

# **Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης**

*Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκησης  
επιχειρήσεων*

## **Μεταπτυχιακή Διατριβή**



**Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα Προσωπικού:  
Τμήμα Τροχαίας Αρχηγείου  
Αστυνομίας Κύπρου**

**Χριστιάννα Στεφανίδη**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια  
Σοφία Ανδρέου**

**Μάιος 2020**

# **Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου**

**Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης**

*Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση Επιχειρήσεων*

## **Μεταπτυχιακή Διατριβή**

**Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα Προσωπικού: Τμήματος  
Τροχαίας Αρχηγείου Αστυνομίας**

**Χριστιάνα Στεφανίδη**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια  
Σοφία Ανδρέου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στην «Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα Προσωπικού» από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

**Μάιος 2020**

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

## Περίληψη

Η εκπαίδευση της αστυνομίας είναι το πρώτο κι σημαντικότερο βήμα για την επίτευξη μίας αποτελεσματικής και επαγγελματικής αστυνόμευσης. Η εκπαίδευση βοηθά τους αστυνομικούς να εκπληρώνουν τον ρόλο που προβλέπεται για αυτούς στο χώρο της δικαιοσύνης, ελευθερίας και ασφάλεια.

Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή γίνεται αναφορά στην έννοια της εκπαίδευσης και της σημασία της στην επιτέλεση του έργου της Αστυνομίας. Παρουσιάζεται ο ορισμός της Διοίκησης του Ανθρώπινου Δυναμικού, η ιστορική του εξέλιξη, σκοπός, στόχος και η στρατηγική της σημασία. Η έρευνα εστίασε στην μελέτη της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης, στην ανανέωση δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και στη σημασία της δια βίου μάθησης.

Για το σκοπό αυτό, διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε 118 μέλη της Τροχαίας σε δόκιμους και μονιμοποιημένους αστυνομικούς, διαφόρων βαθμίδων. Από όλους τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να αξιολογήσουν οι ίδιοι την πληρότητα των γνώσεων που έχουν αποκτήσει και την ποιότητα της εκπαίδευσης τους στην Αστυνομική Ακαδημία. Θεωρήθηκε σημαντικό να διαπιστωθεί η αναγκαιότητα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατά πόσο υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια/ ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης προς τους Αστυνομικούς. Επιπρόσθετα να διαπιστωθεί η σημαντικότητα της διά βίου μάθησης και κατά πόσο η εκπαίδευσης να κρίνεται απαραίτητη να εναρμονίζεται με Ευρωπαϊκά και Διεθνή πρότυπα .

Τα αποτελέσματα της διατριβής έδειξαν ότι η αστυνομική εκπαίδευση στην Αστυνομική Ακαδημία έχει ανάγκη από τη δημιουργία προγραμμάτων συνεχής εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση των μελών της Αστυνομίας δεν πρέπει να σταματά μετά την αποφοίτηση τους από την Αστυνομική Ακαδημία. Τα μέλη της Αστυνομίας, αποφοιτώντας από την Αστυνομική Ακαδημία δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν σε οποιονδήποτε περιστατικό, να το αξιολογήσουν και να επιλέξουν τον τρόπο αντιμετώπισης του και να ανταποκριθούν σε περιστατικό όπου κρίνεται η χρήση οπλισμού.

## **Summary**

Police training is the first and most important step in achieving effective and professional policing. Their training helps them fulfill the role provided for them in the field of justice, freedom and security.

In this master's thesis, reference is made to the concept of education and its importance in the performance of the work of the Police. The definition of Human Resource Management, its historical development, purpose, goal and strategic importance is presented. The research focused on the study of the effectiveness of education, the renewal of skills through continuing education programs and the importance of lifelong learning.

For this purpose, questionnaires were distributed to 118 members of the Traffic Police to probationary and permanent police officers of various levels. All participants were asked to rate the completeness of the knowledge they have acquired and the quality of their training at the Police Academy. It was considered important to determine the necessity of continuing education, whether there is meritocracy and transparency / equal training opportunities for police officers. In addition, the importance of lifelong learning and whether education should be considered in line with European and international standards.

The results of the dissertation showed that police training at the Police Academy needs to create continuing education programs. The training of the members of the Police should not stop after their graduation from the Police Academy. Police members, graduating from the Police Academy, are not able to respond to any incident, evaluate it and choose how to deal with it and respond to an incident where the use of weapons is considered.

## Ευχαριστίες

Η μεταπτυχιακή διατριβή αυτή δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς την αμέριστη υποστήριξη, καθοδήγηση και βοήθεια της επιβλέπουσας Καθηγήτριας μου, Σοφία Ανδρέου. Σε όλα τα επίπεδα της έρευνας και της συγγραφής της μεταπτυχιακής διατριβής η συμβολής της ήταν πολύτιμη.

Θερμές ευχαριστίες εκφράζω και στους συναδέλφους οι οποίοι στελεχώνουν το Κέντρο Επιστημονικών Ερευνών εντός της Αστυνομικής Ακαδημίας Κύπρου για τις ουσιαστικές και καίριες παρατηρήσεις τους αναφορικά με το θέμα διεξαγωγής της έρευνας.

Δεν θα μπορούσα να παραλείψω να ευχαριστήσω τους συναδέλφους που υπηρετούν στο Τμήμα Τροχαίας Αρχηγείου για το χρόνο που διέθεσαν να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια, ξερώντας ότι ήταν πολύ δύσκολο για αυτούς να βρουν ελεύθερο χρόνο και να τον αφιερώσουν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Χωρίς την βοήθεια τους δεν θα ήταν κατορθωτή η ανάλυση της έρευνας.

## Περιεχόμενα

<b>1. Εισαγωγή</b>	1
<b>2. Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού</b>	4
2.1 Εισαγωγή Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων	4
2.2 Εκπαίδευση του Ανθρώπινου Δυναμικού	6
2.2.1 Ορισμός εκπαίδευσης προσωπικού	7
2.2.2 Σημασία της Εκπαίδευσης	8
2.2.3 Η διαδικασία της εκπαίδευσης	9
2.2.4 Μέθοδοι εκπαίδευσης	10
2.2.5 Αξιολόγηση της εκπαίδευσης	12
2.2.6 Υποκίνηση –Κίνητρα	12
<b>3. Εκπαίδευση στην Αστυνομία</b>	15
3.1 Δια βίου εκπαίδευση στην Αστυνομία	16
3.2 Αστυνομική Ακαδημία	17
3.3 Εκπαίδευση δοκίμων Αστυνομικών	18
3.4 Σχολή Λοχιών	21
3.5 Σχολή Αξιωματικών	22
3.6 Αξιοκρατία και ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης	23
3.7 Ευρωπαϊκά και Διεθνή πρότυπα Αστυνομικής Εκπαίδευσης	24
<b>4. Μεθοδολογία Έρευνας</b>	25
4.1 Ερευνητικά Ερωτήματα	25
4.2 Δείγμα/Δειγματοληψία	26
4.3 Συλλογή δεδομένων	27
4.4 Στόχοι Μεθοδολογίας	28
4.5 Ανάλυση	28
<b>5. Ανάλυση Αποτελεσμάτων</b>	30
5.1 Δημογραφική Ανάλυση Δείγματος	30
5.2 Ανάλυση δεδομένων	34
5.3 Ανάλυση ερευνητικών ερωτημάτων	34
5.4 Σύγκριση με αποτελέσματα βιβλιογραφίας	52
<b>6. Γενικά Συμπεράσματα και προτάσεις Πολιτικής</b>	55
<b>Παραρτήματα</b>	59
A. Επιστολή προς Αστυνομική Ακαδημία	59
A.1 Επιστολή για έγκριση	60
B. Ερωτηματολόγιο	60
B.1 Ερωτηματολόγιο έρευνας	60
Γ. Συνοδευτική επιστολή ερωτηματολογίου	66
Γ.1 Επιστολή	66
Βιβλιογραφία	67
Αναφορές από διαδίκτυο	67
Ελληνόφωνη	68
Ξενόγλωσση	69

# Κεφάλαιο 1

## Εισαγωγή

Βάση στατιστικών αναφορών η εγκληματικότητα βρίσκεται σε έξαρση, επιθέσεις πολιτών, τρομοκρατία, διαρρήξεις, ένοπλες ληστείες, απαγωγές, επιθέσεις εναντίον πολιτών αποτελούν συνήθης φαινόμενα της σύγχρονης, κυπριακής πραγματικότητας.

Η μορφή της κοινωνίας έχει αλλάξει, η αύξηση της εγκληματικότητας κατέστησε την ανάγκη ο αστυνομικός να αλλάξει. Αναγκάστηκε να αναλάβει νέους ρόλους, πρόσθετα καθήκοντα και υποχρεώσεις. Η νέα κοινωνική πραγματικότητα όπως έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια επιτάσσει τη λήψη πρόσθετων μέτρων αντιμετώπισης. Ο εκσυγχρονισμός, η αναβάθμιση των υπηρεσιών και η βελτίωση της ποιότητας των καθηκόντων των αστυνομικών καθιστά σαφές ότι δεν μπορούν να επιτευχθούν παρά μόνο μέσω της εκπαίδευσης.

Είναι πραγματικότητα ότι η εικόνα του αστυνομικού έχει αλλάξει από το 1900, όταν ένα μεσήλικο άνθρωπο, χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, εφάρμοζε το νόμο ανάλογα με τις προσωπικές του ανάγκες με οποιονδήποτε τρόπο για να εξυπηρετήσει τα συμφέροντα του. Ο αστυνομικός θα πρέπει να εκπαιδευτεί σε τεχνικές και δεξιότητες οι οποίες είναι απαραίτητες για την εφαρμογή του νόμου, έχοντας πάντα κατά νου το σεβασμό του πολίτη. Την ίδια στιγμή οφείλει να κατανοεί ότι η τήρηση της τάξης δεν σημαίνει βία αλλά πειθώ, ευπρέπεια και με τη συμπεριφορά του να αποτρέπονται οι εκτροπές. Η ανώτερη εκπαίδευση και συνεχής ανάπτυξη τροποποιούν τη νοοτροπία και συμπεριφορά του αστυνομικού έτσι ώστε να βελτιώσουν και να ενθαρρύνουν την επαγγελματική του συμπεριφορά (Shernock 1992).



Σκοπός της μεταπτυχιακής διατριβής είναι να εξεταστούν οι γνώσεις και η μεταβίβαση των αστυνομικών πρακτικών και τεχνικών στο εργασιακό χώρο των αστυνομικών. Εστιάζεται στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης του, στην ανανέωση δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης. Θα αξιολογηθεί η εκπαίδευση τους και θα συμπληρωθούν τα κενά εκεί που υπάρχουν. Θα δώσει το έναυσμα για μια νέα μελέτη συμπεριλαμβανομένων όλο το προσωπικό της Αστυνομίας.

Διανεμήθηκαν ερωτηματολόγια σε αστυνομικούς του Τμήματος Τροχαίας Αρχηγείου Αστυνομίας. Τους ζητήθηκε να αξιολογήσουν το πρόγραμμα εκπαίδευσης στο Τμήμα τους και της Αστυνομικής Ακαδημίας, αν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, αν μπορούν να ανταποκριθούν σε οποιοδήποτε περιστατικό μετά την αποφοίτηση τους από την Αστυνομική ακαδημία και να αναφέρουν πρακτικές και μεθόδους που προτείνουν αφού δεν έχουν διδαχθεί.

Αρχικά παρουσιάζεται η θεωρητική επισκόπηση και μελέτη της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας. Αναφέρεται η σημασία, διαχείριση και η εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού. Στη συνέχεια τονίζεται η σημασία της εκπαίδευσης και ανάπτυξης στα πλαίσια της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στην Αστυνομία.

Παρουσιάζεται η μεθοδολογία της συλλογής των δεδομένων, το δείγμα και η ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα της έρευνας. Οι αστυνομικοί υποστηρίζουν την δια βίου μάθηση και προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, η εκπαίδευση να εναρμονίζεται τόσο με ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης και αποδεικνύεται η ανάγκη ενημέρωσης και ίσων ευκαιριών για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία γενική προσέγγιση γύρω από την εκπαίδευση του Αστυνομικού η οποία τον καθιστά πιο αποτελεσματικό και αποδοτικό κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του με τα σημερινά δεδομένα.

Στο Δεύτερο κεφάλαιο γίνεται εισαγωγή σχετικά με την προσέγγισης του όρου Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και παρουσιάζεται η εκπαίδευση του προσωπικού σημασία, διαδικασία, μέθοδοι και αξιολόγηση της εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα αναφέρετε η σημαντικότητα της υποκίνηση και του κίνητρου.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται πως γίνεται η εκπαίδευσης στην Αστυνομία. Πόσο σημαντική είναι η δια Βίου εκπαίδευση στην Αστυνομία,. Αναφορά γίνεται και προς την Αστυνομική Ακαδημία όπου οι αστυνομικοί εκπαιδεύονται τόσο οι μονιμοποιημένοι όσο και δόκιμοι, βαθμούχοι, συμπεριλαμβανόμενοι και αξιωματικοί αστυνομικοί. Γίνεται αναφορά και στην αξιοκρατία και ίσων ευκαιριών που επικρατεί στην Αστυνομία καθώς και στα ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα αστυνόμευσης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο καταγράφεται η μεθοδολογία έρευνας όπου αναφέρονται τα ερευνητικά ερωτήματα, το δείγμα, η συλλογή δεδομένων, οι στόχοι της μεθοδολογίας και τέλος η ανάλυση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην ανάλυση αποτελεσμάτων, της δημογραφικής ανάλυσης δεδομένων και ερευνητικών ερωτημάτων. Καταληκτικά στο έκτο κεφάλαιο καταγράφονται τα γενικά συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής.

# Κεφάλαιο 2

## Εισαγωγή

### Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων

Ένα καλό τμήμα ανθρώπινου δυναμικού είναι χρήσιμο για ένα εργασιακό και παραγωγικό χώρο, στον οποίο οι εργαζόμενοι ενεργοποιούνται και συμμετέχουν. Είναι το κύριο μέρος του πολιτισμού, πρωτοστατεί στην ανάπτυξη της διαχείρισης των επιδόσεων και στο προγραμματισμό. Παρέχει στήριξη, προσλαμβάνει και καθοδηγεί το προσωπικό.<sup>1</sup>

Η διοίκηση του προσωπικού ασχολείται με τους ανθρώπους και το κύκλο ζωής τους μέσα σε ένα οργανισμό. Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται σ' ένα οργανισμό όπου εκεί εκπαιδεύονται, προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αξιολογούνται, αμείβονται και αποχωρούν για τους δικούς τους λόγους (Παπαλεξανδρή, Χαλικιάς, Παναγιωτοπούλου 2001).

Τα εργαλεία της Διοίκησης Προσωπικού είναι η στελέχωση, η επιλογή, η εκπαίδευση οι αμοιβές και παροχές για την επίτευξη ικανοποιητικής απόδοσης και τέλος η αποχώρηση. Η Διοίκηση Προσωπικού μελετά τους εργαζόμενους ως περιουσιακό στοιχείο στο οποίο η επιχείρηση πρέπει να επενδύει. Έχει αναπτυχθεί σημαντικά όταν πρόκειται για διευθυντές, επόπτες ή εργαζόμενους ενός οργανισμού. Υποστηρίζει τις θεωρίες και τις ρυθμίσεις της νομοθεσίας που προβλέπονται από διατάξεις και ελέγχους για τυχόν κακομεταχείριση των εργαζομένων (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).

---

<sup>1</sup> <https://www.thebalancecareers.com/what-is-the-importance-of-human-resources-management-1917588>

Με το πέρασμα των χρόνων η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων άρχισε να αλλάζει με γρήγορους ρυθμούς. Ο νόμος των πολιτικών Δικαιωμάτων που ψηφίστηκε το 1964 έπαιξε σημαντικό ρόλο. Πολλοί διευθυντές αναγνώρισαν ότι η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είχε αρχίσει να αποκτά στρατηγική για τις περισσότερες επιχειρήσεις. Οι διαδικασίες πρόσληψη και προώθησης των εργαζομένων έγιναν πιο περίπλοκες. Οι υπεύθυνοι πρόσληψεων έπρεπε να κατανοήσουν το νομικό πλαίσιο. Παρόλο που δεν μοιάζει λογικό το γεγονός ότι ένα ατύχημα στο χώρο εργασίας θα μπορούσε να εκληφθεί ως φόνος, μερικές δικαστικές αποφάσεις έδειξαν το αντίθετο (Starkweather & Steinbacher 1998).

Βασικός στόχος της Διοίκησης ανθρώπινων Πόρων είναι η διασφάλιση της ικανότητας της επιχείρησης να αποκτά την επιτυχία, μέσω του ανθρώπινου δυναμικού:

- Στοχεύει στην υποστήριξη της επίτευξης των συλλογικών στόχων μίας επιχείρησης,
  - αποκτά και να διατηρεί ειδικευμένο εργατικό δυναμικό,
  - να δίνει οδηγίες στην επιχείρηση να ικανοποιεί όλες τις ανάγκες των εμπλεκόμενων μερών της,
  - στην απόκτηση και διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος,
  - να δημιουργεί περιβάλλον όπου η ομαδική εργασία και ευελιξία να μπορούν να ακμάσουν,
  - παρέχει ίσες ευκαιρίες στις αξιολογήσεις, εκπαιδεύσεις και αναπτύξεις δεξιοτήτων του προσωπικού,
  - Παρακινεί τους εργαζόμενους μέσω ανταμοιβών για την αύξηση της αποδοτικότητας του,
- διατηρεί στη βελτίωση εργασιακών σχέσεων βάση των σεβασμό των δικαιωμάτων τους (Κανελλόπουλος Χ. 1991).

Η στρατηγική Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων αναφέρεται στη συστηματική ανάπτυξη συγκεκριμένων ενεργειών που αφορά τη διοίκηση των εργαζομένων μίας επιχείρησης με σκοπό να επιτυγχάνονται οι στρατηγικοί στόχοι και σκοποί της. Βασικά καθήκοντα της λειτουργίας των Ανθρώπινων πόρων θεωρείται η ανάλυση εργασίας μέσα στη επιχείρηση, ο προσδιορισμός των απαιτήσεων της και ο καθορισμός των ικανοτήτων που άπτονται από το προσωπικό που εργάζεται ή πρόκειται να εργαστεί εκεί (Ξηροτύρη 2010).

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού χρησιμοποιείται από πλήθος εταιρειών ως εργαλείο απόκτησης και διατήρησης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Γι' αυτό το λόγο πρέπει να εφαρμόζονται οι πιο κάτω προϋποθέσεις:

- Η επιχείρηση να διαθέτει υπαλλήλους που να αποτελούν προστιθέμενη αξία και να είναι αυτοί που θα είναι πιο «κοντά» στις δραστηριότητες της επιχείρησης. Να υπάρχουν υπάλληλοι πυρήνες που θα είναι απαραίτητοι για την εκτέλεση των απαιτούμενων εργασιών της επιχείρησης. Η πρόσληψη εξειδικευμένων και ταλαντούχων υπαλλήλων που έχουν κίνητρα, αποτελεί πολύ σημαντικό μέρος της διοίκηση ανθρώπινων πόρων (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).
- Να διαθέτει υπαλλήλους με ειδικές δεξιότητες, ταλέντα που να έχουν σχέση με το ανταγωνισμό.
- Στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται να παρέχονται κίνητρα, ικανοποιητικές αμοιβές, δυνατότητες ανάπτυξης και εξέλιξης.
- Μία επιτυχημένη επιχείρηση πρέπει να έχει υψηλό δείκτη παραμονής εργαζομένων. Επιλέγοντας υπαλλήλους με δεξιότητες, μη μπορώντας να τους διατηρήσει στο δυναμικό της για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργεί πρόβλημα και δεν βοηθάει στην απόκτηση και διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Απαραίτητη είναι η κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων αλλά και της επιχείρησης, με σκοπό να αξιοποιηθεί στο έπακρο το δυναμικό του συνόλου των εργαζομένων (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).

## **2.2 Η εκπαίδευση του Ανθρώπινου Δυναμικού**

Οι Baroukh και Kleiner (2002) αναφέρουν σε άρθρο τους, ότι ο κυριότερος πόρος ενός οργανισμού είναι οι άνθρωποι του και ότι ένα καλό πρόγραμμα εκπαίδευσης νεοεισερχομένων πρέπει να συμβάλλει στην ανάπτυξη κριτικής ικανότητας ώστε να έχουν την ικανότητα να μαθαίνουν κατά την διάρκεια της ζωής τους. Στην υποκίνηση για μάθηση, στην προσφορά καλύτερων υπηρεσιών, στην ενδυνάμωση των αξιών τους για κοινωνικές και πολιτισμικές υπευθυνότητες. Στην κατανόηση των προβλημάτων με πολλούς τρόπους ώστε να βρίσκουν εναλλακτικές λύσεις και στην συνειδητοποίηση ότι έχουν τη δύναμη να κάνουν τη διαφορά (Baroukh & Kleiner 2002).

Η επιβίωση ενός οργανισμού εξαρτάται από την ικανότητα του να μαθαίνει γρηγορότερα από τους ανταγωνιστές του. Απαιτεί συστηματική και μακροχρόνια προσπάθεια έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και να ικανοποιούν με το καλύτερο τρόπο τους στόχους του οργανισμού. Η συστηματική εκπαίδευση του προσωπικού οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του, βελτιώνει την ατομική απόδοση των εργαζομένων με αποτέλεσμα να συνεισφέρει στην συνολική ανάπτυξη του οργανισμού (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρη 2003).

Η εκπαίδευση χρησιμοποιείται για την επίλυση πολλών οργανωτικών προβλημάτων. Υπόσχεται να βελτιώσει την ατομική και συλλογική απόδοση ώστε να αυξήσει την παραγωγικότητα να βελτιώσει την ποιότητα του παραγόμενου έργου, να μειώσει τις σπατάλες, τις δαπάνες και τις καθυστερήσεις, να ανυψώσει το ηθικό τω υπαλλήλων και να αυξήσει ακόμη και το ζήλο. Συμβάλλει στη σωστή και πλήρη χρήση του εξοπλισμού, προετοιμάζει τις αντικαταστάσεις και τις προαγωγές, βοηθάει στην οργάνωση και στην αντιμετώπιση αλλαγών του περιβάλλοντος. Επιπρόσθετα διευκολύνει την εφαρμογή μεταρρυθμίσεων, νέων διαδικασιών και καταληκτικά κάνει δυνατή την αλλαγή της οργανωτικής παιδείας (Μπουραντάς 2003, Ζαβλάνος 2002, Χυτήρης 2001).

### **2.2.1 Ορισμός Εκπαίδευσης προσωπικού**

Εκπαίδευση είναι η οργανωμένη διαδικασία μάθησης που στόχο έχει την απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων για ένα ορισμένο σκοπό. Έχει στόχο την μεταφορά γνώσεων, δεξιοτήτων από ένα πομπό (εκπαιδευτή), σε ένα δέκτη (εκπαιδευόμενο), μέσω μίας τυπικής διαδικασίας (διδασκαλία) πάνω σε ένα ή περισσότερα αντικείμενα (Μπουραντάς 2003).

Μια άλλη εκδοχή του ορισμού εκπαίδευσης είναι ότι, ορίζεται μία συστηματική σχεδιασμένη διαδικασία που σκοπό έχει τη διερεύνηση γνώσεων και την εκμάθηση τρόπων συμπεριφοράς οι όποιοι συμβάλλουν στην επίτευξη τω στόχων και της στρατηγικής του οργανισμού (Κουφίδου, Ξηροτύρη, 2010).

Παρέχει προς τους εργαζομένους συγκεκριμένες δεξιότητες και βοήθεια προκειμένου να φέρουν σε πέρας την εργασία τους. Εστιάζει στην τρέχουσα εργασία και στις άμεσες ανάγκες του οργανισμού (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).

Ο Αντικειμενικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η μεταβολή στη συμπεριφορά των εκπαιδευομένων. Με αυτό το τρόπο θα οδηγήσει στην απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού, τεχνικών και διοικητικών γνώσεων και στην ικανότητα στο εργαζόμενο να επιλύσει οποιονδήποτε προβλήματα παρουσιαστούν με αποτελεσματικό τρόπο (Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς 2002).

Καταλήγουμε ότι ο αντικειμενικός σκοπός της εκπαίδευσης είναι η μεταβολή στη συμπεριφορά των εκπαιδευόμενων με τέτοιο τρόπο που οδηγεί στην απόκτηση νέων ικανοτήτων χειρισμού τόσο τεχνικών όσο και διοικητικών γνώσεων. Επίσης έχει την ικανότητα να επιλύσει οποιονδήποτε πρόβλημα προκύψει στο εργασιακό του χώρο.

## **2.2.2 Η σημασία της εκπαίδευσης**

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η εκπαίδευση αποτελεί σήμερα ένα από τους κυριότερους μοχλούς αύξησης της αποτελεσματικότητας και βελτίωσης του οργανισμού. Αποτελεί μία προγραμματισμένη και οργανωμένη διαδικασία που στοχεύει στη βελτίωση των γνώσεων, στην ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων. Βοηθά στην τροποποίηση των στάσεων και της επαγγελματικής συμπεριφοράς (Παπαστεφανάκη 2006).

Οι Παπαλεξανδρή και Μπουραντάς 2002 διατυπώνουν την άποψη ότι, ένας σωστός εκπαιδευόμενος μπορεί να προσφέρει μόνο οφέλη:

- Αυξημένη παραγωγικότητα όσο αφορά την προσωπική, ομαδική και επιχειρηματική απόδοση. Οι απαιτήσεις των σημερινών θέσεων υπαγορεύουν συστηματική εκπαίδευση για να μπορέσουν να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες της νέας τεχνολογίας.
- Ανύψωση ηθικού, αφού η εκπαίδευση θεωρείται απαραίτητο εργαλείο για την επαγγελματική ανάπτυξη, ικανοποιεί τις ανάγκες αυτό-ολοκλήρωσης του προσωπικού και το αίσθημα ασφάλειας.

- Μείωση ατυχημάτων, πολλά λάθη γίνονται λόγω έλλειψης γνώσεων και άγνοιας μέτρων ασφάλειας. Με την κατάλληλη εκπαίδευση συμβάλει στην μείωση ατυχημάτων.
- Αυξημένη οργανωσιακή σταθερότητα και ευελιξία. Η ικανότητα να διατηρείται η αποτελεσματικότητα παρά την έλλειψη έμπειρου προσωπικού, μπορεί να δημιουργηθεί με τους εκπαιδευμένους υπαλλήλους που να μπορούν να αναπληρώσουν τις απώλειες. Ευελιξία στις νέες θέσεις εργασίας όπου προϋποθέτει την ύπαρξη προσωπικού με πολλαπλές ικανότητες με τέτοιο τρόπο που να είναι δυνατή η μετακίνηση του σε θέσεις με διαφορετικές απαιτήσεις.
- Αυξημένη ελκυστικότητα, όταν ένας οργανισμός προσφέρει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης αυξάνει την προσέλκυση υψηλής ποιότητας προσωπικού. Με την παρακολούθηση των προγραμμάτων αυτών οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να κερδίσουν υψηλότερες αμοιβές, να προοδεύουν μέσα στην οργάνωση και να αυξήσουν την αποδοτικότητα τους.
- Αυξημένη αφοσίωση εργαζομένων, δίνει την ευκαιρία στους εργαζόμενους να αυξήσουν την αφοσίωση τους και την υποκίνηση τους ενθαρρύνοντας τους να ταυτιστούν με την αποστολή και στόχους του οργανισμού.
- Ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένη στη βελτίωση της απόδοσης, Βοηθά στην ανάπτυξη θετικής κουλτούρας μέσα στην οργάνωση η οποία είναι προσανατολισμένη προς τη βελτίωση της απόδοσης (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή 2003).

### 2.2.3 Διαδικασία της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση του ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να μην ανταποκρίνονται σε υπάρχουσες, πραγματικές εργασιακές ανάγκες ούτε σε αόριστες και υποθετικές. Η οργάνωση της εκπαίδευσης πρέπει να συνδυάζεται με τη συμμετοχή των ανωτέρων στελεχών οι οποίοι θα είναι σωστά εκπαιδευμένοι ώστε να οργανώσουν σωστά τα διαδικαστικά. Θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένα τα πιο κάτω βήματα ώστε η εκπαίδευση να μπορεί να ανταποκριθεί και να καλύψει σωστά τις ανάγκες και τα κενά των εργαζόμενων:

Βήμα 1. Εντοπισμός εκπαιδευτικών Αναγκών.

Από τα ανωτέρα στελέχη γίνεται η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών. Καθορίζονται τα πρότυπα απόδοσης των στόχων του οργανισμού και το επίπεδο



απόδοσης των εργαζομένων. Αν ανάμεσα τους υπάρχει διάσταση, η εκπαίδευση είναι μία από τις μεθόδους αντιμετώπισης του προβλήματος (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή 2003).

#### Βήμα 2. Σχεδιασμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης.

Οι υπεύθυνοι της εκπαίδευσης αφού επισημάνουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες προβαίνουν στο σχεδιασμό που περιλαμβάνει την επιλογή και τον καθορισμό των στόχων της εκπαίδευσης, των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών και επιπλέον το χώρο και το χρόνο που θα γίνει η εκπαίδευση. Αποφασίζεται, ελέγχεται και παράγεται το εκπαιδευτικό πρόγραμμα (Bernadin & Russel 2003).

#### Βήμα 3. Επιλογή Μεθόδων Εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευτές θα πρέπει να είναι ενημερωμένοι για τα επιθυμητά αποτελέσματα της αποδοτικότητας. Πρέπει να αποφασίσουν από πριν ποια μέθοδο θα ακολουθήσουν έτσι ώστε να δώσουν την ευκαιρία για πραγματοποίηση αυτών των αποτελεσμάτων (Smith 1986).

#### Βήμα 4. Αξιολόγηση της Εκπαίδευσης

Κάθε οργανισμός αξιολογεί το εκπαιδευτικό του πρόγραμμα κατά τακτά χρονικά διαστήματα. Χρησιμοποιούνται πρακτικά εργαλεία όπως είναι ο έλεγχος γνώσεων, εξετάσεις εκπαιδευομένων, ερωτηματολόγια στον εκπαιδευόμενο αμέσως μετά από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, συνεντεύξεις αξιολόγησης εργαζομένου και σύγκριση αποτελεσμάτων με το παρελθόν (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή 2003).

### **2.2.4 Μέθοδοι εκπαίδευσης**

Το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης του εργαζομένου γίνεται κατά την διάρκεια της εργασίας του. Ο βασικότεροι μέθοδοι εκπαίδευσης που υπάγονται στην κατηγορία «εκπαίδευση στο χώρο εργασίας είναι οι πιο κάτω:

- Εκπαίδευση μέσω καθοδήγησης (coaching). Ο νέος εργαζόμενος εκπαιδεύεται από ένα παλαιότερο εργαζόμενο. Στόχος της καθοδήγησης είναι η ανάπτυξη προσωπικών ικανοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών (Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή 2003).
- Επίδειξη (Demonstration). Δημιουργείται ένας κατάλογος με όλα τα απαραίτητα βήματα, στη χρονική τους ακολουθία, το οποίο κάθε βήμα επιδεικνύεται από ένα

παλιότερο εργαζόμενο στους νέους. Χρησιμοποιείται κυρίως σε νέους εργαζόμενους σε εισαγωγικό επίπεδο (Παπαστεφανάκη 2006).

- Εκπαίδευση μέσω Μέντορα(Mentoring). Επιλεγμένα άτομα παρέχουν καθοδήγηση και συμβουλεύουν τους νέους εργαζόμενους που είναι υπό την προστασία τους. Τους βοηθούν στην ανάπτυξη της καριέρας τους. Οι νέοι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν ένα οικείο πρόσωπο με το οποίο μπορούν να συζητήσουν τις φιλοδοξίες του και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας τους (Παπαστεφανάκη 2006).
- Εκπαίδευση μέσω πρακτικής εξάσκησης (Interships). Η εκπαίδευση γίνεται σε συνεργασία με πανεπιστήμια που απασχολούν φοιτητές, σε οργανισμούς για ένα εξάμηνο προκειμένου να ολοκληρώσουν τις απαιτήσεις του προγράμματος των σπουδών τους( Χυτήρης 2001).
- Εκτός από τις εκπαιδεύσεις στο χώρο εργασίας υπάρχουν και εκπαιδεύσεις που παρέχονται εκτός χώρου εργασίας. Όπως είναι:
- Διαλέξεις, σεμινάρια και εργαστήρια (Seminars),όπου οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να συμμετάσχουν,
- Μελέτες περιπτώσεων (case study),παράσχουν στους εκπαιδευόμενους μεγάλη ποσότητα πληροφοριών και ζητούν από αυτούς να αξιολογήσουν τη γενική κατάσταση και να αποφασίσουν πως θα αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που παρουσιάζονται,
- Ασκήσεις ρόλων (Roleplaying).Είναι μία επέκταση της μεθόδου της μελέτης περιπτώσεων και εξάσκησης δεξιοτήτων. Οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να παίξουν συγκεκριμένους ρόλους και εμπλέκονται υποθετικά σε ένα περιστατικό. Το πρόβλημα σε αυτή τη μέθοδο είναι ότι η προετοιμασία είναι χρονοβόρα και δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι την ευκαιρία να συμμετάσχουν.
- Προσομοίωση(Simulator).Η μέθοδος αυτή είναι παρεμφερής με την πρακτική εξάσκηση. Ο εκπαιδευόμενος υποβάλλεται σε συνθήκες παρόμοιες με τις πραγματικές συνθήκες εργασίας που θα αντιμετωπίσει στην πράξη. Είναι μία ιδιαίτερα χρήσιμη μέθοδος για εργασίες όπου λάθος χειρισμοί του εργαζόμενου θα μπορούσε να έχει αρνητικές επιπτώσεις( Froiland 2001).

### **2.2.5 Αξιολόγηση της εκπαίδευσης**

Η αναγκαιότητα της αξιολόγησης μπορεί να υποστηριχτεί από δύο βασικά επιχειρήματα (Χυτήρης 2001).

Πρώτον, κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα πραγματοποιείται με σκοπό να ικανοποιηθούν κάποιες ανάγκες και να επιτευχθούν κάποιο άλλοι ευρύτεροι οργανωτικοί στόχοι. Αυτός που θα αποφασίσει την πραγματοποίηση ενός προγράμματος θέλει να διαπιστώσει κατά πόσο καλύφθηκαν οι ανάγκες και οι στόχοι του (Κουφίδου, Ξηροτύρη 2010).

Δεύτερον, στα εκπαιδευτικά προγράμματα προκύπτουν μεγάλα κόστη τόσο άμεσα (οικονομικά) όσο και έμμεσα, εξαιτίας των απουσιών εργαζομένων από τα καθήκοντα τους. Συνεπώς θα πρέπει να ελέγχεται η αποτελεσματικότητα κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος και να επιλέγονται οι δράσεις εκείνες που έχουν αποδειχθεί πιο αποδοτικές (Ξηροτύρη, Κουφίδου 2010).

Πολλές φορές τα οφέλη της εκπαίδευσης γίνονται ορατά μετά την πάροδο χρόνου και υπάρχει αδυναμία να καθοριστούν μετρήσιμοι οι στόχοι. Υπάρχει η τάση των εκπαιδευμένων να εμφανίζονται πλήρως ικανοποιημένοι από τα εκπαιδευτικά προγράμματα με αποτέλεσμα να ωθούν τους αξιολογητές να αρκεστούν σε γενικές επιδοκμασίες (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).

Η αξιολόγηση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος είναι πληρέστερη όταν γίνεται σε δύο στάδια: κατά το χρόνο λήξης του και μετά από διάστημα κάποιων μηνών όταν τότε υπάρχει πιο σαφής εικόνα για τα ουσιαστικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του προγράμματος, όπως επίσης και για την πρακτική του χρησιμότητα (Μπουραντάς 2003, Χυτήρης 2001, Schuler 1994).

### **2.2.6 Υποκίνηση-κίνητρα**

Ένας σημαντικός παράγοντας μάθησης αποτελεί η υποκίνηση, η οποία ενεργοποιεί, κατευθύνει, δημιουργεί πρότυπα συμπεριφοράς και αποτελεί τη δύναμη του ανθρώπου να δράσει. Πολλοί θεωρητικοί αντιλαμβάνονται την υποκίνηση ως μία μαθησιακή ορμή η οποία κατευθύνεται προς ένα στόχο. Δυο σημαντικοί συγγραφείς Carl Rogerd και Abraham Maslow θεώρησαν τη μάθηση ως μία βασική διεργασία ικανοποίησης των εσωτερικών επιθυμιών και ορμών παρά ως αντίδραση σε εξωτερικά ερεθίσματα των

απαιτήσεων της νέας γνώσης. Οι δύο υποστηρίζουν ότι ο εκπαιδευόμενος ωθείται να επιδιώξει μαθησιακές αλλαγές υποκινούμενος από εσωτερικά ερεθίσματα. Ο Rogers χαρακτηρίζει αυτή την ώθηση ως μία σειρά ορμών προς την ενηλικιότητα, την αυτονομία, την υπευθυνότητα και τον αυτοπροσδιορισμό (Rogers 1999).

Ο Maslow, αναγνωρίζεται πια ως ο ερευνητής της θεωρίας των αναγκών. Κάνει διάκριση μεταξύ των βασικών ορμών και των προσωπικών αναγκών. Καθιέρωσε μία ιεραρχία αναγκών και ανέπτυξε τη θεωρία της προεκπλήρωσης. Σύμφωνα με την θεωρία του, μια ανάγκη πρέπει να ικανοποιηθεί σε μεγάλο βαθμό, πριν προκύψει η επόμενη ανάγκη.

Σύμφωνα με το Maslow το φάσμα των ανθρώπινων αναγκών διευρύνεται από τις βασικές και υλικές ανάγκες στις συναισθηματικές και πνευματικές. Το ενδιαφέρον για εκπαίδευση, η εκτίμηση, η επιτυχία, η εξέλιξη, η δικαιοσύνη και η βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής, αποτελούν ισχυρά κίνητρα που οδηγούν σε ποιοτικά αποτελέσματα. Η υποκίνηση μπορεί να αποτελέσει προϊόν εκμάθησης καθώς συνδέεται με την δυνατότητα προσέγγισης του επιθυμητού στόχου. Τα άτομα που υποκινούνται με θετικότητα αν πιστεύουν ότι μπορούν να αποκτήσουν τη γνώση, αλλά και να τη μεταβάλλουν, ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες (Κάντας 1997, Rogers 1999).

Ο Herzberg και άλλοι ερευνητές αναφέρουν ότι το περιβάλλον στο οποίο γίνεται η μάθηση επηρεάζει την υποκίνηση, τις εσωτερικές ορμές και τις αναστολές του ατόμου. Ανάπτυξε την ιδέα κινητήριων και ανασταλτικών δυνάμεων. Θεώρησε κινητήριες δυνάμεις αυτές που κάνουν τους εκπαιδευόμενους να νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Η αίσθηση της επιτυχίας, της αναγνώρισης της προόδου και της προσωπικής ανάπτυξης είναι εσωτερικοί παράγοντες που ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να έχουν θετική στάση απέναντι στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα. Τα αισθήματα αυτά χρειάζονται να ενισχύονται διαρκώς μέσα από τη μάθηση (Rogers 1999, Deshon, Kozlowski, Schmidt, Milner & Weichmann 2004).

Παράλληλα, οι ανασταλτικές δυνάμεις τείνουν να διαρκούν περισσότερο προκαλώντας έτσι μια αίσθηση δυσαρέσκειας. Προέρχονται από εξωτερικούς παράγοντες, όπως από λάθος καθοδήγηση, ακατάλληλες συνθήκες εργασίας, μη ικανοποιητικές σχέσεις μέσα στην ομάδα. Ο Herzberg τις χαρακτηρίζει «παράγοντες υγιεινής»

Η παρουσία τόσο των κινητήριων δυνάμεων όσο και η μείωση των ανασταλτικών δυνάμεων συντελούν στο να επιτευχθεί θετική υποκίνηση. Είναι ξεκάθαρο ότι οι παράγοντες υποκίνησης στη μάθηση εντοπίζονται τόσο στη μάθηση όσο και στους εκπαιδευόμενους. Κάθε οργανισμός οφείλει να δημιουργεί κίνητρα ώστε τα στελέχη του να νιώθουν ικανοποίηση μέσω της εργασίας τους προσφέροντας έτσι τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης. Ταυτόχρονα πρέπει να δημιουργηθεί το κατάλληλο περιβάλλον, δίνοντας έμφαση στις αμοιβές, στις μεταξύ σχέσεις τω στελεχών και τον έλεγχο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων έτσι ώστε να τους παρέχονται ασφάλεια εργασίας και ικανοποίηση στον εργαζόμενο (Ng & Dastmalchian 2011).

Στο χώρο εργασίας τα κίνητρα μπορεί αν είναι χρηματικά και ηθικά. Η χρηματική αμοιβή με τη μορφή της αύξησης στο μισθό η κάποιου επιδόματος έχει θετικά αποτελέσματα ως προς την ώθηση και συνοχή της ομάδας. Η επίτευξη του στόχου συνδέεται με αμοιβή με αποτέλεσμα την προσπάθεια της συλλογικής ενέργειας και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της ομάδας. Η δίκαιη κατανομή της αμοιβής του εργαζόμενου συνεισφέρει στην απόδοση του. Όταν ο εργαζόμενος αισθάνεται ικανοποίηση καθώς αμείβεται για την εργασία που προσφέρει η μέγιστη απόδοση του είναι εγγυημένη. Νιώθοντας ότι η αμοιβή που λαμβάνει δεν είναι αυτή που του αξίζει θα εμφανίσει αρνητική συμπεριφορά, όπως η συχνή απουσία του από το χώρο εργασίας του (Organ 1997).

Μια άλλη μορφή χρηματικής αμοιβής είναι και η κάλυψη των διδάκτρων για τη συνέχιση της εκπαίδευσης του εργαζόμενου. Πολλοί οργανισμοί καλύπτουν τα έξοδα φοίτησης των εργαζομένων τους σε εκπαιδευτικά ιδρύματα δημιουργώντας έτσι το κίνητρο συνέχισης της εκπαίδευσης. Όταν ο εργαζόμενος τελειώσει τις σπουδές του ο οργανισμός θα μπορεί να χρησιμοποιήσει τη γνώση που απέκτησε. Οι έρευνες δείχνουν ότι ο εργαζόμενος θα παραμείνει στην εργασία του εφόσον προαχθεί σε ανώτερη θέση (Lee 2006).

# Κεφάλαιο 3

## Εκπαίδευση στην Αστυνομία

Η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και απόδοσης έχει πλέον οριστικοποιηθεί. Η Αστυνομική ικανότητα και αποτελεσματικότητα συνδέονται άμεσα με το επίπεδο εκπαίδευσης του Αστυνομικού. Πέρα του ότι επιδρά στον τομέα της αποδοτικότητας, η εκπαίδευση συμβάλλει θετικά στη μείωση των αναγκών σε προσωπικό. Καθορίζει τη συμπεριφορά και την επίλυση προβλημάτων (Dale 1994).

Η ανάπτυξη ικανοτήτων σε γενικά και σε εξειδικευμένα θέματα αστυνομικού ενδιαφέροντος είναι λόγοι που καθιστούν την εκπαίδευση αναγκαία για να βοηθούν και να ανταποκρίνονται επαρκώς στα καθήκοντα τους. Οι ικανότητες των αστυνομικών αναπτύσσονται και βελτιώνονται μόνο με την εκπαίδευση και την εμπειρία. Η ικανότητα βασίζεται σε συνδυασμό γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών. Αποτελεί μία τυποποιημένη απαίτηση προκειμένου να εκτελεί υπεύθυνα και αυτόνομα καθήκοντα στο χώρο εργασίας του. Η καταξίωση των μελών της Αστυνομίας, ανεξάρτητου βαθμού, συνδέεται με την εκπαιδευτική αναβάθμιση των λειτουργιών της Αστυνομία (Στεργιούλης 2001).

Η εκπαίδευση ολοκληρώνει την επαγγελματική προσωπικότητα του αστυνομικού. Καταλυτικός ρόλο μιας συστηματικής και εναρμονισμένης, με τις απαιτήσεις της σύγχρονης αστυνομικής δράσης εκπαίδευσης, αναγνωρίζεται από όλους όσους ασχολούνται με θέματα αστυνόμευσης. Η άσκηση διευθυντικών καθηκόντων προϋποθέτει συνεχή ανανέωση και εμπλουτισμό γνώσεων και παράλληλη ανάπτυξη δεξιοτήτων (Ιορδάνου, Αλεξάνδρου 2006).

Περαιτέρω, η ανάπτυξη ορθολογιστικών στάσεων και συμπεριφορών, οι οποίες συνάδουν με το λειτούργημα του αστυνομικού, αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της παρερχόμενης εκπαίδευσης. Είναι ένας από τους κύριους στόχους της εκπαίδευσης που επιτυγχάνεται εν μέρει με την εμπλοκή των Δοκίμων Αστυνομικών σε διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες και εκδηλώσεις της Αστυνομικής Ακαδημίας (Τρυφωνίδης 2015).

### **3.1 Δια Βίου εκπαίδευση στην Αστυνομία**

Σύμφωνα με τα πρόνοιες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η δια βίου μάθηση ορίζεται ως :  
κάθε μαθησιακή δραστηριότητα η οποία αναλαμβάνεται καθόλη τη διάρκεια της ζωής, με σκοπό τη βελτίωση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στο πλαίσιο μιας προσωπικής, πολιτικής, κοινωνικής προοπτικής και μίας προοπτικής που σχετίζεται με την απασχόληση» .<sup>2</sup>

Σύμφωνα με τους Κελπανίδη και Βρυγιώτη, ο όρος «συνεχής εκπαίδευση» αναφέρεται σε όλες τις μορφές της εκπαίδευσης. Η Αρχική και η συνεχής εκπαίδευση απαρτίζουν τη δια βίου εκπαίδευση. Βασικές τις λειτουργίες είναι:

- Η αποφυγή της επαγγελματικής και κοινωνικής υποβάθμισης,
- Η ανανέωση και επικαιροποίηση των ήδη υψηλών γνώσεων και δεξιοτήτων,
- Διερεύνηση του ρεπερτορίου της κοινωνικής και πολιτικής συμπεριφοράς και
- Καλλιέργεια προσωπικών ενδιαφερόντων και ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου. (Κελπανίδη και Βρυγιώτη 2004),

Η Δια βίου Μάθηση περιλαμβάνει την Δια βίου εκπαίδευση και τη Δια βίου Κατάρτιση. Η δια βίου Εκπαίδευση αφορά τη διαδικασία απόκτησης γνώσης, γενικής και επιστημονικής ενώ η Δια βίου Κατάρτιση αφορά διαδικασία εξειδικευμένης μόρφωσης με σκοπό την ανάπτυξη εξειδικευμένων δεξιοτήτων.<sup>3</sup>

Ο ρόλος της εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης προσλαμβάνει μεγαλύτερη κρισιμότητα, σημασία και αξία πάνω σε σύγχρονες τάσεις, εξελίξεις, θεωρίες, μεθόδους, πρακτικές και τεχνικές του σύγχρονου αστυνομικού. Ως εκ τούτου η εκπαίδευση θα πρέπει να είναι συνεχής λειτουργική διαδικασία (Ιορδάνους, Αλεξάνδρου 2006).

---

<sup>2</sup> <http://ec.europa.eu>

<sup>3</sup> [https://www.uoa.gr/spoydes/epimorfosi\\_kai\\_dia\\_bioy\\_mathisi/](https://www.uoa.gr/spoydes/epimorfosi_kai_dia_bioy_mathisi/)

### **3.2 Αστυνομική Ακαδημία**

Σύμφωνα με το οδηγό Σπουδών της Αστυνομικής Ακαδημίας (Τρυφωνίδη, 2015), η Αστυνομική Ακαδημία είναι ένα κέντρο αστυνομικής εκπαίδευσης και διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευση και επιμόρφωση των μελών και στη διάπλαση ορθολογιστικών στάσεων και συμπεριφορών. Καλλιεργούνται αρχές και αξίες, εμπεδώνεται η επαγγελματική συνείδηση, διασαφηνίζεται η φιλοσοφία που διέπει τις σύγχρονες μορφές αστυνόμευσης και προάγονται οι συλλογικές μορφές δράσης για διασφάλιση των βασικών λειτουργιών του δημοκρατικού κράτους.

Η έναρξη της Αστυνομικής εκπαίδευσης στην Κύπρο χρονολογείται από το 1892, όταν ιδρύθηκε, βάσει νομοθεσίας από την Βρετανική Αποικιακή Διοίκηση. Ήταν η πρώτη Αστυνομική Σχολή που σκοπό είχε τη σύσταση και λειτουργία της Στρατιωτικής Αστυνομίας. Στεγαζόταν παρά τη Πύλη Πάφου στη Λευκωσία όπου παρείχε εκπαίδευση βασιζόμενη στο στρατιωτικό αποικιοκρατικό πρότυπο της τότε εποχής (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Το 1913 επιχειρήθηκε η πρώτη αναδιοργάνωση της Σχολής με την επιλογή υψηλόβαθμων Βρετανών Αξιωματικών ως εκπαιδευτές. Διαμορφώθηκε ανάλογα και το εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο περιλάμβανε επαγγελματική εκπαίδευση, εκγύμναση, εκπαίδευση στη χρήση πυροβόλων όπλων και εκμάθηση Αγγλικής γλώσσας (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Το 1945 ιδρύθηκε η πρώτη σχολή που απευθυνόταν σε αστυνομικούς με έδρα το Κάστρο της Κερύνειας. Το 1951 η σχολή μεταφέρθηκε στον Στρόβολο όπου σήμερα βρίσκεται η Αστυνομική Διεύθυνση Λευκωσίας. Η εκπαίδευση περιλάμβανε πρωινά και απογευματινά μαθήματα, τα οποία διδάσκονταν στην αγγλική γλώσσα. Οι εκπαιδεύσεις αφορούσαν θέματα νομοθεσίας, αστυνομικές διαδικασίες, διατάξεις και πρωτόκολλα, σε συνδυασμό με πρακτική εξάσκηση και εφαρμογή (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Το 1957 στο χώρο που στεγάζεται η σημερινή Αστυνομική Ακαδημία υπήρχε παράρτημα η αστυνομική σχολή όπου διεξάγονταν προχωρημένα και εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα. Το 1990 κρίθηκε αναγκαία η αναβάθμιση της σχολής σε Αστυνομική Ακαδημία. Σκοπό είχε την υιοθέτηση των σύγχρονων τάσεων, οι οποίες απαιτούσαν από την Αστυνομία να βρίσκεται δίπλα στο πολίτη, να είναι προστάτης της ζωής και της



περιουσίας του και ταυτόχρονα να διαφυλάσσει την ειρήνη και να διατηρεί το Νόμο και τη τάξη. Πέραν από την επιχειρησιακή εκπαίδευση, το πρόγραμμα βασικής εκπαίδευσης των νεοσυλλέκτων, εμπλουτίστηκε με θέματα ψυχολογίας, κοινωνιολογίας, αγωγής του πολίτη, ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δημόσιων σχέσεων και επικοινωνίας (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Από το 1996 η Αστυνομική Ακαδημία βελτιώνεται και θεωρείται Δημόσιο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Ανώτερης και Ανώτατης Εκπαίδευσης. Η αναβάθμιση προγραμμάτων συνεχίστηκε έως το 2008. Από το 2008 αναθεωρήθηκε το βασικό πρόγραμμα εκπαίδευσης των δοκίμων Αστυνομικών. Από το 2010-2011 αναβαθμίστηκε περαιτέρω το πρόγραμμα εκπαίδευσης των Δοκίμων Αστυνομικών σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η εκπαιδευτική δομή, η φιλοσοφία του νέου προγράμματος εκπαίδευσης και η μεθοδολογία αξιολόγησης των σπουδαστών συνάδουν σήμερα, σε μεγάλο βαθμό με αυτά που ισχύουν σε Αστυνομικές Σχολές κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Με την εφαρμογή του νέου προγράμματος εκπαίδευσης των Δοκίμων Αστυνομικών, υιοθετήθηκε ένα σύστημα εκπαίδευσης που δίνει έμφαση σε ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις, στην καλλιέργεια και ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, στη διαδραστική μάθηση (interactive learning) και στη εφαρμογή εκπαιδευτικών μεθόδων, όπως υποδείξεις ρόλων(role play) και προσομοιώσεις (simulations). Υιοθετήθηκε μία αποδοτική εκπαιδευτική προσέγγιση στην αστυνομική επιστήμη και πρακτική που είναι η μεθοδολογία του « μαθαίνω πράττοντας»,(learning by doing) (οδηγός σπουδών 2019-2020).

### **3.3 Εκπαίδευση Δοκίμων Αστυνομικών**

Σύμφωνα με το οδηγό σπουδών της Αστυνομικής Ακαδημίας Κύπρου έχει αναθεωρηθεί εξ ολοκλήρου η δομή και η φιλοσοφία του προγράμματος εκπαίδευσης Δοκίμων Αστυνομικών. Δίνεται πλέον ιδιαίτερη έμφαση στο συνδυασμό της θεωρητικής εκπαίδευσης με τις πρακτικές εφαρμογές στις διάφορες θεματικές ενότητες που έχουν δημιουργηθεί. Η Συνεχής αναβάθμιση των υπόλοιπων εκπαιδευτικών προγραμμάτων καθιστά αξιόπιστη την όλη προσπάθεια που γίνεται για την καταπολέμηση του εγκλήματος και προστασία του πολίτη, μέσω της άρτιας εκπαίδευσης των μελών της Αστυνομίας.

Έχουν εισαχθεί στο πρόγραμμα κάποια θέματα για πρώτη φορά, όπως η μεθοδολογία της Έρευνας και τα μαθήματα της Υγιεινής Διατροφής που εντάχθηκαν στη θεματική ενότητα της φυσικής αγωγής. Μεσοπρόθεσμος στόχος αυτής της προσπάθεια είναι η καλή φυσική κατάσταση και υγιεινή διατροφή να εμπεδωθούν ως στάσεις, συμπεριφορές και νοοτροπίες ως προς τη κουλτούρα του οργανισμού (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Επιπρόσθετα η Κοινωνική Αγωγή αναδιοργανώθηκε σε τέσσερις υποκατηγορίες, στην Αστυνομική ψυχολογία, εγκληματολογία-Κοινωνιολογία, Θέματα Ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας και γενική εκπαίδευση.

Για κάθε διάλεξη έχουν επιλεγθεί επισκέπτες λέκτορες, οι οποίου είναι κάτοχοι διδακτορικού, με πλούσιο συγγραφικό και ερευνητικό έργο στο τομέα που διδάσκουν. Μια σημαντική παράμετρος της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης είναι η μεθοδολογία αξιολόγησης των σπουδαστών η οποία έχει διαφοροποιηθεί. Πραγματοποιούνται με τελικές γραπτές εξετάσεις για κάθε θεματική ενότητα και σε κάποιες θεματικές ενότητες διεξάγονται και ενδιάμεσες εξετάσεις. Επιπρόσθετα παρουσιάζουν ατομικές εργασίες (μελέτες) αξιολογούνται και οι επιδόσεις τους κατά τη διάρκεια των πρακτικών εφαρμογών/ υποδήσεων ρόλων/προσομοιώσεων (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Επιπρόσθετα δημιουργήθηκε μία ομάδα βασικών μαθημάτων τα οποία ονομάστηκα πυρηνικά μαθήματα. Τα μαθήματα αυτά περιέχουν γνώσεις που θεωρούνται απαραίτητες για την παροχή ολοκληρωμένης διδασκαλίας και εκμάθησης όλων των υπολοίπων μαθημάτων. Περιλαμβάνονται μαθήματα που αφορούν εξουσίες και καθήκοντα των μελών της Αστυνομίας και είναι απαραίτητα για τη διεκπεραίωση των καθημερινών τους καθηκόντων (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Οι νεοεισερχόμενοι αστυνομικοί οφείλουν να παρακολουθήσουν τα πρόγραμμα εκπαίδευσης Δοκίμων Αστυνομικών. Έχει σκοπό να τους προσφέρει απαραίτητες νομικές, αστυνομικές και κοινωνικές γνώσεις και να τους προετοιμάσει κατάλληλα για την άρτια εκτέλεση τω καθηκόντων τους (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Το πρόγραμμα εκπαίδευσης Δοκίμων Αστυνομικών( 3 έτη /190 ECTS, Ανώτερο δίπλωμα) αξιολογήθηκε από τα Φορέα Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας της Ανώτερης Εκπαίδευσης στις 13-14 Μαΐου, 2019 με ισχύ της πιστοποίησης για το ακαδημαϊκό έτος 2019-20 μέχρι ακαδημαϊκό έτος 2023-24 (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Οι Δόκιμοι Αστυνομικοί διαχωρίζονται σε σειρές εκπαίδευσης και τοποθετούνται στην Αστυνομική Ακαδημία για βασική εκπαίδευσης διάρκειας τριών ακαδημαϊκών ετών στα πλαίσια ενός συστήματος εναλλασσόμενης εκπαίδευσης. Η φοίτηση είναι υποχρεωτική για σκοπούς δοκιμασίας και μονιμοποίησης καθώς και η φυσική παρουσία κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Αποτελείται από 5 εξάμηνα. Το πρώτο και δεύτερο εξάμηνο πραγματοποιούνται στην Αστυνομική Ακαδημία και είναι διάρκειας 15 εβδομάδων το καθένα. Μετά την ολοκλήρωση των δυο εξαμήνων οι Δόκιμοι τοποθετούνται στην Μηχανοκίνητη Μονάδα Άμεσης Δράσης (Μ.Μ.Α.Δ) για να παρακολουθήσουν το Γ' εξάμηνο της εκπαίδευσης τους, διάρκεια 10 εβδομάδων (οδηγός σπουδών 2019-2020)

Ακολούθως τοποθετούνται στις Αστυνομικές Διευθύνσεις /τμήματα/ Μονάδες/ Υπηρεσίες για σκοπούς πρακτικής εξάσκησης, διάρκειας 54 εβδομάδων. Εκεί τους δίνεται η ευκαιρία μεταφοράς της θεωρητικής γνώσης σε πρακτικό επίπεδο. Κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους εξάσκησης καλούνται να συμπληρώσουν το ατομικό δελτίο της πρακτικής εξάσκησης (Portfolio) το οποίο περιλαμβάνει τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελέσουν κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους. Καθώς εξασκούν την πρακτική τους, όπου είναι τοποθετημένοι, καθοδηγούνται από Μέντορες οι οποίοι είναι μέλη της Αστυνομίας και υπηρετούν μαζί τους (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής τους περιόδου, οι δόκιμοι τοποθετούνται στο Πανεπιστήμιο Κύπρου για παρακολούθηση του Δ' εξαμήνου διάρκειας 16 εβδομάδων όπου παρακολουθούν πέντε ανεξάρτητες θεματικές:

- Εισαγωγή στην Αστυνόμευση
- Εισαγωγή στη ποινική Δικαιοσύνη
- Ζητήματα εγκληματολογίας
- Αστυνόμευση και Ανθρώπινα Δικαιώματα
- Αστυνόμευση και ψυχοκοινωνικές διαστάσεις.

Στο τέλος της δοκιμαστικής περιόδου τοποθετούνται στην Αστυνομική Ακαδημία για την παρακολούθηση του Ε' εξαμήνου εκπαίδευσης διάρκειας 10 εβδομάδων όπου παραδίδουν το ατομικό Δελτίο Πρακτικής Εξάσκησης για σκοπούς αξιολόγησης.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης τους διδάσκονται σε γνωστικά αντικείμενα των προγραμμάτων εκπαίδευσης αφορούν:

- Βασικές Αρχές Αστυνόμευσης
- Βασικές Νομικές Διατάξεις
- Ποινικό Κώδικα
- Νομοθεσίες Τροχαίας
- Διάφορες Νομοθεσίες
- Ξένες γλώσσες (αγγλική)
- Μεθοδολογία της έρευνας
- Φυσική Αγωγή (γυμναστική, Α βοήθειες, Ασκήσεις ακριβείας σήματα τροχαίας, αυτοάμυνα)
- Πληροφορική (βασικές γνώσεις πληροφορικής, Μηχανογραφημένα προγράμματα Αστυνομίας.
- Κοινωνική Αγωγή ( εγκληματολογία, Κοινωνιολογία, Αστυνομική Ψυχολογία
- Θέματα ευρωπαϊκής Ένωσης και Διεθνούς Αστυνομικής Συνεργασίας

Ο σπουδαστής αξιολογείται βάση των αποτελεσμάτων του στις τελικές εξετάσεις, της μελέτης των ενδιάμεσων εξετάσεων και τις πρακτικής του εξέτασης.

### **3.4 Σχολή Λοχιών**

Πέρα από την εκπαίδευση των Δόκιμων Αστυνομικών, η Αστυνομική Ακαδημία αναφέρεται και σε πρόγραμμα Λοχιών που συμμετέχουν μέλη της Αστυνομίας μετά την προαγωγή τους στο βαθμό του Λοχία. Οι Λοχίες παρακολουθούν μαθήματα εποπτικής διεύθυνσης και επιχειρησιακών ικανοτήτων που στοχεύουν στη βελτίωση των γνώσεων τους και των ικανοτήτων τους ώστε να είναι σε θέση να εκτελούν τα νέα τους καθήκοντα με αποτελεσματικότητα.

Η επιτυχία του προγράμματος βασίζεται στο υψηλό επίπεδο των ακαδημαϊκών συνεργατών της Αστυνομικής Ακαδημίας και στο άρτιο καταρτισμένο διδακτικό προσωπικό της. Οι ακαδημαϊκοί παραδίδουν, μεταξύ άλλων, θέματα εποπτικής

Διεύθυνσης, εγκληματολογία, ψυχολογία, Νομική, Κοινωνιολογίας κ.α. Το πρόγραμμα διαρκεί 8 βδομάδες (οδηγό σπουδών 2019-2020).

Η σχολή Λοχιών διοργανώνει και αριθμό εξειδικευμένων προγραμμάτων τα οποία έχουν σκοπό να παρέχουν στους αστυνομικούς εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις διαρκώς εναλλασσόμενες μορφές εγκλήματος. Το πρόγραμμα Βασικής εκπαίδευσης Ανίχνευσης εγκλήματος περιλαμβάνεται στη σχολή Λοχιών. Αποτελεί εργαλείο για την ορθή ανάπτυξη και βελτίωση των ικανοτήτων του Αστυνομικού που ασχολείται με τη διερεύνηση του σοβαρού εγκλήματος. Συμμετέχουν Λοχίες οι οποίοι έχουν συμπληρώσει πέντε χρόνια υπηρεσίας και ταυτόχρονα πληρούν τα απαιτούμενα κριτήρια (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Πραγματοποιούνται μεταξύ άλλων εξειδικευμένα σεμινάρια όπως για χειρισμό ανηλίκων προσώπων σε υποθέσεις βίας στην οικογένεια, ανηλίκων παραβατών σε ποινικές υποθέσεις, ανηλικών παραβατών τροχαίας, διερεύνηση υποθέσεων σεξουαλικής κακοποίησης ανήλικων κ.α (οδηγός σπουδών 2019-2020).

### **3.5 Σχολή αξιωματικών**

Η σχολή αξιωματικών είναι επιφορτισμένη με την εκπαίδευση των Αξιωματικών της Αστυνομίας σε σχέση με διευθυντικά διοικητικά θέματα. Διοργανώνει εξειδικευμένα σεμινάρια και εργαστήρια για όλους τους βαθμούς ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας. Αναλαμβάνει τη διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που απευθύνονται σε Αστυνομικούς άλλων κρατών, είτε προσφέρονται από ξένες υπηρεσίες/διπλωματικές αποστολές, σε αξιωματικούς της Κυπριακής Αστυνομίας (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Διοργανώνει προγράμματα ανάπτυξης ηγετικών ικανοτήτων το οποίο απευθύνεται σε Ανώτερους αξιωματικούς της Αστυνομίας με στόχο την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους σε θέματα διεύθυνσης /Διοίκησης ,αξιολόγησης προσωπικού. Περιλαμβάνει προγράμματα εκπαίδευσης Ανωτέρων Υπαστυνόμων και Υπαστυνόμων εξειδικευμένα προγράμματα, προγράμματα προχωρημένου επιπέδου εκπαίδευσης ανίχνευσης εγκλημάτων, εκπαίδευση Μ.Μ.Ε, εκπαίδευση εκπαιδευτών, διερεύνησης τροχαίων οδικών Δυστυχημάτων κ.α. (οδηγός σπουδών 2019-2020).

Σκοπός των προγραμμάτων είναι η παροχή απαραίτητων διοικητικών γνώσεων και δεξιοτήτων και η ανάπτυξη κριτικής σκέψης. Εμπλουτίζονται οι επαγγελματικές γνώσεις. Αποσκοπεί στην αποτελεσματική κατάρτιση και επιμόρφωση εκπαιδευτών.

### **3.6 Αξιοκρατία και ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης**

Στις προκαπιταλιστικές κοινωνίες η εκπαίδευση αποτελούσε κατά κύριο λόγο αντικείμενο παραδοσιακών κοινωνικών θεσμών όπως η οικογένεια και η εκκλησία. Με την ανάπτυξη της βιομηχανικής παραγωγής και την εξέλιξη του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας θεωρήθηκε ιδιαίτερο σημαντικό αγαθό αφού επιτρέπει την ανοδική κοινωνική κινητικότητα του ατόμου. Η παροχή εκπαίδευσης σε όλους μετατρέπεται σε αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης με την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους. Καθιερώθηκε η υποχρεωτική εκπαίδευση και η ανάληψη του κόστους της από το κράτος (Τσαούσης 1983).

Μέσα στα πλαίσια της αξιοκρατίας και ίσης μεταχείρισης των Αστυνομικών για ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό ακολουθείται η διαδικασία η οποία θεσμοθετήθηκε από τον Υπουργό Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως και απορρέει από το πρόγραμμα Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας( Οδηγός σπουδών 2019-2020).

Το Απρίλιο 2014, συστάθηκε στην Αστυνομική ακαδημία το Γραφείο εκπαιδεύσεων Εξωτερικού (Γ.Δ.Ε.Ε) το οποίο έχει την ευθύνη για την υλοποίηση αντικειμενικών διαδικασιών αξιολόγησης για σεμινάρια ή εκπαιδεύσεις στο εξωτερικό. Συγκεκριμένα το γραφείο χειρίζεται τη διαδικασία που αφορά την παραλαβή των προσκλήσεων για συμμετοχή σε πρόγραμμα εκπαίδευσης και σε σεμινάρια, συνέδρια τα οποία διοργανώνονται εκτός Αστυνομίας στην Κύπρο και στο εξωτερικό. Δημοσιεύει την προκήρυξη για συμμετοχή των ενδιαφερομένων μελών. Υποστηρίζεται από την Επιτροπή αξιολόγηση των αιτήσεων σύμφωνα με οδηγίες του αρχηγού Αστυνομίας( Οδηγός σπουδών της Αστυνομικής Ακαδημίας 2019-2020).

Ο πρόεδρος της Δημοκρατίας, Νίκος Αναστασιάδης σε χαιρετισμό του στην τελετή λήξης του ακαδημαϊκού έτους της Αστυνομικής ακαδημίας, 2015 ανέφερε ότι στηρίζει της διασφάλισης της αξιοκρατίας σε διορισμούς, προαγωγές και μεταθέσεις στην

αστυνομία. Επεσήμανε ότι δεν δέχεται να γίνονται διακρίσεις μεταξύ των αστυνομικών. Οι ικανοί θα πρέπει να προχωρούν και να επιβραβεύονται.<sup>4</sup>

### **3.7 Ευρωπαϊκά και Διεθνή πρότυπα Αστυνομικής Αστυνομίας**

Συμφωνά με το οδηγό σπουδών, η Αστυνομική Ακαδημία σε κάθε χώρα είναι μία σχολή εκπαίδευσης των προσληφθέντων Αστυνομικών. Σε κάποιες χώρες λειτουργούς ως κολλέγια και σε άλλες ως πανεπιστήμια οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο από άλλες.

Η Ευρωπαϊκή Αστυνομική Ακαδημίας (European Police College –CEPOL) αποτελεί ένα Από τους οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης που η αποστολή της είναι η εκπαίδευση στελεχών της Αστυνομίας και ειδικότερα την ενίσχυση της ικανότητας των οργανισμών επιβολής του νόμου να αντιμετωπίζουν μετεξελισσόμενες απειλές σε ευρωπαϊκό ή διακρατικό επίπεδο.

Ένας από τους βασικούς στόχους της CEPOL, στο πλαίσιο της διαμόρφωσης μίας ευρωπαϊκής αστυνομικής πρακτικής επιτυγχάνεται μέσω προγράμματος ανταλλαγών. Κάθε χρόνο, οι αστυνομικοί από ολόκληρη την Ευρώπη μεταβαίνουν σε κάποια άλλη χώρα προκειμένου να ενταχθούν στο πρόγραμμα και να εξοικειωθούν. Οι ανταλλαγές συμβάλλουν στην εξοικείωση με διαφορετικές νοοτροπίες στην εξάλειψη των προκαταλήψεων και στην άρση τω εμποδίων.<sup>5</sup>

Σύμφωνα με τον οδηγό σπουδών , η διεθνής συνεργασία και γενικότερα οι διεθνείς σχέσεις είναι σημαντική πηγή έμπνευσης και γνώση για τα μέλη της Αστυνομίας καθώς επίσης και για τους συνεργάτες της. Στο πλαίσιο των διεθνών σχέσεων και διμερών συμφωνιών με Αστυνομίες άλλων χωρών οργανώνονται συνέδρια, σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης που απευθύνονται και σε μέλη αστυνομικών οργανισμών άλλων χωρών. Παράλληλα μέλη της Αστυνομίας λαμβάνουν μέρος σε διεθνή συνέδρια, εκπαιδεύσεις και ομάδες εργασίας, δίνοντας τους την ευκαιρία να διευρύνουν τις γνώσεις τους και να ανταλλάξουν εμπειρίες.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> <https://www.ant1.com.cy/news/cyprus/article/210689/stirixi-stis-prospatheies-tis-astunomias-gia-axiokratia/?expandedarticle=true>

<sup>5</sup> [https://www.cepola.europa.eu/sites/default/files/website/Publications/Flyer\\_2](https://www.cepola.europa.eu/sites/default/files/website/Publications/Flyer_2)

<sup>6</sup> [www.police.gov.cy/police/police.nsf/All/04E8FA9D0B83F2C4C2257C0E001AB73C/\\$file/AAK\\_FINAL\\_web.pdf](http://www.police.gov.cy/police/police.nsf/All/04E8FA9D0B83F2C4C2257C0E001AB73C/$file/AAK_FINAL_web.pdf)

# Κεφάλαιο 4

## Μεθοδολογία Έρευνας

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση μεθοδολογίας της έρευνας η οποία χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής. Συγκεκριμένα γίνεται αναφορά στο σκοπό της μεθοδολογίας, στη περιγραφή της συλλογής των δεδομένων, στο πληθυσμό και στο δείγμα που επιλέχθηκε καθώς και στους στόχους της μεθοδολογίας.

### 4.1 Ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι να εξεταστεί ο βαθμός επάρκειας της εκπαίδευσης που τυγχάνουν τα μέλη της Αστυνομίας Κύπρου, όταν αποφοιτήσουν από την Αστυνομική Ακαδημία να είναι ικανά να ανταποκριθούν στα περισσότερα περιστατικά που πιθανόν να προκύψουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης κατά πόσο η συνεχής εκπαίδευση και η έννοια της δια βίου μάθησης είναι παράγοντες σημαντικοί προς τη εργασιακή αποδοτικότητα. Κατά πόσο υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια όσο αφορά τις ευκαιρίες εκπαίδευσης προς τους Αστυνομικούς και η σημαντικότητα της δια βίου μάθησης. Τέλος να αναγνωρισθούν πιθανοί περιορισμοί και τομείς που απαιτούνται βελτίωση στην εκπαίδευση των αστυνομικών.

Για την εκπόνηση της μεταπτυχιακής διατριβής τίθενται τα πιο βασικά ερωτήματα:

- Ποιος ο βαθμός επάρκειας της βασικής εκπαίδευσης που λαμβάνει ένα μέλος της Αστυνομίας έτσι ώστε όταν αποφοιτήσει από την Αστυνομική Ακαδημία να είναι ικανό να ανταποκριθεί σε περιστατικά κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του;
- Ποια η σημαντικότητα συμμετοχής των Αστυνομικών σε πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης;



- Υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια όσο αφορά τις ευκαιρίες εκπαίδευσης προς τους Αστυνομικούς;
- Η σημαντικότητα της δια βίου μάθησης σε επαγγελματικό πεδίο της αστυνόμευσης;
- Αστυνομική εκπαίδευση οφείλει να παρακολουθεί Ευρωπαϊκά και Διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης και να εναρμονίζεται πάντα με αυτά ή όταν κρίνεται απαραίτητο;

Για να απαντηθούν τα πιο πάνω ερωτήματα χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ποσοτικής έρευνας που προϋποθέτει τη συλλογή, οργάνωση και ανάλυση δεδομένων με τη χρήση ποσοστού(%).

Σύμφωνα με Cassel και Symon στις ποσοτικές μεθόδους τα δεδομένα εκφράζονται με αριθμούς και η έρευνα χαρακτηρίζεται πιο αντικειμενική. Οι ερευνητές επιδιώκουν τη ακριβή μέτρηση και ανάλυση στοχευόμενων εννοιών. Χρησιμοποιούν δομημένα ερωτηματολόγια ,εργαλεία συγκέντρωσης αριθμών κ.τ.λ.

Παράλληλα με την ποσοτική έρευνα μ η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην παρούσα μεταπτυχιακής διατριβή περιλάμβανε μεταξύ άλλων και τη συλλογή πληροφοριών από βιβλιογραφία και έρευνα στο διαδίκτυο (Cassel & Symon 1994).

Μέσων των αποτελεσμάτων της έρευνας αναμένεται να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα με βάση τα οποία θα μπορέσει να στοιχειοθετηθεί η θέση εάν τα πιο πάνω ερωτήματα είναι απαραίτητα για τα μέλη της Αστυνομίας. Επίσης να εξεταστεί το ενδεχόμενο εάν πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Αστυνομία οφείλονται στην έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης κα εξειδίκευσης των μελών της.

#### **4.2 Δείγμα/Δειγματοληψία**

Η έρευνα ήταν συγχρονική και εφαρμόστηκε η μέθοδος συλλογής δεδομένων μέσω δομημένου ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε σε ένα τυχαίο δείγμα 118 μελών της Αστυνομίας συμπεριλαμβανομένων Δοκίμων Αστυνομικών και βαθμούχων μελών οι οποία υπηρετούν στο Τμήμα Τροχαίας Αρχηγείου.

### 4.3 Συλλογή Δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο (παράρτημα Β) περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις όπου μπορεί να απαντηθούν εντός 5 λεπτών. Οι πρώτες 7 ερωτήσεις αναφέρονται στα προσωπικά στοιχεία των ερωτηθέντων μελών, όπως φύλο, ηλικία, χρόνια υπηρεσίας, βαθμό κλπ. Οι υπόλοιπες 23 ερωτήσεις ζητούν την άποψη των μελών της Αστυνομίας σε θέματα αστυνομικής εκπαίδευσης. Κάποιες ερωτήσεις δομήθηκαν με την μορφή διχοτομικής κλίμακας, πρόκειται για ερωτήσεις που επιδέχονται ως απάντηση μία από δύο δυνατές τιμές όπως το ΝΑΙ ή το ΟΧΙ. Άλλες σε κλίμακες απλής επιλογής που επιδέχονται μόνο μία από σειρά προτεινόμενων απαντήσεων για παράδειγμα πάρα πολύ ικανοποιητική, πολύ ικανοποιητική, ικανοποιητική, καθόλου ικανοποιητική. Επίσης κάποιες ερωτήσεις δομήθηκαν με μορφή τύπου Likert, με πέντε πιθανές επιλογές( συμφωνώ απόλυτα, συμφωνώ, αδιάφορο, διαφωνώ, διαφωνώ απόλυτα). ( Ζαφειρόπουλος 2015).

Η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα ολοκληρώθηκε με συγκεκριμένη μεθοδολογία προκειμένου να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις απαιτήσεις της έρευνας. Μελετήθηκε διεθνής, Κυπριακή και ελληνική βιβλιογραφία για τον καθορισμό των μεταβλητών που συνδέονται με την εκπαίδευση και ανάπτυξη του προσωπικού της Τροχαίας Αρχηγείου. Έγινε χρήση μεταβλητών και μέτρων ανάλυσης ανάλυσης. Κατά τη διατύπωση των ερωτήσεων δεν συμπεριλήφθηκαν εκφράσεις που επηρέασαν τους ερωτηθέντες έτσι ώστε να απαντούν με συγκεκριμένο τρόπο(leading questions).

Χρησιμοποιήθηκε ως δείγμα άτομα τα οποία υπηρετούν στο Τμήμα Τροχαίας του Αρχηγείου συμπεριλαμβανομένων και δόκιμων αστυνομικών, αστυνομικούς διαφόρων βαθμίδων οι οποίοι υπηρετούν σε διοικητικά, επιχειρησιακά και γραφειακά καθήκοντα.

Στο ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις που παρέχουν δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το επίπεδο σπουδών, το είδος και τα έτη υπηρεσίας των μελών της Αστυνομίας. Περιλαμβάνει και θέματα που αφορούν στη γνώση και νοοτροπία του αστυνομικού σε σχέση με την ικανότητα του να αντιμετωπίζει οποιονδήποτε περιστατικό και στο βαθμό ικανοποίησης τους από τη βασική εκπαίδευση και αν ή δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση είναι σημαντικοί παράγοντες για την αποδοτικότητα του στο χώρο εργασίας του.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο εγκρίθηκε από το Κέντρο Επιστημονικών Ερευνών και Επαγγελματικής Ανάπτυξης της Αστυνομικής Ακαδημίας. Το ερωτηματολόγιο έχει εξεταστεί και διαπιστώθηκε ότι συνάδει με τους γενικά παραδεδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας, ως προς το περιεχόμενο και ως προς τον τρόπο διεξαγωγής της.

Η διάθεση τω ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε μεταξύ των ημερομηνιών 09/03/2020- 13/03/2020. Από τα 118 ερωτηματολόγια τα οποία δόθηκαν επιστράφηκαν συμπληρωμένα μόνο τα 100.

#### **4.4 Στόχοι Μεθοδολογίας**

Με τη ολοκλήρωση της έρευνας στόχο έχει να εντοπιστούν τυχόν κενά που υπάρχουν στην προσφερόμενη εκπαίδευση προς τα μέλη της Αστυνομίας, με απώτερο σκοπό την εισήγηση μεθόδων αναβάθμισης των προγραμμάτων εκπαίδευσης που πραγματοποιούνται σήμερα στην Αστυνομική Ακαδημία. Με αυτό το τρόπο οι Αστυνομικοί να γίνουν πιο αποτελεσματικοί και αποδοτικοί κατά την διάρκεια των καθηκόντων τους. Έχοντας πάντα ως γνώμονα ότι, η κύρια αποστολή της Αστυνομίας είναι η τήρηση του νόμου και της τάξης, η καταπολέμηση του εγκλήματος και η ασφάλεια του πολίτη.

Επιπλέον να εξετάσει την εκτίμηση των γνώσεων και την μεταβίβαση των αστυνομικών πρακτικών και τεχνικών στο εργασιακό τους χώρο και την εκπαίδευση και ανανέωσης δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατά πόσο δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλα τα μέλη της Αστυνομίας για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης. Τέλος να αναγνωρισθούν πιθανοί περιορισμοί και τομείς που απαιτούνται βελτίωση στην εκπαίδευσης των αστυνομικών.

#### **4.5 Ανάλυση**

Τα δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων έτυχαν διμεταβλητή ανάλυση, ταυτόχρονη ανάλυση δυο μεταβλητών, προκειμένου να διαπιστωθεί η εμπειρική σχέση μεταξύ τους. Χρησιμοποιήθηκε απλή μεταβλητή ανάλυση όπως περιγραφική ανάλυση. Στην συνέχεια έγινε και πολυμεταβλητή ανάλυση.

Η ανάλυση δεδομένων σε μία έρευνα είναι απαραίτητη Σύμφωνα με το Cohen et al.,(2008) γιατί προσφέρει στον ερευνητή τη δυνατότητα δημιουργίας αναφορών,

ανάλυση και μοντελοποίηση δεδομένων καθώς και τη δυνατότητα για γραφική αναπαράσταση τους. Η ανάλυση του περιεχομένου γίνεται διαμέσου της ταξινόμησης των ιδιαιτέρων στοιχείων που χαρακτηρίζουν κάθε τύπο επικοινωνία σε κατηγορίες οι οποίες καθορίζονται από τον ερευνητή (Cohen et al 2008).

# Κεφάλαιο 5

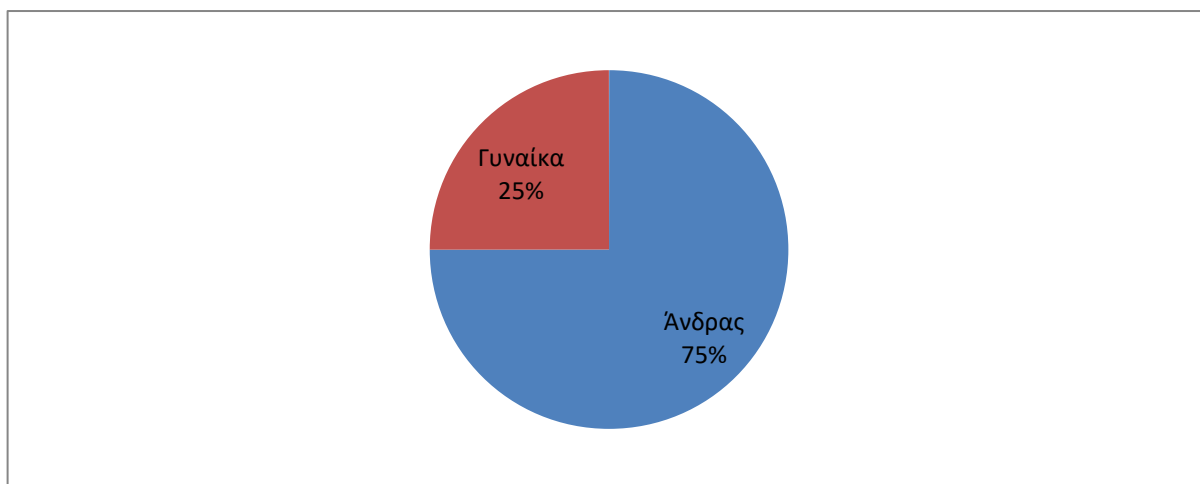
## Ανάλυση Αποτελεσμάτων

Με την ολοκλήρωση της συλλογής των ερωτηματολογίων έγινε η ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων και παρουσιάζονται σε διαγράμματα.

### 5.1 Δημογραφική Ανάλυση Δείγματος

Στην έρευνα έλαβαν συνολικά μέρος 100 μέλη από τα 118 που υπηρετούν στο Τμήμα Τροχαίας Αρχηγείου, εκ των οποίων οι 75 ήταν άνδρες (75%) και 25 ήταν γυναίκες (25%). (Διάγραμμα 1)

Διάγραμμα 1: Φύλο



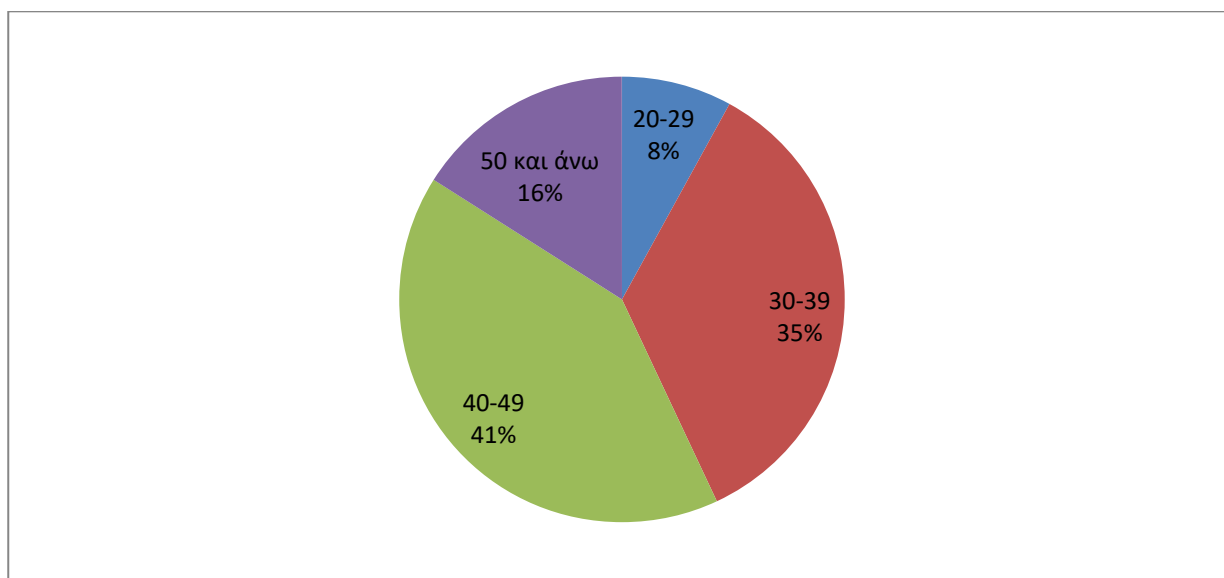
Όσο αφορά το μορφωτικό επίπεδο των μελών στην έρευνα, 37 μέλη είναι λυκειακού επιπέδου (37%), 18 μέλη είναι απόφοιτοι κολλεγίου (18%), 24 μέλη κατέχουν πτυχίο (24%) και 21 μέλη κατέχουν μεταπτυχιακό (21%). (Διάγραμμα 2).

## Διάγραμμα 2: Μόρφωση



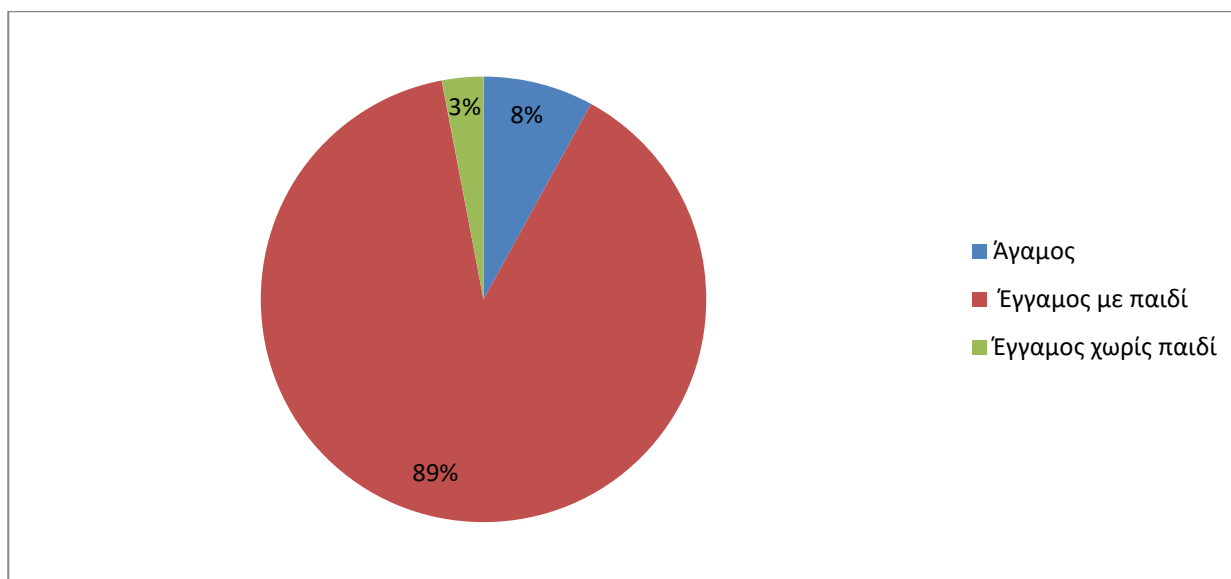
Η ηλικία των ερωτηθέντων ήταν στην πλειοψηφία μεταξύ των ηλικιών 40-49 ετών, δηλαδή 41 μέλη ήταν μεταξύ 40-49(41%), 35 μέλη μεταξύ των ηλικιών 30-39(35%), 16 μέλη μεταξύ των ηλικιών 50 και άνω και 8 μέλη μεταξύ ηλικιών 20-29% (διάγραμμα 3)

## Διάγραμμα 3: Ηλικία



Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση τα μέλη απάντησαν ότι 8 (8%) είναι άγαμοι, 89(89%) έγγαμοι με παιδιά και 3(%) έγγαμοι χωρίς παιδιά. (Διάγραμμα 4)

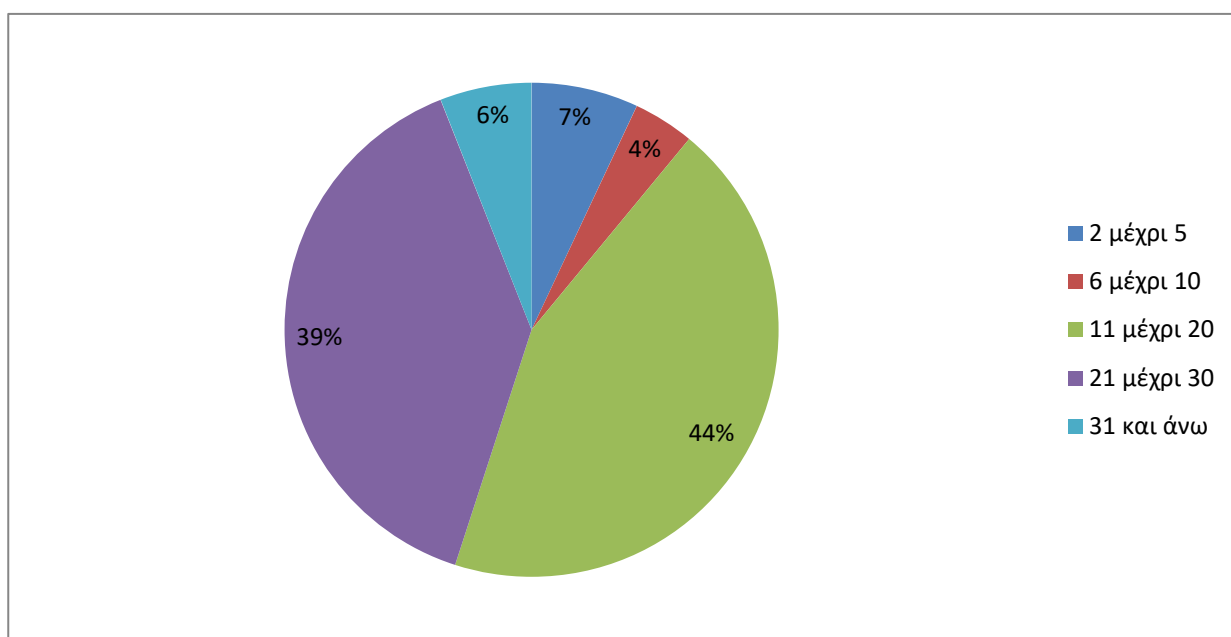
**Διάγραμμα 4:Οικογενειακή Κατάσταση**



Μεταξύ των ερωτηθέντων μελών (100%) ρωτηθήκαν τα μέλη κατά πόσο είναι Δόκιμοι αστυνομικοί απαντώντας θετικά ή αρνητικά. Το ποσοστό 9% είναι Δόκιμοι αστυνομικοί με έτος σπουδών 2,5 με 3 έτη. Οι υπόλοιποι 91(91%) είναι αστυνομικοί οι οποίοι έχουν αποφοιτήσει από την Αστυνομική Ακαδημία.

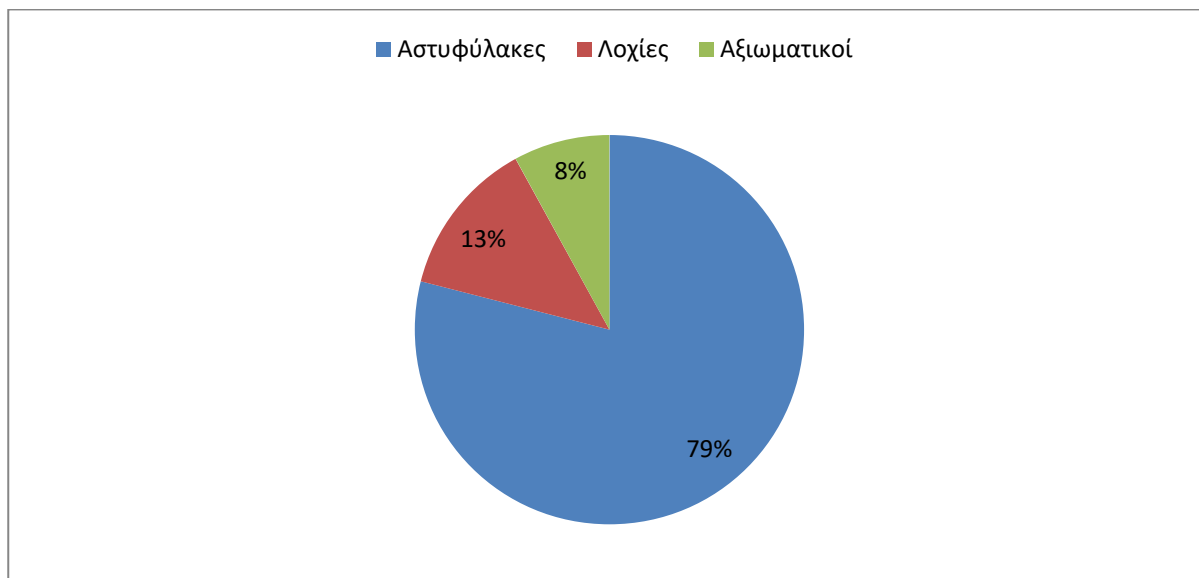
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων μελών στην έρευνα έχει υπηρεσία 11-20, έτη συγκεκριμένα 44 μέλη (44%), 39 μέλη που έχουν υπηρεσία 21-30 έτη (39%),6 μέλη έχουν υπηρεσία 31 έτη και άνω (6%),4 μέλη με υπηρεσία 6-10 έτη (4%) και 7 μέλη έχουν υπηρεσία 2-5 έτη (7%). (Διάγραμμα 5)

**Διάγραμμα 5: Έτη υπηρεσίας**



Όσο αφορά το βαθμό των συμμετεχόντων στην έρευνα, 79 μέλη είναι απλοί Αστυφύλακες (79%) ,13 μέλη είναι Λοχίες (13%) και 8 μέλη είναι Αξιωματικοί της Αστυνομίας (8%).( Διάγραμμα 6)

**Διάγραμμα 6: Βαθμός**



Το είδος των καθηκόντων τους, 72 άτομα δήλωσαν ότι εργάζονται σε επιχειρησιακά καθήκοντα (72%) ,23 μέλη δήλωσαν ότι εργάζονται σε γραφειακά καθήκοντα (23%) και 5 μέλη δήλωσαν ότι ασκούν άλλο είδος καθήκοντος (5%). (Διάγραμμα 7)

**Διάγραμμα 7: Είδος καθηκόντων**





## 5.2 Ανάλυση Δεδομένων

Αφού κωδικοποιήθηκαν και ομαδοποιήθηκαν τα ποσοτικά δεδομένα της έρευνας, έγινε μονομεταβλητή ανάλυση, δηλαδή εξαρτημένες μεταβλητές έτυχαν ανάλυση ξεχωριστά. Η ανάλυση αυτή αφορά ένα σύνολο μεταβλητών που παρατίθενται στη τρέχουσα ενότητα.

## 5.3 Ανάλυση Ερευνητικών Ερωτημάτων

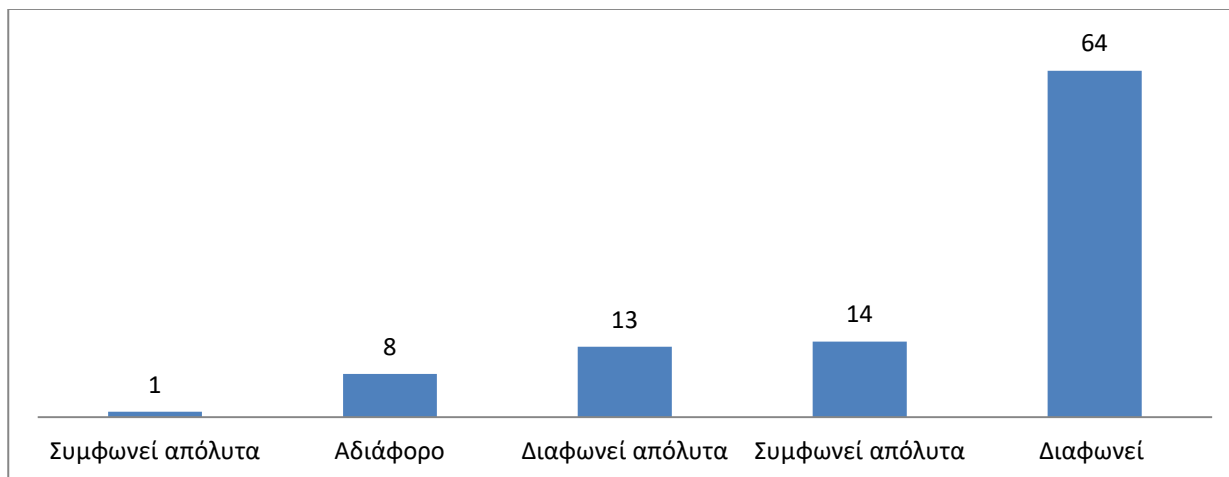
Σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο αναφέρεται στο βαθμό της επάρκειας της βασικής εκπαίδευσης που λαμβάνει ένας αστυνομικός έτσι ώστε όταν αποφοιτήσει από την Αστυνομική Ακαδημία να είναι ικανό να ανταποκριθεί στα οποιαδήποτε περιστατικά που πιθανόν να προκύψουν κατά την υπηρεσία του, απαντάται από τα δεδομένα των ερωτήσεων αρ. 16, 17, και 18.

Συγκεκριμένα οι πιο πάνω ερωτήσεις του ερωτηματολογίου έχουν ως στόχο να προσδιορίσουν το βαθμό ετοιμότητας των μελών από την αποκτηθείσα εκπαίδευση που λαμβάνουν, την ικανότητα αξιολόγησης ενός οποιονδήποτε περιστατικού και επιλογής του τρόπου αντιμετώπισης του, η χρήση όπλου όπου κρίνεται απαραίτητη και την ικανότητα αξιολόγησης ενός περιστατικού και επιλογής του τρόπου αντιμετώπισης του.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της ερώτησης 16: «*Ο Αστυνομικός όταν αποφοιτά από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να ανταποκριθεί σε οποιονδήποτε περιστατικό*» προκύπτει πως ένα ποσοστό μόλις **1%** επιλέγει την απάντηση «συμφωνώ απόλυτα», το **8%** επιλέγει την απάντηση αδιάφορο, **13%** επιλέγει διαφωνεί απόλυτα, το **14%** επιλέγει το «συμφωνώ» ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό που ανέρχεται στο **64%** **διαφωνεί**.

Τα πιο πάνω αποτελέσματα δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικά αφού μόνο **1%** νιώθει ότι αποφοιτώντας από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να ανταποκριθεί σε οποιονδήποτε περιστατικό γεγονός ενώ το **64%** διαφωνεί. Αυτό χρήζει μεγάλο προβληματισμό από πλευράς της ηγεσίας της Αστυνομίας. (διάγραμμα 8)

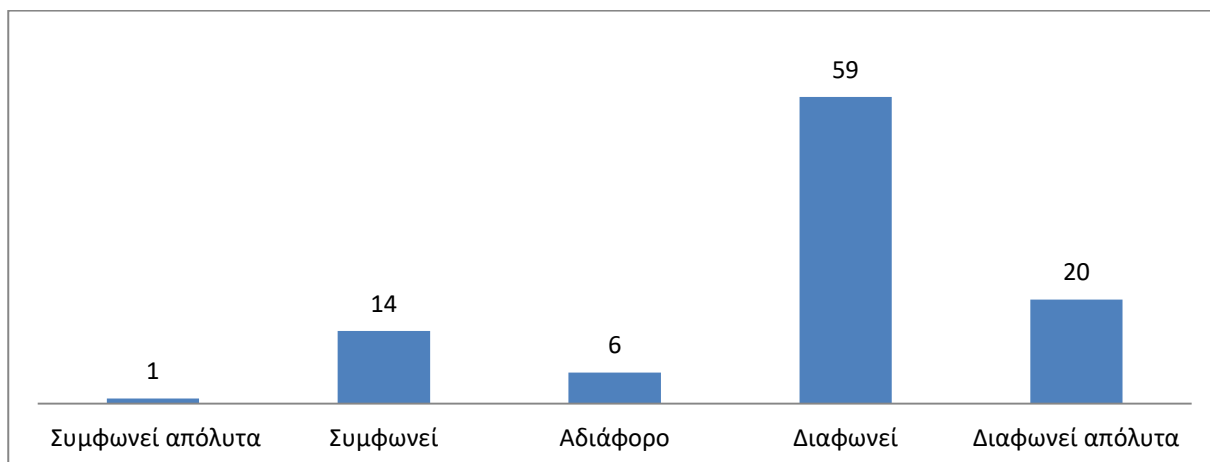
**Διάγραμμα 8: Ικανός να ανταποκριθεί σε οποιονδήποτε περιστατικό**



Η ανάλυση της ερώτησης 17: «Ο αστυνομικός όταν αποφοιτά από τη Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να ανταποκριθεί σε περιστατικό όπου κρίνεται απαραίτητα η χρήση όπλου», έδειξε ότι αρκετά μεγάλο ποσοστό που ανέρχεται **59% διαφωνεί** πράγμα που δείχνει ότι δεν συμφωνεί ότι ο Αστυνομικός είναι ικανός να ανταποκριθεί σε περιστατικό όπου κρίνεται απαραίτητη η χρήση όπλου. Το **1% συμφωνεί απόλυτα**, **6% απάντησαν αδιάφορο**, **14% συμφωνεί** και **20% διαφωνεί απόλυτα**.

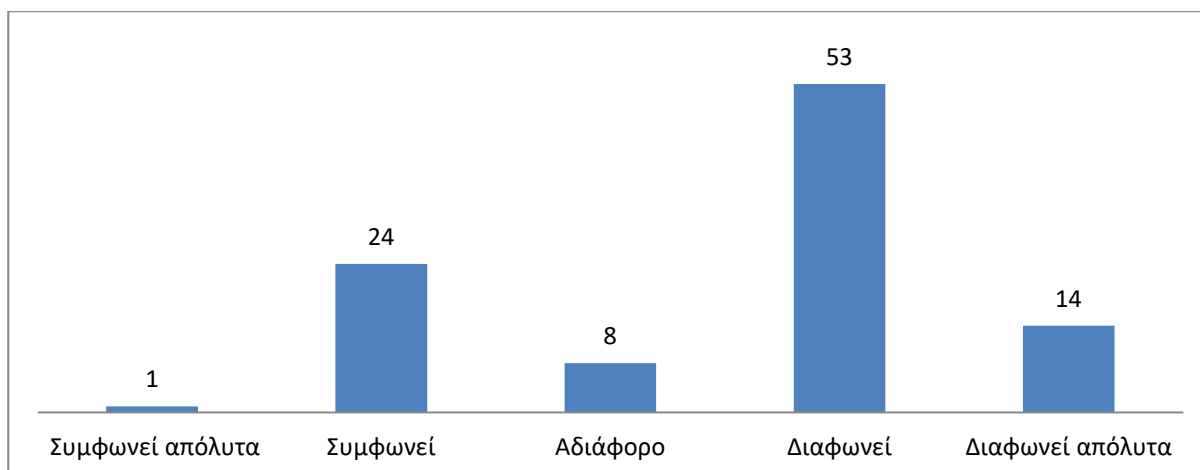
(Διάγραμμα 9)

**Διάγραμμα 9: Ικανός να ανταποκριθεί σε περιστατικό όπου κρίνεται η χρήση όπλου**



Το αποτέλεσμα των απαντήσεων της ερώτησης 18: «Ο Αστυνομικός όταν αποφοιτά από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να αξιολογήσει ένα περιστατικό και αναλόγως να επιλέξει τον τρόπο αντιμετώπισης του» δείχνου ένα ποσοστό **53% διαφωνεί** ότι είναι ικανοί να αξιολογήσουν ένα περιστατικό και ανάλογα να επιλέξουν το τρόπο αντιμετώπισης του. Το **1% συμφωνεί απόλυτα**, το **24% συμφωνεί**, το **8% δηλώνει αδιάφορο** και το **14% διαφωνεί απόλυτα**. (διάγραμμα 10)

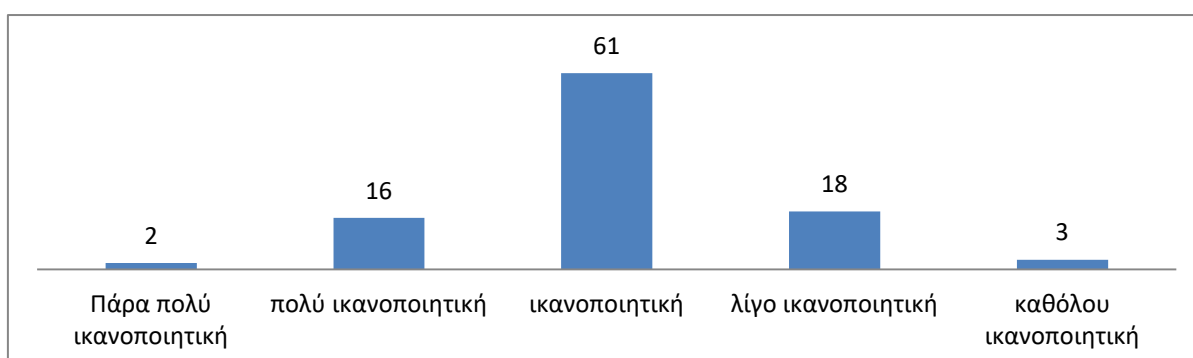
**Διάγραμμα 10: Ικανός να αξιολογήσει ένα περιστατικό και ανάλογα να επιλέξει τον τρόπο αντιμετώπισης του**



Στις ερωτήσεις 25, 26, 27 ρωτήθηκαν τα μέλη να απαντήσουν για την ποιότητα, διάρκεια και το επίπεδο της βασικής εκπαίδευσης που έχουν λάβει στην Αστυνομική Ακαδημία.

Στην ερώτηση 25: «*Θεωρείτε πώς η ποιότητα της βασικής εκπαίδευσης που λάβατε ήταν πάρα πολύ ικανοποιητική, πολύ ικανοποιητική, ικανοποιητική, λίγο ικανοποιητική ή καθόλου ικανοποιητική;*», ένα ποσοστό **61%** απάντησαν ότι η βασική εκπαίδευση είναι **ικανοποιητική**. Το **18%** απάντησε ότι είναι **λίγο ικανοποιητική**, το **16%** **πολύ ικανοποιητική**, το **3%** **καθόλου ικανοποιητική** και το **2%** **πάρα πολύ ικανοποιητική**. Το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι η βασική εκπαίδευσης είναι ικανοποιητική πράγμα το οποίο πρέπει να προβληματίσει την Αστυνομική Ακαδημία ως προς την καλυτέρευση της ποιότητας της βασικής εκπαίδευσης στην Ακαδημία. (Διάγραμμα 11).

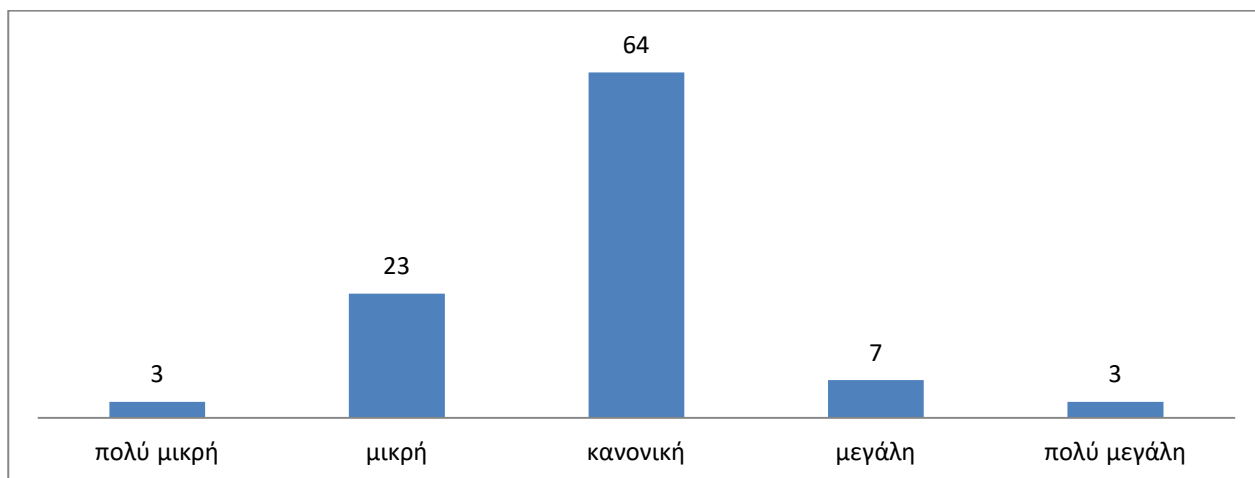
**Διάγραμμα 11: Ποιότητα βασικής εκπαίδευσης**



Στην ερώτηση 26: «*Θεωρείτε πώς η διάρκεια της βασικής σας εκπαίδευσης ήταν πολύ μικρή, μικρή, κανονική, μεγάλη ή πολύ μεγάλη*» ένα ποσοστό **64%** απάντησαν ότι η διάρκεια ήταν κανονική, **23%** είναι μικρής διάρκειας, **7%** μεγάλη, **3%** πολύ μικρή και **3%**

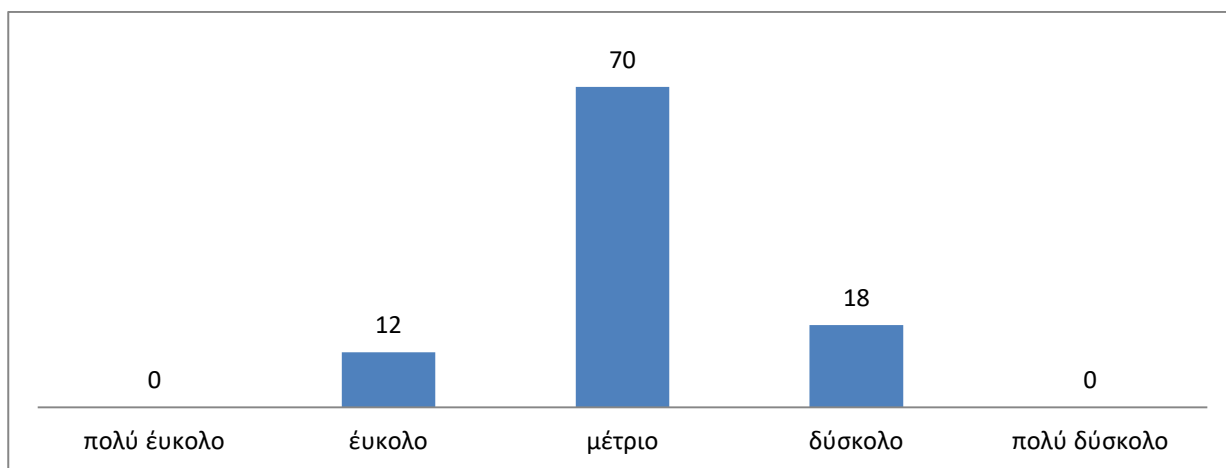
πολύ μεγάλη. Ένα μεγάλο ποσοστό ανέφεραν ότι η διάρκεια της εκπαίδευσης είναι κανονική. (Διάγραμμα 12).

**Διάγραμμα 12: Διάρκεια βασικής εκπαίδευσης**



Στην ερώτηση 27: «Θεωρείτε πώς το επίπεδο της βασικής εκπαίδευσης σας ήταν, πολύ εύκολη, εύκολη, μέτρια, δύσκολη πολύ δύσκολή», ένα ποσοστό **70%** απάντησε είναι **μέτριο**, **18%** **δύσκολο**, **12%** **εύκολο**. Κανένας απάντησε στο πολύ εύκολο και στο πολύ δύσκολο. Οι περισσότεροι θεωρούν ότι η βασική εκπαίδευση που γίνεται στην Αστυνομική Ακαδημία δεν είναι πολύ δύσκολή ούτε πολύ εύκολη αλλά μέτρια. (διάγραμμα 13)

**Διάγραμμα 13: Επίπεδο βασικής εκπαίδευσης**



Το **δεύτερο ερευνητικό ερώτημα** αναφέρεται στη σημαντικότητα της συμμετοχής των Αστυνομικών σε πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και η απάντηση του φαίνεται να πηγάζει από τα δεδομένα των απαντήσεων των πιο κάτω ερωτήσεων:

Στη ερώτηση 9: «Στο τμήμα που υπηρετείτε έχει εφαρμοστεί πρόγραμμα εκπαίδευσης αστυνομικών ώστε να μπορούν να αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασίας τους», ένα ποσοστό **57%** απάντησαν θετικά και το ποσοστό **43% αρνητικά**. Από το αποτέλεσμα φαίνεται ότι τα περισσότερα μέλη (57%) απάντησαν θετικά όσον αφορά στην εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης από το Τμήμα Τροχαίας.

Φαίνεται παράδοξο σχεδόν οι μισοί αστυνομικοί που υπηρετούν στο ίδιο τμήμα να έχουν απαντήσει ότι το Τμήμα τους δεν έχει εφαρμοστεί πρόγραμμα εκπαίδευσης ώστε να αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασία τους. Από το ποσοστό 43% που απάντησαν αρνητικά τα **29 μέλη εκτελούν επιχειρησιακά καθήκοντα, 12 μέλη γραφειακά** καθήκοντα και **2 μέλη άλλο καθήκον**. Από τα 29 μέλη που εκτελούν επιχειρησιακά καθήκοντα τα **5 είναι δόκιμοι Αστυνομικοί** και οι υπόλοιποι είναι αστυνομικοί που αποφοιτήσαν από τη Αστυνομική ακαδημία και έχουν υπηρεσία μεταξύ 12-30 έτη. Από τους 24 μόνιμους Αστυνομικούς έχουν το βαθμό του αστυφύλακα και 3 μέλη το βαθμό του Λοχία.

Οι Δόκιμοι Αστυνομικοί στο σύνολο των 100 μελών που απάντησαν το ερωτηματολόγιο κατέχουν το ποσοστό 8%. Το 5% απάντησαν ότι δεν εφαρμόζεται πρόγραμμα εκπαίδευσης και το 3% απάντησαν θετικά δηλαδή ότι το Τμήμα Τροχαίας εφαρμόζει. Αυτό δείχνει ότι τα μέλη δεν ενημερώνονται όλοι για τα προγράμματα εκπαίδευσης που εφαρμόζει το τμήμα τους. Ένα ενδεχόμενο είναι ότι λόγω των επιχειρησιακών τους καθηκόντων και το σύστημα βάρδιας που υπηρετούν δεν είναι κατορθωτό όλα τα μέλη να παρακολουθήσουν προγράμματα εκπαίδευσης που εφαρμόζει το τμήμα τους, που κυρίως τα προγράμματα πραγματοποιούνται καθημερινά και σε πρωινές ώρες, πράγμα που δυσκολεύει τα μέλη να τα παρακολουθήσουν όταν αυτά σχολάζουν από τη νυκτερινή τους βάρδια στις 0600 π.μ.

Αυτό δεν ισχύ μόνο για τους Δόκιμους αστυνομικού αλλά και για τους αστυνομικούς που έχουν αρκετά χρόνια υπηρεσίας. Θα ήταν προτιμότερο το Τμήμα να εφαρμόζει τα εκπαιδευτικά του προγράμματα σε μέρα και ώρα που να διευκολύνει όλα τα μέλη σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Από την άλλη 12 μέλη (από το σύνολο 23% ατόμων που εκτελούν γραφειακά καθήκοντα) τους επιτρέπει να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα για να

αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασία τους. Τα 11 άτομα που υπηρετούν σε γραφειακό καθήκον απάντησαν θετικά για την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, πράγμα που επιβεβαιώνει ότι σχεδόν το μισό προσωπικό που εκτελεί γραφειακά καθήκοντα δεν έχει ενημερωθεί από την Διοίκηση του Τμήματος για τα εκπαιδευτικά προγράμματα που πραγματοποιεί το τμήμα.

Πιθανό είναι το Τμήμα Τροχαίας να μην πραγματοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα με συχνότητα έτσι ώστε τα μέλη που έχουν μετακινηθεί στο τμήμα σε πρόσφατο χρονικό διαστήματα μην έχει συμπεριληφθεί στην παρακολούθηση του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Στην ερώτηση 10: «Σας έχει χορηγηθεί από την υπηρεσία σας οδηγός /εγχειρίδιο που να αναφέρει τα καθήκοντα σας στη θέση που κατέχετε» ,ένα ποσοστό 35 % απάντησε θετικά και το 65% απάντησε αρνητικά. (διάγραμμα 16).

Από το αποτέλεσμα φαίνεται ότι ένα ποσοστό του 35% δεν τους έχει χορηγηθεί οποιοσδήποτε οδηγός/ εγχειρίδιο. Απο το αποτέλεσμα φαίνεται ότι αρχικά έχει χορηγηθεί οδηγός/εγχειρίδιο αλλά όχι σε όλο το προσωπικό, αφού το 35% δεν έχει παραλάβει, πράγμα που φαίνεται ότι μέλη που έχουν μετατεθεί στο Τμήμα από ένα χρονικό διάστημα και μετά δεν έχει παραλάβει το οδηγό/εγχειρίδιο.

Στην ερώτηση 11: «Σας έχει χορηγηθεί από το τμήμα σας οδηγός/εγχειρίδιο που να αναφέρει τροποποιήσεις εκπαίδευσης (νέες τεχνικές-τροποποιήσεις νομοθεσίας και Αστυνομικών Διατάξεων) και καθηκόντων από τότε που αποφοιτήσατε από την Αστυνομική Ακαδημία;» ένα ποσοστό απάντησε **45% απάντησε θετικά** και ένα ποσοστό των **55% απάντησε αρνητικά**.

Εδώ παρατηρούμε ότι αυτοί που απάντησαν θετικά κατέχουν ένα αρκετό καλό ποσοστό. Από την άλλη, αυτοί που απάντησαν αρνητικά δεν έχει μεγάλη διαφορά από από αυτούς που απάντησαν θετικά. Το Τμήμα Τροχαίας φαίνεται ότι σε μερικά μέλη έχει παραχωρηθούν εγχειρίδια στο οποίο αναφέρονται οι τροποποιήσεις και σχεδόν στους άλλους μισούς όχι.

Από τους 45 (το ποσοστό 45%) που απάντησαν θετικά τα 33 μέλη εκτελούν επιχειρησιακά καθήκοντα, πράγμα που δείχνει ότι λόγω της φύσης της δουλειάς παίζει σημαντικό ρόλο να ενημερώνονται για νέες τεχνικές/τροποποιήσεις νομοθεσία και αστυνομικών διατάξεων. Ο λόγος είναι ότι, για τη εκτέλεση των καθηκόντων του πρέπει να ενημερώνονται συχνά για οτιδήποτε τροποποιήσεις υπάρχουν για να εκτελούν με αποτελεσματικό τρόπο τα καθήκοντα τους.

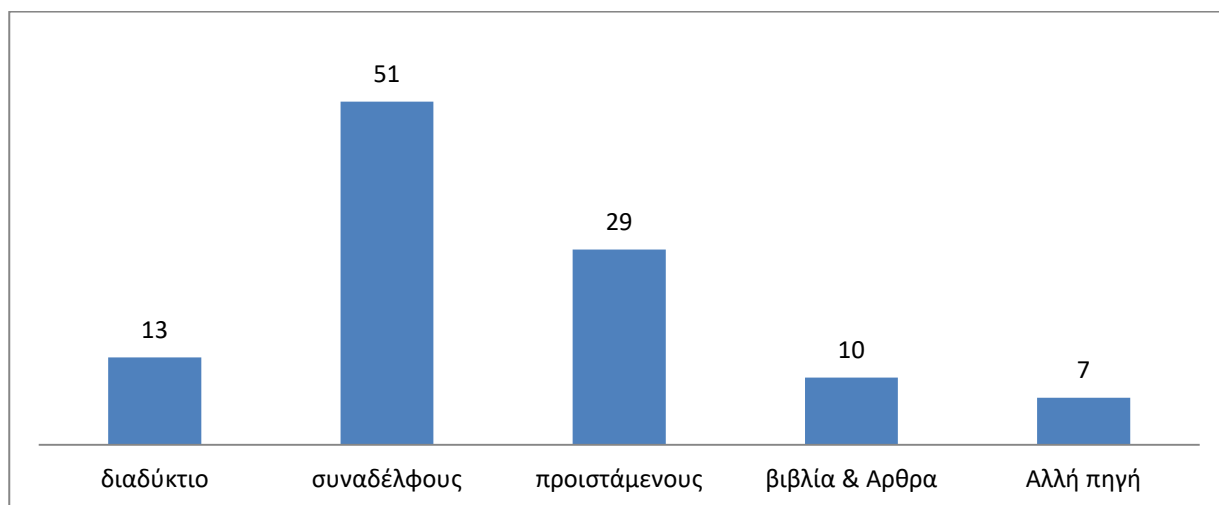
Από το 75% των μελών που απάντησαν τα 42 (ποσοστό 42%) μέλη υπηρετούν σε επιχειρησιακά καθήκοντα απάντησαν αρνητικά, δηλαδή δεν τους έχει χορηγηθεί οδηγός/εγχειρίδιο που αναφέρονται τροποποιήσεις. Παρόλο που η Αστυνομική Ακαδημία έχει προχωρήσει στην ενημέρωση των μελών μέσω ηλεκτρονικού συστήματος για τις τροποποιήσεις νομοθεσιών/διατάξεων εντούτοις ένα αρκετό ποσοστό δεν έχει ενημερωθεί πιθανό από δική τους αμέλεια. Υπάρχει το ενδεχόμενων τα μέλη να ενημερώνονται από τις τροποποιήσεις μέσω συναδέλφων πράγμα το οποίο επιβεβαιώνεται από την απάντησή τους στην ερώτηση 28.

Στην ερώτηση 28: «Πολλές φορές αναγκάστηκα να ενημερωθώ από άλλες πηγές για τεχνικές και μεθόδους που πρέπει να εφαρμόσω για να εκτελέσω τα καθήκοντα μου αποτελεσματικά, αφού δεν είχα τη κατάλληλη εκπαίδευση», οι ερωτώμενοι έπρεπε να επιλέξουν προς την απάντηση είτε το ναι είτε το όχι. Ένα μεγάλο ποσοστό απάντησε **97% θετικά**, δηλαδή ότι αναγκάζεται να ενημερώνεται από άλλες πηγές και το **13% απάντησε αρνητικά** δηλαδή δεν αναζητά οποιανδήποτε άλλη ενημέρωση. Ένα μεγάλο ποσοστό φαίνεται ότι τα μέλη αναγκάζονται να ενημερωθούν από άλλες πηγές για τεχνικές και μεθόδους.

Σε συνέχεια της πιο πάνω ερώτησης 28 «Αν στην απάντησή σας είναι **Ναι** δηλώστε την πηγή βάζοντας ✓ ή ✗», σε αυτή την ερώτηση ζητήθηκε από τα μέλη όσοι απάντησαν θετικά στην ερώτηση 28 να σημειώσουν την πηγή τους αν αυτή ήταν μέσα από το διαδίκτυο, από συναδέλφους, από προϊστάμενους, από βιβλία & Άρθρα ή από άλλη πηγή. Το **51%** των μελών της αστυνομίας απάντησαν ότι αναγκάζεται να ενημερωθεί από συναδέλφους, **29% από προϊστάμενους**, **13% από το Διαδίκτυο**, **10 % από βιβλία & Άρθρα** και το **ποσοστό 7% από άλλη πηγή**. Το μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσαν ότι ενημερώνονται από τους συναδέλφους και προϊστάμενους τους για τεχνικές και

μεθόδους που πρέπει να εφαρμόσουν για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.  
(Διάγραμμα 14)

**Διάγραμμα 14: Πηγές**



Στην ερώτηση 12: «Μετά την αποφοίτησή σας από την Αστυνομική Ακαδημία έχετε παρακολουθήσει προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης;» Ζητήθηκε από τα μέλη να απαντήσουν θετικά ή αρνητικά. Ένα μεγάλο ποσοστό **82% απάντησε αρνητικά** και ένα ποσοστό το 28% θετικά.

Ένα μεγάλο ποσοστό (82%) απάντησε αρνητικά πράγμα το οποίο επιβεβαιώνει ότι τα μέλη της Τροχαίας δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Ένα μικρό ποσοστό (28%) έχουν απαντήσει ότι έχουν παρακολουθήσει προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Είναι ένα μεγάλο ποσοστό το οποίο απάντησαν αρνητικά πράγμα το οποίο πρέπει η Αστυνομική Ακαδημία να προγραμματίσει εκπαιδεύσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Στην ερώτηση 13: «Θεωρείτε ότι διδαχθήκατε νέα τεχνικές -μεθόδους» ένα ποσό **28% απάντησε θετικά** και **αρνητικά απάντησε το ποσοστό 82%**, πράγμα το οποίο δηλώνει ότι η Αστυνομική ακαδημία θα πρέπει να εντάξει στα προγράμματα της νέες τεχνικές και μεθόδους εκπαίδευσης.

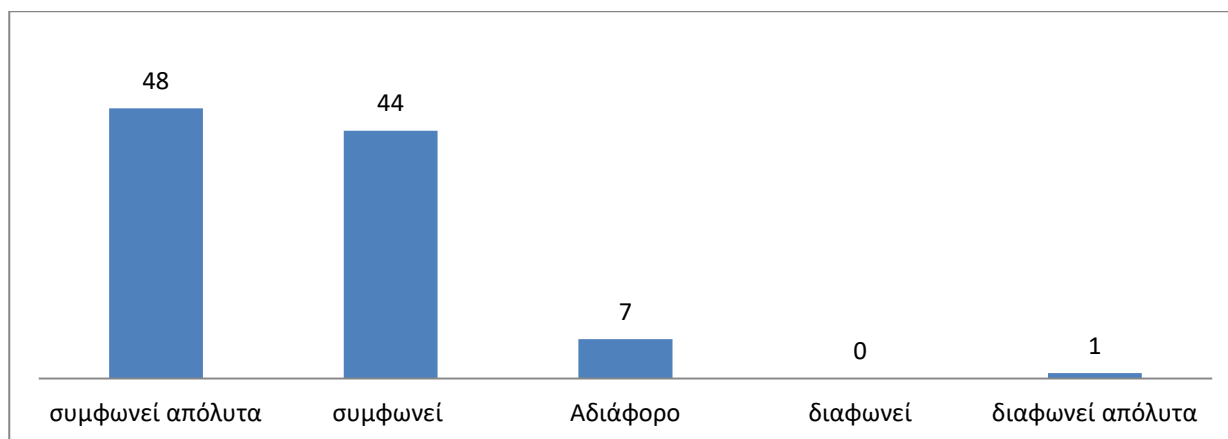


Στις ερωτήσεις 14 και 15 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αποσκοπούν στον εντοπισμό του αριθμού των εκπαιδύσεων που έχουν συμμετάσχει/παρακολουθήσει τα μέλη της Αστυνομίας, τόσο στην Αστυνομική όσο και στο εξωτερικό. Όπως φάνηκε από την ερώτηση 14 «Δηλώστε τον αριθμό τω προγραμμάτων εκπαίδευσης που έχετε συμμετάσχει/παρακολουθήσει στην Αστυνομική Ακαδημία μετά την αποφοίτηση σας», ένα ποσοστό **75%** δήλωσε ότι **δεν έχει παρακολουθήσει/συμμετάσχει** σε προγράμματα εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία. Ένα ποσοστό **25%** δήλωσε ότι **έχει παρακολουθήσει μέχρι 10 προγράμματα**. Άξιο προβληματισμού είναι το μεγάλο ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο **75%** που αφορά μέλη της Τροχαίας της Αστυνομίας τα οποία δεν επισκέφθηκαν την Αστυνομική Ακαδημία μετά την αποφοίτηση τους για να παρακολουθήσουν οποιονδήποτε πρόγραμμα εκπαίδευσης.

Όσον αφορά την ερώτηση 15: «Δηλώστε τον αριθμό των εκπαιδύσεων εξωτερικού που έχετε συμμετάσχει/παρακολουθήσει, μέσω της Κυπριακής Αστυνομίας», ένα ποσοστό **92%** δεν έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα εκπαίδευσης στο εξωτερικό. Το ποσοστό **8%** έχει παρακολουθεί μέχρι **3 προγράμματα** εκπαίδευσης στο εξωτερικό. Το ποσοστό των **8%** αφορά βαθμούχους Αστυνομικούς. Εδώ φαίνεται ότι η Αστυνομική Ακαδημία επιλέγει βαθμούχους Αστυνομικούς στην παρακολούθηση εκπαιδύσεων στο εξωτερικό. Ένα μεγάλο ποσοστό δεν έχει παρακολουθήσει εκπαιδύσεις στο εξωτερικό.

Μέσα από τις απαντήσεις της ερώτησης 22: « Πιστεύω ότι η εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική όσον αφορά στην ανάπτυξη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των μελών της Αστυνομίας» φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό **48%** των ερωτηθέντων μελών **συμφωνεί απόλυτα** και το **44%** **συμφωνεί** ότι η εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική όσον αφορά την ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων. Το ποσοστό **1%** **διαφωνεί απόλυτα** και το **7%** **απάντησε αδιάφορο**, μικρά ποσοστά που αποδεικνύει ότι πολύ λίγα μέλη αδιαφορούν και διαφωνούν απόλυτα. Ένα μεγάλο ποσοστό **92% (44%+48%)** πιστεύουν ότι η εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική για την ανάπτυξη και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων τους. (Διάγραμμα 15)

**Διάγραμμα 15: Σημαντικότητα εκπαίδευσης όσον αφορά την ανάπτυξη και βελτίωση επαγγελματικών δεξιοτήτων**



Συμπεραίνεται ότι με τα πιο πάνω δεδομένα η σημαντικότητα της συμμετοχής των μελών της Αστυνομίας σε συνεχιζόμενη εκπαίδευση είναι πολύ μεγάλη.

Στην ερώτηση 29 : «Αναφέρατε, τεχνικές, γνώσεις που χρειαστήκατε στη δουρεία σας και δεν είχατε διδαχθεί στην Αστυνομική Ακαδημία και ποιες πρακτικές ασκήσεις θα προτείνατε να προστεθούν στην εκπαίδευση» Ένα ποσοστό 33% απάντησαν στην ερώτηση αυτή και το 68% δεν έδωσε καμία απάντηση.

Στους παρακάτω πίνακες αναγράφονται οι απαντήσεις που έδωσαν τα μέλη της τροχαίας Αρχηγείου όσο αφορά στα θέματα εκπαίδευσης. Οι ίδιοι προτείνουν θέματα, τεχνικές, μεθόδους, γνώσεις που κρίνουν χρήσιμα στην καθημερινή άσκηση των καθηκόντων τους που δεν είχαν διδαχθεί στην Αστυνομική Ακαδημία και ποιες πρακτικές ασκήσεις προτείνουν να προστεθούν στην εκπαίδευση.

Απάντηση	Συχνότητα	Ποσοστό
Αυτοάμυνα/αυτοπροστασία/ Εκγύμναση	13	39,4%
Εκπαιδεύσεις σε νέες μεθόδους πρόληψης και καταστολής εγκλήματος, ρεαλιστικά σενάρια διαλέξεις σχετικά με τρόπους αντιμετώπισης περιστάσεων από Ευρωπαϊκές χώρες, τεχνικές μεθόδους ανακριτικής επιστήμης Αλλαγές Νομοθεσίας)	19	57,6%
Εκπαιδεύσεις σχετικά με Τροχαία καθήκοντα (Καταδίωξη ανακοπής οχήματος, alcotest+ narcotest,)	1	3,0%
σύνολο	33	100%

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ένα μεγάλο ποσοστό 57.6% των αστυνομικών προτείνουν εκπαιδεύσεις σε νέες μεθόδους πρόληψης και καταστολής εγκλήματος, ρεαλιστικά σενάρια διαλέξεις σχετικά με τρόπους αντιμετώπισης περιστάσεων από Ευρωπαϊκές χώρες, τεχνικές μεθόδους ανακριτικής επιστήμης και γνώσεις από αλλαγές Νομοθεσίας.

Το 39.4% προτείνουν να διδαχθούν τεχνικές αυτοάμυνας, αυτοπροστασίας και εκγύμνασης και το 3% θέματα και τεχνικές που αφορούν εκπαιδεύσεις σχετικά με καθήκοντα τροχαίας.

Όσο αφορά τις πρακτικές ασκήσεις που προτείνουν να προστεθούν στην εκπαίδευσης τους φαίνονται στο πιο κάτω πίνακα:

<b>Απάντηση</b>	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>
Πρακτική σύλληψη/έρευνας, αυτοάμυνα, καθημερινή εκγύμναση, Α βοήθειες σε ειδικούς Αστυφύλακες	10	30,3%
Καταδίωξη ανακοπής οχήματος, Τεχνικές ελέγχου μηχανοκίνητων οχημάτων	4	12,2%
Τεχνική κατάρτιση/ χρήση Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	3	9,0%
Μεταφορά κρατουμένων/ Χρήση χειροπεδών/ Χρήση εξοπλισμού Αστυνομίας, Κριτική σκέψη/ Συναισθηματική νοημοσύνη	4	12,2%
Διερεύνηση πειθαρχικών και Διοικητικών υποθέσεων εναντίον μελών Αστυνομίας/ Διερεύνηση υποθέσεων, Τεχνικές για συλλογή και καταγραφή μαρτυρίας, Αποφάσεις Ανώτερου Δικαστηρίου	6	18,1%
Αντιμετώπιση διάφορων περιστατικών με πρακτική, Κατάρτιση εξειδικευμένων καθηκόντων, γνώσεις Δημόσια Διοίκηση.	4	12,2%
Ψυχολογία και αντιμετώπιση πολίτη/ Ανθρωπιστικές σπουδές	2	6,0%
σύνολο	33	100%

Οι Αστυνομικοί πρότειναν πρακτικές ασκήσεις που θα μπορούσαν να προστεθούν στην εκπαίδευση, ένα μεγάλο ποσοστό 3,3 % προτείνουν πρακτική σύλληψη/έρευνας,

αυτοάμυνα, καθημερινή εκγύμναση, Α βοήθειες σε ειδικούς Αστυφύλακες που μέχρι τώρα δεν γίνεται. Το 18,1% προτείνει πρακτικές όσο αφορά τη διερεύνηση πειθαρχικών και Διοικητικών υποθέσεων εναντίον μελών Αστυνομίας/ Διερεύνηση υποθέσεων, τεχνικές για συλλογή και καταγραφή μαρτυρία και πρακτικές όσο αφορά αποφάσεις από το Ανώτερο Δικαστήριο. Ακόμη συνιστούν πρακτικές ασκήσεις όσο αφορά θέματα τροχαίας, περιστατικών που αντιμετωπίζουν καθημερινά, εκμάθηση τεχνικής κατάρτισης και χρήση Ηλεκτρονικού Υπολογιστή, απόκτηση γνώσεων ψυχολογίας και ανθρωπιστικών σπουδών.

Στην ερώτηση 30 : «πιστεύετε πώς ο αστυνομικός πρέπει να συμμετέχει σε πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και τι θέματα θα προτείνετε;»

Απάντησαν **θετικά το 40 %** ότι πρέπει ο αστυνομικός πρέπει να συμμετέχει σε πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και πρότειναν τα πιο κάτω θέματα:

Απάντηση	Συχνότητα	Ποσοστό%
Πρακτικές Α βοήθειες/ αυτοάμυνα/ καθημερινή εκγύμναση	5	12,5%
Διαδικασίες διερεύνησης υποθέσεων /Αντιμετώπιση συμβάντων	4	10%
Εκμάθηση χρήσιμων νόμων και διαδικασία εφαρμογής του (π.χ προσωπικά δεδομένα) /Διοικητικό Δίκαιο	4	10%
Εκπαίδευση ανακοπή οχήματος/ Εκπαίδευσης τροχαίας ανανέωση γνώσεων	5	12,5%
Ευρωπαϊκές νομοθεσίες/ Ευρωπαϊκό Δίκαιο	4	10%
Θέματα πρακτικής εφαρμογής νομοθεσίας/ Κριτική σκέψη	6	15%
Νέες μορφές εγκλήματος-κυβερνοέγκλημα /τρομοκρατία	3	7,5%
Νέοι νόμοι και κανονισμοί/τροποποιήσεις/νομοθεσίες/ Νομικά θέματα	5	12,5%
Τεχνολογία/χρήση Ηλεκτρονικού Υπολογιστή/ Ξένες γλώσσες	4	10%
	40	100%

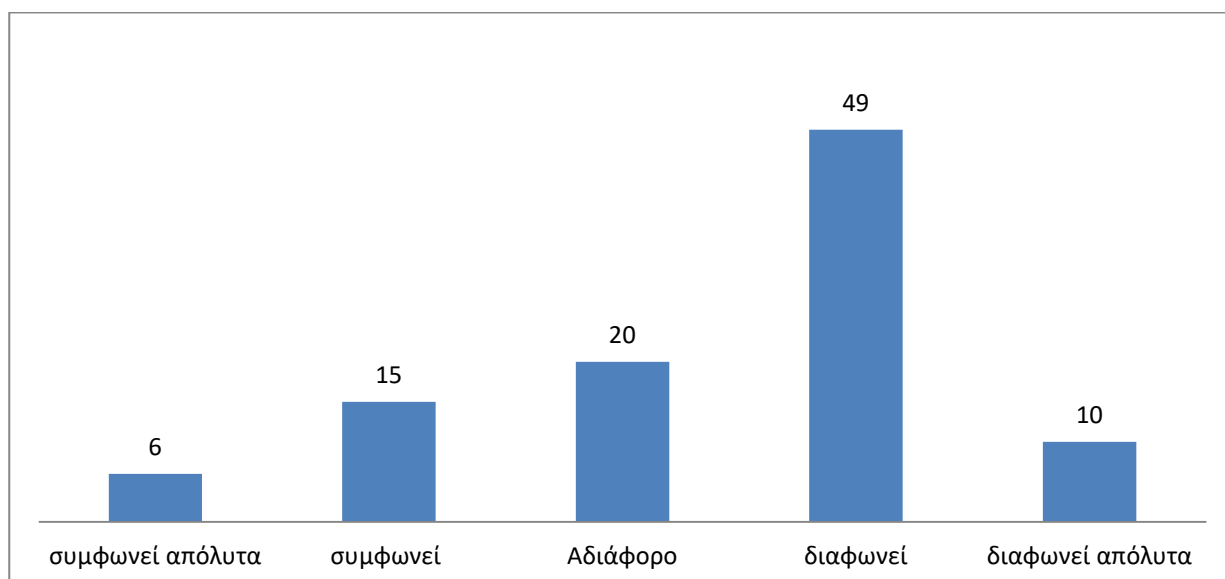
Ένα μεγάλο ποσοστό προτείνουν (40%) να πραγματοποιούνται προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης με γενική ανανέωση γνώσεων και ειδικότερα στα πιο πάνω θέματα. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σχετίζεται με τη μεταβίβαση γνώσης ώστε να ενισχυθεί η ικανότητα αφομοίωσης και εφαρμογής της γνώσης στο εργασιακό χώρο (Smith-Jentsch, Sales & Brannik 2001)

**Το τρίτο ερευνητικό ερώτημα** αναφέρεται στο κατά πόσο υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια όσον αφορά τις ευκαιρίες εκπαίδευσης που προσφέρονται μεταξύ των μελών της Αστυνομίας. Σχετικές είναι οι απαντήσεις των ερωτήσεων 19, 20 και 21.

Τα αποτελέσματα της ερώτησης με αρ 19: «*ενημερώνομαι για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία πραγματοποιούνται στην Αστυνομική Ακαδημία*» δείχνουν ένα ποσοστό **59%** (49% διαφωνούν +10% διαφωνούν απόλυτα) ότι **διαφωνούν ότι τα μέλη ενημερώνονται** για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία πραγματοποιούνται στην αστυνομική Ακαδημία. Ένα ποσοστό **20% δηλώνουν ότι αδιαφορούν** και ποσοστό 21% (15% συμφωνούν 6% συμφωνούν απόλυτα) **συμφωνούν** ότι ενημερώνονται. (Διάγραμμα 16).

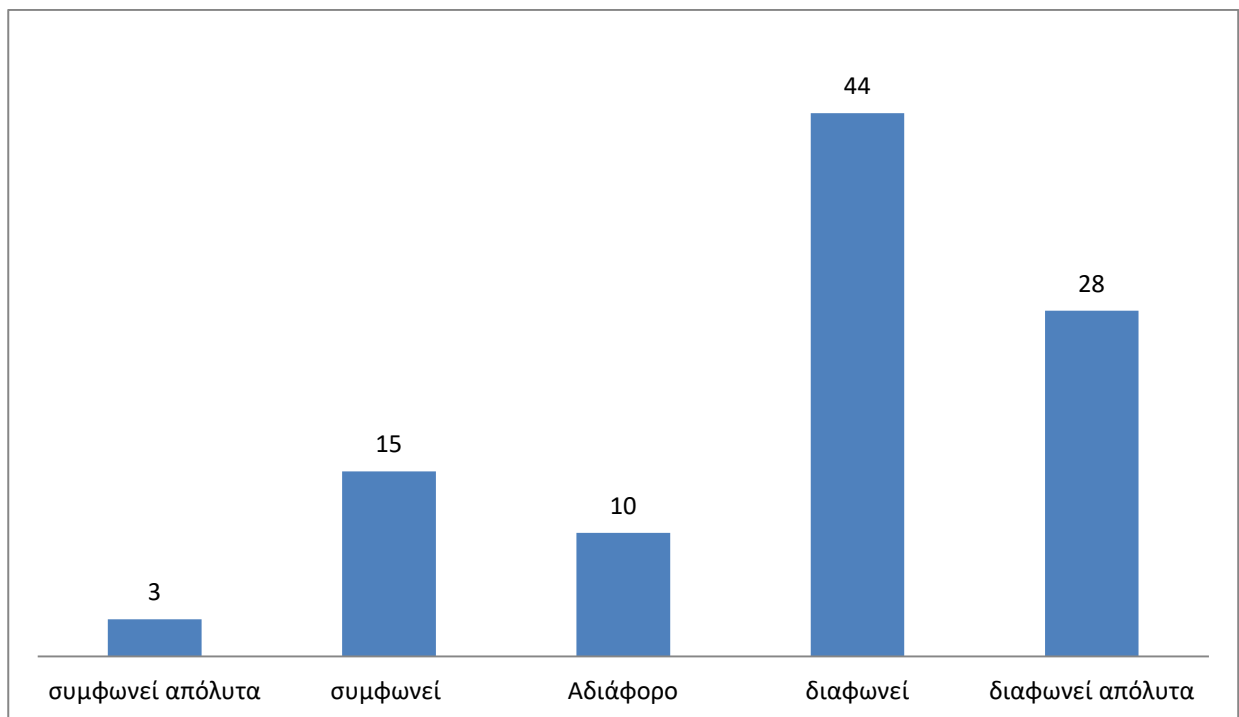
Από το αποτέλεσμα φαίνεται ότι τα περισσότερα μέλη δεν ενημερώνονται για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης που πραγματοποιούνται στην Αστυνομική Ακαδημία.

**Διάγραμμα 16: Ενημέρωση για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης**



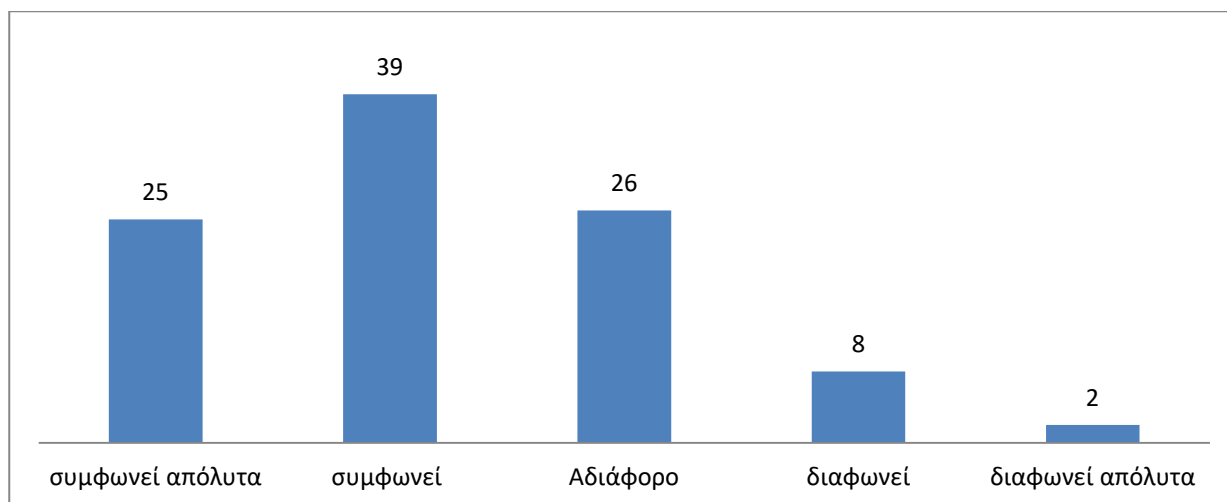
Όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες που δίνονται στα μέλη της Αστυνομίας για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία φαίνεται από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση του ερωτηματολογίου 20. «Δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλα τα μέλη της Αστυνομίας για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία» ένα ποσοστό **72% διαφωνεί** (44% διαφωνεί +28% διαφωνεί απόλυτα), Ένα ποσοστό 10% είναι αδιάφοροι, το ποσοστό 15% συμφωνούν και 3% διαφωνούν απόλυτα. (Διάγραμμα 17)

**Διάγραμμα 17: Ίσες ευκαιρίες στα μέλη της Αστυνομίας**



Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων στην ερώτηση 21: «Θα ήθελα να έχω περισσότερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση μου στη Αστυνομική Ακαδημία» ένα ποσοστό **2 % διαφωνεί απόλυτα**, και το ποσοστό **8% διαφωνεί**. Το ποσοστό **26% δηλώνει αδιάφορο**. Το ποσοστό **25% συμφωνούν απόλυτα**. Το **39% δηλώνει ότι συμφωνεί και το 25% συμφωνεί απόλυτα**. Δηλαδή το συνολικό ποσοστό **64% (39%+25%) συμφωνεί** ότι θα ήθελαν να είχαν περισσότερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση στην Αστυνομική Ακαδημία. Πράγμα το οποίο φαίνεται ότι δεν γίνεται (διάγραμμα 18).

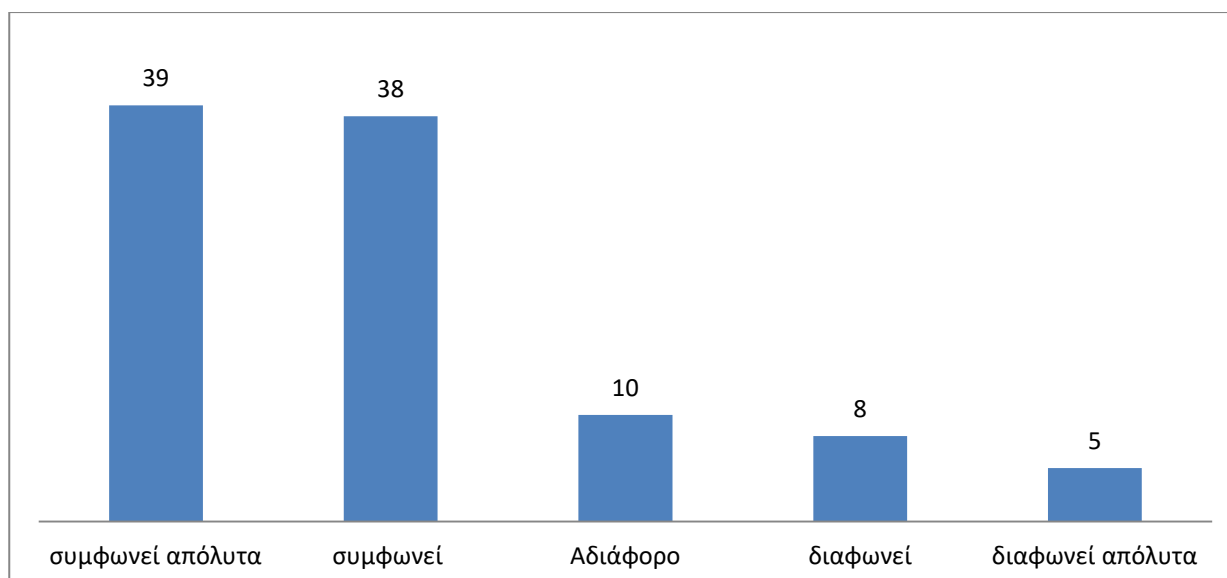
**Διάγραμμα 18: Περαιτέρω εκπαίδευση**



**Το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα** το οποίο αναφέρεται στην σημαντικότητα της δια βίου μάθησης σε επαγγελματικό πεδίο της αστυνόμευσης, αφορά την ερώτηση ερωτηματολογίου 23: «*Η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής απόδοσης*», τα αποτελέσματα των απαντήσεων της πιο πάνω ερώτησης δείχνουν ένα ποσοστό **77% συμφωνούν** (39% συμφωνούν απόλυτα+38% συμφωνούν), ένα ποσοστό **10% δηλώνουν αδιάφορο**, **8% διαφωνούν** και **5% διαφωνούν απόλυτα**. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι οι περισσότεροι θεωρούν τη δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής τους απόδοσης. (Διάγραμμα 19).

Φαίνεται από την πλειοψηφία των ερωτώμενων μελών ότι θεωρούν ότι η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζεται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής τους απόδοσης.

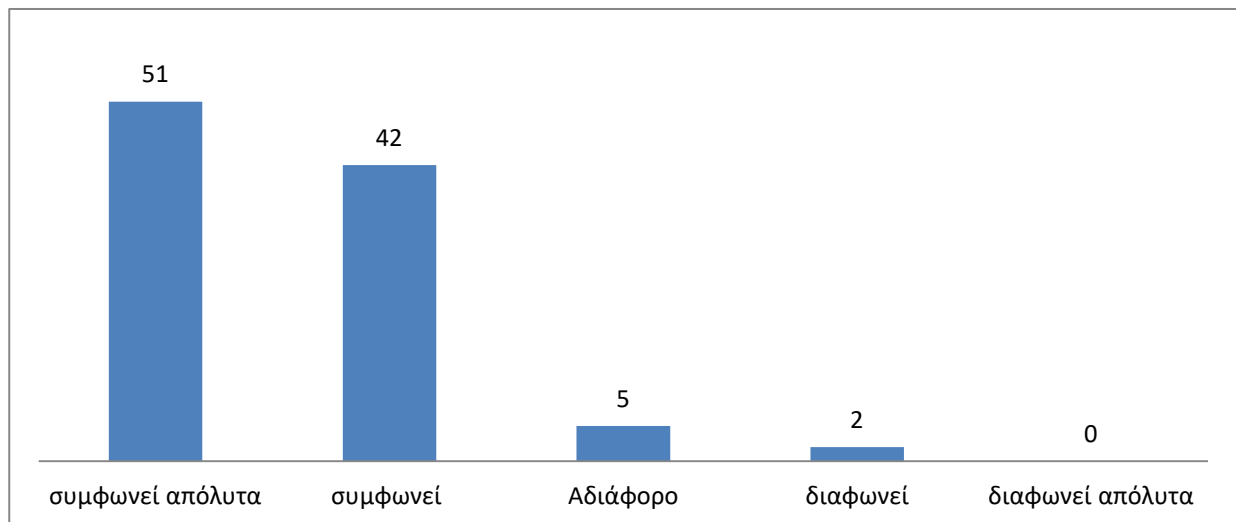
**Διάγραμμα 19: Σημαντικότητα της δια βίου μάθησης**



Για το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο αναφέρεται στην εκπαίδευση των μελών της πρέπει να εναρμονίζεται με ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα αστυνόμευσης, δίδεται απάντηση μέσω της ερώτησης του ερωτηματολογίου 24: «κατά τη άποψη μου ,η εκπαίδευση των μελών της Αστυνομίας πρέπει να εναρμονίζεται τόσο με ευρωπαϊκά όσο και με τα διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης, όπου κρίνεται απαραίτητο»

Τα αποτελέσματα των απαντήσεων της πιο πάνω ερώτησης δείχνουν ένα ποσοστό **93% ότι συμφωνούν** (51% συμφωνούν απόλυτα + 42% συμφωνούν) ότι η εκπαίδευση των μελών της Αστυνομία πρέπει να εναρμονίζεται τόσο με ευρωπαϊκά όσο και με τα διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης όπου κρίνεται απαραίτητο. Ένα ποσοστό **5%** απάντησε αδιάφορο και **2%** ότι διαφωνεί .Με την εκπαίδευση ο αστυνομικός αποκτά επαγγελματική συμπεριφορά, έχει σκοπό τη διδασκαλία δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εργασία και της μετατροπής της στάσης του και της συμπεριφοράς του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να εναρμονίζονται οι στόχοι του οργανισμού και των απαιτήσεων της εργασίας (διάγραμμα 20).

**Διάγραμμα 20: Εναρμόνιση με ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα αστυνόμευσης**



Αφού πραγματοποιήθηκε η ποσοστιαία ανάλυση των άνω μεταβλητών έγινε και πολυμεταβλητή ανάλυση.

Έγινε μεταξύ πέντε ανεξάρτητων μεταβλητών (Γενος, Ηλικία, Μόρφωση, είδος καθκόντων, Βαθμίδα) και δύο ομαδοποιημένων συνόλων εξαρτημένων μεταβλητών. Το



πρώτο σύνολο μεταβλητών αφορούν στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης που έτυχαν τα μέλη της αστυνομίας και τις ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης.

Όσο αφορά την ετοιμότητα αντιμετώπισης οποιονδήποτε περιστατικών αποφοιτώντας από την Αστυνομική Ακαδημία (ερώτηση 16) φαίνεται ότι από το σύνολο των ερωτηθέντων ανδρών (75%) οι 10 συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα ότι είναι έτοιμοι αποφοιτώντας από την Αστυνομική Ακαδημία να αντιμετωπίσει οποιονδήποτε περιστατικό.

Από το σύνολο των 25 ερωτηθέντων γυναικών οι 6 συμφωνούν και καμία δεν συμφωνεί απόλυτα, γεγονός που δείχνει οι άντρες νοιώθουν πιο έτοιμοι σε σχέση με τις γυναίκες συναδέλφους τους.

Φύλο	Άνδρες	Γυναίκες
Μέλη	75%	25%
Συμφωνούν ότι μπορούν να ανταποκριθούν οποιονδήποτε περιστατικό	10%	6%

Για τις ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης φαίνεται το σύνολο **(75%)** των ερωτηθέντων ανδρών, στην ερώτηση 20 **απάντησαν 17%** (12%+5%) ότι συμφωνούν και συμφωνούν απόλυτα ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλα τα μέλη της αστυνομίας για παρακολούθηση εκπαίδευσης στην Ακαδημία. Οι γυναίκες που κατέχουν το **25%** απάντησαν μόνο **3%** ότι συμφωνούν ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες. Από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι πολύ μικρό ποσοστό συμφωνούν ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλα τα μέλη της Αστυνομίας για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία. Συνεπάγεται ότι η μη παροχή ίσων ευκαιριών σε όλα τα μέλη της αστυνομίας έχει να κάνει με το θέμα του φύλου.

Φύλο	Άνδρες	Γυναίκες
Μέλη	75%	25%
Ίσες ευκαιρίες	17%	3%

Να σημειωθεί ότι, όσον αφορά τον αριθμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης, που έχουν παρακολουθήσει μέχρι σήμερα στην Αστυνομική Ακαδημία τα ερωτηθέντα μέλη ποσοστό 75% άνδρες έχουν παρακολουθήσει το συνολικό αριθμό των 226

προγραμμάτων εκπαίδευσης, αριθμός που αναλογεί σε 3,01 σε κάθε άντρα μέλος ( $226/75=3,01$ ). Οι 25 ερωτηθέντες γυναίκες έχουν δηλώσει ότι, έχουν παρακολουθήσει το συνολικό αριθμό των 56 προγραμμάτων εκπαίδευσης, ο αριθμός που αναλογεί σε 2,24 σε κάθε γυναίκα μέλος της Αστυνομίας ( $56/25=2,24$ )

Η ανεξάρτητη μεταβλητή που αναφέρεται στα έτη υπηρεσίας στην Αστυνομία, εξετάστηκε σε σχέση με την εξαρτώμενη μεταβλητή που αναφέρεται στα έτη στην Αστυνομία, εξετάστηκε σε σχέση με την εξαρτώμενη μεταβλητή που αναφέρεται στην επιθυμία για περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία ερώτηση 21 και σε σχέση με την μεταβλητή που αναφέρεται στη σημαντικότητα συμμετοχής σε πρόγραμμα συνεχής εκπαίδευσης ερώτηση 23.

Επιθυμία για περισσότερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση στην Αστυνομική Ακαδημία( ερώτηση 21) φαίνεται να έχουν τα μέλη της Αστυνομίας τα οποία τα οποία έχουν **11-20 έτη** υπηρεσίας, που ένα ποσοστό **64%**, από το συνολικό αριθμό των 100 ερωτηθέντων μελών που εμπίπτουν σε αυτή την ομάδα, φαίνεται να συμφωνεί και να συμφωνεί απόλυτα ( $25\%+39\%$ ), ότι θα ήθελαν περισσότερες ευκαιρίες για συνεχής εκπαίδευση. Γεγονός που πρέπει να χαροποιεί την υπηρεσία, αφού τα μέλη αυτά έχουν αρκετά χρόνια μπροστά τους μέχρι την αφυπηρέτησή τους. Δείχνουν ότι έχουν όρεξη και επιθυμία να εξελίξουν την επαγγελματική τους απόδοση.

Τα μέλη που συμφωνούν /συμφωνούν απόλυτα ότι η εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική όσον αφορά στην ανάπτυξη/βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των μελών της Αστυνομίας ( ερώτηση 18) είναι μέλη τα οποία εμπίπτουν στην κατηγορία 11-20 έτη υπηρεσίας. Από το συνολικό αριθμό των 100 μελών, το μεγαλύτερο ποσοστό  $92\%(44\%+48\%)$  συμφωνεί/ συμφωνεί απόλυτα. Εδώ φαίνεται ότι οι νεαροί σε έτη υπηρεσίας αστυνομικοί θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντική η ανάπτυξη/βελτίωση των δεξιοτήτων τους πράγμα που υποδηλώνει ότι επιθυμούν να αναπτύσσονται και να βελτιώνονται οι δεξιότητες τους στο χώρο εργασίας τους.

Η Ανεξάρτητη μεταβλητή που αναφέρεται στο είδος καθηκόντων, εξετάστηκε σε σχέση με την εξαρτώμενη μεταβλητή που αναφέρεται στο αν τα μέλη της Αστυνομίας αν η διαβίου μάθηση και συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής απόδοσής τους. (ερώτηση 23).

Τα μέλη της Αστυνομίας τα οποία εκτελούν γραφειακά καθήκοντα φαίνεται να συμφωνούν σε μεγαλύτερο βαθμό, σε σχέση με τα μέλη τα οποία εκτελούν επιχειρησιακά καθήκοντα ή άλλου είδους καθήκοντα ότι η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής απόδοσής τους.

Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι από τα 23 ερωτηθέντα μέλη με ποσοστό 23% τα οποία υπηρετούν σε γραφειακά καθήκοντα συμφωνεί / συμφωνεί απόλυτα (11%+12%) ότι η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής τους απόδοσής. Με αυτό το ποσοστό καταδεικνύει ότι τα μέλη της Αστυνομίας που ασχολούνται σε γραφειακά καθήκοντα νιώθουν μία αδυναμία και ανασφάλεια προς τη εκτέλεση άλλων καθηκόντων πρώτης γραμμής, από τα οποία απέχουν και για αυτό εκφράζουν και την ανάγκη τους για συνεχής εκπαίδευση.

Μέσα στους ερωτηθέντες με ποσοστό 8% είναι δόκιμοι αστυνομικοί, οι οποίοι προσλήφθηκαν στην Αστυνομία τα τελευταία 3 χρόνια. Ο Δόκιμοι αστυνομικοί στην ερώτηση 16, το ποσοστό 3% συμφωνούν ότι είναι ικανοί να ανταποκριθούν σε οποιονδήποτε περιστατικό μετά την αποφοίτησή τους, το 3% απάντησαν αδιάφορο και 2% απάντησαν ότι διαφωνούν, δηλαδή δεν είναι ικανοί να ανταποκριθούν.

Στην ερώτηση 17, αν είναι ικανοί να ανταποκριθούν σε περιστατικό χρήσης όπλου όπου κρίνεται απαραίτητο, το ποσοστό 5% διαφωνούν και το ποσοστό 2% και 1% αδιαφορούν και συμφωνούν αντίστοιχα.

Στην ερώτηση 18, αν είναι ικανοί να αξιολογήσουν ένα περιστατικό και να επιλέξουν τον τρόπο αντιμετώπισης τους, απάντησαν ότι το 3% συμφωνούν, το 3% διαφωνούν και 2% απάντησαν αδιάφορο.

Από τους 8 Δόκιμους αστυνομικούς στην ερωτήσεις 9,10,11 όσο αφορά στα θέματα της εκπαίδευσης αν ο τμήμα τους έχουν εφαρμόσει εκπαίδευση αστυνομικών για να αποδίδουν στην εργασία τους, αν τους χορηγήθηκε οδηγός/εγχειρίδιο που να τους αναφέρει τα καθήκοντα και τροποποιήσεις το 5% απάντησε θετικά και το 3% αρνητικά.

#### **5.4 Σύγκριση με αποτέλεσμα βιβλιογραφίας**

Μέσα από έρευνες που έχουν διεξαχθεί στο παρελθόν διαπιστώνεται ότι η εκπαίδευση του προσωπικού είναι απαραίτητη σ όλους τους εργαζόμενους σε οποιανδήποτε

οργανισμό ή εταιρεία. Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε το 2016 με θέμα *Εκπαίδευση Προσωπικού στο Βιομηχανικό Κλάδο*, εντοπίστηκε ότι η εκπαίδευση που παρέχεται από την εταιρεία συμβάλλει στην πρόληψη και εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων. Επιπρόσθετα διαπιστώθηκε ότι πρέπει να παρέχεται συνεχής εκπαίδευσης στους εργαζόμενους.<sup>7</sup>

Επιπρόσθετη μελέτη με θέμα *Εκπαίδευσης προσωπικού. Κόστος ή Επένδυση* που καταγράφηκε από σπουδαστή του Τεχνολογικού Ιδρύματος Ηράκλειου Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, φαίνεται ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού βελτιώνει πολλούς τομείς στην εργασία των εργαζομένων αλλά και αναπτύσσει νέες δεξιότητες. Βοηθάει την ανάπτυξη και βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Η αύξηση της παραγωγικότητας οδηγεί στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Κάθε επιχείρηση/οργανισμός έχει στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και προσπαθεί να βελτιώσει όλους εκείνους τους παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτή όπως είναι και το προσωπικό της.<sup>8</sup>

Ακόμη μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε με δείγμα μάχιμων και δόκιμων αστυνομικών της ελληνικής Αστυνομίας με θέμα *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού στην Ελληνική Αστυνομία: Προσδιοριστικοί Παράγοντες, Μέθοδοι, Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας*, 2012, έδειξε ότι οι αστυνομικοί επιζητούν τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση λόγω της αλλαγής στην μορφή της εγκληματικότητας.<sup>9</sup>

(

Οι έλληνες αστυνομικοί οι οποίοι χαρακτηρίζονται μάχιμοι( όχι δόκιμοι) δεν νιώθουν αρκετά προετοιμασμένοι και ικανοί να ανταπεξέλθουν στο να αντιμετωπίσουν οποιονδήποτε περιστατικό παρόλο που έχουν την εμπειρία. Όσο αφορά τους δόκιμους αστυνομικούς θεωρούν την εκπαίδευσης τους ιδανική και νιώθουν ότι κατά την αποφοίτηση του θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν οποιονδήποτε συμβάν με κατάλληλο τρόπο. Η πλειοψηφία των αστυνομικών δεν λαμβάνουν εκπαίδευση κατά την τοποθέτηση τους σε νέα υπηρεσία και δεν έχουν λάβει σχετικό εγχειρίδιο με νέες πληροφορίες.

---

<sup>7</sup> <http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/9502>

<sup>8</sup> <https://docplayer.gr/10805733-Ekpaideysi-prosopikoy-kostos-i-ependysi.html>

<sup>9</sup> <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/29138>

Θεωρούν την βασική εκπαίδευση ικανοποιητικής διάρκειας και δύσκολη. Πρότειναν τη συνεχή ανανέωση γνώσεων και δεξιοτήτων για πιο αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης, πρότειναν εκπαίδευση από πραγματικά περιστατικά, καλύτερη εκμάθηση ξένων γλωσσών και χρήση Ηλεκτρονικού υπολογιστή, γνώσεις ψυχολογίας, πρακτική σε θέματα αυτοάμυνας, ενημέρωση Α βοηθειών και νομοθετικές διαδικασίες.

Η η συνεχιζόμενη κατάρτιση και η δια βίου μάθηση είναι απαραίτητη για το σύγχρονο αστυνομικό. Υπάρχει επιθυμία και η ανάγκη των αστυνομικών για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης .

Μέσα από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φάνηκε ότι υπάρχουν αρκετά κοινά με αυτή της Ελληνικής Αστυνομίας. Ένα ποσοστό το οποίο φθάνει στο 64% διαφωνεί ότι κάθε μέλος της αστυνομίας αποφοιτώντας από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανό να ανταποκριθεί σε οποιονδήποτε περιστατικό. Ένα ποσοστό 54% διαφωνεί ότι είναι ικανό να αξιολογήσει ένα περιστατικό και αναλόγως να επιλέξει τον τρόπο αντιμετώπισης του.

Από τη άλλη, οι δόκιμοι αστυνομικοί με ποσοστό 8%, θεωρούν την εκπαίδευση τους ιδανική εφόσον νιώθουν ότι κατά την αποφοίτηση τους θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν σε οποιονδήποτε περιστατικό.

Από το ποσοστό 8% των δοκιμών αστυνομικών το 5% δήλωσε ότι το τμήμα Τροχαίας εφαρμόζει πρόγραμμα εκπαίδευσης, χορηγεί εγχειρίδιο στο οποίο αναφέρονται τροποποιήσεις νομοθεσιών και Αστυνομικών Διατάξεων. Από το αποτέλεσμα φαίνεται ότι το Τμήμα ενημερώνει τα μέλη του, αλλά όχι όλους.

Παρόλο που η εκπαίδευση στην Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου είναι αναβαθμισμένη εντούτοις διαφάνηκε ότι η πλειοψηφία των μελών θεωρεί ότι η ποιότητα και η διάρκεια της βασικής εκπαίδευσης που έλαβαν ήταν ικανοποιητική (61%) και κανονική (64%).

Με ποσοστό 89% φαίνεται ότι η εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική όσον αφορά στην ανάπτυξη/βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων τους και με ποσοστό 77% συμφωνούν ότι η δια βίου μάθηση και συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής απόδοσης τους. Πλειοψηφία των μελών με ποσοστό 64%, θα ήθελαν περισσότερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση στην Αστυνομική Ακαδημία.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

## Γενικά Συμπεράσματα και προτάσεις Πολιτικής

Λόγων των αυξημένων περιστατικών και μετά από την αυξητική τάση της εγκληματικότητας κατέστησε επιτακτική την ανάγκη ο αστυνομικός εμπλουτίσει τις γνώσεις του, να εκπαιδευτεί και να αλλάξει τρόπο με το οποίο εκτελεί τα καθήκοντα του. Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε η συγκεκριμένη μελέτη που σκοπό έχει να εξετάσει την εκπαίδευση του γνώσεις, τυχόν κενά που υπάρχουν στην προσφερόμενη εκπαίδευση και να εισηγηθεί μεθόδους αναβάθμισης.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με δείγμα 100 αστυνομικών (διαφόρων βαθμίδων) οι οποίοι υπηρετούν στο Τμήμα Τροχαίας Αρχηγείου, της Αστυνομίας Κύπρου. Η μελέτη εστιάστηκε στην επάρκεια της βασικής εκπαίδευσης τους έτσι ώστε όταν αποφοιτήσει από την Αστυνομική Ακαδημία να είναι ικανός να ανταποκριθεί σε περιστατικά που αντιμετωπίζει καθημερινά κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του. Επιπρόσθετα, κατά πόσο η συμμετοχής των Αστυνομικών σε πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης είναι σημαντική, αν υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια όσο αφορά τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, η σημαντικότητα της δια βίου μάθησης και αν η αστυνομική εκπαίδευση οφείλει να παρακολουθεί Ευρωπαϊκά και Διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης.

Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι αστυνομικοί δεν νιώθουν ικανοί να ανταποκριθούν, να αξιολογήσουν ένα περιστατικό και να επιλέξουν το τρόπο αντιμετώπισης του. Υποστηρίζουν την δια βίου μάθηση και προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και ότι πρέπει η εκπαίδευση να εναρμονίζεται τόσο με ευρωπαϊκά και διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης όπου είναι απαραίτητο. Επίσης από συγκεκριμένη μελέτη αποδεικνύεται η ανάγκη ενημέρωσης και ίσων ευκαιριών για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Αρχικά, αρκετοί αστυνομικοί ήταν διστακτικοί στο να λάβουν μέρος στην έρευνα και οι περισσότεροι εξέφρασαν τις αμφιβολίες τους για την σκοπιμότητα της. Υπήρχαν και αυτοί που δεν ήταν σίγουροι αν θα τηρηθεί το απόρρητο και αν η χρήση των δεδομένων γίνει αποκλειστικά για τη διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας. Επιπρόσθετα οι δόκιμοι αστυνομικοί δεν ήταν πρόθυμοι στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και αυτό φαίνεται από το αριθμό των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που επιστράφηκαν.

Η διαμόρφωση και η βελτίωση μελλοντικών προγραμμάτων εκπαίδευσης καθώς και ειδικά προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης πρέπει να εμπλουτιστούν με νέες πρακτικές τεχνικές, εκσυγχρονισμένες μεθόδους από άλλες ευρωπαϊκές /διεθνείς χώρες. Με την εξειδίκευση των αστυνομικών μπορεί να βελτιώσει την απόδοση και την αποτελεσματικότητα τους καθώς και θα γίνει καλύτερη η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τοποθετώντας το σωστό άτομο στο σωστό πόστο.

Η άρτια νομική κατάρτιση των αστυνομικών διαφυλάσσει τα ανθρώπινα δικαιώματα τόσο στο χώρο της πρόληψης όσο και στο χώρο της καταστολής. Οι νόμοι και κανονισμοί είναι αυτοί που καθορίζουν την δεοντολογία που θα πρέπει να διέπει στην συμπεριφορά και στη δράση των αστυνομικών. Θα ήταν καλό αναπτυχθεί μία συνεργασία με την Νομική Υπηρεσία όπου οι αστυνομικοί να μπορούν να παρακολουθούν τα μαθήματα του Νομικού Συμβουλίου κατά την διάρκεια της βασικής εκπαίδευσης τους. Με αυτό τον τρόπο θα μειωθεί η άγνοια των νόμων από τους αστυνομικούς που πιθανόν να μην έχουν την πλήρη επίγνωση των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους.

Η διοίκηση της Αστυνομίας θα μπορούσε να προτείνει και εφαρμόσει την αύξηση πραγματικών περιστατικών σε εικονικές συνθήκες (case scenario-role playing). Η συγκεκριμένη μέθοδος βοηθά στην εφαρμογή τεχνικών και δεξιοτήτων ώστε ο εκπαιδευόμενος να αντιληφθεί τον πραγματικό χρόνο που απαιτείται να αντιδράσει.

Το κάθε τμήμα της Αστυνομίας καλό θα ήταν να καταρτίζει συγκεκριμένα εγχειρίδια τα οποία να αφορούν στους τομείς που έχουν σχέση με τα καθήκοντα τους. Τα μέλη που υπάγοντα σε διάφορα τμήματα/υπηρεσίες/μονάδες να τυχαίνουν τις ανάλογες εκπαιδεύσεις που θα αναφέρεται στο κάθε εγχειρίδιο. Το κάθε τμήμα να έχει το εγχειρίδιο του και όταν μέλη της Αστυνομίας που μετατίθενται στο τμήμα να

παρακολουθεί ταχύρυθμα μαθήματα τα οποία θα είναι άμεσα συνδεδεμένα με τα καθήκοντα τους. Όσο αφορά τα μέλη τα οποία είναι ήδη τοποθετημένα στο τμήμα θα πρέπει να τυγχάνουν της ανάλογης ενημέρωσης και εκπαίδευσης με βάση σχετικών εγχειριδίων.

Απαραίτητη και εξίσου σημαντική και η εκπαίδευση των υψηλόβαθμων μελών που ασκούν διοικητικά καθήκοντα τα οποία πρέπει να αποτελούν πρότυπο και παράδειγμα προς μίμηση στα υφιστάμενα μέλη. Με την εικόνα που παρουσιάζει η κορυφή του τμήματος υπάρχει αυτόματη αντανάκλαση και μιμητισμός και από το υπόλοιπο προσωπικό.

Ένα ευαίσθητο θέμα για τα μέλη της Αστυνομίας είναι η απονομή ίσων ευκαιριών εκπαίδευσης και αξιοκρατίας σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό της. Πολύ εποικοδομητικό θα ήταν για την Αστυνομική Ακαδημία να θεσμοθετηθεί και η διαδικασία για επαναληπτικά προγράμματα της βασικής εκπαίδευσης τα οποία να απευθύνονται σε όλα τα μέλη της Αστυνομίας. Το κάθε μέλος μετά την αποφοίτηση του από την Αστυνομία Ακαδημία να έχει την ευκαιρία να επιστρέψει, μετά από ένα χρονικό διάστημα, σε ένα ταχύρυθμο πρόγραμμα εκπαίδευσης στο οποίο να περιλαμβάνει τόσο θεωρητικό όσο και πρακτικό μέρος της βασικής εκπαίδευσης που παρακολούθησε καθώς και ενημέρωση για όλες τις σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία, κανονισμών και Αστυνομικών διατάξεων.

Η έρευνα επεκτάθηκε μόνο σε ένα τμήμα της Αστυνομίας και όχι σε όλη την Αστυνομία. Με μεγαλύτερο δείγμα η έρευνα θα ήταν και πιο αντιπροσωπευτική. Θα καταγράφονταν περισσότερες πρακτικές και αντιλήψεις από όλα της τα μέλη. Θα περιλαμβάνονταν αστυνομικοί διαφόρων ηλικιών, βαθμίδων, περισσότερες γυναίκες και νεοσύλλεκτοι αστυνομικοί.

Το μέγεθος του δείγματος μπορεί να επεκταθεί και σε άλλες υπηρεσίες, μονάδες και τμήματα τόσο στο Αρχηγείο της Αστυνομίας όσο και σε άλλες επαρχίες της Κύπρου με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων. Μπορεί να προσφέρει πληροφορίες στην αναγνώριση αναγκών για την βελτίωση του εκπαιδευτικού προγράμματος οι οποίες μπορούν να αξιολογηθούν από το αρμόδιο γραφείο της Αστυνομικής Ακαδημίας.

Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να αποτελέσει και η αξιολόγηση της εκπαίδευσης στην Πυροσβεστική Υπηρεσία και στους δεσμοφύλακες όπου παρατηρείται μια διαφορά ως προς τη διάρκεια της εκπαίδευσης τους σε σχέση με τους αστυνομικούς.



Η νέα κοινωνική πραγματικότητα, όπως αυτή έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια, επιτάσσει τη λήψη προωθημένων αστυνομικών μέτρων αντιμετώπισης, τον εκσυγχρονισμό, την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και τη βελτίωση της ποιότητας των ανθρώπινων πόρων. Η παγκοσμιοποίηση, οι νέες τάσεις οι μορφές εγκλήματος και το μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον του αστυνομικού επιβάλλουν όπως αυτός εκπαιδευτεί και καταρτίζεται σωστά ώστε να μπορεί να εκτελεί με άρτιο τρόπο τα καθήκοντα του.

Η αστυνομική κατάρτιση και η εκπαίδευση είναι αλληλένδετες έννοιες οι οποίες όταν συνδυάζονται σωστά, μόνο θετικά αποτελέσματα μπορούν να επιφέρουν στους εκπαιδευόμενους αστυνομικούς αλλά και στην μελλοντική ηγεσία της Αστυνομίας. Συγκεκριμένα, η αστυνομική κατάρτιση είναι βιωματική και επικεντρώνεται στο πώς αποτελεσματικά θα επιτελεστεί ένα περιστατικό κάθε φορά που θα παρουσιάζεται μια συγκεκριμένη κατάσταση (Haberfeld 2011).

Συνοψίζοντας όσα αναφέρθηκαν στην πιο πάνω μεταπτυχιακή διατριβής συμπεράνουμε ότι για να είναι τα μέλη της Αστυνομίας αποδοτικοί και αποτελεσματικοί στο καθήκον τους, πρέπει να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και να ενημερώνονται συνεχώς για όλες τις αλλαγές νομοθεσιών, διαταγών και Αστυνομικών διατάξεων που αφορά τα αστυνομικά τους καθήκοντα. Η συνεχής βελτίωση και εξέλιξη έχει καταλυτικό ρόλο

Κάθε οργανισμός έχει στόχο να δημιουργήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Η Αστυνομία Κύπρου μπορεί να το πετύχει μόνο μέσω του ανθρώπινου δυναμικού της. Για να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός πρέπει παράλληλα με την εκπαίδευσης και την ισότιμη επαγγελματική κατάρτιση του δυναμικού της να γίνεται και η σωστή αξιοποίηση του. Η επιλογή του να γίνεται βάση των εκπαιδεύσεων που παρακολούθησε δίνοντας σημασία στις ιδιαιτερότητες, τις ικανότητες και δυνατότητες του κάθε μέλους ξεχωριστά. Με αυτό τον τρόπο θα έχουν την ευκαιρία να προσφέρουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους, προσφέροντας ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και ψηλά αποτελέσματα επιτυχίας προς τους στόχους της.

# Παράρτημα Α

## Επιστολή προς Αστυνομική Ακαδημία

### Α.1 Επιστολή για έγκριση



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ  
ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΕΩΣ

Αρ. Φακ. : Π.Φ. Α/Αστ.1225  
Αρ. Τηλ. :22607534  
Αρ. Φαξ :22607592

26 Φεβρουαρίου, 2020

Αστυνομικό Διευθυντή Αστυνομικής Ακαδημίας  
(υπόψη Υπευθύνου Κέντρου Επιστημών και Επαγγελματικής Ανάπτυξης)



ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΚΥΠΡΟΥ  
ΤΜΗΜΑ ΤΡΟΧΑΙΑΣ  
ΑΡΧΗΓΕΙΟΥ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ

#### **Ερωτηματολόγιο στα πλαίσια Μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου**

Αναφορικά με το πιο πάνω θέμα, πληροφορείστε ότι στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής μου διατριβής, θα ασχοληθώ με το θέμα της Εκπαίδευσης και αποδοτικότητας προσωπικού στην Κυπριακή Αστυνομία.

Για την ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διατριβής μου, κρίνεται απαραίτητη η διεξαγωγή έρευνας μεταξύ των μελών της Αστυνομίας, η οποία προϋποθέτει τη διάθεση ερωτηματολογίου ούτως ώστε να ληφθούν οι αναγκαίες πληροφορίες οι οποίες θα βοηθήσουν στην εκπόνηση της.

Με βάση τα πιο πάνω, παρακαλώ όπως εγκρίνεται τη διάθεση του συνημμένου ερωτηματολογίου σε 100-120 μέλη μας. Ο χρόνος συμπλήρωσης του κυμαίνεται περί τα 4-5 λεπτά και η Κυπριακή Αστυνομία δεν θα επωμισθεί οποιοδήποτε χρηματικό κόστος. Επίσης, αναφέρεται ότι, όλες οι πληροφορίες που θα ληφθούν θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ακαδημαϊκούς σκοπούς της εν λόγω έρευνας.

Η έρευνα έχει στόχο να εντοπίσει τυχόν κενά που υπάρχουν στην προσφερόμενη εκπαίδευση προς τα μέλη της Αστυνομίας, με απώτερο σκοπό την εισήγηση μεθόδων αναβάθμισης των προσφερόμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης, ούτως ώστε τα μέλη της Αστυνομίας να γίνουν πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά στην εργασία τους. Έχοντας πάντα ως γνώμονα ότι, η κύρια αποστολή της Αστυνομίας είναι η τήρηση του νόμου και της τάξης, η καταπολέμηση του εγκλήματος και η ασφάλεια του πολίτη.

Να εξετάσει την εκτίμηση των γνώσεων και την μεταβίβαση των αστυνομικών πρακτικών και τεχνικών στο εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον να εξετάσει την εκπαίδευση και ανανέωσης δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Τέλος να αναγνωρισθούν πιθανοί περιορισμοί και τομείς που απαιτούνται βελτίωση στην εκπαίδευση των αστυνομικών.

Α/Αστ.1225  
Χριστίανα Στεφανίδη

# Παράρτημα Β

## Ερωτηματολόγιο

### Β.1 Ερωτηματολόγιο έρευνας

#### Μέρος Α

##### Δημογραφικά και Γενικά στοιχεία

###### 1) Φύλο :

Άνδρας	
Γυναίκα	

###### 2) Μορφωτικό επίπεδο

Λύκειο	
Κολλέγιο	
Πανεπιστήμιο	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

###### 3) Ηλικία:

α) 20-29	
β) 30-39	
γ) 40-49	
δ) 50 και άνω	

###### 4) Οικογενειακή κατάσταση

Άγαμος	
Έγγαμος με παιδί	
Έγγαμος χωρίς παιδί	

###### 5) Είστε Δόκιμος Αστυνομικός:

Ναι	
-----	--

Όχι	

Αν ΝΑΙ ,έτος σπουδών.....

6) Πόσα έτη υπηρετείτε στην Αστυνομία; .....

7) βαθμός που κατέχετε

Αστυφύλακας	
Λοχίας	
Αξιωματικός	

8) Είδος καθηκόντων

Γραφειακά	
Επιχειρησιακά	
Άλλο	

## Μέρος Β

### Θέματα εκπαίδευσης

9) Στο Τμήμα που υπηρετείτε έχει εφαρμόσει πρόγραμμα εκπαίδευσης αστυνομικών ώστε να μπορούν να αποδώσουν ικανοποιητικά στην εργασία τους;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

10) Σας έχει χορηγηθεί από την υπηρεσία σας οδηγός/εγχειρίδιο που να αναφέρει τα καθήκοντά σας στη θέση που κατέχετε;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

11) Σας έχει χορηγηθεί από το Τμήμα σας οδηγός/εγχειρίδιο που να αναφέρει τροποποιήσεις εκπαίδευσης (νέες τεχνικές-τροποποιήσεις νομοθεσίας και Αστυνομικών Διατάξεων) και καθηκόντων από τότε που αποφοιτήσατε από τη Αστυνομική Ακαδημία ;

ΝΑΙ	
-----	--

OXI	
-----	--

12) Μετά την αποφοίτησή σας από την Αστυνομική Ακαδημία έχετε παρακολουθήσει προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης;

NAI	
OXI	

Εάν ναι, σύνολο ωρών:.....

13) Θεωρείτε ότι διδαχθήκατε νέες τεχνικές-μεθόδους;

NAI	
OXI	

14) Δηλώστε τον αριθμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης που έχετε συμμετάσχει /παρακολουθήσει στην Αστυνομική Ακαδημία μετά την αποφοίτησή σας:.....

15) Δηλώστε τον αριθμό των εκπαιδεύσεων εξωτερικού που έχετε συμμετάσχει/παρακολουθήσει, μέσω της Κυπριακής Αστυνομίας:.....

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Αδιάφορο	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
16) Ο Αστυνομικός όταν αποφοιτά από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να ανταποκριθεί σε οποιοδήποτε περιστατικό .					
17) Ο Αστυνομικός όταν αποφοιτά από τη Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να ανταποκριθεί σε περιστατικό όπου κρίνεται απαραίτητη η χρήση όπλου.					
18) Ο Αστυνομικός όταν αποφοιτά από την Αστυνομική Ακαδημία είναι ικανός να αξιολογήσει ένα					

περιστατικό και αναλόγως να επιλέξει τον τρόπο αντιμετώπισης του.					
	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Αδιάφορο	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
19) Ενημερώνομαι για όλα τα προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία πραγματοποιούνται στην Αστυνομική Ακαδημία					
20) Δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλα τα μέλη της Αστυνομίας για παρακολούθηση προγραμμάτων εκπαίδευσης στην Αστυνομική Ακαδημία.					
21) Θα ήθελα να έχω περισσότερες ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση μου στην Αστυνομική Ακαδημία					
22) Πιστεύω ότι εκπαίδευση είναι αρκετά σημαντική, όσον αφορά στην /ανάπτυξη/ βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των μελών της Αστυνομίας.					
23) Η δια βίου μάθηση και η συνεχής εκπαίδευση σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα της εργασιακής απόδοσής μου.					

	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Αδιάφορο	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
<b>24) Κατά τη άποψη μου, η εκπαίδευση των μελών της αστυνομίας πρέπει να εναρμονίζεται τόσο με ευρωπαϊκά όσο και με τα διεθνή πρότυπα αστυνομικής εκπαίδευσης, όπου κρίνεται απαραίτητο.</b>					

**25) Θεωρείτε πως η ποιότητα της βασικής εκπαίδευσης που λάβατε ήταν:**

Πάρα πολύ ικανοποιητική	
Πολύ ικανοποιητική	
Ικανοποιητική	
Λίγο ικανοποιητική	
Καθόλου ικανοποιητική	

**26) Θεωρείτε πως η διάρκεια της βασικής σας εκπαίδευσης ήταν:**

Πολύ μικρή	
Μικρή	
Κανονική	
Μεγάλη	
Πολύ μεγάλη	

**27) Θεωρείτε πως το επίπεδο της βασική εκπαίδευσής σας ήταν:**

Πολύ εύκολο	
Εύκολο	
Μέτριο	
Δύσκολο	
Πολύ δύσκολο	

28) Πολλές φορές αναγκάστηκα να ενημερωθώ από άλλες πηγές για τεχνικές και μεθόδους που πρέπει να εφαρμόσω για να εκτελέσω τα καθήκοντα μου αποτελεσματικά, αφού δεν είχα την κατάλληλη εκπαίδευση.

Ναι	
Όχι	

Αν ή απάντησή σας είναι ΝΑΙ δηλώστε την πηγή βάζοντας ✓ ή ✗

Διαδίκτυο	
Συναδέλφους	
Προϊστάμενους	
Βιβλία & Άρθρα	
Άλλη πηγή	

29) Αναφέρατε θέματα , τεχνικές , μεθόδους, γνώσεις που χρειαστήκατε στη δουλειά σας και δεν είχατε διδαχθεί στην Αστυνομική Ακαδημία και ποιες πρακτικές ασκήσεις θα προτεινάτε να προστεθούν στην εκπαίδευσης.

.....

.....

.....

.....

30) ) Πιστεύετε πως ο αστυνομικός πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και τι θέματα θα προτείνετε;

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

Ευχαριστώ πολύ για τη βοήθεια σας



# Παράρτημα Γ

## Συνοδευτική επιστολή ερωτηματολογίου

### Γ.1 Επιστολή

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται για το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου στο πλαίσιο μεταπτυχιακής διατριβής με θέμα «Εκπαίδευση και Αποδοτικότητα προσωπικού». Στόχος της είναι να εντοπίσει τυχόν κενά που υπάρχουν στην προσφερόμενη εκπαίδευση προς τα μέλη της Αστυνομίας, με απώτερο σκοπό την εισήγηση μεθόδων αναβάθμισης των προσφερόμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης, ούτως ώστε τα μέλη της Αστυνομίας να γίνουν πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά στην εργασία τους.

Να εξετάσει την εκτίμηση των γνώσεων και την μεταβίβαση των αστυνομικών πρακτικών και τεχνικών στο εργασιακό τους χώρο. Επιπλέον να εξετάσει την εκπαίδευση και ανανέωσης δεξιοτήτων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Τέλος να αναγνωρισθούν πιθανοί περιορισμοί και τομείς που απαιτούνται βελτίωση στην εκπαίδευση των αστυνομικών.

Η διάθεση του παρόντος ερωτηματολογίου στα μέλη της Αστυνομίας, γίνεται κατόπιν έγκρισης από το Κέντρο Επιστημονικών Ερευνών και Επαγγελματικής Ανάπτυξης της Αστυνομικής Ακαδημίας. Το ερωτηματολόγιο έχει εξεταστεί και διαπιστώθηκε ότι συνάδει με τους γενικά παραδεδεδεγμένους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της έρευνας, ως προς το περιεχόμενο και ως προς τον τρόπο διεξαγωγής της.

Παρακαλείστε όπως απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις με απόλυτη ειλικρίνεια βάζοντας Χ ή ☐ στο τετράγωνο που σας εκφράζει καλύτερα ή που ανταποκρίνεται καλύτερα στην περίπτωση σας.

A/Αστ.1225  
Χρ.Στεφανίδη

# Βιβλιογραφία

Μπένου, Γ., (2003) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα: Γ.Μπενού.

Δημάκος, Γ., (2004) Οικονομικά Της Εκπαίδευσης. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Ζαφειρόπουλος Κ. (2015) Επιστημονική Έρευνα Και Συγγραφή Εργασιών .Κριτική, 92-119 [file:///C:/Users/Nana/Downloads/Zafeiropoulos-apospasma%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Nana/Downloads/Zafeiropoulos-apospasma%20(1).pdf)

Ιορδάνου, Μ., Αλεξάνδρου, Ε., (2006) Κυπριακή Αστυνομία – Από Τα Κλασσικά Χρόνια Ως Τον 21ο Αιώνα. Λευκωσία: TTG Creations

Κανελλόπουλος Χ., (1991) Αποτελεσματική Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα.

Κάντας, Α. (1997) Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μπουραντάς Δ. (2002) Μανατζμέντ:. Κεφάλαιο 7: Παρακίνηση, Αθήνα. 247-300

Μπουραντάς Δ. & Παπαλεξανδρή Ν., (2003) Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων.

Ξηροτύρη-Κουφίδου,( 2001) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων :Θεσσαλονίκη. Ανικούλα.

Ξηροτύρη, Σ. (2010). Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων :Θεσσαλονίκη. Ανικούλα.

Ξηροτύρη - Κουφίδου, Σ. (2010) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Κτίζοντας Τα Θεμέλια Για Τη Στρατηγική Διοίκηση Των Ανθρώπων. Θεσσαλονίκη: Ανικούλα

Παπαλεξανδρή Ν. & Μπουραντάς Δ. (2003) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Εκδόσεις.

Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2002) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Μπένου.

Παπαστεφανάκη, Σ. (2006) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Κρήτη.

Τσαούσης, Δ,Γ. (1983) Η Κοινωνία Του Ανθρώπου. Αθήνα: Gutenberg

Στεργιούλης, Ε. (2001) Ελληνική Αστυνομία Κατά Την Περίοδο Της Μεταπολίτευσης. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Τερζίδης Κ. & Τζωρτζάκης Κ., (2004) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα: Rosili.

Τρυφωνίδης, Γ., (2015) Αστυνομική Ακαδημία Κύπρου, Οδηγός Σπουδών 2015-2016, Λευκωσία: Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών

Χυτήρης Λ., (2001) Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων. Αθήνα: Interbooks.

### **Αγγλική βιβλιογραφία**

Bernadin, H. J., & Russel, J. (2003) Human Resource Management : Experimental Approach. UK: McGraw Hill Publishing Co.

Baroukh, N. and Kleiner, B. H. (2002) Recruitment And Training Of Public Servants. Management Research News, Vol. 25, No. 3, 28-42.

Cassel, C., & Symon, G. (1994) Qualitative Research In Work Context, In C. Cassel & G. Symon (Orgs.), Qualitative methods in organization research: a practical guide, London: Sag.

Dale, A., (1994) A Philosophy Of Policing, The Police Journal: 19-25

Cohen, L., Manion, L., & Morrisson, K., (2008) Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας, (μεταφρ: Κυρανάκης, Σ. κλπ). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Haberfeld, M. R., (2011) Critical Issues in Police Training, Boston: Pearson Learning Solutions (Chapter 3, p.32-55).

Lee, K.W. (2006) Effectiveness of government's occupational skills development strategies for small and medium-scale enterprises: A case study of Korea. International Journal of Educational Development, 26, 278-294.

Ng I. & Dastmalchian, A. (2011) Perceived training benefits and training bundles: A Canadian Study. The International Journal of Human Resource Management, 22:4, 829-842.

Newburn, T., (2015) Literature review: Police integrity and corruption, London: HMIC

DeShon, R.P.; Kozlowski, S.W.J.; Schmidt, A.M.; Milner, K.R. & Weichmann, D. (2004) A Multiple Goal, Multilevel Model Of Feedback Effects On The Regulation of Individual and Team Performance in Training. Journal of Applied Psychology, 89, 1035-105

Organ, D. W. (1997) Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. Human Performance, 10(21), 85-97.

Rogers, A. (Μετάφραση: Παπαδοπούλου, Μ. & Τόμπρου, Μ. (1999) Η Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Shernock, S. (1992) The Effects Of College Education On Professional Attitudes Among Police. Journal of Criminal Justice Education, 3(1), 71-92.

Schuler. (1994) Managing Human Resources. West Publishing Company.

Smith, D. (1986) Training Programs for Performance Appraisal.

Smith-Jentsch, K.A; Salas, E. & Brannick (2001). To transfer or not to transfer?

Investigating the combined effect of trainee characteristics, team leader support and team climate. Journal of Applied Psychology, 86(2), 279-292.

### **Πηγές απο διαδίκτυο**

Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «*Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης*», COM (2001), 678 τελικό, <http://ec.europa.eu>, (ημερομηνία πρόσβασης: 29 Μαρτίου, 2020]

Αστυνομική Ακαδημία., Οδηγός Σπουδών 2019-2020 [www.police.gov.cy](http://www.police.gov.cy) (ημερομηνία πρόσβασης:25 Μαρτίου 2020)

Why Human Resources Management Is So Important <https://www.thebalancecareers.com/what-is-the-importance-of-human-resources-management-1917588> 6 Απριλίου 2020

Εκπαίδευση προσωπικού στο βιομηχανικό κλάδο και η επίπτωση αυτής στα εργατικά ατυχήματα, Καπελέρη Ε.,2016 <http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/9502>

Στυλινού Νίκος ,2011. Εκπαίδευση προσωπικού .Κόστος ή επένδυση <https://docplayer.gr/10805733-Ekpaideysi-prosopikoy-kostos-i-ependysi.html>

Γεωργογιάννης, χρήστος Γεώργιος Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Προσωπικού στην Ελληνική Αστυνομία: Προσδιοριστικοί Παράγοντες, Μέθοδοι, Αξιολόγηση Αποτελεσματικότητας, 2012, (<https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/29138>)