός που συνιστά μία ένδειξη θετικής συσχέτισης της γνώσης Η/Υ και της επιλογής της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ενώ διαπιστώνεται μία ισχυρή συνάφεια μεταξύ της επάρκειας γνώσης των Η/Υ και της επιλογής αυτής της μορφής εκπαίδευσης και από το γεγονός ότι από τους 42 υπαλλήλους, που έχουν παρακολουθήσει με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης προ covid-19 εποχή, οι 31 (περίπου το 75%) υπάλληλοι δηλώνουν ότι έχουν «Πολύ καλό-Άριστο» επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων Η/Υ.

Από την συγκριτική αξιολόγηση των δεδομένων των δύο κατωτέρω ερωτήσεων προκύπτει ότι υπάλληλοι, που στην ερώτηση για το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων στην χρήση Τ.Π.Ε επέλεξαν την επιλογή «Ελλιπές», δεν έχουν παρακολουθήσει εξ αποστάσεως σεμινάριο του ΙΝ.ΕΠ κατά την covid-19 περίοδο, γεγονός που συνιστά μία ένδειξη θετικής συσχέτισης της γνώσης Η/Υ και της επιλογής της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ενώ διαπιστώνεται μία ισχυρή συνάφεια μεταξύ της επάρκειας γνώσης των Η/Υ και της επιλογής αυτής της μορφής εκπαίδευσης και από το γεγονός ότι από τους 122 υπαλλήλους, που έχουν παρακολουθήσει με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης κατά την covid-19 εποχή, οι 82 (περίπου το 67%) υπάλληλοι δηλώνουν ότι έχουν «Πολύ καλό-Άριστο» επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων Η/Υ. Συνεπώς, παρατηρούμε ότι οι υπάλληλοι με ελλιπές επίπεδο γνώσεων απείχαν από την δυνατότητα

παρακολούθησης εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, στην σύγχρονη ή ασύγχρονη μορφή.

Από την συγκριτική αξιολόγηση των δεδομένων δεν φαίνεται να υπάρχει κάποια ιδιαίτερη συνάφεια των απαντήσεων των ερωτώμενων μεταξύ των δύο επόμενων ερωτήσεων. Μπορεί να ειπωθεί ότι οι υπάλληλοι με μέτρια γνώση χειρισμού Η/Υ επικεντρώνουν τις επιλογές τους ισομερώς στην κλίμακα «*Μέτρια-Πολύ-Πάρα πολύ*», γεγονός που σημαίνει ότι όντως η ύπαρξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος εξοικείωσης με την χρήση πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης μπορεί να τους διευκολύνει για την συμμετοχή τους στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Το γεγονός αυτό δεν φαίνεται να ισχύει για τους/τις υπαλλήλους με ελλιπή γνώση Η/Υ και ως εκ τούτου πρέπει να αναζητηθούν άλλα μέτρα στήριξης της προσπάθειας για συμμετοχή αυτής της κατηγορίας υπαλλήλων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Πάντως, ανεξαρτήτως του επιπέδου γνώσεων/δεξιοτήτων των Η/Υ, φαίνεται ότι η πλειονότητα των υπαλλήλων αντιμετωπίζει ως θετικό κίνητρο την ύπαρξη ενός προγράμματος εξοικείωσης με την χρήση πλατφόρμας τηλεεκπαίδευσης, όπως προκύπτει από την επιλογή των κλιμάκων «*Πολύ-πάρα πολύ*» από το 60,2% των ερωτηθέντων.

*38. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως σεμινάριο η διεξαγωγή πρώτα από το ΙΝ.ΕΠ εκπαιδευτικού προγράμματος, το εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων για την απρόσκοπτη παρακολούθηση από εσάς στο μέλλον εκπαιδευτικών προγραμμάτων ΙΝ.ΕΠ μεικτής εκπαίδευσης ή τηλεεκπαίδευσης;** 23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;

Από τα δεδομένα του κατωτέρω πίνακα προκύπτει ότι η ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένης αίθουσας σε χώρο της Περιφέρειας Αττικής θα επηρέαζε θετικά/πολύ θετικά το 55,1% των ερωτηθέντων υπαλλήλων στην απόφασή τους για συμμετοχή σε εξ αποστάσεως πρόγραμμα του ΙΝ.ΕΠ. Η συσχέτισή της με την κατηγορική μεταβλητή της οικογενειακής κατάστασης των υπαλλήλων δεν ανέδειξε κάποια ιδιαίτερη διαφοροποίηση στα ποσοστά της ερώτησης για την διαμόρφωση εκπαιδευτικής αίθουσας στην Περιφέρεια Αττικής, παρ' ότι εκτίμηση του γράφοντος ήταν ότι οι έγγαμοι/ες με παιδιά υπάλληλοι θα την επέλεγαν περισσότερο σε σχέση με τους λουπούς υπαλλήλους ως προοπτική χώρου για την απρόσκοπτη παρακολούθηση ενός εξ αποστάσεως εκπαιδευτικού προγράμματος,

προκειμένου να αποφεύγονται οχλήσεις μελών του οικογενειακού περιβάλλοντος στην κατοικία κατά την διάρκεια διεξαγωγής ενός εξ αποστάσεως σεμιναρίου.

39. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ η ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένης αίθουσας στην Περιφέρεια Αττικής, που θα μπορούσε να χρησιμοποιείται ως χώρος για την παρακολούθηση προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης από εσάς; 5. Οικογενειακή κατάσταση.*

Θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι συναφές στοιχείο με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων/ουσών αποτελεί και η συσχέτιση της επιλογής «Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων» με την μεταβλητή του φύλου. Παρ' ότι αίσθηση του γράφοντος είναι ότι οι γυναίκες θα επικαλούνταν την έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων (πχ φροντίδα παιδιών, υπερηλίκων) ως λόγο μη συμμετοχής στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες, αυτό δεν προκύπτει, καθώς 18 από τους 82 άνδρες (22%) και 29 από τις 172 γυναίκες (16,9%) επικαλέστηκαν αυτή την επιλογή και ως εκ τούτου δεν προκύπτει ιδιαίτερη διαφοροποίηση ως προς το φύλο.

Παραμεφερές στοιχείο αποτελούν οι απαντήσεις κατά φύλο ως προς την επιλογή της έλλειψης χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων της ερώτησης 13 για τον λόγο/λόγους μη συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Ειδικότερα, οι 25 από τους 82 άνδρες (30,5%) και 61 από τις 172 γυναίκες (24%) συμφώνησαν/συμφώνησαν πλήρως ότι η έλλειψη ελεύθερου χρόνου απετέλεσε πραγματικό αρνητικό γεγονός για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε στην καθημερινότητά τους, στοιχεία, από τα οποία όμως δεν προκύπτουν ενδείξεις έμφυλης διάστασης, καθώς παρατηρείται μία ομοιόμορφη κατανομή μεταξύ ανδρών-γυναικών υπαλλήλων.

Διαφοροποίηση παρατηρείται στην εκτίμηση των υπαλλήλων για το βαθμό επίδρασης της απουσίας υποστήριξης από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον στην αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές δράσεις. Ειδικότερα, στην κλίμακα «Πολύ-πάρα πολύ» διαπιστώνεται αναλογία των επιλογών 1:3 μεταξύ ανδρών και γυναικών υπέρ των γυναικών, σε σχέση με την αναλογία των επιλογών 1:2 μεταξύ ανδρών και γυναικών υπέρ των γυναικών στις υπόλοιπες κλίμακες, γεγονός που μπορεί να ερμηνευθεί ότι περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες αναδεικνύουν την απουσία υποστήριξης του

οικογενειακού/εργασιακού περιβάλλοντος ως παράγοντα, που μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητα ενός εξ αποστάσεως εκπαιδευτικού προγράμματος.

Το αυτό διαπιστώνεται και σε αυτή την πρόταση, με την αναλογία 1:4 μεταξύ ανδρών και γυναικών να εμφανίζεται στην κλίμακα «*Πάρα πολύ*» υπέρ των γυναικών, σε αντίθεση με την αναλογία 1:2, που διαπιστώνεται στις λοιπές κλίμακες της πρότασης, μεταξύ των ανδρών και γυναικών υπέρ των γυναικών.

Από την συσχέτιση των δεδομένων των απαντήσεων των υπαλλήλων στις δύο ερωτήσεις δεν προκύπτει θετική συνάφεια μεταξύ της μορφής εκπαίδευσης και της έδρας εργασίας των υπαλλήλων. Εκτίμηση του γράφοντος ήταν ότι υπήρχε ενδεχόμενο οι υπάλληλοι, που δήλωσαν έδρα της υπηρεσίας τους την περιφερειακή ενότητα της ανατολικής αττικής (Παλλήνη) ή την περιφερειακή ενότητα της δυτικής αττικής (Ελευσίνα) να προτιμήσουν την εξ αποστάσεως εκπαίδευση, αντί της φυσικής παρουσίας στις κτιριακές εγκαταστάσεις του ΙΝ.ΕΠ, που είναι στην Δημοτική Ενότητα Ταύρου του Δήμου Μοσχάτου-Ταύρου, σε σχέση με τους υπαλλήλους των άλλων περιφερειακών ενοτήτων της Περιφέρειας Αττικής. Το ενδεχόμενο αυτό δεν επιβεβαιώνεται, καθώς δεν υπάρχει ιδιαίτερη διαφοροποίηση των επιλογών των υπαλλήλων των διαφόρων περιφερειακών ενοτήτων ως προς τις μορφές εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ. και δεν αμβλύνει δυνητικούς περιορισμούς από την ανάγκη μετακίνησης προς τον τόπο διεξαγωγής μίας δράσης, όπως συμβαίνει στην έρευνα του Κουρτέση (2021:19).

Η ανωτέρω εκτίμηση ενισχύεται και από την συσχέτιση της επιλογής «*Δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας*» στην ερώτηση 13 του ερωτηματολογίου με την ερώτηση για την έδρα εργασίας των ερωτώμενων. Ειδικότερα, διαπιστώνεται ότι μόλις 7 από τους 22 υπαλλήλους (31,8%) της περιφερειακής ενότητας ανατολικής αττικής και 2 από τους 17 υπαλλήλους της περιφερειακής ενότητας δυτικής αττικής (11,8%) αναφέρουν την δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής των εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ (Ταύρος Αττικής) ως λόγο μη συμμετοχής στις εκπαιδευτικές του δράσεις και ως εκ τούτου μπορεί να κατανοηθεί γιατί δεν αποτελεί λόγο στροφής στις εξ αποστάσεως δράσεις του ΙΝ.ΕΠ.

Ο χώρος εργασίας, σε κοντινή ή απομακρυσμένη περιοχή από ένα εκπαιδευτικό κέντρο, δεν αποτελεί λόγο διαφοροποίησης της στάσης τους ως προς την επιλογή της ηλεκτρονικής μάθησης. Μάλιστα παρ' ότι στην έρευνα των Yu και Yang (2005) οι νοσηλευτές των αγροτικών κέντρων υγείας προτιμούν την εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε σχέση με τους/τις νοσηλευτές/τριες αστικών κέντρων, αυτό δεν οφείλεται στην γεωγραφική εγγύτητα, αλλά στο φόρτο εργασίας και την έλλειψη ευκαιριών για επιμόρφωση, γεγονός που τους οδηγεί στην επιλογή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Αντίθετα, στην έρευνα του Κουρτέση (2021) ως πρώτο συμπέρασμα καταγράφεται το γεγονός ότι από την εφαρμογή της τηλεεκπαίδευσης οι συμμετέχοντες/ουσες εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ προέρχονται σε μικρότερο βαθμό από δημόσιες υπηρεσίες της γεωγραφικής περιφέρειας Αττικής και της Κεντρικής Μακεδονίας, δηλ. περιοχές στις οποίες πραγματοποιούνταν η πλειονότητα των δια ζώσης προγραμμάτων, και περισσότερο από τα υπόλοιπα γεωγραφικά διαμερίσματα της Χώρας μας, γεγονός που κατά τον συγγραφέα της εν λόγω έρευνας οφείλεται στην άμβλυνση των περιορισμών μετακίνησης προς τον τόπο διεξαγωγής μίας εκπαιδευτικής δράσης και κατ' επέκταση στην αύξηση ευκαιριών συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ για υπαλλήλους από γεωγραφικά διαμερίσματα, στα οποία δεν είναι εγκατεστημένες αποκεντρωμένες δομές του ΙΝ.ΕΠ και ως εκ τούτου προκύπτει ανάγκη μετακίνησης των υπαλλήλων για παρακολούθηση εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ.

7. Συμπεράσματα έρευνας

Παρά το γεγονός ότι η κλίμακα του δείγματος είναι μικρή, που δεν επιτρέπει γενίκευση των συμπερασμάτων, μπορεί να υποστηριχθεί ότι τα συμπεράσματα της έρευνας μπορούν να ληφθούν υπόψη σε ένα μελλοντικό σχεδιασμό από την πλευρά του φορέα στα θέματα επιμόρφωσης του προσωπικού του.

Από τα δημογραφικά και κοινωνικά στοιχεία προκύπτει ότι ως προς το φύλο η πλειονότητα είναι γυναίκες, ως προς την ηλικία η πλειονότητα είναι από 41 ετών και άνω, ως προς τον χρόνο υπηρεσίας είναι από 16 χρόνια υπηρεσίας και άνω, ενώ ως προς την οικογενειακή κατάσταση είναι τουλάχιστον έγγαμοι. Ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση είναι υπάλληλοι πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής κατάστασης, πολλοί/ες από τους/τις οποίους/ες είναι κάτοχοι ενός μεταπτυχιακού προγράμματος, υπηρετούν σε οργανικές μονάδες κατά βάση της περιφερειακής ενότητας του κεντρικού τομέα με έδρα την Αθήνα, ενώ η πλειονότητά τους είναι απλοί υπάλληλοι χωρίς θέση ευθύνης.

Ως προς την στάση των υπαλλήλων έναντι της επιμόρφωσης του ΙΝ.ΕΠ διαπιστώνεται μία θετική στάση, που προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτώμενων στην ερώτηση 15 για την σημασία της, καθώς οι απαντήσεις τους επικεντρώνονται στις επιλογές *«Αναβάθμιση προσόντων υπαλλήλων»* και *«Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών»*. Αναφορικά με τους λόγους συμμετοχής, παρ' ότι αρκετοί υπάλληλοι επέλεξαν απαντήσεις, που συνδέονται με την κάλυψη επιμορφωτικών αναγκών για την αποτελεσματική εκτέλεση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, μία από αυτές με σημαντικό αριθμό επιλογής από υπαλλήλους (*«για να μαθαίνω νέα πράγματα»*) δείχνει ενδιαφέρον για δράσεις δια βίου μάθησης και ενδεχομένως για εκπαιδευτικές δράσεις ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων, που οδηγούν σε περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση της προσωπικότητάς τους. Το στοιχείο αυτό εμφανίζεται και στην έρευνα του Καραλή (2013:72), στην οποία ο ερευνητής επισημαίνει ότι στους τρεις πρώτους παράγοντες συμμετοχής ενηλίκων εργαζομένων βρίσκεται η επιλογή *«γιατί μου αρέσει να μαθαίνω καινούργια πράγματα»*. Ως προς τους λόγους μη συμμετοχής βασικός λόγος αποτελεί η έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων. Το στοιχείο αυτό ίσως είναι αναμενόμενο, καθώς η Περιφέρεια Αττικής, ως φορέας εγγύτερος για την εξυπηρέτηση του Πολίτη, είναι υπηρεσία έντασης κοινού, αλλά επιπρόσθετα αναδεικνύει και την υποστελέχωσή της, όπως προκύπτει από τον βαθμό κάλυψης των οργανικών της θέσεων. Στοιχείο μη αναμενόμενο αποτελεί η μη επιλογή *«Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων»*, καθώς, όπως είδαμε, από τα δημογραφικά στοιχεία η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι γυναίκες και έγγαμοι/ες με ή χωρίς παιδιά, γεγονός που θα μπορούσε να

αποτελέσει εμπόδιο για την συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικές δράσεις. Το στοιχείο αυτό από την άλλη πλευρά έχει και θετική χροιά, καθώς δείχνει ότι οι υπάλληλοι έχουν αυξημένο ενδιαφέρον για την επιμόρφωσή τους σε βαθμό, που οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν συνιστούν εμπόδιο.

Η πλειονότητα των υπαλλήλων έχει παρακολουθήσει εκπαιδευτικές δράσεις κατόπιν σχετικής δικής της πρωτοβουλίας, στοιχείο θετικό ως προς την αυτενέργεια των υπαλλήλων, αλλά αρνητικό ως προς την συμπεριφορά του ίδιου του φορέα, καθώς δηλώνει πιθανή έλλειψη ολοκληρωμένου σχεδιασμού στα θέματα της επιμόρφωσης, που αποτελούν μία παράμετρο για την υπηρεσιακή απόδοση των υπαλλήλων και την επίτευξη των στόχων του ίδιου του φορέα. Επιπρόσθετα, είναι ένα στοιχείο που πρέπει να προβληματίσει, καθώς στην έρευνα των Garavan et al. (2010) τα ευρήματά της δείχνουν ότι η αίσθηση υποστήριξης από τον οργανισμό απασχόλησης θα αυξήσουν τα συναισθήματα των υπαλλήλων για την σημαντικότητα συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δράσεις. Επίσης, μέχρι την εμφάνιση του Covid-19 η πλειονότητα των υπαλλήλων επέλεγε τα δια ζώσης προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ, με μικρή συμμετοχή σε προγράμματα εξ αποστάσεως ασύγχρονης εκπαίδευσης μέσω της πλατφόρμας moodle. Η κατάσταση αυτή μετεβλήθη με την εμφάνιση του covid-19, που οδήγησε σε αναγκαστική προσαρμογή των συμμετεχόντων/ουσών σε εκπαιδευτικές δράσεις εξ αποστάσεως, σύγχρονης μέσω πλατφόρμας webex και ασύγχρονης μέσω πλατφόρμας moodle, εκπαίδευσης του ΙΝ.ΕΠ, παρά την μειωμένη τους συμμετοχή.

Ως προς την χρησιμότητα των ηλεκτρονικών υπολογιστών και ηλεκτρονικών υπηρεσιών διαπιστώνεται ικανοποιητική γνώση και εξοικείωση των υπαλλήλων. Ειδικότερα, η πλειονότητα των υπαλλήλων έχει γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών με τρόπο αποδεκτό από το δημόσιο, χρησιμοποιεί αρκετά ηλεκτρονικούς υπολογιστές στο γραφείο και λιγότερο αρκετά στην κατοικία του, κάνει εκτεταμένη χρήση αυτοματισμών ή εφαρμογών γραφείου, ενώ θεωρεί το επίπεδο των γνώσεων του αρκετά ικανοποιητικό. Από τις απαντήσεις των υπαλλήλων προκύπτει ότι υπάρχει ένα επίπεδο γνώσεων και υποδομών για τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, που μπορεί να διευκολύνει την συμμετοχή των υπαλλήλων σε εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ, που δεν περιορίζονται στα δια ζώσης σεμινάρια του. Το στοιχείο αυτό είναι θετικό, εφόσον αναλογιστούμε την συμπερασματική

εκτίμηση στην έρευνα των Chong (2015), που επισημαίνουν ότι η χαμηλή πρόσβαση και χρήση Η/Υ από τους/τις νοσηλευτές/τριες σχετίζεται και με τα χαμηλά ποσοστά εμπειριών τους στην ηλεκτρονική μάθηση. Εν προκειμένω, η εκτίμηση των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής ενισχύεται και από την αίσθηση αυτο-αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων/ουσών στις προτάσεις της ερώτησης 31:

- «Δυσκολεύεστε στη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας»,
- «Μπορώ να μάθω ενεργά σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης»,
- «Μπορώ να συζητώ ενεργά σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης»,
- «το περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης βελτιώνει τις δεξιότητες σκέψης μου»,
- «μου αρέσει να μαθαίνω με την χρήση πολυμέσων στην ηλεκτρονική διδασκαλία».

Επίσης, σημαντικό συνοδό στοιχείο αποτελεί, όπως έχουμε προαναφέρει, και το γεγονός ότι 53,4% των ερωτηθέντων, που συμμετείχαν σε προγράμματα σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης, λόγω covid-19, της ερώτησης 43 με την πρόταση για το κίνητρο συμμετοχής σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης του ΙΝ.ΕΠ δήλωσε ότι αυξήθηκε/κάπως αυξήθηκε. Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό, καθώς η επαφή τους με τα προγράμματα σύγχρονης εκπαίδευσης με την πλατφόρμα webex έχει θετικό αντίκτυπο, ιδιαίτερα αν αναλογιστεί κάποιος ότι τα προγράμματα ασύγχρονης εκπαίδευσης με την πλατφόρμα moodle κινούνται σε χαμηλό επίπεδο. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνονται και από την έρευνα των Chong et al. (2015), που θεωρούν ότι η ηλεκτρονική μάθηση μπορεί να λειτουργήσει ως αποτελεσματική εναλλακτική λύση δια ζώσης εκπαίδευσης, όπως στην ίδια κατεύθυνση είναι και η συμπερασματική εκτίμηση των Yu και Yang (2005) ότι η ηλεκτρονική μάθηση πρέπει να είναι η μελλοντική τάση για την ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση εργαζομένων. Ως εκ τούτου είναι σημαντικό στο πλαίσιο των δυνατοτήτων του ΙΝ.ΕΠ, αλλά και της Περιφέρειας Αττικής να προχωρήσει το θετικό γεγονός της επαφής με αυτή την μορφή εκπαίδευσης, που επιβλήθηκε από ένα αρνητικό γεγονός, αυτό της υγειονομικής κρίσης, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη ότι στο πλαίσιο

της στρατηγικής της Περιφέρειας Αττικής είναι ο ψηφιακός εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών της, με την παροχή ψηφιακών υπηρεσιών προς τον Πολίτη στο πλαίσιο καλύτερης εξυπηρέτησής του (Οδηγός του Πολίτη: <https://pattikis.gr/>), γεγονός που σημαίνει, κατ' εκτίμηση του γράφοντος ότι ψηφιακοί πολίτες συμπορεύονται με ψηφιακούς υπαλλήλους σε όλες τους τις διαστάσεις.

Στοιχείο ενίσχυσης της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και προβληματισμού τόσο για το ΙΝ.ΕΠ όσο και για τον φορέα αποτελεί η αποδοχή των προτάσεων από μεγάλο μέρος των υπαλλήλων για την διοργάνωση εκπαιδευτικών δράσεων από το ΙΝ.ΕΠ με στόχο την εξοικείωση των εκπαιδευομένων με τις εκπαιδευτικές πλατφόρμες της σύγχρονης και ασύγχρονης εκπαίδευσης, αλλά και για την διάθεση χώρου με υλικοτεχνικό εξοπλισμό από τον Περιφέρεια Αττικής, όπου θα χρησιμοποιείται από εκπαιδευόμενους/ες υπαλλήλους για προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Το στοιχείο αυτό είναι συμβατό με το συμπέρασμα της έρευνας των Yu και Yang (2005), οι οποίοι επισημαίνουν ότι η δυνατότητα χρήσης των ηλεκτρονικών υπολογιστών από τους/τις υπαλλήλους είναι παράγων προώθησης της ηλεκτρονικής μάθησης και για τον λόγο αυτό στο πλαίσιο ενεργειών της ηλεκτρονικής μάθησης πρέπει να παρέχεται εκπαίδευση στη χρήση Η/Υ πριν από την διαδικτυακή μάθηση. Το αυτό επισημαίνεται και στην έρευνα του Κουρτέση (2021:62), καθώς αναφέρεται στο πλαίσιο αποφυγής αποκλεισμών και ολοκληρωμένης συμμετοχής των υπαλλήλων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση στην ανάγκη για υπηρεσίες προετοιμασίας και ενίσχυσης της εξοικείωσης των χρηστών/τριών με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Στον αντίποδα, ως πραγματικό αρνητικό γεγονός για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε έχει συμβάλει σε ένα βαθμό για ορισμένους/ες υπαλλήλους ο ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός στον τόπο εργασίας/κατοικίας τους.

Η παρούσα έρευνα δείχνει ότι συγκεκριμένοι δημογραφικοί παράγοντες επηρεάζουν την συμμετοχή των υπαλλήλων στην επιμόρφωσή τους, είτε την διαζώσης είτε την εξ αποστάσεως. Ειδικότερα, χαρακτηριστικά του υπαλλήλου, το κίνητρό του για μάθηση, η αυτοαποτελεσματικότητά του και τα αντιληπτά εμπόδια μπορεί να διαδραματίσουν ρόλο στην εξήγηση συμμετοχής στην εκπαίδευση των υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι, που θεωρούν ότι η ηλεκτρονική μάθηση έχει θετικό αντίκτυπο, είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικές

δράσεις. Οι δημόσιοι φορείς πρέπει να στοχεύουν σε υπαλλήλους, που έχουν το κατάλληλο κίνητρο για μάθηση, μεριμνώντας για την κατανόηση της αξίας της επιμόρφωσης από τους/τις υπαλλήλους στις ανάγκες της εργασίας τους ή στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύονται και στην έρευνα των Garavan et al. (2010) για την συμβολή των δημογραφικών παραγόντων και στοιχείων της προσωπικότητας στην εξήγηση της συμμετοχής τους στην εκπαίδευση, ενώ στην έρευνα των Liaw et al. (2006) και των Chong et al. (2015) η αντιληπτή χρησιμότητα και η αυτό-αποτελεσματικότητα αποτελούν ένα σημαντικό κλειδί για την συμμετοχή στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Ένα πλεονέκτημα της έρευνας είναι ότι βασίζεται σε ένα ικανοποιητικό δείγμα υπαλλήλων από τις υπηρεσίες και τις περιφερειακές ενότητες της Περιφέρειας Αττικής. Παρά το γεγονός ότι μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι εκτεταμένη η χρήση αξιολογήσεων αυτοαναφοράς στις απαντήσεις των υπαλλήλων, γεγονός που μπορεί να έχει επίδραση στα αποτελέσματα, εκτιμούμε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες είναι σημαντική πηγή μέτρησης της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης.

8. Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα περιορίστηκε στην συγκριτική αξιολόγηση της στάσης των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής έναντι των δύο τρόπων επιμόρφωσης στο ΙΝ.ΕΠ. Είναι μία καλή αφετηρία για τον ρόλο της επιμόρφωσης στην αποτελεσματικότητα των οργάνων της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία πρέπει να αναπτυχθεί με την πραγματοποίηση νέων ερευνών επί του θέματος. Προς αυτή την κατεύθυνση, εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι η εκπόνηση μίας νέας έρευνας πρέπει να πλαισιωθεί από το μοντέλο αξιολόγησης του Kirkpatrick, που είναι το παλαιότερο στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και έχει ένα ολιστικό χαρακτήρα με εισροές και εκροές δεδομένων. Εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι το μοντέλο αυτό απαντά στο βασικό ερώτημα για την καταγραφή της αποτελεσματικότητας των επιμορφωτικών

δράσεων, καθορίζοντας και τις παραμέτρους της. Η νέα έρευνα θα περιλαμβάνει και τα τέσσερα επίπεδα αξιολόγησης του εν λόγω μοντέλου, τα οποία έχουν ιεραρχική σχέση μεταξύ τους, καθώς κάθε αξιολόγηση του ενός επιπέδου προϋποθέτει την ολοκλήρωση του προηγούμενου (Κοκκίνου, 2017:683).

Η παρούσα έρευνα περιορίστηκε στις στάσεις των υπαλλήλων της Περιφέρειας Αττικής, που αφορά εν κατακλείδι της αντιδράσεις τους έναντι της διαζώσης και εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης και συνιστά το πρώτο επίπεδο αξιολόγησης του Kirkpatrick. Το στάδιο αυτό στο ΙΝ.ΕΠ επιτυγχάνεται με την ηλεκτρονική αξιολόγηση του προγράμματος από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες εντός δύο μηνών από την ολοκλήρωση συμμετοχής τους. Όπως αναφέρουν οι Κοκκίνου (2017: 685) και Ζγούβα (2013:107), οι αντιδράσεις των συμμετεχόντων/ουσών στα εκπαιδευτικά προγράμματα έχουν σημαντικές συνέπειες για την μάθηση. Ο Kirkpatrick, όπ. αναφ. στο: Ζγούβα (2013:108) θεωρεί ότι η θετική αντίδραση μπορεί να μην συνιστά διαβεβαίωση επιτυχούς μάθησης, όμως σίγουρα η αρνητική αντίδραση μειώνει την πιθανότητα αποτελεσματικής μάθησης. Η μάθηση των υπαλλήλων συνιστά το δεύτερο επίπεδο αξιολόγησης στο μοντέλο του Kirkpatrick, ένα επίπεδο σημαντικό, καθώς ο βαθμός αποδοχής των γνώσεων από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες είναι σημαντική παράμετρος για την αξιολόγηση και κατάρτιση εκπαιδευτικών δράσεων, που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τους/τις σχεδιαστές/τριες εκπαιδευτικών δράσεων (Κοκκίνου, 2017: 685; Ζγούβα, 2013:109). Η μεταφορά των γνώσεων μίας εκπαιδευτικής δράσης στον εργασιακό χώρο αποτελεί το τρίτο επίπεδο αξιολόγησης του Kirkpatrick, καθώς ζητούμενο των εκπαιδευτικών δράσεων για υπαλλήλους αποτελεί η επιτυχημένη αλλαγή της εργασιακής τους συμπεριφοράς ως φυσικό επακόλουθο της επιμόρφωσής τους. Έχει μακροπρόθεσμο χαρακτήρα, καθώς καταγράφει τον βαθμό αλλαγών στην εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση (Κοκκίνου, 2017: 685), που θα προέλθει από την εφαρμογή του εκπαιδευτικού υλικού στον εργασιακό χώρο. Επισημαίνεται ότι το στάδιο αυτό ελέγχεται από το ΙΝ.ΕΠ για τους/τις υπαλλήλους των εκπαιδευτικών του δράσεων, με την ηλεκτρονική αποτίμηση, που διενεργείται τέσσερις μήνες μετά την παρακολούθηση ενός σεμιναρίου από τον/την υπάλληλο. Το τέταρτο επίπεδο αξιολόγησης του Kirkpatrick αποτελεί ο αντίκτυπος της εκπαίδευσης στα οργανωτικά αποτελέσματα ενός φορέα, ένα

επίπεδο, που εξετάζει τα αποτελέσματα της επένδυσης των φορέων σε προγράμματα εκπαίδευσης οργανωτικών αλλαγών. Το επίπεδο αυτό έχει μακροπρόθεσμη βάση και αναφέρεται στην επίδραση των επιμορφωτικών προγραμμάτων στη γενικότερη απόδοση ενός οργανισμού και μέσω αυτού στην επίδραση στην κοινωνική ευημερία (Κοκκίνου, 2017: 686; Ζγούβα, 2013:113). Κατά τους Derouin et al. (2005) υπάρχει έλλειψη ερευνών, που εξετάζει το τέταρτο επίπεδο αξιολόγησης του Kirkpatrick στα θέματα της επιμόρφωσης, καθώς η επίδραση των μέσων εκπαίδευσης/μεθόδων σε αυτά τα αποτελέσματα είναι δύσκολο να μετρηθεί.

Επίσης, η παρούσα έρευνα μπορεί να εστιάσει και σε υπαλλήλους της Περιφέρειας Αττικής, που στην παρούσα έρευνα απάντησαν σε ερώτηση του ερωτηματολογίου ότι είναι εγγεγραμμένοι/ες στο μητρώο εκπαιδευτών/τριών. Αφορμή αυτού του προβληματισμού του γράφοντος αποτελεί το συμπέρασμα της έρευνας των Casagrande et al. (2010) για την ανάγκη κατανόησης των ικανοτήτων όχι μόνο των εκπαιδευομένων, αλλά και των εκπαιδευτών/τριών στην επίτευξη των σκοπών των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με αποτέλεσμα την ανάγκη εξέτασης αυτής της παραμέτρου, πολύ περισσότερο, που εκπαιδευτές/τριες και εκπαιδευόμενοι/ες προέρχονται από τον ίδιο φορέα απασχόλησης, την Περιφέρεια Αττικής. Ειδικότερα, το 13,8% των ερωτηθέντων/θεισών απάντησαν ότι είναι εντεταγμένοι/ες στο μητρώο εκπαιδευτών/τριών του ΙΝ.ΕΠ. και η ένταξη των ενδιαφερομένων καθορίζεται από τον κανονισμό διαχείρισης μητρώου διδακτικού προσωπικού του Ε.Κ.Δ.Δ.Α (Φ.Ε.Κ 3373/τ' Β/12-08-2020). Ανατρέχοντας στον εν λόγω κανονισμό μπορεί κανείς να κατανοήσει ότι τίθενται αυξημένες προϋποθέσεις για την εγγραφή στο εν λόγω κανονισμό, που συνδέονται με τα τυπικά προσόντα (πτυχία, επαγγελματική δραστηριότητα, διδακτική δραστηριότητα, ερευνητική δραστηριότητα-συγγραφικό έργο-δημοσιεύσεις). Εκτίμηση του γράφοντος είναι ότι μπορεί να επεκταθεί η έρευνα ειδικά σε αυτήν την κατηγορία υπαλλήλων, που έχουν διπλή ιδιότητα, του/της υπαλλήλου και του/της εκπαιδευτή/τριας και ως εκ τούτου μπορεί να καταγραφεί η άποψή τους, καθώς η εν λόγω κατηγορία υπαλλήλων εισέρχεται στην εκπαιδευτική αίθουσα και ως εκπαιδευτές/τριες και ως εκπαιδευόμενοι/ες.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α' – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Συνοδευτική επιστολή

Λέγομαι Γρηγορόπουλος Ηλίας και είμαι υπάλληλος της Περιφέρειας Αττικής. Δεδομένου ότι στο πλαίσιο φοίτησής μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου «Επιστήμες Αγωγής» βρίσκομαι στη φάση εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα την συγκριτική αξιολόγηση εκπαιδευτικών δράσεων του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, σας παρακαλώ να συμμετέχετε στην παρούσα έρευνα με την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Επισημαίνω ότι το δομημένο ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, καθώς δεν απαιτείται η συμπλήρωση προσωπικών στοιχείων, και οι απαντήσεις θα χρησιμοποιηθούν μόνο για την εξαγωγή συμπερασμάτων της παρούσας έρευνας. Για τον λόγο αυτό, διαθέτοντας 10 λεπτά από τον πολύτιμο χρόνο σας, παρακαλώ να απαντήσετε ειλικρινά στις ερωτήσεις με βάση την εμπειρία συμμετοχής σας στις εκπαιδευτικές δράσεις του ΙΝ.ΕΠ. Θα παρακαλούσα να το συμπληρώσετε **μέχρι της 20/04/2022**.

Είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε πληροφορία ή/και διευκρίνιση και ως εκ τούτου μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στο τηλέφωνο 210-6984309 ή στο e-mail: grigoropoulos.ilias@patt.gov.gr

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμβολή σας στην προσπάθειά μου αυτή, διαθέτοντας τον προσωπικό σας χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Ηλίας Π. Γρηγορόπουλος

Υπάλληλος Περιφέρειας Αττικής

Συγκριτική αξιολόγηση εκπαιδευτικών δράσεων ΙΝ.ΕΠ.

ΜΕΡΟΣ Α΄

Δημογραφικά στοιχεία υπαλλήλων

Η συμπλήρωσή τους είναι υποχρεωτική, καθώς αποτελούν σημαντικό στοιχείο για την εξέλιξη των στατιστικών στοιχείων και μόνο. (απαντάτε με X)

1. Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

22 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

61 +

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο υπαλλήλων

Απολυτήριο-πτυχίο λυκείου/τεχνικής σχολής/Ι.Ε.Κ

Βασικός ακαδημαϊκός τίτλος (ΑΕΙ/ΤΕΙ)

Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ

Μεταπτυχιακός τίτλος

Διδακτορικός τίτλος

4. Χρόνος υπηρεσίας

0 – 5

6 – 10

11 – 15

16 – 20

21 – 25

26 +

5. Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος/η

Έγγαμος/η χωρίς παιδιά

Έγγαμος χωρίς παιδιά

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Άλλο

6. Κλάδος/κατηγορία υπαλλήλου

ΠΕ/ΤΕ Διοικητικού – Οικονομικού / Διοικητικού – Λογιστικού

ΠΕ/ΤΕ Μηχανικών / ΠΕ Περιβάλλοντος

ΠΕ Γεωτεχνικών

ΠΕ / ΤΕ Πληροφορικής

ΠΕ Ιατρών / Ιατρών Δημόσιας Υγείας ΕΣΥ / Οδοντιάτρων / Φαρμακοποιών

ΠΕ Κοινωνιολόγων / ΠΕ Ψυχολόγων

ΠΕ Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

ΠΕ Διερμηνέων – Μεταφραστών

ΤΕ Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας

ΤΕ Τεχνολόγων Γεωπονίας / ΤΕ τεχνολόγων Τροφίμων

ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων / ΔΕ Διοικητικού Λογιστικού

ΔΕ Τεχνικών

Άλλο

7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα:

ΚΤ

ΒΤ

ΝΤ

ΔΤ

Ανατολικής Αττικής

Δυτικής Αττικής

Πειραιά και Νήσων

Πειραιά

Νήσων

8.Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που υπάγεται:

Αυτοτελείς υπηρεσίες, υπαγόμενες στον/στην Περιφερειάρχη

Γενική Δ/νση Εσωτερικής λειτουργίας

Γενική Δ/νση Οικονομικών

Γενική Δ/νση Αναπτυξιακού Προγραμματισμού, Έργων και Υποδομών

Γενική Δ/νση Δημόσιας Υγείας και Κοινωνικής Μέριμνας

Γενική Δ/νση Μεταφορών και Επικοινωνιών

Γενική Δ/νση Αγροτικής Οικονομίας, Κτηνιατρικής και Αλιείας

Γενική Δ/νση Βιώσιμης Ανάπτυξης και Κλιματικής Αλλαγής

9. Θέση στο φορέα

Υπάλληλος

Προϊστάμενος/η σε οργανική μονάδα

Αντιληπτή χρησιμότητα επιμόρφωσης ΙΝ.ΕΠ

(Αναφερόμαστε στο βαθμό κατανόησης του ρόλου της επιμόρφωσης του ΙΝ.ΕΠ στην εργασία του/της υπαλλήλου.)

ΜΕΡΟΣ Β΄

Ερωτηματολόγιο ανίχνευσης στάσης συμμετεχόντων/ουσών σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

10. Πόσο συχνά παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες;

συμπληρώστε με ένα Χ τη συχνότητα

ΙΝ.ΕΠ		Άλλο φορέα	
Ποτέ	<input type="checkbox"/>	Ποτέ	<input type="checkbox"/>
Λιγότερο συχνά	<input type="checkbox"/>	Λιγότερο συχνά	<input type="checkbox"/>
1 – 2 φορές τον χρόνο	<input type="checkbox"/>	1 – 2 φορές τον χρόνο	<input type="checkbox"/>
3 ή περισσότερες φορές	<input type="checkbox"/>	3 ή περισσότερες φορές	<input type="checkbox"/>

11. παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ, επειδή:

Συμπληρώστε με Χ

προτείνεται από την υπηρεσία
προτείνεται από τον/την Προϊστάμενό/ή σας
κρίνεται αναγκαία η παρακολούθησή τους από εσάς
συμμετέχουν γενικότερα υπάλληλοι από την υπηρεσία μου

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

12. αν έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ, η παρακολούθηση έχει γίνει:

συμπληρώστε με ένα Χ (έχετε την δυνατότητα περισσότερων επιλογών)

ΙΝ.ΕΠ

Δια ζώσης Εκπαίδευση

Εξ αποστάσεως – ασύγχρονη εκπαίδευση – moodle

Εξ αποστάσεως – σύγχρονη εκπαίδευση – webex (την περίοδο covid-19)

13. Αναφέρετε λόγο / λόγους συμμετοχής σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ.:

Συμπληρώστε με Χ ένα ή περισσότερους λόγους

για να είμαι αποδοτικός/η στην εργασία μου

για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα

για να μαθαίνω νέα πράγματα

για να ανταποκριθώ στην οργανωτική/λειτουργική αναδιάρθρωση υπηρεσίας

για να αντιμετωπίσω την αλλαγή αντικειμένου υπηρεσίας

για να γνωρίσω νέους ανθρώπους και να διευρύνω τον κοινωνικό μου περίγυρο

για να αποφεύγω προβλήματα του εργασιακού/προσωπικού/οικογενειακού μου περιβάλλοντος

14. Ποιος/οι λόγος/οι δεν επιτρέπουν την συμμετοχή σας σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ;

Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων

--

Έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων

Δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας

Δυσκολία παρακολούθησης λόγω χρόνου/περιόδου και ώρας διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας

Δυσκολία έγκρισης της αίτησης συμμετοχής μου από την υπηρεσία

Δυσκολία επιλογής μου από το ΙΝ.ΕΠ.

Έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για την διεξαγωγή τους.

Μεγάλη χρονική διάρκεια σεμιναρίων

Δυσκολίες λόγω του τρόπου επιλογής των συμμετεχόντων/ουσών

Ποιότητα και οργάνωση των σεμιναρίων/ημερίδων/διημερίδων

Λόγω ηλικίας/εμπειρίας και πληρότητας των γνώσεων μου

Κανένας από τους ανωτέρω λόγους

15. Επιμόρφωση για εσάς στο δημόσιο τομέα σημαίνει:	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως
Αναβάθμιση προσόντων υπαλλήλων					
Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών					
Δυσλειτουργία υπηρεσιών από την απουσία των υπαλλήλων σε σεμινάρια					
Επιβάρυνση του προσωπικού στην προσπάθειά του για την ανταπόκρισή του στις ανάγκες εργασίας και επιμόρφωσής του					
Ευκαιρία υπηρεσιακής εξέλιξης					
Υπηρεσιακά επιβεβλημένη παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων					

16. Είστε εγγεγραμμένος/η στο μητρώο Εκπαιδευτών/τριών του ΙΝ.ΕΠ.;

συμπληρώστε με ένα Χ το αντίστοιχο πεδίο

ΝΑΙ

ΟΧΙ

Αντιληπτή Χρησιμότητα των Η/Υ

(Αναφερόμαστε στον τρόπο κατανόησης της χρήσης των Η/Υ στην εργασία και στην επιμόρφωση).

17. Διαθέτετε Η/Υ στην εργασία και στην κατοικία σας
Ναι, στην εργασία μου
Ναι, στην κατοικία μου
Ναι, και στα δύο
Όχι, και στα δύο

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	Ιεράρχηση
18. Χρησιμοποιείτε Η/Υ στην εργασία σας						
19. Χρησιμοποιείτε Η/Υ στην κατοικία σας για προσωπικές σας εργασίες						

Βαθμός εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες και τα εργαλεία

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	Ιεράρχηση
Λογισμικά χρήσης Η/Υ (πχ word, excel, power point κ.α.)						
Μηχανές αναζήτησης / Διαδίκτυο						
Ιστοσελίδες κυβερνητικών φορέων						
Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα						
Περιβάλλοντα web 2.0 (π.χ. youtube, blogs, wikis κ.α.)						
Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο						

21. Ποια από τα παρακάτω διαθέτετε ως προς την γνώση Η/Υ; (Επιλέγετε όσα διαθέτετε).	Ναι	Όχι
Σεμινάρια Τ.Π.Ε με πιστοποιητικό από το ΙΝ.ΕΠ.		
Πιστοποίηση με δίπλωμα χρήσης, αναγνωρισμένο από το δημόσιο (πχ ECDL, ICT Europe κ.α.)		
Πτυχίο ανώτερης/ανώτατης σχολής, στην οποία υπάρχουν τέσσερα (04) αναγνωρισμένα μαθήματα Η/Υ, τουλάχιστον		
Δεν έχω πιστοποιημένη γνώση Η/Υ, όπως περιγράφεται ανωτέρω.		

22. Τι συμβάλλει αρνητικά ως προς την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε από εσάς;	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	Ιεράρχηση
Ο ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός στον τόπο εργασίας/κατοικίας μου						
Η έλλειψη πρόσβασης στο διαδίκτυο από τον τόπο εργασίας/κατοικίας μου						
Η ελλιπής επιμόρφωσή μου σε θέματα Τ.Π.Ε.						
Ο φόβος για την χρήση και τις δυνατότητες των Τ.Π.Ε						
Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου						
Η απουσία τεχνικής υποστήριξης από εξειδικευμένα πρόσωπα						
Η έλλειψη παρότρυνσης από συναδέλφους/προϊσταμένους/ες						
Προβληματισμός υποκατάστασης/αντικατάστασης του/της εργαζομένου/ης από την εκτεταμένη χρήση των Τ.Π.Ε.						

	Ελλιπές	Μέτριο	Καλό	Πολύ καλό	Άριστο
23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;					

	Ναι	Μάλλον Ναι	Όχι	Μάλλον Όχι
24. Έχετε λογαριασμό σε μέσο κοινωνικής δικτύωσης;				
25. Αν ναι, το χρησιμοποιείτε συχνά;				

Αντιληπτή χρησιμότητα συμβατικής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ΙΝ.ΕΠ.

(Αναφερόμαστε στο βαθμό αποδοχής των δύο μορφών εκπαίδευσης στο ΙΝ.ΕΠ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.).

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση από: (Επιλέγετε όσα διαθέτετε).	
Σπουδές προπτυχιακού επιπέδου (π.χ. ανοικτό πανεπιστήμιο)	
Σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου (π.χ. ανοικτό πανεπιστήμιο)	
Παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου, εκτός ΙΝ.ΕΠ.	
Προσωπική έρευνα στο διαδίκτυο για μάθηση σε εξ αποστάσεως περιβάλλοντα	
Συμμετοχή σε άτυπες διαδικτυακές δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης	
Δεν έχω ασχοληθεί	

27. Οι Τ.Π.Ε. για την επιμόρφωση χρειάζεται να:	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	
Βασίζονται σε θεωρητικά πλαίσια						

παιδαγωγικής						
Ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευομένων						
Αφορούν στην ενεργό εμπλοκή των εκπαιδευομένων στη διαδικασία της μάθησης						
Διευκολύνουν στη βιωματική προσέγγιση της γνώσης						
Διευκολύνουν στην εξοικείωση με λογισμικά, που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας						

28. Ποια μορφή εκπαίδευσης στο ΙΝ.ΕΠ προτιμάτε; (συμπληρώστε με ένα X)
Παραδοσιακή, στην τάξη
Ηλεκτρονική, εξ αποστάσεως
Μεικτή, με στοιχεία λειτουργίας των ανωτέρω δύο
Ανάλογα με το αντικείμενο και το περιεχόμενο του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας
Δεν έχω προτίμηση

29. Ποια μορφή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης προτιμάτε; (συμπληρώστε με ένα X)
Σύγχρονη εξ αποστάσεως, όπου οι εκπαιδευόμενοι/ες συμμετέχουν ταυτόχρονα ως προς τον χρόνο, αλλά από δικό τους μέρος, μέσω του διαδικτύου
Ασύγχρονη, εξ αποστάσεως, όπου δεν υπάρχει ταυτόχρονη συμμετοχή και

επικοινωνία των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών/τριών		
Μεικτή εξ αποστάσεως, με στοιχεία λειτουργίας των ανωτέρω δύο		
Ανάλογα με το αντικείμενο και το περιεχόμενο του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας		
Καμία από τις ανωτέρω		

30. Συμφωνείτε ότι η ηλεκτρονική πλατφόρμα για εκπαίδευση εξ αποστάσεως πρέπει να έχει δυνατότητα:	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως
Διαμοίρασης εκπαιδευτικού υλικού					
Διαμοιρασμού των συμμετεχόντων/ουσών σε εικονικές αίθουσες					
Αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας					
Αμφίδρομης συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας					
Αυτοαξιολόγησης των εκπαιδευομένων					
Αξιολόγησης των εκπαιδευομένων					

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα:	Καθόλου	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Δυσκολεύεστε στη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας ;					
Μπορώ να μάθω ενεργά σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης					
Μπορώ να συζητώ ενεργά σε					

περιβάλλον μάθησης					
Μπορώ να βρω πληροφορίες σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης					
Το περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης βελτιώνει τις δεξιότητες σκέψης μου					
Το περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης ενισχύει τις δεξιότητές μου στην επίλυση προβλημάτων					
Μου αρέσει να μαθαίνω με την χρήση πολυμέσων (πχ video, ήχος, εικόνα) στην ηλεκτρονική διδασκαλία					

32. Όταν αντιμετωπίζετε τεχνικά ζητήματα στη χρήση της πλατφόρμας, πως θα ενεργήσετε: (επιλέγετε όσα θέλετε)
Γνωρίζω τον τρόπο διόρθωσης
Βρίσκω οδηγίες on line
Επικοινωνώ με την τεχνική υποστήριξη της πλατφόρμας
Δέχομαι βοήθεια από τρίτους

33. Τι θέλετε να έχει μία ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης; (Ιεραρχήστε τις κατά σειρά προτεραιότητας απαντήσεις με 1 στην απάντηση, που σας εκφράζει περισσότερο, 2 στην αμέσως επόμενη και ούτω καθεξής).
Υποστηρικτικό ρόλο
Παρουσίαση του υλικού του σεμιναρίου με την μορφή επίδειξης
Εργαλείο αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο

Για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευομένων
Για την ανάπτυξη δεξιοτήτων υψηλότερου επιπέδου εκπαιδευομένων (π.χ μεταγνωστικές δεξιότητες)
Για την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από:	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	
Υπάρχει κατάλληλος/συμβατός υλικοτεχνικός εξοπλισμός για την παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας;						
Το σεμινάριο/ημερίδα/διημερίδα, που προτείνεται, δεν συμβαδίζει με την χρήση Τ.Π.Ε						
Έλλειψη επιμόρφωσης στη χρήση Τ.Π.Ε						
Μειωμένη αυτοπεποίθηση/φόβος στη χρήση Τ.Π.Ε για την αποτελεσματική παρακολούθηση του προγράμματος/ημερίδας/διημερίδας						
Έλλειψη κατάλληλου χώρου στην κατοικία/εργασία μου για εξ αποστάσεως εκπαίδευση						
Η ηλικία των συμμετεχόντων/ουσών						

Το φύλο των συμμετεχόντων/ουσών						
Η απουσία υποστήριξης από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον						
Το γνωστικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων/ουσών στις νέες τεχνολογίες						
Άγχος και stress από την μετάβαση από την δια ζώσης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.						
Προβληματισμός απώλειας προσωπικών δεδομένων						

35. Η υγειονομική κρίση με την εμφάνιση του Covid-19 δημιουργεί/αυξάνει την ανάγκη για: (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή)	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	
Διευρυμένη εκπαίδευση των υπαλλήλων στις ψηφιακές δεξιότητες						
Διευρυμένο σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης						
Την σταδιακή αντικατάσταση των σεμιναρίων/ημερίδων/διημερίδων με παραδοσιακή διδασκαλία με αυτά/ες με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση						

(συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή)	Ναι	Όχι
36. Έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης <u>πριν</u> την εμφάνιση του Covid-19		
37. Συμμετείχατε σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ., <u>κατά</u> την περίοδο του Covid-19		

(συμπληρώστε με ένα Χ)	Καθόλου	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
38. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως σεμινάριο/ημερίδα/διημερίδα του ΙΝ.ΕΠ η διεξαγωγή πρώτα από το ΙΝ.ΕΠ ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, το οποίο θα αποσκοπούσε μέσα από την γνωριμία με το περιβάλλον της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων για την απρόσκοπτη παρακολούθηση από εσάς στο μέλλον εκπαιδευτικών προγραμμάτων ΙΝ.ΕΠ μεικτής εκπαίδευσης ή τηλεεκπαίδευσης;					

(συμπληρώστε με ένα Χ)	Καθόλου	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
39. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ					

αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ ή ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένης αίθουσας στην Περιφέρεια Αττικής, που θα μπορούσε να χρησιμοποιείται ως χώρος για την παρακολούθηση προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης από εσάς;					
--	--	--	--	--	--

(συμπληρώστε με ένα Χ)	Καθόλου	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
40. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι η εξ εκπαίδευση έχει τα ίδια εκπαιδευτικά αποτελέσματα με την δια ζώσης εκπαίδευση;						

	Πολύ απογορευτική	Απογορευτική	Μέτρια	Ικανοποιητική	Πολύ ικανοποιητική
41. Αξιολογήστε την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε δια ζώσης εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ;					
42. Αξιολογήστε την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ;					

43. Σε σύγκριση με τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία, αξιολογήστε σε πεντάβαθμη	Προγράμματα ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία	Προγράμματα ΙΝ.ΕΠ με εξ αποστάσεως παρουσία
---	--------------------------------------	---

<p>κλίμακα από το 1 έως το 5 την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ; (Συμπληρώνεται από υπαλλήλους, που έχουν παρακολουθήσει δράσεις του ΙΝ.ΕΠ και με τις δύο μορφές εκπαίδευσης)</p> <p>(01= μειώθηκε, 02=κάπως μειώθηκε, 03=παρέμεινε αμετάβλητη, 04=κάπως αυξήθηκε, 05= αυξήθηκε)</p>	Μείωση = 01	αύξηση = 05	Μείωση = 01	αύξηση = 05
Συχνότητα αλληλεπίδρασης με τους/τις άλλους/ες συμμετέχοντες/ουσες				
Ποιότητα αλληλεπίδρασης με τους/τις άλλους/ες συμμετέχοντες/ουσες				
Συχνότητα αλληλεπίδρασης με τον/την εκπαιδευτή/τρια				
Ποιότητα αλληλεπίδρασης με τον/την εκπαιδευτή/τρια				
Ποσότητα γνώσεων, που αποκτήσατε				
Ποιότητα μαθησιακής σας εμπειρίας				
Κίνητρο συμμετοχής σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης ΙΝ.ΕΠ.				
Εξοικείωση με την χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών				

44. Ποια συναισθήματα σας προκαλεί η συμμετοχή στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση του ΙΝ.ΕΠ;	Αμηχανία	Απροθυμία	Άγχος	Άρνηση	Ουδετερότητα	Αποδοχή	Ασφάλεια
Την πρώτη ημέρα του σεμιναρίου							
Ορισμένες ημέρες του σεμιναρίου							

Καθ' όλη την διάρκεια του σεμιναρίου							
Ποτέ							

45. Θεωρώ ότι οι Τ.Π.Ε κατά την συμμετοχή μου σε επιμορφωτικό σεμινάριο του ΙΝ.ΕΠ πρέπει να χρησιμοποιούνται: (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή)	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	
Μόνο από τον/την εκπαιδευτή/τρια για την παρουσίαση της εισήγησής του/της						
Από τον/την εκπαιδευτή/τρια, αλλά και από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες						
Ως συνεργατική μάθηση με την συγκρότηση των εκπαιδευομένων σε ομάδες						
Ατομικά ο/η/ κάθε εκπαιδευόμενος/η						

46. Θεωρείτε πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή)	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	
Εξοικονόμηση χρόνου						
Ενεργός συμμετοχή των συμμετεχόντων/ουσών						
Δημιουργία κινήτρων για μάθηση						
Οπτικοποίηση εννοιών						
Επικοινωνία μεταξύ συμμετεχόντων/ουσών						
Ανάπτυξη συνθηκών διαλόγου και προβληματισμού						
Ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας και ομαδικότητας						

Επίλυση προβλημάτων						
47. Θεωρείτε μειονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή)	Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ / ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	
Ελλιπής καλλιέργεια κριτικής σκέψης των συμμετεχόντων						
Ελλιπής ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων						
Ελλιπής βιωματική μάθηση των συμμετεχόντων/ουσών						
Ελλιπής διαπροσωπική επαφή των συμμετεχόντων/ουσών σε εικονικό περιβάλλον						

48. Έχετε κάτι να προσθέσετε;	
-------------------------------	--

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β' – ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ SPSS

1. φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΑΝΔΡΑΣ	82	32,3	32,3	32,3
	ΓΥΝΑΙΚΑ	172	67,7	67,7	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

2. Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30	1	,4	,4	,4
	31-40	7	2,8	2,8	3,1
	41-50	140	55,1	55,1	58,3
	51-60	93	36,6	36,6	94,9
	61+	13	5,1	5,1	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

4. Χρόνος υπηρεσίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	6	2,4	2,4	2,4
	6-10	5	2,0	2,0	4,3
	11-15	49	19,3	19,3	23,6
	16-20	88	34,6	34,6	58,3
	21-25	68	26,8	26,8	85,0
	26+	38	15,0	15,0	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

5. Οικογενειακή κατάσταση

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος	48	18,9	18,9	18,9
	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	65	25,6	25,6	44,5
	Έγγαμος με παιδιά	115	45,3	45,3	89,8
	Διαζευγμένος	23	9,1	9,1	98,4
	Χήρος	3	1,2	1,2	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

9. Θέση στο φορέα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υπάλληλος	180	70,9	70,9	70,9
	Προϊστάμενος/η σε οργανική μονάδα	74	29,1	29,1	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα:					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΚΤ	127	50,0	50,0	50,0
	ΒΤ	22	8,7	8,7	58,7
	ΝΤ	12	4,7	4,7	63,4
	ΔΤ	19	7,5	7,5	70,9
	Ανατολικής Αττικής	22	8,7	8,7	79,5
	Δυτικής Αττικής	17	6,7	6,7	86,2
	Πειραιά και Νήσων	20	7,9	7,9	94,1
	Πειραιά	9	3,5	3,5	97,6
	Νήσων	6	2,4	2,4	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο υπαλλήλων* Frequencies				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ PROSONTA ^a	[Απολυτήριο-πτυχίο λυκείου/τεχνικής σχολής/Ι.Ε.Κ]	24	6,1%	9,5%
	[Βασικός ακαδημαϊκός τίτλος (ΑΕΙ/ΤΕΙ)]	224	56,9%	88,5%
	[Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ]	19	4,8%	7,5%
	[Μεταπτυχιακός τίτλος]	111	28,2%	43,9%
	[Διδακτορικός τίτλος]	16	4,1%	6,3%
Total		394	100,0%	155,7%

Το σύνολο δεν είναι 254, που είναι το σύνολο των συμμετεχόντων, καθώς οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα περισσότερων των μία επιλογών.

21. Ποια από τα παρακάτω διαθέτετε ως προς την γνώση Η/Υ; (Επιλέγετε όσα διαθέτετε). Frequencies				
		Responses		Percent of Cases
		N	Percent	
\$PROSONTA HY ^a	[Δεν έχω πιστοποιημένη γνώση Η/Υ, όπως περιγράφεται ανωτέρω.]	45	14,6%	17,9%
	[Πιστοποιητικό σεμιναρίων ΤΠΕ από το ΙΝ.ΕΠ.]	51	16,5%	20,2%
	[Πιστοποίηση με δίπλωμα χρήσης, αναγνωρισμένο από το δημόσιο (πχ ECDL, ICT Europe κ.α.)]	155	50,2%	61,5%
	[Πτυχίο ανώτερης/ανώτατης σχολής]	58	18,8%	23,0%
Total		309	100,0%	122,6%

a. Dichotomy group tabulated at value 1. Το σύνολο δεν είναι 254, που είναι το σύνολο των συμμετεχόντων, καθώς οι ερωτηθέντες είχαν την δυνατότητα περισσότερων των μία επιλογών.

17. Διαθέτετε Η/Υ στην εργασία ή/και στην κατοικία σας;					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι, στην εργασία μου	20	7,9	7,9	7,9
	Ναι, στην κατοικία μου	3	1,2	1,2	9,1
	Ναι, και στα δύο	229	90,2	90,2	99,2
	Όχι, και στα δύο	2	,8	,8	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

18. Χρησιμοποιείτε Η/Υ στην εργασία σας.					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	0	,0	,0	,0
	Σπάνια	0	,0	,0	,0
	Μερικές Φορές	0	,0	,0	,0
	Συχνά	4	1,6	1,6	1,6
	Πολύ Συχνά	250	98,4	98,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

19. Χρησιμοποιείτε Η/Υ στην κατοικία σας για προσωπικές σας εργασίες.					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	3	1,2	1,2	1,2
	Σπάνια	8	3,1	3,1	4,3
	Μερικές Φορές	27	10,6	10,6	15,0
	Συχνά	55	21,7	21,7	36,6
	Πολύ Συχνά	161	63,4	63,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ελλιπές	0	0,0	0,0	0,0

	Μέτριο	15	5,9	5,9	5,9
	Καλό	75	29,5	29,5	35,4
	Πολύ καλό	131	51,6	51,6	87,0
	Άριστο	33	13,0	13,0	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Λογισμικά χρήσης Η/Υ (πχ word, excel, power point κ.α)]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	0	,0	,0	,0
	Σπάνια	2	,8	,8	,8
	Μερικές Φορές	5	2,0	2,0	2,8
	Συχνά	29	11,4	11,4	14,2
	Πολύ Συχνά	218	85,8	85,8	100,0
Total		254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Μηχανές Αναζήτησης/Διαδίκτυο]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Ποτέ	0	,0	,0	,0
	Σπάνια	2	,8	,8	,8
	Μερικές Φορές	8	3,1	3,1	3,9
	Συχνά	39	15,4	15,4	19,3
	Πολύ Συχνά	205	80,7	80,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Ιστοσελίδες κυβερνητικών φορέων]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	ΠΟΤΕ	4	1,6	1,6	

	Σπάνια	19	7,5	7,5	9,1
	Μερικές Φορές	37	14,6	14,6	23,6
	Συχνά	68	26,8	26,8	50,4
	Πολύ Συχνά	126	49,6	49,6	100,0
Total		254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	ποτέ	10	3,9	3,9	3,9
	Σπάνια	23	9,1	9,1	13,0
	Μερικές Φορές	44	17,3	17,3	30,3
	Συχνά	58	22,8	22,8	53,1
	Πολύ Συχνά	119	46,9	46,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Περιβάλλοντα web 2.0 (π.χ. youtube, blogs, wikis κ.α.)]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	ποτέ	33	13,0	13,0	13,0
	Σπάνια	72	28,3	28,3	41,3
	Μερικές Φορές	64	25,2	25,2	66,5
	Συχνά	35	13,8	13,8	80,3
	Πολύ Συχνά	50	19,7	19,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

20. Επιλέξτε από τις κατωτέρω επιλογές ποιες συσκευές, περιβάλλοντα και εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε) χρησιμοποιείτε στην εργασία σας και με ποια συχνότητα [Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	ποτέ	0	,0	,0	,0
	Σπάνια	1	,4	,4	,4

	Μερικές Φορές	2	,8	,8	1,2
	Συχνά	20	7,9	7,9	9,1
	Πολύ Συχνά	231	90,9	90,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η έλλειψη πρόσβασης στο διαδίκτυο από τον τόπο εργασίας/κατοικίας μου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	67	26,4	26,4	26,4
	Διαφωνώ	107	42,1	42,1	68,5
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	36	14,2	14,2	82,7
	Συμφωνώ	34	13,4	13,4	96,1
	Συμφωνώ πλήρως	10	3,9	3,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η ελλιπής επιμόρφωσή μου σε θέματα Τ.Π.Ε.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	55	21,7	21,7	21,7
	Διαφωνώ	83	32,7	32,7	54,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	65	25,6	25,6	80,0
	Συμφωνώ	41	16,1	16,1	96,1
	Συμφωνώ πλήρως	10	3,9	3,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Ο φόβος για την χρήση και τις δυνατότητες των Τ.Π.Ε.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	96	37,8	37,8	37,8
	Διαφωνώ	97	38,2	38,2	76,0
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	33	13,0	13,0	89,0
	Συμφωνώ	22	8,7	8,7	97,7
	Συμφωνώ πλήρως	6	2,4	2,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η έλλειψη ελεύθερου χρόνου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	42	16,5	16,5	16,5
	Διαφωνώ	75	29,5	29,5	46,0
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	60	23,6	23,6	69,6
	Συμφωνώ	57	22,4	22,4	92,0
	Συμφωνώ πλήρως	20	7,9	7,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η απουσία τεχνικής υποστήριξης από εξειδικευμένα πρόσωπα]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	62	24,4	24,4	24,4
	Διαφωνώ	78	30,7	30,7	55,1

	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	77	30,3	30,3	85,4
	Συμφωνώ	20	7,9	7,9	93,3
	Συμφωνώ πλήρως	17	6,7	6,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Προβληματισμός υποκατάστασης/αντικατάστασης του/της εργαζομένου/ης από την εκτεταμένη χρήση των Τ.Π.Ε.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	59	23,2	23,2	23,2
	Διαφωνώ	81	31,9	31,9	55,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	83	32,7	32,7	87,8
	Συμφωνώ	18	7,1	7,1	94,9
	Συμφωνώ πλήρως	13	5,1	5,1	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η έλλειψη παρότρυνσης από συναδέλφους/προϊσταμένους]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	62	24,4	24,4	24,4
	Διαφωνώ	78	30,7	30,7	55,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	77	30,3	30,3	85,4
	Συμφωνώ	20	7,9	7,9	93,3
	Συμφωνώ πλήρως	17	6,7	6,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Ο ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός στον τόπο εργασίας/κατοικίας μου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	26	10,2	10,2	10,2
	Διαφωνώ	58	22,8	22,8	33,0
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	52	20,5	20,5	53,5
	Συμφωνώ	90	35,4	35,4	88,9
	Συμφωνώ πλήρως	28	11,0	11,0	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Αναβάθμιση προσόντων υπαλλήλων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	0	,0	,0	0,0
	Διαφωνώ	1	,4	,4	0,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	17	6,7	6,7	7,1
	Συμφωνώ	111	43,7	43,7	50,8
	Συμφωνώ πλήρως	125	49,2	49,2	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Αναβάθμιση παρεχόμενων υπηρεσιών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	2	.8	.8	.8
	Διαφωνώ	2	.8	.8	1,6
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	18	7,1	7,1	8,7
	Συμφωνώ	127	50,0	50,0	58,7
	Συμφωνώ πλήρως	105	41,3	41,3	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Ευκαιρία υπηρεσιακής εξέλιξης]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	2	.8	.8	.8
	Διαφωνώ	15	5,9	5,9	6,7
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	74	29,1	29,1	35,8
	Συμφωνώ	106	41,7	41,7	77,6
	Συμφωνώ πλήρως	57	22,4	22,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Επιβάρυνση του προσωπικού στην προσπάθειά του για την ανταπόκρισή του στις ανάγκες εργασίας και επιμόρφωσής του]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	54	21,3	21,3	21,3
	Διαφωνώ	106	41,7	41,7	63,0
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	61	24,0	24,0	87,0
	Συμφωνώ	19	7,5	7,5	94,5
	Συμφωνώ πλήρως	14	5,5	5,5	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Δυσλειτουργία υπηρεσιών από την απουσία των υπαλλήλων σε σεμινάρια]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	56	22,0	22,0	22,0
	Διαφωνώ	106	41,7	41,7	63,8
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	61	24,0	24,0	87,8
	Συμφωνώ	21	8,3	8,3	96,1
	Συμφωνώ πλήρως	10	3,9	3,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

15. Επιμόρφωση για εσάς στο Δημόσιο τομέα σημαίνει [Υπηρεσιακά επιβεβλημένη παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	19	7,5	7,5	7,5
	Διαφωνώ	57	22,4	22,4	29,9
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	63	24,8	24,8	54,7
	Συμφωνώ	77	30,3	30,3	85,0
	Συμφωνώ πλήρως	38	15,0	15,0	100,0
Total		254	100,0	100,0	

11. Παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ, επειδή:*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Προτείνεται από την υπηρεσία	29	11,4	11,4	11,4
	Προτείνεται από τον/την Προϊστάμενό/ή σας	4	1,6	1,6	13,0
	Κρίνεται αναγκαία η παρακολούθησή τους από εσάς	209	82,3	82,3	95,3
	Συμμετέχουν γενικότερα υπάλληλοι από την υπηρεσία μου	12	4,7	4,7	100,0
Total		254	100,0%		

10. Πόσο συχνά παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες; [Ποτέ]*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ΙΝ.ΕΠ.	3	1,2	15,8	15,8
	Άλλον Φορέα	16	6,3	84,2	100,0
	Total	19	7,5	100,0	
Missing	System	235	92,5		
Total		254	100,0%		

10. Πόσο συχνά παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες; [Λιγότερο συχνά]*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IN.ΕΠ.	124	48,8	79,5	79,5
	Άλλον Φορέα	32	12,6	20,5	100,0
	Total	156	61,4	100,0	
Missing	System	98	38,6		
Total		254	100,0%		

10. Πόσο συχνά παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες; [1-2 φορές τον χρόνο]*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IN.ΕΠ.	104	40,9	85,2	85,2
	Άλλον Φορέα	18	7,1	14,8	100,0
	Total	122	48,0	100,0	
Missing	System	132	52,0		
Total		254	100,0%		

10. Πόσο συχνά παρακολουθείτε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες; [3 ή περισσότερες φορές]*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IN.ΕΠ.	6	2,4	40,0	40,0
	Άλλον Φορέα	9	3,5	60,0	100,0
	Total	15	5,9	100,0	
Missing	System	239	94,1		
Total		254	100,0%		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Σπουδές προπτυχιακού επιπέδου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Σπουδές προπτυχιακού επιπέδου (π.χ. ανοικτό πανεπιστήμιο)	27	10,6	100,0	100,0

Missing	System	227	89,4		
Total		254	100,0		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου (π.χ. ανοικτό πανεπιστήμιο)	47	18,5	100,0	96,3
Missing	System	207	81,5		
Total		254	100,0		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου, εντός ή εκτός ΙΝ.ΕΠ.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου, εντός ή εκτός ΙΝ.ΕΠ.	137	53,9	100,0	96,3
Missing	System	117	46,1		
Total		254	100,0		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Προσωπική έρευνα στο διαδίκτυο για μάθηση σε εξ αποστάσεως περιβάλλοντα]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Προσωπική έρευνα στο διαδίκτυο για μάθηση σε εξ αποστάσεως περιβάλλοντα	60	23,6	100,0	96,3
Missing	System	194	76,4		
Total		254	100,0		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Συμμετοχή σε άτυπες διαδικτυακές δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Συμμετοχή σε άτυπες διαδικτυακές δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης	69	27,2	100,0	96,3
Missing	System	185	72,8		
Total		254	100,0		

26. Έχω γνωρίσει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση από: [Δεν έχω ασχοληθεί]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν έχω ασχοληθεί	53	20,9	100,0	96,3
Missing	System	201	79,1		
Total		254	100,0		

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Την ύπαρξη ή απουσία κατάλληλου/συμβατού υλικοτεχνικού εξοπλισμού για την παρακολούθηση εξ αποστάσεως σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,4	,4	,4
	Λίγο	3	1,2	1,2	1,6
	Μέτρια	27	10,6	10,6	12,2
	Πολύ	91	35,8	35,8	48,0
	Πάρα πολύ	132	51,9	51,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Την συμβατότητα του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας, που προτείνεται, με την χρήση Τ.Π.Ε]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	3,9	3,9	3,9

	Λίγο	17	6,7	6,7	10,6
	Μέτρια	72	28,3	28,3	38,9
	Πολύ	102	40,2	40,2	79,1
	Πάρα πολύ	53	20,9	20,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Την ύπαρξη ή την έλλειψη επιμόρφωσης στη χρήση Τ.Π.Ε]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	4,7	4,7	4,7
	Λίγο	15	5,9	5,9	10,6
	Μέτρια	73	28,7	28,7	39,3
	Πολύ	107	42,1	42,1	81,4
	Πάρα πολύ	47	18,6	18,6	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Την μειωμένη αυτοπεποίθηση/φόβος στη χρήση Τ.Π.Ε για την αποτελεσματική παρακολούθηση του προγράμματος/ημερίδας/διημερίδας]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	27	10,6	10,6	10,6
	Λίγο	35	13,8	13,8	24,4
	Μέτρια	84	33,1	33,1	57,5
	Πολύ	78	30,7	30,7	88,2
	Πάρα πολύ	30	11,8	11,8	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Την ύπαρξη ή έλλειψη κατάλληλου χώρου στην κατοικία/εργασία μου για εξ αποστάσεως εκπαίδευση]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent

Valid	Καθόλου	25	9,8	9,8	9,8
	Λίγο	39	15,4	15,4	25,2
	Μέτρια	51	20,1	20,1	45,3
	Πολύ	95	37,4	37,4	82,7
	Πάρα πολύ	44	17,3	17,3	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [την ηλικία των συμμετεχόντων/ουσών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	61	24,0	24,0	24,0
	Λίγο	46	18,1	18,1	42,1
	Μέτρια	66	26,0	26,0	68,1
	Πολύ	55	21,7	21,7	89,8
	Πάρα πολύ	26	10,2	10,2	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [το φύλο των συμμετεχόντων/ουσών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	169	66,5	66,5	66,5
	Λίγο	36	14,2	14,2	80,7
	Μέτρια	35	13,8	13,8	94,5
	Πολύ	11	4,3	4,3	98,8
	Πάρα πολύ	3	1,2	1,2	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [την απουσία υποστήριξης από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	60	23,6	23,6	23,6
	Λίγο	70	27,6	27,6	51,2
	Μέτρια	63	24,8	24,8	76
	Πολύ	49	19,3	19,3	95,3
	Πάρα πολύ	12	4,7	4,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Το γνωστικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων/ουσών στις νέες τεχνολογίες]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	16	6,3	6,3	6,3
	Λίγο	21	8,3	8,3	14,6
	Μέτρια	81	31,9	31,9	46,5
	Πολύ	95	37,4	37,4	83,9
	Πάρα πολύ	41	16,1	16,1	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Το άγχος και stress μετάβασης από την δια ζώσης στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	41	16,1	16,1	16,1
	Λίγο	46	18,1	18,1	34,2
	Μέτρια	81	31,9	31,9	66,1
	Πολύ	68	26,8	26,8	92,9
	Πάρα πολύ	18	7,1	7,1	100,0
Total		254	100,0	100,0	

34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα Χ σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Τον προβληματισμό απώλειας προσωπικών δεδομένων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	55	21,7	21,7	21,7
	Λίγο	59	23,2	23,2	44,9
	Μέτρια	83	32,7	32,7	77,6
	Πολύ	43	16,9	16,9	94,5
	Πάρα πολύ	14	5,5	5,5	100,0
Total		254	100,0	100,0	

28. Ποια μορφή εκπαίδευσης στο ΙΝ.ΕΠ προτιμάτε;					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Παραδοσιακή, στην τάξη	83	32,6	32,6	32,7
	Ηλεκτρονική, εξ αποστάσεως	32	12,6	12,6	45,3
	Μικτή, με στοιχεία λειτουργίας των ανωτέρω δύο	39	15,4	15,4	60,6
	Ανάλογα με το αντικείμενο του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας	96	37,8	37,8	98,4
	Δεν έχω προτίμηση	4	1,6	1,6	100,0
	Total	254	100,0	100,0	

29. Εφ' όσον έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια και με τις δύο μορφές εκπαίδευσης, ποια μορφή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης προτιμάτε;					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Σύγχρονη, εξ αποστάσεως, όπου οι εκπαιδευόμενοι/ες συμμετέχουν ταυτόχρονα ως προς τον χρόνο, αλλά από δικό τους μέρος	57	22,4	28,4	27,4
	Ασύγχρονη, εξ αποστάσεως, όπου δεν υπάρχει	3	1,1	1,5	29,9

	ταυτόχρονη συμμετοχή και επικοινωνία των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών/τριών				
	Μεικτή, με στοιχεία λειτουργίας των ανωτέρω δύο	56	22,0	27,9	57,8
	Ανάλογα με το αντικείμενο του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας	75	29,5	37,3	95,1
	Δεν έχω προτίμηση	10	3,9	4,9	100,0
	Total	201	79,1	100,0	
Missing	System	53	20,9		
Total		254	100,0		

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [Δυσκολεύεστε στη χρήση ηλεκτρονικής πλατφόρμας]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	104	40,9	51,7	51,7
	Λίγο	64	25,2	31,8	83,5
	Μέτρια	25	9,8	12,5	96,0
	Πολύ	4	1,7	2,0	98,0
	Πάρα πολύ	4	1,7	2,0	100,0
	Total	201	79,1	100,0	
Missing	System	53	20,9		
Total		254	100,0		

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [Μπορώ να μάθω ενεργά σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	1,6	2,0	2,0
	Λίγο	4	1,6	2,0	4,0
	Μέτρια	53	20,9	26,4	30,4
	Πολύ	101	39,7	50,2	80,6
	Πάρα πολύ	39	15,3	19,4	100,0
Total		201	79,1		

Missing	System	53	20,9		
Total		254	100,0	100,0	

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [Μπορώ να συζητώ ενεργά σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	2,0	2,5	2,5
	Λίγο	12	4,6	6,0	8,5
	Μέτρια	55	21,7	27,4	35,9
	Πολύ	99	39,0	49,3	85,2
	Πάρα πολύ	30	11,8	14,8	100,0
	Total	201	79,1		
	System	53	20,9		
Total		254	100,0	100,0	

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [Μπορώ να βρίσκω πληροφορίες σε περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	5	2,0	2,5	2,5
	Λίγο	2	,7	1,0	3,5
	Μέτρια	38	15,0	18,9	22,4
	Πολύ	108	42,5	53,7	76,1
	Πάρα πολύ	48	18,9	23,9	100,0
	Total	201	79,1		
	System	53	20,9		
Total		254	100,0	100,0	

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [το περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης βελτιώνει τις δεξιότητες σκέψης μου]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	3,1	4,0	4,0
	Λίγο	17	6,7	8,5	12,5

	Μέτρια	76	29,9	37,8	50,3
	Πολύ	77	30,3	38,3	88,6
	Πάρα πολύ	23	9,1	11,4	100,0
	Total	201	79,1		
	System	53	20,9		
Total		254	100,0	100,0	

31. Απαντήστε τις παρακάτω προτάσεις με βάση την προτεινόμενη πεντάβαθμη κλίμακα [Μου αρέσει να μαθαίνω με την χρήση πολυμέσων (πχ video, ήχος, εικόνα) στην ηλεκτρονική διδασκαλία.]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	7	2,8	3,5	3,5
	Λίγο	13	5,1	6,5	10,0
	Μέτρια	36	14,2	17,9	27,9
	Πολύ	94	37,0	46,8	74,7
	Πάρα πολύ	51	20,0	25,3	100,0
	Total	201	79,1		
	System	53	20,9		
Total		254	100,0	100,0	

33. Τι θέλετε να έχει μία ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης; [Εργαλείο αναζήτησης πληροφοριών στο διαδίκτυο]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	,4	,4	,4
	Λίγο	5	2,0	2,0	2,4
	Μέτρια	44	17,3	17,3	19,7
	Πολύ	120	47,2	47,2	66,9
	Πάρα πολύ	84	33,1	33,1	100,0
Total		254	100,0	100,0	

33. Τι θέλετε να έχει μία ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης; [για την ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευομένων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	1,2	1,2	1,2
	Λίγο	4	1,6	1,6	2,8
	Μέτρια	55	21,7	21,7	24,4
	Πολύ	122	48,0	48,0	72,4
	Πάρα πολύ	70	27,6	27,6	100,0
Total		254	100,0	100,0	

33. Τι θέλετε να έχει μία ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης; [Για την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	,8	,8	,8
	Λίγο	10	3,9	3,9	4,7
	Μέτρια	77	30,3	30,3	35,0
	Πολύ	116	45,7	45,7	80,7
	Πάρα πολύ	49	19,3	19,3	100,0
Total		254	100,0	100,0	

33. Τι θέλετε να έχει μία ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης; [Για την ανάπτυξη δεξιοτήτων υψηλότερου επιπέδου εκπαιδευομένων (πχ μεταγνώστικές δεξιότητες)]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	1,6	1,6	1,6
	Λίγο	49	19,2	19,2	20,8
	Μέτρια	129	50,8	50,8	71,6
	Πολύ	71	28,0	28,0	99,6
	Πάρα πολύ	1	,4	,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

30. Συμφωνείτε ότι η ηλεκτρονική πλατφόρμα για εκπαίδευση εξ αποστάσεως πρέπει να έχει δυνατότητα: [Αμφίδρομης επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	0	,0	,0	,0
	Διαφωνώ	3	1,2	1,2	1,2
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	15	5,9	5,9	7,1
	Συμφωνώ	99	39,0	39,0	46,1
	Συμφωνώ πλήρως	137	53,9	53,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

30. Συμφωνείτε ότι η ηλεκτρονική πλατφόρμα για εκπαίδευση εξ αποστάσεως πρέπει να έχει δυνατότητα: [Αμφίδρομης συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευομένων, αλλά και του/της εκπαιδευτή/τριας]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	0	,0	,0	,0
	Διαφωνώ	3	1,2	1,2	1,2
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	15	5,9	5,9	7,1
	Συμφωνώ	98	38,6	38,6	45,7
	Συμφωνώ πλήρως	138	54,3	54,3	100,0
Total		254	100,0	100,0	

30. Συμφωνείτε ότι η ηλεκτρονική πλατφόρμα για εκπαίδευση εξ αποστάσεως πρέπει να έχει δυνατότητα: [Αυτοαξιολόγησης των εκπαιδευομένων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	1	,4	,4	,4
	Διαφωνώ	4	1,6	1,6	2,0
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	61	24,0	24,0	26,0

	Συμφωνώ	113	44,5	44,5	70,5
	Συμφωνώ πλήρως	75	29,5	29,5	100,0
Total		254	100,0	100,0	

30. Συμφωνείτε ότι η ηλεκτρονική πλατφόρμα για εκπαίδευση εξ αποστάσεως πρέπει να έχει δυνατότητα: [Αξιολόγησης των εκπαιδευομένων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	1	,4	,4	,4
	Διαφωνώ	5	2,0	2,0	2,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	37	14,6	14,6	17,0
	Συμφωνώ	117	46,1	46,1	63,1
	Συμφωνώ πλήρως	94	36,9	36,9	100,0
Total		254	100,0	100,0	

32. Όταν αντιμετωπίζετε τεχνικά ζητήματα στη χρήση της πλατφόρμας, πως θα ενεργήσετε;					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Είμαι αρκετά εξοικειωμένος/η στην επίλυση τεχνικών ζητημάτων, αν προκύψουν.	52	20,5	100,0	100,0
Missing	System	202	79,5		
Total		254	100,0		
Valid	Βρίσκω οδηγίες online.	111	43,7	100,0	100,0
Missing	System	143	56,3		
Total		254	100,0		
Valid	Επικοινωνώ με την τεχνική υποστήριξη της πλατφόρμας.	174	68,5	100,0	100,0

Missing	System	80	31,5		
Total		254	100,0		
Valid	Δέχομαι βοήθεια από τρίτους.	133	52,4	100,0	100,0
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

12. Αναφέρετε λόγο / λόγους συμμετοχής σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ.: Συμπληρώστε με Χ ένα ή περισσότερους λόγους*					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Για να μαθαίνω νέα πράγματα	191	75,2%	100,0	100,0
Missing	system	63	24,8%		
Total		254	100,0%		
Valid	Για να είμαι αποδοτικός στην εργασία μου	150	59,1%	100,0	100,0
Missing	system	104	40,9%		
Total		254	100,0%		
Valid	Για να αυξήσω τα τυπικά μου προσόντα	144	56,7%	100,0	100,0
Missing	System	110	43,3%		
Total		254	100,0%		
Valid	Για να ανταποκριθώ στην αναδιάρθρωση της υπηρεσίας	91	35,8%	100,0	100,0
Missing	System	163	64,2%		
Total		254	100,0%		
Valid	Για να αντιμετωπίσω την αλλαγή αντικείμενου υπηρεσίας	43	16,9%	100,0	100,0
Missing	System	211	83,1%		
Total		254	100,0%		
Valid	Για να γνωρίσω νέους ανθρώπους και να διευρύνω τον κοινωνικό μου περίγυρο	21	8,3%	100,0	
Missing	System	233	91,7%		

Total		254	100,0%		
Valid	Για να αποφεύγω προβλήματα του εργασιακού/προσωπικού/οικογενειακού μου περιβάλλοντος	17	6,7%	100,0	100,0
Missing	System	237	93,3%		
Total		254	100,0%		

13. Αναφέρετε λόγο / λόγους μη συμμετοχής σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ.: Συμπληρώστε με Χ ένα ή περισσότερους λόγους* Frequencies					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων	47	18,5%	100,0	100,0
Missing	system	207	81,5%		
Total		254	100,0%		
Valid	Έλλειψη χρόνου λόγω εργασιακών υποχρεώσεων	133	52,4%	100,0	100,0
Missing	system	121	47,6%		
Total		254	100,0%		
Valid	Δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας	34	13,4%	100,0	100,0
Missing	System	220	86,6%		
Total		254	100,0%		
Valid	Δυσκολία παρακολούθησης λόγω χρόνου/περιόδου και ώρας διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας	33	13,0%	100,0	100,0
Missing	System	221	87,0%		
Total		254	100,0%		
Valid	Έλλειψη πληροφόρησης και ενημέρωσης για την διεξαγωγή τους	14	5,5%	100,0	100,0
Missing	System	240	94,5%		
Total		254	100,0%		
Valid	Μεγάλη χρονική διάρκεια	11	4,3%	100,0	

	σεμιναρίων				
Missing	System	243	95,7%		
Total		254	100,0%		
Valid	Ποιότητα και οργάνωση των σεμιναρίων/ημερίδων/δημιρίδων	5	2,0%	100,0	100,0
Missing	System	249	98,0%		
Total		254	100,0%		
Valid	Λόγω ηλικίας/εμπειρίας και πληρότητας των γνώσεων μου	8	3,1%	100,0	
Missing	System	246	96,9%		
Total		254	100,0%		
Valid	Δυσκολία έγκρισης της αίτησής μου από την υπηρεσία	27	10,6%	100,0	100,0
Missing	System	227	89,4%		
Total		254	100,0%		
Valid	Δυσκολία επιλογής μου από το ΙΝ.ΕΠ.	64	25,2%	100,0	
Missing	System	190	74,8%		
Total		254	100,0%		
Valid	Αδυναμία κάλυψης των εκπαιδευτικών μου αναγκών από τα υπάρχοντα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.	30	11,8%	100,0	100,0
Missing	System	224	88,2%		
Total		254	100,0%		
Valid	Κανένας από τους ανωτέρω λόγους	30	11,8%	100,0	100,0
Missing	System	224	88,2%		
Total		254	100,0%		

a. Dichotomy group tabulated at value 1.

44. Ποια συναισθήματα σας προκαλεί η συμμετοχή πρώτη φορά στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση του ΙΝ.ΕΠ [την πρώτη ημέρα του σεμιναρίου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Αμηχανία	21	8,3	15,7	16,5
	Απροθυμία	2	,8	1,5	18,0

	Άγχος	30	11,8	22,9	42,8
	Άρνηση	2	,8	1,5	44,3
	Ουδετερότητα	43	16,9	32,0	75,9
	Αποδοχή	32	12,6	23,9	97,7
	Ασφάλεια	3	1,2	2,5	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

44. Ποια συναισθήματα σας προκαλεί η συμμετοχή πρώτη φορά στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση του ΙΝ.ΕΠ [ορισμένες ημέρες του σεμιναρίου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Αμηχανία	9	3,5	6,8	6,8
	Απροθυμία	10	3,9	7,5	14,3
	Άγχος	14	5,5	10,5	24,8
	Άρνηση	1	,4	0,8	25,6
	Ουδετερότητα	53	20,9	39,8	65,4
	Αποδοχή	33	13,0	24,8	90,2
	Ασφάλεια	13	5,1	9,8	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

44. Ποια συναισθήματα σας προκαλεί η συμμετοχή πρώτη φορά στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση του ΙΝ.ΕΠ [καθ' όλη τη διάρκεια του σεμιναρίου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Αμηχανία	20	7,9	15,0	15,0
	Απροθυμία	2	0,8	1,5	16,5
	Άγχος	31	12,2	23,3	39,8
	Άρνηση	2	0,8	1,5	41,3
	Ουδετερότητα	42	16,5	31,6	72,9
	Αποδοχή	33	13,0	24,8	97,7
	Ασφάλεια	3	1,2	2,3	100,0

	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

43. Σε σύγκριση με τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία, αξιολογήστε σε πεντάβαθμη κλίμακα την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ; [Συχνότητα αλληλεπίδρασης με τους/τις άλλους/ες συμμετέχοντες/ουσες]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Μειώθηκε	23	9,1	17,3	17,3
	Κάπως μειώθηκε	35	13,8	26,3	43,6
	Παρέμεινε αμετάβλητη	40	15,7	30,1	73,7
	Κάπως αυξήθηκε	21	8,3	15,8	89,5
	Αυξήθηκε	14	5,5	10,5	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

43. Σε σύγκριση με τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία, αξιολογήστε σε πεντάβαθμη κλίμακα την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ; [Ποιότητα αλληλεπίδρασης με τον/την εκπαιδευτή/τρια]

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Μειώθηκε	18	7,2	13,5	13,5
	Κάπως μειώθηκε	34	13,4	25,6	39,1
	Παρέμεινε αμετάβλητη	42	16,5	31,6	70,7
	Κάπως αυξήθηκε	24	9,4	18,0	88,7
	Αυξήθηκε	15	5,9	11,3	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

43. Σε σύγκριση με τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία, αξιολογήστε σε πεντάβαθμη κλίμακα την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ; [Ποσότητα γνώσεων, που αποκτήσατε]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Μειώθηκε	2	,8	1,5	1,5
	Κάπως μειώθηκε	15	5,9	11,3	12,8
	Παρέμεινε αμετάβλητη	69	27,2	51,9	64,7
	Κάπως αυξήθηκε	33	13,0	24,8	89,5
	Αυξήθηκε	14	5,5	10,5	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

43. Σε σύγκριση με τα προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με φυσική παρουσία, αξιολογήστε σε πεντάβαθμη κλίμακα την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ; [Κίνητρο συμμετοχής σε προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης ΙΝ.ΕΠ.]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Μειώθηκε	5	2,0	3,8	3,8
	Κάπως μειώθηκε	12	4,7	9,0	12,8
	Παρέμεινε αμετάβλητη	45	17,7	33,8	46,6
	Κάπως αυξήθηκε	46	18,1	34,6	81,2
	Αυξήθηκε	25	9,8	18,8	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

35. Συμφωνείτε ότι η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για [Διευρυμένη εκπαίδευση των υπαλλήλων στις ψηφιακές δεξιότητες];					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	1	0,4	0,4	,4

	Διαφωνώ	5	2,0	2,0	2,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	14	5,5	5,5	7,9
	Συμφωνώ	116	45,7	45,7	53,5
	Συμφωνώ πλήρως	118	46,5	46,5	100,0
	Total	254	100,0		

35. Συμφωνείτε ότι η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για [σχεδιασμό προγραμμάτων με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης];

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	2	0,8	0,8	0,8
	Διαφωνώ	6	2,4	2,4	3,2
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	18	7,1	7,1	10,2
	Συμφωνώ	120	47,2	47,2	57,5
	Συμφωνώ πλήρως	108	42,5	42,5	100,0
Total		254	100,0		

35. Συμφωνείτε ότι η υγειονομική κρίση του covid-19 αυξάνει την ανάγκη για [Την σταδιακή αντικατάσταση των σεμιναρίων/ημερίδων/διημερίδων με παραδοσιακή διδασκαλία με αυτά/ες με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση];

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	19	7,5	7,5	7,5
	Διαφωνώ	43	16,9	16,9	24,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	66	26,0	26,0	50,4
	Συμφωνώ	76	29,9	29,9	80,3
	Συμφωνώ πλήρως	50	19,7	19,7	100,0
Total		254	100,0		

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Εξοικονόμηση χρόνου]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	0	,0	,0	,0
	Διαφωνώ	13	5,1	5,1	5,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	31	12,2	12,2	17,3
	Συμφωνώ	99	39,0	39,0	56,3
	Συμφωνώ πλήρως	111	43,7	43,7	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ενεργός συμμετοχή των συμμετεχόντων/ουσών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	5	2,0	2,0	2,0
	Διαφωνώ	64	25,3	25,3	27,3
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	95	37,3	37,3	64,6
	Συμφωνώ	62	24,4	24,4	89,0
	Συμφωνώ πλήρως	28	11,0	11,0	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Δημιουργία κινήτρων για μάθηση]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	3	1,2	1,2	1,2
	Διαφωνώ	43	16,9	16,9	18,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	109	42,9	42,9	61,0
	Συμφωνώ	66	26,0	26,0	87,0
	Συμφωνώ πλήρως	33	13,0	13,0	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Οπτικοποίηση εννοιών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	3	1,2	1,2	1,2
	Διαφωνώ	26	10,2	10,2	11,4
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	77	30,3	30,3	41,7
	Συμφωνώ	104	40,9	40,9	82,6
	Συμφωνώ πλήρως	44	17,4	17,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Επικοινωνία μεταξύ συμμετεχόντων/ουσών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	13	5,1	5,1	5,1
	Διαφωνώ	65	25,6	25,6	30,7
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	107	42,1	42,1	72,8
	Συμφωνώ	48	18,9	18,9	91,7
	Συμφωνώ πλήρως	21	8,3	8,3	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ανάπτυξη συνθηκών διαλόγου και προβληματισμού]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	10	3,9	3,9	3,9
	Διαφωνώ	58	22,8	22,8	26,7
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	112	44,2	44,2	70,9
	Συμφωνώ	49	19,3	19,3	90,2
	Συμφωνώ πλήρως	25	9,8	9,8	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας και ομαδικότητας]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	11	4,3	4,3	4,3
	Διαφωνώ	68	26,8	26,8	31,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	107	42,2	42,2	73,3
	Συμφωνώ	44	17,3	17,3	90,6
	Συμφωνώ πλήρως	24	9,4	9,4	100,0
Total		254	100,0	100,0	

46. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται πλεονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Επίλυση προβλημάτων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	5	2,0	2,0	4,3
	Διαφωνώ	41	16,1	16,1	31,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	123	48,4	48,4	73,3
	Συμφωνώ	62	24,4	24,4	90,6
	Συμφωνώ πλήρως	23	9,1	9,1	100,0
Total		254	100,0	100,0	

47. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται μειονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ελλιπής καλλιέργεια κριτικής σκέψης των συμμετεχόντων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	10	3,9	4,0	4,0
	Διαφωνώ	68	26,7	27,3	31,3
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	106	41,8	42,7	74,0
	Συμφωνώ	58	22,8	23,2	97,2
	Συμφωνώ πλήρως	7	2,8	2,8	100,0
	Total	249	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		
Total		254	100,0		

47. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται μειονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ελλιπής ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	7	2,8	2,8	2,8
	Διαφωνώ	43	16,9	17,3	20,1
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	73	28,7	29,3	49,4
	Συμφωνώ	107	42,1	43,0	92,4
	Συμφωνώ πλήρως	19	7,5	7,6	100,0
	Total	249	98,0	100,0	
Missing	System	5	2,0		

Total		254	100,0		
-------	--	-----	-------	--	--

47. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται μειονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ελλιπής βιωματική μάθηση των συμμετεχόντων/ουσών]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	9	3,5	3,6	3,6
	Διαφωνώ	35	13,8	14,1	17,7
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	57	22,4	22,9	40,6
	Συμφωνώ	120	47,2	48,2	88,8
	Συμφωνώ πλήρως	28	11,0	11,2	100,0
	Total	249	98,0	100,0	
Missin g	System	5	2,0		
Total		254	100,0		

47. Συμφωνείτε ότι Θεωρείται μειονέκτημα της εξ αποστάσεως επιμόρφωσης : [Ελλιπής διαπροσωπική επαφή των συμμετεχόντων/ουσών σε εικονικό περιβάλλον]					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ πλήρως	7	2,8	2,8	2,8
	Διαφωνώ	21	8,3	8,5	11,3
	Ούτε διαφωνώ/ούτε συμφωνώ	51	20,1	20,6	31,9
	Συμφωνώ	113	44,5	45,6	77,4
	Συμφωνώ	56	22,0	22,5	100,0

	πλήρως				
	Total	249	97,6	100,0	
Missing	System	5	2,4		
Total		254	100,0		

41. Αξιολογήστε την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε ΔΙΑ ΖΩΣΗΣ εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ απογοητευτική	1	,4	,5	,5
	Απογοητευτική	5	2,0	2,3	2,8
	Μέτρια	13	5,1	6,0	8,8
	Ικανοποιητική	98	38,6	45,6	54,4
	Πολύ ικανοποιητική	98	38,6	45,6	100,0
	Total	215	84,6	100,0	
Missing	System	39	15,4		
Total		254	100,0		

42. Αξιολογήστε την συνολική σας εμπειρία από την έως τώρα συμμετοχή σας σε ΕΞ ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ.					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ απογοητευτική	1	,4	,9	,9
	Απογοητευτική	3	1,2	2,8	3,7
	Μέτρια	12	4,7	8,4	12,1
	Ικανοποιητική	63	24,8	47,0	59,1

	Πολύ ικανοποιητική	54	21,3	40,9	100,0
	Total	133	52,4	100,0	
Missing	System	121	47,6		
Total		254	100,0		

1. Φύλο* 22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η έλλειψη χρόνου, λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων] Cross tabulation							
Count							
		22. Για την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε από εσάς τι έχει συμβάλει ως πραγματικό αρνητικό γεγονός κατά την διάρκεια χρήσης τους στην εργασία ή στην κατοικία σας; [Η έλλειψη χρόνου, λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων]					
		Διαφωνώ πλήρως	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ/ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ πλήρως	Total
Φύλο	ΑΝΔΡΑΣ	16	23	21	16	6	82
	ΓΥΝΑΙΚΑ	26	52	39	41	14	172
Total		42	67	60	57	20	254

7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα: 28. Ποια μορφή εκπαίδευσης στο ΙΝ.ΕΠ προτιμάτε περισσότερο; Cross tabulation							
Count							
		28. Ποια μορφή εκπαίδευσης στο ΙΝ.ΕΠ προτιμάτε περισσότερο;					
		Παραδοσιακή, στην τάξη	Ηλεκτρονική, εξ αποστάσεως	Μεικτή, με στοιχεία λειτουργίας των ανωτέρω δύο	Ανάλογα με το αντικείμενο του σεμιναρίου/ ημερίδας/ διημερίδας	Δεν έχω προτίμηση	
7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα :	ΚΤ	41	14	19	50	3	127
	ΒΤ	9	1	4	8	0	22
	ΝΤ	3	1	1	7	0	12
	ΔΤ	6	6	1	6	0	19
	Ανατολικής Αττικής	5	5	5	7	0	22
	Δυτικής Αττικής	4	2	1	10	0	17
	Πειραιά και Νήσων	9	1	6	3	1	20
	Πειραιά	3	2	1	3	0	9
	Νήσων	3	0	1	2	0	6
Total		83	32	39	96	4	254

1. Φύλο* 34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα X σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Ύπαρξη ή έλλειψη κατάλληλου χώρου στην κατοικία/εργασία] Cross tabulation							
Count							
		34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα X σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: Ύπαρξη ή έλλειψη κατάλληλου χώρου στην κατοικία/εργασία					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Φύλο	ΑΝΔΡΑΣ	9	14	20	31	8	82
	ΓΥΝΑΙΚΑ	16	25	31	64	36	172
Total		25	39	51	95	44	254

1. Φύλο* 34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα X σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Η απουσία υποστήριξης από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον] Cross tabulation							
Count							
		34. Η αποτελεσματικότητα συμμετοχής σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες (συμπληρώστε με ένα X σε κάθε γραμμή) εξαρτάται από: [Η απουσία υποστήριξης από το οικογενειακό/εργασιακό περιβάλλον]					
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Total
Φύλο	ΑΝΔΡΑΣ	23	22	22	12	3	82
	ΓΥΝΑΙΚΑ	37	48	41	37	9	172
Total		60	70	63	49	12	254

36. Έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης <u>πριν</u> την εμφάνιση του Covid-19;* 23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς; Cross tabulation							
Count							
		Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;					
		Ελλιπές	Μέτριο	Καλό	Πολύ καλό	Άριστο	Total
Έχετε παρακολουθήσει εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης πριν την εμφάνιση του Covid-19;*	Ναι	0	3	8	18	13	42
	Όχι	0	12	67	113	20	212
Total		0	15	75	131	33	254

37. Συμμετείχατε σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ., <u>κατά</u> την περίοδο του Covid-19; 23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς; Cross tabulation							
Count							
		Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;					
		Ελλιπές	Μέτριο	Καλό	Πολύ καλό	Άριστο	Total
Συμμετείχατε σε εξ αποστάσεως σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ., κατά την περίοδο του Covid-19;*	Ναι	0	5	35	61	21	122
	Όχι	0	10	40	70	12	132
Total		0	15	75	131	33	254

Cross tabulation							
Count							
23. Πως θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο γνώσεων/δεξιοτήτων των ΤΠΕ από εσάς;							
		Ελλιπές	Μέτριο	Καλό	Πολύ καλό	Άριστο	Total
38. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ	Καθόλου	0	0	2	9	10	21

αποστάσεως σεμινάριο η διεξαγωγή πρώτα από το ΙΝ.ΕΠ εκπαιδευτικού προγράμματος, το εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων για την απρόσκοπτη παρακολούθηση από εσάς στο μέλλον εκπαιδευτικών προγραμμάτων ΙΝ.ΕΠ μεικτής εκπαίδευσης ή τηλεεκπαίδευσης;*	Λίγο	0	0	8	16	3	27
	Μέτρια	0	5	21	22	5	53
	Πολύ	0	5	34	52	8	99
	Πάρα πολύ	0	5	10	32	7	54
Total		0	15	75	131	33	254

Cross tabulation								
Count								
5. Οικογενειακή κατάσταση								
		Άγαμος/η	Έγγαμος/η χωρίς παιδιά	Έγγαμος με παιδιά	Διαζευγμένο/ς/η	Χήρος	Άλλο	Total
39. Κατά πόσο θα διευκόλυνε την απόφαση για συμμετοχή σας σε εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα του ΙΝ.ΕΠ η ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένης αίθουσας στην Περιφέρεια Αττικής, που θα μπορούσε να χρησιμοποιείται ως χώρος για την παρακολούθηση προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης από εσάς;*	Καθόλου	5	9	18	1	1	0	34
	Λίγο	7	6	14	4	0	1	32
	Μέτρια	10	15	18	4	1	0	48
	Πολύ	15	21	38	7	1	0	82
	Πάρα πολύ	11	14	27	6	0	0	58
Total		48	65	115	22	3	1	254

1. Φύλο * 13. [Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων] Cross tabulation			
Count		13. [Έλλειψη χρόνου λόγω οικογενειακών/συγγενικών υποχρεώσεων] 1,00	Total
Φύλο	ΑΝΔΡΑΣ	18	82
	ΓΥΝΑΙΚΑ	29	172
Total		47	254

7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα: 13. Ποιος/οι λόγος/οι δεν επιτρέπει/ουν την συμμετοχή σας σε σεμινάρια/ημερίδες/διημερίδες του ΙΝ.ΕΠ; Cross tabulation			
Count		13. [Δυσκολία μετάβασης στον τόπο διεξαγωγής του σεμιναρίου/ημερίδας/διημερίδας]	
		ΝΑΙ	Total
7. Υπηρετώ σε οργανική μονάδα, που βρίσκεται στη χωρική ενότητα:	ΚΤ	15	15
	ΒΤ	5	5
	ΝΤ	0	0
	ΔΤ	3	3
	Ανατολικής Αττικής	7	7
	Δυτικής Αττικής	2	2
	Πειραιά και Νήσων	1	1
	Πειραιά	0	0
	Νήσων	0	0
Total		33	33

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Alonso, F., Manrique, D., Vipes, J. (2009). A moderate constructivist e-learning instructional model evaluated on computer specialist, *Computers & Education* (53), 57 – 65. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.academia.edu/download/54158942/j.compedu.2009.01.00220170816-2990-kqgwcmm.pdf>
- Βουλτσίδης, Π. (2013). *Η εφαρμογή αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων και των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών*. (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Διαθέσιμο από την βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, στον δικτυακό τόπο: <https://www.didaktorika.gr/eadd/>
- Bryman, A. (2016). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Αθήνα: Gutenberg
- Casagrande, M., Colazzo, L., Molinari, L. (2010). E-learning as an opportunity for the public administration: results and evolution of learning model. *International Journal of Teaching and Case Studies*, (2), 201 – 212. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJTCS.2010.033316>
- Chong, M.C., Francis, K., Cooper, S., Abdullah, K.L., Hmwe, N.T.T., Sohod, S. (2016). Access to interest in and attitude toward e-learning for continuous education among Malaysian nurses, 36, 370 – 374. *Nurse Education Today* (36), 370 – 374. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.ums.edu.my/fpsk/files/28.-Nant-Thin-Thin-Hmwe-Nurse-Education-Today.pdf>
- Chung, H.Y, Lee, G.G., Kuo, R.Z. (2015). Determinants of public servants' intention to adopt e-government learning, 36(4), 396 – 411. *Review of Public Personnel Administration* (36), 396 – 411. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0734371x15590482>
- Γούλας, Χ., Καραλής, Θ. (2020). Δια βίου εκπαίδευση και Κατάρτιση: θέσεις και προϋποθέσεις για μία ποιοτική επανεκκίνηση μετά την πανδημία. *I.N.E. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.* Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:

https://www.researchgate.net/publication/343223884_Dia_Biou_Ekpaideuse_kai_Katartise_Theseis_kai_proupotheseis_gia_mia_poiotike_epanekkinese_me_ta_ten_pandemia

Creswell, J. (2016). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση. Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας* (2^η εκδ.). Αθήνα: ΙΩΝ

Derouin, R.E., Fritzsche, B.A., Salas, E. (2005). E-learning in organizations, 31, 920 – 940. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/profile/Barbara-Fritzsche/publication/240249080_E-Learning_in_Organizations/links/5404ff2d0cf2c48563b12d1b/E-Learning-in-Organizations.pdf

Fraihat, D.A., Joy, M., Masa'deh, R., Sinclair, J. (2020). Evaluating e-learning systems success: an empirical study, 102, 67 – 86. *Computers in Human Behavior* (102), 67 – 86. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://e-tarjome.com/storage/panel/fileuploads/2020-01-22/1579695667_E14201-e-tarjome.pdf

Ζγούβα, Α. (2013). *Η ηλεκτρονική μάθηση (e – learning) στην ενδοεπιχειρησιακή επιμόρφωση των ελληνικών τραπεζών: παράγοντες αποτελεσματικότητας*. (Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης). Διαθέσιμο από την βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, στον δικτυακό τόπο: <https://www.didaktorika.gr/eadd/>

Garavan, T., Carbery, R., O' malley, G., O' donnell, D. (2010). Understanding participation in e-learning in organizations: a large-scale empirical study of employees, 14, 3, 155 – 168. *International Journal of Training and Development* (14)3. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://d1wgtxts1xzle7.cloudfront.net/49312385/Understanding_Participation_in_E-Learnin20161003-12101-pnfak3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1642873464&Signature=Yphf8MKNq1HSdRRBG00xZoKolV1oe0fYmX72ksfHEe~t8nVo7510pMdi87DgcjFxDW-HzZl6DSy3koxfpvW5j4p8egdcmgJ35lakugmh40fukIE-

[KOMnd6kvATsitrHFyTQaQVPPK-P4~gUqUBaG4GDFkMlr5a4T7Jya6lN3MCQrQc1ouoGJ36P0yMpksSD4M~jPcv12QlIFm0kBu3zwN66WEiRHUosSN~gteVZjUt4T7y9TBTkURQF9Vs5R2U3c1OFCrXrfZnWgyHSTLVaMkw4mBbNJJ5eK6wjsqdW-vs4UGwksE4IWH7URA-VS18P1JV~wUQ0geMJE3Qg~QzrBtA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://komnd6kvATsitrHFyTQaQVPPK-P4~gUqUBaG4GDFkMlr5a4T7Jya6lN3MCQrQc1ouoGJ36P0yMpksSD4M~jPcv12QlIFm0kBu3zwN66WEiRHUosSN~gteVZjUt4T7y9TBTkURQF9Vs5R2U3c1OFCrXrfZnWgyHSTLVaMkw4mBbNJJ5eK6wjsqdW-vs4UGwksE4IWH7URA-VS18P1JV~wUQ0geMJE3Qg~QzrBtA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Καραλής, Θ. (2013). *Κίνητρα και εμπόδια για τη συμμετοχή των ενηλίκων στη διαβίου εκπαίδευση. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε, Αθήνα. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/10/MELETH-INEGSEE-IMEGSEVEE.pdf>*

Κοκκινάκη, Φ. (2006). *Κοινωνική Ψυχολογία. Εισαγωγή στη Μελέτη της Κοινωνικής Συμπεριφοράς*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Κοκκίνου, Ε. (2017). *Η διοικητική μεταρρύθμιση και η συμβολή της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στην εφαρμογή των αρχών του νέου δημόσιου μάνατζμεντ*. (Διδακτορική διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο). Διαθέσιμο από την βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, στον δικτυακό τόπο: <https://www.didaktorika.gr/eadd/>

Κουρτέσης, Α. (2021). *Αξιολόγηση της εφαρμογής της μεθόδου της τηλεεκπαίδευσης στις δράσεις του ΕΚΔΔΑ που υλοποιήθηκαν κατά το πρώτο χρονικό διάστημα της πανδημίας Covid-19 (Ο ρόλος και τα όρια της δικτυοκεντρικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού έργου του ΕΚΔΔΑ)*. Ινστιτούτο Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Καινοτομιών (Ι.Τ.Ε.Κ.). Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: https://digitalrepository.ekdd.gr/jspui/bitstream/123456789/914/1/%ce%91%ce%be%ce%b9%ce%bf%ce%bb%cf%8c%ce%b3%ce%b7%cf%83%ce%b7%20%cf%84%ce%b7%cf%82%20%ce%b5%cf%86%ce%b1%cf%81%ce%bc%ce%bf%ce%b3%ce%ae%cf%82%20%cf%84%ce%b7%cf%82%20%ce%bc%ce%b5%ce%b8%cf%8c%ce%b4%ce%bf%cf%85%20%cf%84%ce%b7%cf%82%20%cf%84%ce%b7%ce%bb%ce%b5%ce%ba%cf%80%ce%b1%ce%af%ce%b4%ce%b5%cf%85%cf%83%ce%b7%cf%82_%ce%a4.pdf

- Lai, H.J., Wang, C.Y. (2012). Examining public librarians' information literacy, self-directed learning readiness, and e-learning attitudes: a study from Taiwan, 17, 2, 101 – 115. *Malaysian Journal of Library & Information Science* (17), 101 – 115. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://ijie.um.edu.my/index.php/MJLIS/article/view/6473/4170>
- Leavitt, W.M., Richman, R.S. (1997). The high tech MPA: distance learning technology and graduate public administration education, *Journal of Public Administration Education*, 3, 13 – 27. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10877789.1997.12023404>
- Liaw, S.S., Huang, H.M., Chen, G.D. (2007). Surveying instructor and learner attitudes toward e-learning, 49, 1066 – 1088. *Computers & Education* (49), 1066 – 1080. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131506000145>
- Lin, G.Y. (n.d.). Social presence questionnaire of online collaborative learning: Development and validity, 588 – 591. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED484999.pdf>
- Μακρή, Α. (2019). *Σχεδιασμός και υλοποίηση ενός εξ αποστάσεως προγράμματος επιμόρφωσης για την ανάπτυξη κοινωνικών και ψηφιακών δεξιοτήτων των διευθυντικών στελεχών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. (Διδακτορική διατριβή, Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου). Διαθέσιμο από την βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, στον δικτυακό τόπο: <https://www.didaktorika.gr/eadd/>
- Μανωλάς, Μ. (2014). *Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση στην εκπαίδευση ενηλίκων στις νέες τεχνολογίες*. (Διδακτορική διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών). Διαθέσιμο από την βάση δεδομένων του Εθνικού Αρχείου Διδακτορικών Διατριβών, στον δικτυακό τόπο: <https://www.didaktorika.gr/eadd/>
- Oproiu, G. C. (2014, November). A study about Using E-Learning Platform (Moodle) in University Teaching Process. The 6th International Conference Edu World 2014 'Education Facing Contemporary World Issues'. *Procedia – Social and*

Behavioral Sciences (180), 426 – 432. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281501486X>

Ραμματά, Μ. (2017). Διλήμματα στρατηγικής στην αρχιτεκτονική της κατάρτισης των δημοσίων υπαλλήλων. Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, 9, 190 – 2014. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:
<https://eproceedings.epublishing.ekt.gr/index.php/openedu/article/view/1111>

Ramage, T. (2002). The 'No Significant Difference' Phenomenon: A Literature Review. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο:
https://spark.parkland.edu/ramage_pubs/1/

Rogers, A. (1998). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*. (Μτφ) Αθήνα. Εκδ. Μεταίχμιο.

Sannia, G., Leo, T. (2009). Evaluation of a virtual learning environment for the professional training in public administration, 50 – 55. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.learntechlib.org/p/45589/>

Stoffregen, D. J., Pawlowski, M. J., Ras, E., Tobias, E., Scepanovic, S., Fitzpatrick, D., Mehigane, T., Steffens, P., Przygona, C., Schilling, P., Friedrich, H., Moebs, S. (2016). Barriers to open e-learning in public administrations. A comparative case study of the European countries Luxembourg, Germany, Montenegro and Ireland, *Technological Forecasting & Social Change* (111), 198 – 208. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162516301391>

Xing, W., Ao, L., Xiao, H., Liang, L. (2020). Chinese nurse' preferences for and attitudes about e-learning in continuing education: a correlational study, 51, 2, 87 – 96. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο:
<https://journals.healio.com/doi/abs/10.3928/00220124-20200115-08>

Yu, S., Yang, K-F. (2005). Attitudes toward web-based distance learning among public health nurses in Taiwan: A questionnaire survey. 767 – 774. *International Journal of Nursing Studies*, (43), 767 – 774. Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748905001719>

