

**Το Σχέδιο Ανάπτυξης**  
**του ν.4940/2022**



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**  
Υπουργείο Εσωτερικών

## Το Σχέδιο Ανάπτυξης του ν.4940/2022

### Πυρήνα του νέου συστήματος στοχοθεσίας - αξιολόγησης της δημόσιας διοίκησης αποτελούν οι δεξιότητες.

Το Σχέδιο Ανάπτυξης εισάγεται για πρώτη φορά στο δημόσιο μέσω του ν. 4940/2022 (Α' 112), με σκοπό να αποτελέσει ένα καινοτόμο εργαλείο ανάπτυξης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

## Τι είναι το Σχέδιο Ανάπτυξης ;

Το Σχέδιο Ανάπτυξης αφορά στο σύνολο των δράσεων που κρίνονται ως κατάλληλες, προκειμένου να αναπτυχθούν οι δεξιότητες του αξιολογούμενου, οι οποίες, κατά την κρίση του Αξιολογητή του και με γνώμονα τον ρόλο του στην ομάδα, επιδέχονται περαιτέρω βελτίωσης.

Το Σχέδιο Ανάπτυξης αποτελεί επί της ουσίας ένα σχέδιο δράσης.

Λειτουργεί συμπληρωματικά με την αξιολόγηση και σε συνέχεια αυτής.

#### Είναι ένα χρήσιμο εργαλείο που περιγράφει:

- Τις επαγγελματικές δεξιότητες που πρέπει να βελτιώσει ή να αναπτύξει περαιτέρω ο υπάλληλος
- Τον τρόπο με τον οποίο θα τις βελτιώσει
- Τις συγκεκριμένες ενέργειες που θα πρέπει να ακολουθήσει
- Τον χρονικό προγραμματισμό των ενεργειών
- Τους επαγγελματικούς στόχους του υπαλλήλου

## Σε τι στοχεύει το Σχέδιο Ανάπτυξης και τι διασφαλίζει ;

#### Στοχεύει:

- Στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού
- Στην αύξηση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού
- Στη βελτίωση της ικανοποίησης του προσωπικού και στην ενίσχυση της διακράτησής του
- Στη βελτίωση της εργασιακής κουλτούρας των υπηρεσιών

#### Διασφαλίζει

#### ότι ο υπάλληλος:

- αναπτύσσεται επαγγελματικά
- βελτιώνει τις δεξιότητές του
- επιτυγχάνει τους επαγγελματικούς του στόχους και τους στόχους του φορέα του

## Ποιους αφορά ;

- Το Σχέδιο Ανάπτυξης αφορά τόσο στους υπαλλήλους όσο και στους Προϊσταμένους όλων των επιπέδων.
- Η εφαρμογή αυτού έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον αξιολογητή και τον αξιολογούμενο.
- Ο αξιολογούμενος έχει την ευθύνη υλοποίησης των δράσεων του σχεδίου ανάπτυξης και ο αξιολογητής έχει την ευθύνη παρακολούθησης της πορείας και του βαθμού υλοποίησής του.

# Τι περιλαμβάνει και **πως διαμορφώνεται** ;

## Οι παράγοντες που διαμορφώνουν το Σχέδιο Ανάπτυξης είναι:

- Η αξιολόγηση της απόδοσης
- Οι αρμοδιότητες της οργανικής μονάδας
- Το Περίγραμμα της Θέσης Εργασίας
- Οι στόχοι που έχουν τεθεί σε επίπεδο φορέα και οργανικής μονάδας
- Οι επαγγελματικοί στόχοι του αξιολογούμενου

Στο Σχέδιο Ανάπτυξης περιέχονται εκείνες οι δεξιότητες - από το σύνολο των εννέα (9) δεξιοτήτων του «Ενιαίου πλαισίου Δεξιοτήτων» - οι οποίες υποδεικνύονται «προς ανάπτυξη» κατά την κρίση του αξιολογητή και με γνώμονα το ρόλο του αξιολογούμενου στην ομάδα.

Οι «προς ανάπτυξη» δεξιότητες για τις οποίες επιλέγονται μέθοδοι ανάπτυξης είναι υποχρεωτικά τρεις (3).

Η πληροφορία που περιλαμβάνεται στο Σχέδιο Ανάπτυξης προκύπτει από την αξιολόγηση του επιπέδου δεξιοτήτων του υπαλλήλου ή προϊσταμένου.

## Ειδικότερα, κατά το στάδιο της **συνολικής αξιολόγησης ο αξιολογητής** σε συνεννόηση με τον αξιολογούμενο:

- επιλέγει τις τρεις (3) δεξιότητες που χρειάζονται βελτίωση ή περαιτέρω ανάπτυξη
- επιλέγει ανά δεξιότητα τη μέθοδο ανάπτυξης αυτής από τις εξής:
  - ▶ Μάθηση στο χώρο εργασίας με αναλυτική περιγραφή της ενέργειας ανάπτυξης η οποία συμπληρώνεται υποχρεωτικά
  - ▶ Παρακολούθηση εκπαιδευτικού προγράμματος από το ΕΚΔΔΑ
  - ▶ Πρόγραμμα Καθοδήγησης (Mentoring)
  - ▶ Πρόγραμμα Coaching (διαθέσιμο μόνο για τους Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης ή αντιστοίχου επιπέδου θέσης ευθύνης)
  - ▶ Επιμόρφωση από άλλους φορείς εκτός ΕΚΔΔΑ (με καταγραφή του φορέα και του τίτλου του εκπαιδευτικού προγράμματος)
- συμπληρώνει το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης της ενέργειας
- καταγράφει (προαιρετικά) τους επαγγελματικούς στόχους του αξιολογούμενου επιλέγοντας από τα εξής:
  - ▶ Ο αξιολογούμενος επιθυμεί να παραμείνει στην ίδια θέση εργασίας
  - ▶ Ο αξιολογούμενος επιθυμεί να αλλάξει αντικείμενο εργασίας στην ίδια οργανική μονάδα
  - ▶ Ο αξιολογούμενος επιθυμεί να προαχθεί
  - ▶ Ο αξιολογούμενος επιθυμεί να μετακινηθεί σε άλλη υπηρεσία (απόσπαση, μετάταξη)
  - ▶ Ο αξιολογούμενος επιθυμεί να μετακινηθεί σε άλλη οργανική μονάδα
  - ▶ Ο αξιολογούμενος πρόκειται να συνταξιοδοτηθεί, όπου διευκρινίζεται εάν η συνταξιοδότηση θα γίνει εντός του έτους ή κατά το επόμενο έτος
  - ▶ Άλλο με συμπλήρωση ελεύθερου κειμένου

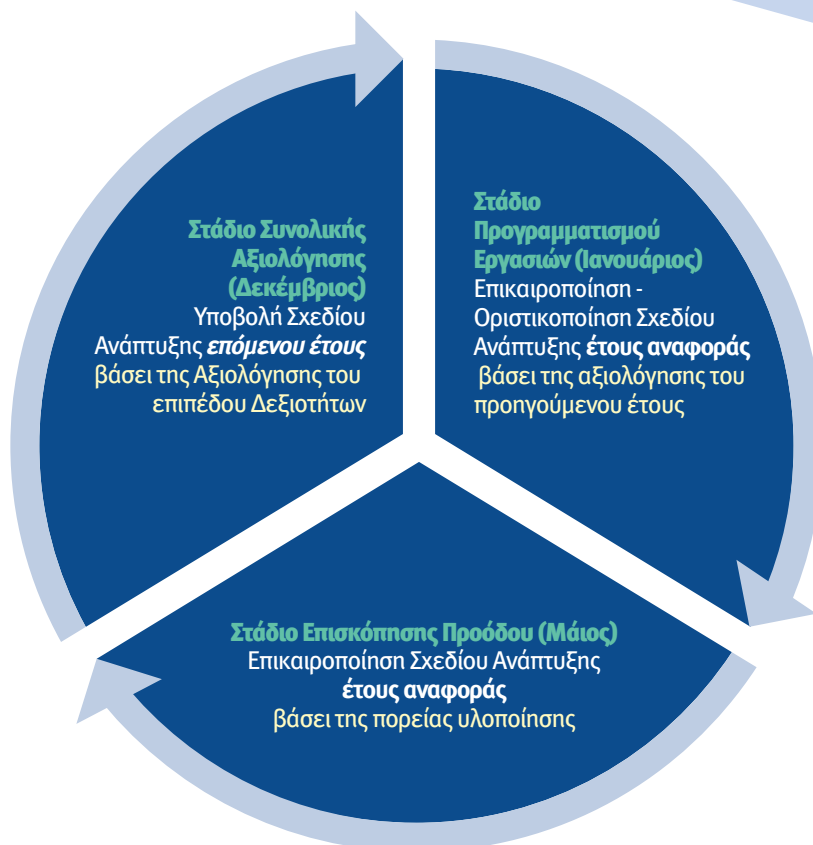
# Πότε συμπληρώνεται το Σχέδιο Ανάπτυξης και από ποιους ;

**Το Σχέδιο Ανάπτυξης συμπληρώνεται από τον αξιολογητή σε συνεργασία με τον αξιολογούμενο, οι οποίοι:**

- εντοπίζουν τις τρεις (3) δεξιότητες που - κατά προτεραιότητα - χρειάζονται βελτίωση ή περαιτέρω ανάπτυξη και
- προσδιορίζουν τον τρόπο και τα βήματα που πρέπει να ακολουθηθεί ο αξιολογούμενος για τη βελτίωση ή περαιτέρω ανάπτυξη αυτών

**Ειδικότερα, εντός του έτους αναφοράς, το Σχέδιο Ανάπτυξης συμπληρώνεται, επικαιροποιείται και υποβάλλεται ως εξής:**

- Στο Στάδιο Προγραμματισμού εργασιών (Α' στάδιο) - κατά τον μήνα Ιανουάριο - του έτους αναφοράς **επικαιροποιείται - οριστικοποιείται** και υποβάλλεται το Σχέδιο Ανάπτυξης του έτους αναφοράς με βάση τα στοιχεία που προέκυψαν από το έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων του προηγούμενου έτους
- Στο Στάδιο Επισκόπησης Προόδου (Β' στάδιο) - κατά τον μήνα Μάιο - του έτους αναφοράς **επικαιροποιείται** και υποβάλλεται το Σχέδιο Ανάπτυξης του έτους αναφοράς εφόσον απαιτείται από την πορεία υλοποίησής του
- Στο Στάδιο Συνολικής Αξιολόγησης (Γ' στάδιο) - κατά τον μήνα Δεκέμβριο - του έτους αναφοράς **συμπληρώνεται** και υποβάλλεται το Σχέδιο Ανάπτυξης του επόμενου έτους με βάση τα στοιχεία που προέκυψαν από το υποβληθέν έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων



**Η επιλογή των «προς ανάπτυξη» δεξιοτήτων του έτους αναφοράς προκύπτει με βάση την αξιολόγηση του επιπέδου των δεξιοτήτων που συντελείται κατά τη συνολική αξιολόγηση του προηγούμενου έτους**

*Σχηματική αποτύπωση σταδίων υποβολής και επικαιροποίησης Σχεδίου Ανάπτυξης*

# Καινοτόμα στοιχεία του Σχεδίου Ανάπτυξης:

## Αποτελεί εργαλείο το οποίο:

- Επιταχύνει τη μεταστροφή της δημόσιας διοίκησης στις δεξιότητες
- Στοχεύει στη μελλοντική απόδοση με γνώμονα τη συνεχή εξέλιξη των υπαλλήλων
- Προσανατολίζεται στη στοχευμένη εκπαίδευση του προσωπικού
- Συμβάλλει στην παρακολούθηση και αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας
- Παρέχει τη δυνατότητα στον προϊστάμενο να επιλέξει την ορθότερη μέθοδο ανάπτυξης για κάθε υπάλληλο μέσω της δια-λειτουργικότητας με το ΕΚΔΔΑ
- Υποστηρίζει την παρακολούθηση της πορείας και του βαθμού υλοποίησης του Σχεδίου Ανάπτυξης από τον Αξιολογητή ο οποίος έχει και την ευθύνη παρακολούθησης
- Ισχυροποιεί τη δέσμευση του αξιολογούμενου ο οποίος έχει την ευθύνη υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης

## Πρακτικές συμβουλές

### Προεργασία Αξιολογητή:

Πριν τη συμπλήρωση του Σχεδίου Ανάπτυξης ο Αξιολογητής οφείλει να συζητήσει με τον αξιολογούμενο το επίπεδο των δεξιοτήτων του, τις προσδοκίες του και το ρόλο του στην ομάδα. Οι συζητήσεις αποτελούν ουσιαστικό εργαλείο προγραμματισμού και παρακολούθησης του έργου και της απόδοσης του αξιολογούμενου.

Πριν τη συζήτηση ο αξιολογητής οφείλει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένος, ώστε να προκύψει ένας θετικός και εποικοδομητικός διάλογος.

### Στο πλαίσιο της προετοιμασίας ο αξιολογητής οφείλει να:

- λάβει υπόψη του το έργο που έχει ανατεθεί στον αξιολογούμενο
- αξιολογήσει το επίπεδο δεξιοτήτων που απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων
- διερευνήσει τις πιθανές μεθόδους ανάπτυξης των απαιτούμενων δεξιοτήτων
- διερευνήσει τα διαθέσιμα προγράμματα επιμόρφωσης του ΕΚΔΔΑ

## Κατευθυντήριες γραμμές για μια αποτελεσματική συζήτηση:

Ο αξιολογητής οφείλει να συζητήσει με τον αξιολογούμενο και να σχεδιάσουν από κοινού το Σχέδιο Ανάπτυξης, στη βάση ενός θετικού και εποικοδομητικού διαλόγου επιδιώκοντας τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης.

### Ειδικά, ο αξιολογητής οφείλει να:

- Παρέχει ανατροφοδότηση με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων
- Ενθαρρύνει τον διάλογο συζητώντας και επί των επαγγελματικών στόχων του αξιολογούμενου
- Ενθαρρύνει και να επαινεί την προσπάθεια που κατέβαλε ο αξιολογούμενος
- Τεκμηριώνει την επιλογή της δεξιοτήτας για την οποία κρίνει ότι απαιτούνται δράσεις ανάπτυξης
- Παρέχει συγκεκριμένα παραδείγματα επίδειξης της δεξιοτήτας
- Εφαρμόζει τις βασικές αρχές του προγραμματισμού (SWOT analysis, στόχοι SMART) κατά την κατάρτιση του Σχεδίου Ανάπτυξης
- Αναγνωρίζει τα θετικά αποτελέσματα της υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης
- Διερευνεί τις αιτίες που κάποιες δράσεις πιθανώς δεν έφεραν το επιθυμητό αποτέλεσμα



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Υπουργείο Εσωτερικών

[www.ypes.gr](http://www.ypes.gr)