



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Υπουργείο Εσωτερικών



Έρευνα με τίτλο:

«Το προφίλ του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του ΕΚΔΔΑ - Αξιολόγηση της 1^{ης} φάσης εφαρμογής του νέου κανονισμού λειτουργίας»

Αθήνα, Σεπτέμβριος 2021

Έρευνα και συγγραφή:

ΖΑΡΤΑΜΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό

*Τμήμα Διαχείρισης & Παρακολούθησης της Πληροφορίας στη Δημόσια
Διοίκηση του ΙΤΕΚ*

ΚΟΥΡΤΕΣΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ

Προϊστάμενος Τμήματος Έρευνας και Καινοτομίας ΙΤΕΚ

Συντονιστής:

ΧΑΛΚΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ Διευθυντής ΙΤΕΚ

Ευχαριστίες

*Ευχαριστούμε θερμά τους συναδέλφους του ΙΝΕΠ και της ΕΣΔΔΑ, που ανταποκρίθηκαν
και απάντησαν το σχετικό ερωτηματολόγιο.*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ:</u>	4
<u>Το προφίλ του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ</u>	4
1. <u>Σύντομο ιστορικό της εξέλιξης του Μητρώου ΚΔΠ</u>	4
1.1. <u>Το Μητρώο μέχρι το 2005</u>	4
1.2. <u>Το Μητρώο ΚΔΠ μετά το 2005</u>	5
<u>ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ:</u>	7
2. <u>Το προφίλ του ΚΔΠ σήμερα</u>	7
2.1. <u>Οι λειτουργίες του Μητρώου</u>	8
2.2. <u>Το επιθυμητό επίπεδο λειτουργίας του Μητρώου</u>	10
2.3 <u>Τα αντικειμενικά δεδομένα του Μητρώου</u>	13
2.4. <u>Οι προσλαμβάνουσες των χρηστών του Μητρώου</u>	18
<u>ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ</u>	21
3. <u>Ανάλυση των απαντήσεων ερωτηματολογίου για την Αξιολόγηση του νέου Μητρώου</u> <u>Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ από το Επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ.</u>	21
3.1 <u>Εισαγωγή</u>	21
3.2. <u>Ανάλυση απαντήσεων ερωτηματολογίου</u>	23
3.3. <u>Προτάσεις</u>	31
3.4 <u>Συμπεράσματα</u>	34
<u>ΠΗΓΕΣ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ – ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</u>	36
<u>Παράρτημα: Ερωτηματολόγιο</u>	37

Το προφίλ του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του ΕΚΔΔΑ

Προκειμένου να αξιολογηθεί σε κάθε πλευρά και φάση της λειτουργίας του, το Μητρώο ΚΔΠ του ΕΚΔΔΑ θα ήταν χρήσιμο καταρχάς να οριστεί ως ένα ειδικό θεσμικό εργαλείο που βρίσκεται στη διάθεση του Κέντρου από την αρχή της λειτουργίας του και έχει εξελιχθεί συν τω χρόνω. Θα ήταν επομένως χρήσιμο να προσδιοριστούν οι λειτουργίες που αυτό το θεσμικό εργαλείο επιτελεί και να αξιολογηθεί ως προς αυτές και ως προς το επιθυμητό επίπεδό τους.

1. Σύντομο ιστορικό της εξέλιξης του Μητρώου ΚΔΠ

1.1 Το Μητρώο μέχρι το 2005

Από την ίδρυση του ΕΚΔΔΑ (τότε ΕΚΔΔ, με το άρθρο 8 του ν. 1388/1983 ΦΕΚ Α' 113/29.8.1983) εισάγεται η έννοια του Μητρώου του διδακτικού προσωπικού που χρησιμοποιείται είτε στο ΙΝΕΠ είτε στην τότε ΕΣΔΔ. Η διάκριση που γίνεται τότε είναι ανάμεσα στο Προσωρινό και στο Ενιαίο Μητρώο, ενώ το διδακτικό προσωπικό χωρίζεται σε κύριο και σε βοηθητικό. Είναι σαφές ότι στην αρχική αυτή φάση, η έννοια του νομοθέτη ήταν να διαχωρίσει την περίπτωση του τότε ΕΚΔΔ από εκείνη των δημόσιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Η έμφαση δηλαδή δίδεται τότε στο ότι το διδακτικό προσωπικό δεν είναι μόνιμο και παράλληλα θεσμοθετείται ένα αντίστοιχο πλαίσιο για την περιοδική ad hoc απασχόληση του υπό διαμόρφωση δυναμικού των εκπαιδευτών και επιμορφωτών του Κέντρου.

Στην αρχική αυτή φάση θα λέγαμε ότι το «Μητρώο» ως εργαλείο επιτελεί κυρίως έναν ρόλο ανάπτυξης και αξιολόγησης του έργου ενός επιμορφωτικού/εκπαιδευτικού ανθρώπινου δυναμικού στο επιθυμητό επίπεδο. Λειτουργεί, περισσότερο ως ένας μηχανισμός θεσμικής μνήμης του Κέντρου, που επιτρέπει την καταγραφή των επιμορφωτών και εκπαιδευτών που αξιοποιεί, την αξιολόγηση του έργου τους, τη συμμετοχή τους στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και την εκ νέου

αξιοποίησή τους όταν αυτό απαιτείται. Επιπλέον, το αρχικό Μητρώο ως θεσμικό εργαλείο διασφάλιζε μια *συνεχή παρακολούθηση* από το Κέντρο της σύνθεσης του διδακτικού προσωπικού και επέτρεπε παρεμβάσεις εξισορρόπησης της σύνθεσης ανάμεσα στις βασικές ομάδες των προβλέψεων του ιδρυτικού του νόμου (δημόσιοι λειτουργοί και υπάλληλοι, ΔΕΠ ΑΕΙ-ΤΕΙ, καθηγητές ξένων γλωσσών, ιδιώτες με εξειδικευμένη επιστημονική, τεχνική ή άλλη ειδική κατάρτιση και πείρα συναφή προς τη διδακτέα ύλη και τα αντικείμενα σπουδών). Μπορούσε επίσης με βάση το Μητρώο, η διοίκηση του Κέντρου να ρυθμίζει ζητήματα ανανέωσης του διδακτικού προσωπικού καθώς και να αξιοποιεί την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου για τη βελτίωση της ποιότητας του.

Θα λέγαμε πως με αυτό το γνώμονα λειτούργησε το Μητρώο ΚΔΠ τουλάχιστον μέχρι την έναρξη λειτουργίας του ηλεκτρονικού μητρώου (2005). Οι εναλλακτικές προτάσεις που αφορούσαν κυρίως την ΕΣΔΔΑ και έθεταν ζήτημα καθιέρωσης διδακτικού προσωπικού, με μονιμότερη σχέση εργασίας, επί τη βάση 3ετών συμβάσεων (που βρήκαν νομοθετική έκφραση αρ. 7 Ν. 3200/2003) δεν υιοθετήθηκαν και εφαρμόστηκαν τελικά. Ο μη μόνιμος χαρακτήρας και μη συμβατικός χαρακτήρας του διδακτικού προσωπικού παρέμεινε ως χαρακτηριστικό του ΕΚΔΔΑ και με αυτόν συνδέεται πρωτίστως το Μητρώο σε αυτή την αρχική του φάση.

1.2 Το Μητρώο ΚΔΠ μετά το 2005

Με την εισαγωγή ενός ηλεκτρονικού μητρώου έχουμε μια νέα φάση, ένα ουσιαστικά *νέο εργαλείο* που προστίθεται στο παλαιότερο.

Το νέο αυτό εργαλείο επιτελεί καταρχάς μια -πολύ πιο διευρυμένη σε σύγκριση με το παρελθόν- λειτουργία ανίχνευσης του εκπαιδευτικού δυναμικού που μπορεί να υπάρχει εντός του Δημοσίου τομέα αλλά και εντός των ΑΕΙ-ΤΕΙ και της κοινωνίας των πολιτών γενικότερα. Καθώς τα γνωστικά αντικείμενα στα οποία επιμορφώνουν και εκπαιδεύουν το ΙΝΕΠ και η ΕΣΔΔΑ έχουν εξ ορισμού έναν έντονα πρακτικό προσανατολισμό, το ηλεκτρονικό Μητρώο παρουσιάζει το πλεονέκτημα

να προσφέρει μια εικόνα ολόκληρου του δυναμικού, που δυνητικά θα μπορούσε να παράσχει διδασκαλία συνδυάζοντας θεωρητικές, βασισμένες σε εξειδικευμένες σπουδές, αλλά και πρακτικές γνώσεις που να βασίζονται σε εξειδικευμένη επαγγελματική εμπειρία.

Στο πλεονέκτημα αυτό της καλύτερης ανίχνευσης που προσέφερε η έναρξη λειτουργίας του ηλεκτρονικού Μητρώου ΚΔΠ θα μπορούσε να προστεθεί η εγγύηση διαφάνειας της διαδικασίας ένταξης σε αυτό το δυναμικό, που στο παρελθόν βεβαίως διασφαλιζόταν μέσω ανοιχτών διαδικασιών προκήρυξης του διδακτικού έργου και του έργου συγγραφής του εκπαιδευτικού υλικού, ωστόσο με το ηλεκτρονικό Μητρώο αναμφισβήτητα η διαφάνεια αυτή ενισχύθηκε.

Επιπλέον, με το ηλεκτρονικό μητρώο, ενισχύθηκε η δέσμευση του ΕΚΔΔΑ στην μερική και τακτική ανανέωση του χρησιμοποιούμενου διδακτικού προσωπικού, στοιχείο οπωσδήποτε απαραίτητο για το καινοτόμο πνεύμα και την προσαρμογή του σε νέα επιστημονικά και πραγματολογικά δεδομένα.

Τέλος, μπορεί να υποστηριχθεί πως ενισχύθηκε η δυνατότητα επιλογής εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ καθώς και η δυνατότητά του να αντιστοιχίζει τα εκπαιδευτικά/επιμορφωτικά προγράμματα του με το κατάλληλο προσωπικό, εστιάζοντας κατά περίπτωση, στην υψηλή επιστημονική εξειδίκευση και κύρος των εκπαιδευτών και στην εξειδικευμένη επαγγελματική τους εμπειρία και στη δυνατότητά τους για μεταφορά των βέλτιστων πρακτικών που εντοπίζονται στον Δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα, στην Ελλάδα ή διεθνώς.

Τα τέσσερα αυτά νέα στοιχεία (η καλύτερη ανίχνευση, η μεγαλύτερη διαφάνεια, η ευχερέστερη ανανέωση και η διεύρυνση της δυνατότητας επιλογής) συν τω χρόνω φαίνεται πως απέδειξαν τη χρησιμότητά τους, παρά τα όποια προβλήματα εμφανίστηκαν. Τα προβλήματα αυτά είχαν να κάνουν κυρίως με δύο ζητήματα: α) αφενός κατά πόσο βοήθησε το νέο μητρώο στο πάντοτε σύνθετο ζήτημα της **επιλογής** του ενδεδειγμένου για κάθε γνωστικό αντικείμενο διδακτικού προσωπικού, β) με τη **συνύπαρξη** του νέου ηλεκτρονικού μητρώου με το παλαιότερο.

Θα μπορούσε κανείς να πει συνοπτικά, ότι με τον Κανονισμό του 2018 επιλύθηκε –μετά από μια δύσκολη και χρονοβόρο διαδικασία- το δεύτερο γενικό πρόβλημα, δηλαδή εκείνο της **συνύπαρξης** δύο Μητρώων ΚΔΠ. Έκτοτε το μητρώο είναι ενιαίο και όλα τα μέλη του έχουν ενταχθεί και συνεχίζουν να εντάσσονται με βάση μια ενιαία και ομοιόμορφη διαδικασία.

Το νέο Μητρώο ΚΔΠ του ΕΚΔΔΑ, όπως συγκροτήθηκε το 2018 και ξεκίνησε να λειτουργεί το 2019, θέτει ένα εξελιγμένο πλαίσιο διαχείρισης του διδακτικού προσωπικού. Τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών δεν αξιολογούνται μόνο ως στοιχείο για την ένταξη ή την απόρριψη συμμετοχής τους στο Μητρώο. Αποτελεί καινοτομία του νέου θεσμικού πλαισίου η εφαρμογή κριτηρίων για την κατανομή των μελών του Μητρώου σε ομάδες στο εσωτερικό του θέτοντας ως βάση αυτής της αξιολογικής κατηγοριοποίησης, το επίπεδο το ακαδημαϊκών γνώσεων, την επαγγελματική και διδακτική εμπειρία καθώς και την συνάφεια αυτών των στοιχείων με τα δηλωθέντα επιστημονικά πεδία.

Αντίστοιχα, με τις μετέπειτα αλλαγές -δηλαδή με τον «Κανονισμό Διαχείρισης του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ» (ΦΕΚ Β' 3373/12-8-2020) και με τις Τροποποιήσεις του (ΦΕΚ Β' 5241/26-11-2020 και ΦΕΚ Β' 1157/24-03-2021)- επιχειρήθηκε συνολικά η επίλυση του πρώτου και πιο σύνθετου ζητήματος, εκείνου της **επιλογής**. Επιχειρήθηκε δηλαδή με τη θέσπιση κριτηρίων αξιολόγησης της συνάφειας της επαγγελματικής εμπειρίας και των τίτλων σπουδών των εντασσόμενων να βελτιωθεί η συνεισφορά του Μητρώου ΚΔΠ στον τρόπο με τον οποίο επιλέγεται το διδακτικό προσωπικό, να γίνεται εφεξής περισσότερο διακριτό με βάση το Μητρώο το επιστημονικό και διδακτικό προφίλ των ενταγμένων και των εντασσόμενων σε αυτό.

2. Το προφίλ του Μητρώου ΚΔΠ σήμερα

Μιλώντας γενικά για το προφίλ ενός θεσμικού εργαλείου όπως το Μητρώο ΚΔΠ, διακρίνουμε ότι αυτό έχει έναν δυναμικό χαρακτήρα. Διαμορφώνεται δηλαδή και εξελίσσεται και η εξέλιξή του αυτή επηρεάζεται από αντικειμενικά δεδομένα, από τις λειτουργίες που

επιτελεί και από τις προσδοκίες που έχει από αυτό το θεσμικό εργαλείο, τόσο ο φορέας που το χρησιμοποιεί (το ΕΚΔΔΑ) όσο και ο κύκλος των χρηστών του.

Σε κάθε περίπτωση το Μητρώο ως θεσμικό εργαλείο επηρεάζει άμεσα την προσφορά εκπαιδευτικού έργου από το ΕΚΔΔΑ, χωρίς να επιδρά στη ζήτηση. Δεν δημιουργούνται δηλαδή εκπαιδευτικά προγράμματα με βάση το προφίλ του Μητρώου. Αντίθετα οι ανάγκες για επιμορφωτικό/εκπαιδευτικό έργο στο Δημόσιο μπορεί να επηρεάσουν το προφίλ του Μητρώου, καθώς τα νέα επιμορφωτικά προγράμματα που σχεδιάζονται με βάση αυτές, απαιτούν εξειδικευμένους εισηγητές σε νέα επιστημονικά πεδία και γνωστικά αντικείμενα. Στην προκειμένη περίπτωση το προφίλ του Μητρώου ΚΔΠ του ΕΚΔΔΑ θα μπορούσε να οριστεί ως *η διαρκώς εξελισσόμενη συνισταμένη μεταξύ τεσσάρων στοιχείων:*

α) των λειτουργιών που αυτό επιτελεί

β) των προσδοκιών που έχει το ΕΚΔΔΑ από τις λειτουργίες αυτές, το επιθυμητό τους επίπεδο δηλαδή με βάση την εκπαιδευτική πολιτική του Κέντρου,

γ) των αντικειμενικών δεδομένων από τη χρήση του Μητρώου,

δ) των προσλαμβανουσών που δημιουργούνται στους χρήστες του με την πάροδο του χρόνου.

Παρακάτω εξετάζουμε αναλυτικότερα τα τέσσερα αυτά στοιχεία προκειμένου από την ανάλυση αυτή να συντεθεί στη συνέχεια ένα επίκαιρο και συμβατό με την πραγματικότητα προφίλ του Μητρώου.

2.1 Οι λειτουργίες του Μητρώου

Ως θεσμικό εργαλείο το Μητρώο ΚΔΠ επιτελεί αναμφίβολα πολλαπλές λειτουργίες. Θα περιοριστούμε στις παρακάτω λειτουργίες, που όπως είδαμε χαρακτηρίζουν διαχρονικά το Μητρώο αν και εξελίσσονται ως μορφές, εν γνώσει μας πως μπορεί να υπάρξει περαιτέρω ανάλυση και κατηγοριοποίηση τους. Το Μητρώο ΚΔΠ λοιπόν:

α) Είναι εργαλείο ανάπτυξης του επιμορφωτικού/εκπαιδευτικού ανθρώπινου δυναμικού του ΕΚΔΔΑ. Αυτή η λειτουργία -που υπήρχε εξαρχής στην έννοια του Μητρώου από τον ιδρυτικό νόμο του Κέντρου- εξακολουθεί να επιτελείται σήμερα, αν και σε νέες συνθήκες και υπό καλύτερες προϋποθέσεις. Το ΕΚΔΔΑ, είναι σε θέση -παρακολουθώντας τα δημογραφικά, ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού/επιμορφωτικού δυναμικού του Μητρώου που χρησιμοποιείται ad hoc- να παρεμβαίνει σε αυτά τα χαρακτηριστικά, είτε με διορθωτικές κινήσεις (πχ. πολιτικές εξισορρόπησης ανάμεσα σε θεωρητικές, πρακτικές ή εξειδικευμένες γνώσεις) ή με άλλες πολιτικές στραμμένες στο μέλλον. Επιμέρους, αλλά σημαντικό στοιχείο της ανάπτυξης του διδακτικού δυναμικού είναι και η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου που παρέχεται στο ΕΚΔΔΑ (αξιολόγηση εκ μέρους όλων των μερών της εκπαιδευτικής διαδικασίας). Ο συνδυασμός αξιολόγησης του ΔΠ με το Μητρώο ΚΔΠ παρέχει εικόνα, όχι μόνο για το εύστοχο ή μη των επιλογών διδασκόντων, αλλά και για τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Η εικόνα της αξιολόγησης όταν συνδυαστεί με το μητρώο δεν επηρεάζει μόνο τη συμμετοχή των αξιολογούμενων μελών του σε μελλοντικά προγράμματα. Μπορεί και πρέπει να εισφέρει στην εισαγωγή νέων ειδικεύσεων στο Μητρώο και τέλος να επηρεάζει τις προτεραιότητες των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών που προσφέρει το ΕΚΔΔΑ.

β) Είναι εργαλείο ανίχνευσης του συνόλου του επιστημονικού δυναμικού (στο Δημόσιο, στα ΑΕΙ-ΤΕΙ και πέραν αυτών) που δυνητικά θα μπορούσε να συμβάλει στο επιμορφωτικό έργο του ΕΚΔΔΑ. Επίσης, η λειτουργία του συμπληρώνεται από την επακόλουθη ενθάρρυνση ατόμων με εγνωσμένη, και μεταδύσιμη θετική επαγγελματική εμπειρία ή με πολύ εξειδικευμένες γνώσεις να ενταχθούν και αυτά στο μητρώο.

γ) Είναι ένα εργαλείο που εγγυάται τη διαφάνεια των διαδικασιών επιλογής του διδακτικού προσωπικού του ΕΚΔΔΑ. Η εγγύηση αυτή, βέβαια θα πρέπει ίσως να συμπληρώνεται με πράξεις δημοσιότητας όταν κάποιες προσλαμβάνουσες τροποποιούνται όπως θα δούμε παρακάτω. Σε κάθε περίπτωση το εργαλείο για περισσότερη διαφάνεια είναι το ίδιο το Μητρώο και οι ανοιχτές προσκλήσεις προς τα μέλη του.

δ) Είναι εργαλείο ανανέωσης του εκπαιδευτικού δυναμικού του ΕΚΔΔΑ όπως είδαμε, κάτι που πέρα από εύλογο αίτημα προσαρμογής στις νέες συνθήκες και δεδομένα αποτελεί και προϋπόθεση των συγχρηματοδοτήσεων. Το Μητρώο προσφέρει τη δυνατότητα η ανανέωση αυτή να μη διεξάγεται με τυφλό και τυπικό τρόπο αλλά να είναι στοχευμένη, έτσι ώστε να αποκαθιστά διαπιστωμένες αδυναμίες και ελλείψεις.

ε) Είναι ένα εργαλείο που πολλαπλασιάζει τις δυνατότητες επιλογής εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ και βέλτιστης αντιστοίχισης των γνωστικών αντικειμένων με τους διδάσκοντες αφενός και με τις επιδιωκόμενες δεξιότητες και ειδικεύσεις αφετέρου.

2.2 Το επιθυμητό επίπεδο λειτουργίας του Μητρώου

Το επιθυμητό επίπεδο λειτουργίας του Μητρώου σε καθένα από τα παραπάνω επίπεδα εξαρτάται φυσικά από τις εκάστοτε πολιτικές εκπαίδευσης του προσωπικού του Δημοσίου τομέα που εκπορεύονται από το επιβλέπον Υπουργείο και από τους σχεδιασμούς αυτής της εκπαίδευσης που εκπορεύονται από το ΕΚΔΔΑ.

Εφόσον όμως το ΕΚΔΔΑ σαν οργανισμός λειτουργεί πάντοτε με γνώμονα τις αρχές της χρηστής διοίκησης μπορούμε να πούμε πως υπάρχουν κάποια διαχρονικά επιθυμητά στοιχεία στα οποία προστίθενται οι εξειδικευμένες κάθε φορά απαιτήσεις που εκπορεύονται από τις ακολουθούμενες πολιτικές.

α) Στο επίπεδο της ανάπτυξης του εκπαιδευτικού ανθρώπινου δυναμικού του ΕΚΔΔΑ που καταγράφεται στο μητρώο, ζητούμενο αναμφισβήτητα είναι να αυξάνεται διαρκώς η ποιότητα του δυναμικού αυτού σε ζητήματα γνώσεων, η διαφοροποίησή του σε σχέση με τα αντικείμενα που μπορεί να διδάξει, η διαφοροποίηση ως προς τη γεωγραφική του προέλευση και την προέλευσή του από την άποψη της «γεωγραφίας» της Δημόσιας Διοίκησης, να αυξάνεται το ποσοστό των γυναικών έτσι ώστε να προσεγγίζει το μέσο γενικό ποσοστό του

πληθυσμού (αίτημα ισότητας των φύλων) καθώς και άλλα επιμέρους στοιχεία της σύνθεσής του.

Όσον αφορά το κρίσιμο ζήτημα της ποιότητας, αυτό θα μπορούσε γενικά να οριστεί ως η συνισταμένη:

i. της απόστασης που υπάρχει ανάμεσα στο επίπεδο των γνώσεων που τεκμαίρονται από τα τυπικά προσόντα ένταξης στο μητρώο (πτυχία, επαγγελματική εμπειρία) και στο επίπεδο των γνώσεων που πραγματικά απαιτείται για τη σύγχρονη επιμόρφωση/εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων.

ii. της απόστασης που υπάρχει ανάμεσα στις διδακτικές ικανότητες που τεκμαίρονται με βάση την διδακτική εμπειρία με την οποία εντάσσονται τα μέλη του μητρώου και στις πραγματικές διδακτικές ικανότητες που απαιτούνται.

Η παρέμβαση σε ζητήματα ποιότητας του Μητρώου εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ θα μπορούσε να περιλαμβάνει:

-Την περαιτέρω βελτίωση της διαδικασίας ένταξης και μοριοδότησης, έτσι ώστε να αποτυπώνεται ακριβέστερα η εικόνα των πραγματικών και αξιοποιήσιμων γνωστικών και διδακτικών δεξιοτήτων των ενδιαφερομένων προς ένταξη στο μητρώο

-Τη διαρκή επικαιροποίηση των δεδομένων γνώσεων και δεξιοτήτων με βάση τα πιο σύγχρονα δεδομένα μέσω δράσεων του ΕΚΔΔΑ που να απευθύνονται στα μέλη του μητρώου, είτε μέσω της εκπαίδευσης εκπαιδευτών, είτε πιο στοχευμένα, μέσω σεμιναρίων, ημερίδων, διαλέξεων.

-Τη συγκέντρωση στοιχείων από την αξιολόγηση, την αξιοποίησή τους και τη διαρκή βελτίωση των μεθόδων αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου του ΕΚΔΔΑ

-Ενδεχομένως θα μπορούσαν να εξεταστούν και κάποια «αρνητικά μέτρα», όπως η περιοδική «εκκαθάριση» των αδρανών μελών του μητρώου ανά πενταετία ή δεκαετία

β) Στο επίπεδο της ανίχνευσης του επιστημονικού δυναμικού το επιθυμητό είναι να εντάσσεται στο Μητρώο ΚΔΠ η πλειονότητα του υπάρχοντος επιστημονικού δυναμικού ή προσώπων με γενικεύσιμη επαγγελματική εμπειρία είτε στα υπάρχοντα είτε στα πιο νέα και πιο εξειδικευμένα γνωστικά αντικείμενα, δυναμικό που μπορεί να υπάρξει εντός και εκτός Δημοσίου. Το επίπεδο της ανίχνευσης θα μπορούσε να βελτιωθεί με την έκδοση ενός σύγχρονου και προωθητικού χαρακτήρα εγχειριδίου που να συνοδεύει τις προσκλήσεις για ένταξη στο Μητρώο και το οποίο να ενθαρρύνει τις κατηγορίες υπαλλήλων με προσόντα που ενδιαφέρουν το ΕΚΔΔΑ.

γ) Στο επίπεδο της διαφάνειας που είναι κατοχυρωμένη από τη λειτουργία του Μητρώου και των προκηρύξεων, το επιθυμητό θα ήταν να αυξάνεται διαρκώς η πρόσληψη της διαφάνειας της διαδικασίας προς τα έξω και ειδικότερα προς τα μέλη του Μητρώου. Αυτό μπορεί να επιτυγχάνεται και με δράσεις δημοσιοποίησης των δημογραφικών και άλλων κοινοποιήσιμων δεδομένων από τη λειτουργία του Μητρώου και από τις διαδικασίες επιλογής διδακτικού προσωπικού.

δ) Με τη βελτίωση των μεθόδων ανίχνευσης εκπαιδευτικών αναγκών μπορεί να βελτιώνεται αισθητά και η ανανέωση του χρησιμοποιούμενου διδακτικού δυναμικού και να μην αφορά μόνο ένα απαιτούμενο ποσοστό αλλά να κατευθύνεται περισσότερο σε πεδία και γνωστικά αντικείμενα όπου διαπιστώνονται ανάγκες.

ε) Ο πολλαπλασιασμός των δυνατοτήτων επιλογής του καταλληλότερου διδακτικού προσωπικού εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ πρέπει να αποτελεί μόνιμη μέριμνα διαχείρισης του Μητρώου, ειδικά σε πεδία και γνωστικά αντικείμενα που εμφανίζονται ελλείψεις, ενώ πρέπει να εντοπίζονται και κατά το δυνατόν να περιορίζονται οι περιπτώσεις όπου γίνεται προσφυγή σε «λύσεις ανάγκης» για διδασκαλία σε ορισμένα μαθήματα. Επίσης θα πρέπει να βελτιώνεται η ακρίβεια της αντιστοίχισης γνωστικών αντικειμένων-διδασκόντων και επιδιωκόμενων δεξιοτήτων, μέσω ενδεχομένως και βελτίωση της εικόνας και του προφίλ των εντασσόμενων στο Μητρώο εξαρχής.

2.3 Τα αντικειμενικά δεδομένα του Μητρώου

Στο σημείο αυτό παρουσιάζονται και σχολιάζονται συνοπτικά ορισμένα αριθμητικά στοιχεία του Μητρώου ΚΔΠ έτσι όπως παρασχέθηκαν από το Τμήμα Εφαρμογών Πληροφορικής, Δικτύων και Υποδομών Πληροφορικής.

Δημογραφικά στοιχεία:

Ηλικία

- 25 – 34: 4
- 35 – 44: 232
- 45 – 54: 712
- 55 + : 479

Φύλο

- Γυναίκα: 590
- Άνδρας: 837

Όσον αφορά τα ηλικιακά δεδομένα παρατηρείται ότι οκτώ στους δέκα έχουν ηλικία πάνω από 45 ετών ενώ το 33% του συνόλου είναι μεγαλύτερο κατά τουλάχιστον μια δεκαετία, ανήκοντας στην ομάδα με ηλικία πλέον των 55 ετών. Παρά το ότι η σαφής υπερίσχυση των ηλικιών 45+ αποτελεί –λόγω του κριτηρίου της επαγγελματικής και διδακτικής εμπειρίας- φυσιολογικό φαινόμενο, θα πρέπει να λαμβάνεται μέριμνα ώστε να μεγαλώσει και το μερίδιο των ηλικιών έως 45 ετών. Η πτώση του μέσου όρου ηλικίας των μελών του Μητρώου θα μπορούσε να σημαίνει ενίσχυση του στοιχείου της καινοτομίας καθώς και μεγαλύτερη επικαιροποίηση των γνώσεων που μεταδίδονται μέσω των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, μεγαλύτερη αντιστοίχιση με τις πιο πρόσφατες εξελίξεις στα επιστημονικά πεδία και στα επαγγελματικά περιβάλλοντα του δημοσίου διεθνώς.

Όσον αφορά το στοιχείο του φύλου οι άνδρες καλύπτουν ένα ποσοστό κοντά στο 59%. Το 41,34% που είναι το μερίδιο των γυναικών, μεταξύ των μελών του μητρώου, υποδεικνύει ότι χρειάζεται προσπάθεια για την αύξηση της εκπροσώπησής τους, στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων. Προκειμένου να υπάρχει πληρέστερη εικόνα θα πρέπει τα δημογραφικά στοιχεία του μητρώου να συγκρίνονται σε τακτική βάση με άλλα δημογραφικά δεδομένα από τον δημόσιο τομέα (ποσοστά επί των απασχολούμενων κι επί των τοποθετούμενων σε θέσεις ευθύνης κ.ά.). Με βάση τη διακύμανση των παραπάνω στοιχείων θα πρέπει να διαμορφώνονται και αντίστοιχες πολιτικές προσέλευσης περισσότερων γυναικών στο επιμορφωτικό έργο του ΕΚΔΔΑ.

Μορφωτικό επίπεδο:

α) Πτυχιούχοι Πανεπιστημίου: 124

β) Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών: 707

γ) Κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος: 579

Το μορφωτικό επίπεδο είναι ιδιαίτερα ψηλό με το 50% να κατέχει τουλάχιστον ένα Μεταπτυχιακό τίτλο εξειδίκευσης ενώ επιπλέον 41% είναι κάτοχος Διδακτορικού.

Επαγγελματική Ιδιότητα-Εξειδίκευση

α) Απόφοιτοι ΕΣΔΔΑ: 112

β) Μέλη ΔΕΠ: 73

Τα στοιχεία για το μορφωτικό επίπεδο και την επαγγελματική ιδιότητα εν γένει χρήζουν περαιτέρω ερμηνείας ανάλογα με τις πολιτικές επιμόρφωσης που υιοθετεί το ΕΚΔΔΑ. Επί παραδείγματι μια έμφαση στην επαγγελματικού τύπου επιμόρφωση με βάση αποτελεσματικές και βέλτιστες πρακτικές μπορεί να σημαίνει πως θα αναζητηθούν περισσότεροι επιμορφωτές από τις κατηγορίες υπαλλήλων με χαμηλότερης βαθμίδας πτυχία, με κριτήριο τη δυνατότητά τους να μεταγγίσουν στο εκπαιδευόμενο προσωπικό επιμέρους τεχνογνωσία

και εμπειρίες διοίκησης. Αντίστροφα, μια έμφαση στην επικαιροποίηση των επιστημονικών και τεχνικών γνώσεων θα πρέπει να συνοδεύεται από πολιτικές προσέγγισης ιδιαίτερα καταρτισμένου επιστημονικού προσωπικού από τα ΑΕΙ ή και άλλους χώρους. Η σχετική ισορροπία μεταξύ των δύο στοιχείων ωστόσο επιβάλλει τον διαρκή εμπλουτισμό του μητρώου με επιμορφωτές όλων των κατηγοριών και την επιλογή με βάση τις επιδιώξεις του κάθε εκπαιδευτικού προγράμματος.

γ) Επάγγελμα

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ: 1229

ΙΔΙΩΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ: 70

ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ: 83

ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ: 45

Η συντριπτική υπερίσχυση των εχόντων εργασιακή σχέση με το δημόσιο στο Μητρώο φορέων του ΕΚΚΔΑ ναί μεν είναι φυσιολογικό στοιχείο με βάση το είδος της εκπαίδευσης που παρέχει, ωστόσο η υποεκπροσώπηση των προερχόμενων από την κοινωνία των πολιτών επιμορφωτών μπορεί να υπονομεύει μακροπρόθεσμα τη σύνδεση της επιμόρφωσης με κάποιες πλευρές της κοινωνικής πραγματικότητας. Επίσης, θα ήταν ενδιαφέρον να μπορεί να αναζητηθεί μελλοντικά και η αναλογία των κατεχόντων θέση ευθύνης στο Δημόσιο προς τους υπόλοιπους υπαλλήλους για να εξαχθούν και ως προς αυτό το σημείο συμπεράσματα.

Διδακτική εμπειρία

α) Διδακτική εμπειρία εκτός ΕΚΔΔΑ: 1113 σε σύνολο 1427.

Το στοιχείο αυτό εκτιμάται καταρχήν ως θετικό, αν και θα χρειαζόταν να συνεκτιμηθούν και άλλα στοιχεία που έχουν να κάνουν με τη διάρθρωση της διδακτικής εμπειρίας των μελών του Μητρώου (ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ ή άλλου τύπου επιμορφωτικά προγράμματα) που μπορούν να ανευρεθούν με ποιοτικές μελέτες. Τα πολλαπλά επίπεδα, στα οποία αναπτύσσεται η εκπαίδευση ενηλίκων τις τελευταίες δεκαετίες, σε αρκετές περιπτώσεις καθιστούν δύσκολο να εκτιμηθεί από το ΕΚΔΔΑ η

χρησιμότητα μιας διδακτικής εμπειρίας που έχει αποκτηθεί σε προγενέστερο χρόνο εκτός ΕΚΔΔΑ. Αποδεικνύεται ότι η ύπαρξη προηγούμενης εμπειρίας αποτελεί σημαντικό κίνητρο για την επιλογή ενός διδάσκοντος για συνεργασία. Επίσης θα πρέπει να αξιολογηθεί συγκριτικά με τον επιδιωκόμενο ρυθμό ανανέωσης του εκπαιδευτικού προσωπικού και την χρήση νέων εισηγητών, στο βαθμό που αυτές επιδιώξεις υφίστανται και επηρεάζουν σε κάποιο βαθμό την επιλογή τους.

Επιστημονικά πεδία

α) Αριθμός επιστημονικών πεδίων που δηλώνουν τα μέλη του Μητρώου:

2491 1

1269 2

17 4

233 3

Λόγω του αναγκαίου βαθμού εξειδίκευσης των εκπαιδευτών είναι αναμενόμενο, ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, ο αριθμός των δηλωθέντων επιστημονικών πεδίων θα περιορίζεται σε ένα έως δύο. Ωστόσο η περαιτέρω διασπορά πρέπει να αξιολογηθεί ως προς την αυστηροποίηση της τεκμηρίωσης των πολλαπλών επιλογών και τη σαφέστερη διάκριση των ορίων των επιστημονικών πεδίων ώστε να εξασφαλίζεται ότι η επιλογή των μελών του μητρώου που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία κατέχουν υψηλή εξειδίκευση για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών.

β) Επιστημονικά πεδία συγκεντρώνουν τις περισσότερες δηλώσεις.

80 ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

1332 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ

682 ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1630 ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

Τα στοιχεία για τα δηλούμενα επιστημονικά πεδία δείχνουν ότι χρειάζεται ίσως να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες ώστε οι υποψήφιοι για ένταξη στο μητρώο να δηλώνουν επιστημονικά πεδία και γνωστικά αντικείμενα τα οποία πράγματι να μπορούν να τα διδάξουν με σύγχρονους όρους και σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς στόχους του ΕΚΔΔΑ.

Σύμφωνα με την κατανομή των μελών του Μητρώου μπορεί να θεωρηθεί ότι καλύπτονται ποσοτικά οι ανάγκες ανά επιστημονικό πεδίο, ενώ για ορισμένα πεδία παρατηρείται υπερπληθώρα εισηγητών. Για αυτά τα πεδία θα ήταν πιθανά χρήσιμο να επαναπροσδιοριστούν ή ακόμα και να καταταμηθούν έχοντας πιο σαφές περιεχόμενο και βαθμό εξειδίκευσης. Για τα πεδία με μικρότερο αριθμό συμμετεχόντων, ίσως υποδεικνύεται σχετικό έλλειμμα εισηγητών. Αυτή η πληροφορία μπορεί να αξιοποιηθεί ώστε να αναπτυχθούν πολιτικές και δράσεις ενίσχυσης του Μητρώου στα εν λόγω επιστημονικά πεδία και γνωστικά αντικείμενα.

η) Μέση βαθμολογία από την αξιολόγηση εκ μέρους των εκπαιδευομένων

ΙΝΕΠ: 9,12

ΕΣΔΔΑ: 8,68

Η μέση βαθμολογία που προκύπτει από την αξιολόγηση στην οποία προβαίνουν στο τέλος κάθε εκπαιδευτικού κύκλου οι εκπαιδευόμενοι δείχνει πως η ικανοποίηση από το εκπαιδευτικό έργο που παρέχει το ΕΚΔΔΑ κυμαίνεται γενικά σε υψηλά επίπεδα. Η κατά τι μικρότερη βαθμολογία που παρατηρείται στην ΕΣΔΔΑ, μπορεί να ερμηνευτεί, αφενός σε συνάρτηση με το ότι η Σχολή έχει πολύ πιο απαιτητικούς εκπαιδευόμενους, αφετέρου σε συνάρτηση με το ότι οι εκπαιδευόμενοι εξαρτώνται περισσότερο από τη βαθμολογία στα μαθήματα.

Συνολικά, η υψηλή βαθμολογία αποτελεί δείκτη για την ορθολογική επιλογή των εκπαιδευτών που χρησιμοποιούνται και την αποδοχή από τους συμμετέχοντες της κάλυψης των εκπαιδευτικών αναγκών κάθε δράσης.

Εντούτοις, η ποιότητα, ο ουσιαστικός και όχι τυπικός χαρακτήρας της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου από τους εκπαιδευόμενους μπορεί και πρέπει να βελτιώνεται και να παρακολουθείται διαρκώς από το ΕΚΔΔΑ και να χρησιμοποιούνται και νέες εφαρμόσιμες μέθοδοι για τη διακρίβωση αυτής της ποιότητας.

Συμπερασματικά τα αριθμητικά/στατιστικά στοιχεία του Μητρώου είναι ιδιαίτερα χρήσιμα, και προσανατολισμός του ΕΚΔΔΑ θα πρέπει να είναι η διαρκής ενίσχυση/τροποποίηση της ηλεκτρονικής διαδικασίας ένταξη ώστε να συλλέγονται όσο περισσότερα γίνεται «στην πηγή» τους. Για παράδειγμα η θέση ευθύνης στο Δημόσιο που προαναφέρθηκε θα μπορούσε να είναι ένα τέτοιο στοιχείο (δηλαδή πόσα μέλη του μητρώου κατέχουν θέση Τμηματάρχη/Διευθυντή/Γενικού Διευθυντή ή Επικεφαλής Οργανισμών) αλλά δεν είναι το μοναδικό. Πρέπει να βελτιωθεί η δυνατότητα του ΕΚΔΔΑ να ελέγχει τακτικά και σε πραγματικό χρόνο η εξέλιξη του Μητρώου ΚΔΠ, καθώς η όσο το δυνατόν πιο ακριβής σε όλες της τις πτυχές εικόνα αποτελεί την καλύτερη βάση για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό του Κέντρου.

Με τον τρόπο αυτό μπορεί να προσεγγίζεται κάθε φορά το επιθυμητό επίπεδο λειτουργίας του Μητρώου όπως περιγράφεται στην ενότητα 2.2 και να σχεδιάζονται διορθωτικές ή ενισχυτικές κινήσεις όπου κρίνεται αναγκαίο για την ενίσχυση των χαρακτηριστικών ή των ελλείψεων που παρατηρούνται στο α ή στο β σημείο της σύνθεσης του Μητρώου.

2.4 Οι προσλαμβανουσες των χρηστών του Μητρώου

Είναι πάντοτε σημαντικό η εικόνα για ένα θεσμικό εργαλείο να συμπληρώνεται από την εικόνα που προσλαμβάνεται εκ μέρους των χρηστών του. Η εικόνα αυτή μπορεί να επηρεάζεται από ευρύτερα

στοιχεία του κοινωνικού περιβάλλοντος και να μην εξαρτάται από τα πραγματικά δεδομένα, μπορεί ωστόσο να εντοπίζει και προβληματικά στοιχεία της χρήσης. Σε κάθε περίπτωση είναι χρήσιμο οι προσλαμβάνουσες εικόνες να διερευνώνται ανά τακτά διαστήματα από έναν φορέα.

Στους χρήστες του Μητρώου ΚΔΠ περιλαμβάνονται:

- α) τα ενταγμένα και τα εντασσόμενα μέλη του,
- β) το επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ που είναι επιφορτισμένο με την εισήγηση της επιλογής του διδακτικού προσωπικού και
- γ) το επιστημονικό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ που χειρίζεται τη διαδικασία ένταξης, επικαιροποίησης και μοριοδότησης των ηλεκτρονικών αιτήσεων που υποβάλλονται στο Μητρώο.

Παρακάτω εξετάζεται κάθε κατηγορία χρηστών χωριστά:

A.

Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, η ύπαρξη και μόνο ενός τμήματος του δυναμικού του Μητρώου που δεν αξιοποιείται διδακτικά καθόλου ή σχεδόν καθόλου λόγω χαμηλής μοριοδότησης, θέτει ένα ζήτημα διαχείρισης της πρόσληψης εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ.

Θα ήταν ενδεχομένως χρήσιμο να διερευνηθούν και να προσδιοριστούν ακριβέστερα κάποιες προσλαμβάνουσες των μελών του Μητρώου όσον αφορά τη λειτουργία και τον ρόλο του εργαλείου αυτού. Με τον τρόπο αυτό θα γίνει δυνατό να υπάρξει καλύτερη διαχείριση των σχέσεων με το ΕΚΔΔΑ καθώς και μια προληπτική αντιμετώπιση των παρανοήσεων που μπορεί να υπάρχουν σε ένα τμήμα αυτού του δυναμικού.

Η διαχείριση αυτή είναι απαραίτητη καθώς παρενέργειες και ανεπιθύμητες αντιδράσεις και αλληλεπιδράσεις υπήρχαν και εξακολουθούν να εμφανίζονται περιστασιακά.

Ενδεικτικά αναφέρεται το εξής παράδειγμα: το 2018 είχαμε έντονη δυσαρέσκεια εκ μέρους πανεπιστημιακών κύρους σχετικά με τον τρόπο που αξιολογήθηκαν και αποτιμήθηκαν, κατά τη διαδικασία ένταξης

τους στο Μητρώο, τα εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά, που διαθέτουν από την ακαδημαϊκή τους ιδιότητα. Το εν λόγω γεγονός οδήγησε έως και σε παραιτήσεις από το διδακτικό έργο ανθρώπων με πλούσιο διδακτικό και ερευνητικό έργο.

Ένα δεύτερο παράδειγμα ανεπιθύμητων αλληλεπιδράσεων, είναι η δυσκολία ορισμένων μελών του Μητρώου να αντιληφθούν τον χαρακτήρα του, η τάση ορισμένων να αυτοαναγορεύονται με λίγες ή με καθόλου ώρες διδασκαλίας στο ΕΚΔΔΑ, με την ένταξη και μόνο σε «διδάσκοντες στο ΕΚΔΔΑ» και να το χρησιμοποιούν στα βιογραφικά τους, πράγμα που καμιά φορά μπορεί να βλάψει την εικόνα του Κέντρου. Δεν μπορεί να χρησιμοποιείται η ιδιότητα του διδάσκοντα στο ΕΚΔΔΑ, κατά αντιστοιχία με αυτή του μέλους ΔΕΠ, εφόσον δεν υφίσταται σταθερή και διαρκής σχέση στο εκπαιδευτικό έργο του ΕΚΔΔΑ. Πολλές φορές δε, όταν υπάρχει ανάληψη διδακτικού ή συγγραφικού έργου για πρώτη φορά, οι παρανοήσεις αυτές μπορεί να επιβαρύνουν τη συνεργασία με το επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ.

Επομένως η διαχείριση των προσλαμβανουσών των μελών του Μητρώου για το ίδιο το Μητρώο πρέπει να αποτελεί μόνιμη μέριμνα του Κέντρου.

Ένα σκέλος αυτής της διαχείρισης είναι τα θετικά μέτρα διαχείρισης της ποιότητας του εκπαιδευτικού δυναμικού τα οποία αναφέρθηκαν καθώς και βελτιώσεις στην ενημέρωση για τους στόχους της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στο ΕΚΔΔΑ, η ενίσχυση των δράσεων διαφάνειας και ανανέωσης εκ μέρους του ΕΚΔΔΑ, η βελτίωση της επικοινωνίας.

3. Ανάλυση των απαντήσεων ερωτηματολογίου για την Αξιολόγηση του νέου Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ από το Επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ.

3.1 Εισαγωγή

Στη βάση των παρατηρήσεων που προηγήθηκαν για τη σκοπιμότητα και την λειτουργική ικανότητα του νέου Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ, κρίθηκε αναγκαίο να αξιολογηθεί η πρώτη φάση εφαρμογής του από το Επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ. Οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι και οι Υπεύθυνοι Προγραμμάτων του ΙΝΕΠ, καθώς και οι Υπεύθυνοι Σπουδών και Έρευνας της ΕΣΔΔΑ αποτελούν τους κύριους διαχειριστές του νέου Μητρώου, για το σύνολο των λειτουργιών του, συνεπώς οι θέσεις και οι προτάσεις τους έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα. Το επίκαιρο της αξιολόγησης αυτής γίνεται μεγαλύτερο, λαμβάνοντας υπόψη τις πρόσφατες μεταβολές που αφορούν στον Κανονισμό Λειτουργίας του Μητρώου, στις προβλέψεις του οποίου δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση.

Μεθοδολογικά, προκρίθηκε η επιλογή η ερευνητική προσπάθεια να στηριχθεί στη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου με μικρό αριθμό ερωτήσεων, με δεδομένο ότι οι όψεις τους προς μελέτη αντικειμένου που θα καταγράφουν είναι συγκεκριμένες και περιορισμένες σε πολύ βασικές παραμέτρους.

Σκοπός της έρευνας είναι να καταγραφούν οι αντιλήψεις των χρηστών του νέου κανονισμού του Μητρώου ως προς τις βασικές του επιδιώξεις και την αποτελεσματικότητα του στη διαχείριση του διδακτικού προσωπικού του ΕΚΔΔΑ. Πιο συγκεκριμένα αξιολογείται εάν οι διαδικασίες τόσο της ένταξης των μελών στο Μητρώο όσο και της επιλογής του Διδακτικού προσωπικού στις εκπαιδευτικές δράσεις του φορέα, γίνονται ορθολογικότερες και βελτιώνονται οργανωτικά μέσα από τις θεσμικές πρωτοβουλίες για την συγκρότηση και λειτουργία του Μητρώου.

Αναλυτικότερα τα ερευνητικά ερωτήματα μπορούν να διατυπωθούν ως εξής:

-Ποιες είναι οι βασικές επιδιώξεις του Μητρώου ΚΔΠ και σε πιο βαθμό εξυπηρετούνται σε αυτό το πρώτο στάδιο υλοποίησης του;

-ο νέος κανονισμός του Μητρώου βελτιώνει τη διαχείριση του διδακτικού έργου του ΕΚΔΔΑ σε σχέση με τον κανονισμό που προηγήθηκε;

-Είναι αναγκαίο να υπάρχουν διορθώσεις στο τρόπο που εφαρμόζονται οι διαδικασίες που προβλέπονται στη λειτουργία του Μητρώου;

-Τα κριτήρια στη βάση των οποίων ταξινομούνται τα μέλη του Μητρώου λειτουργούν ικανοποιητικά; Υπάρχουν κάποια που έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα για την αποδοτικότερη διαχείριση των διδασκόντων σε σχέση με την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών των δράσεων του ΕΚΔΔΑ;

Ως προς τη δομή του ερωτηματολογίου αυτό αποτελείται από έντεκα ερωτήσεις, οκτώ ερωτήσεις είναι κλειστές και τρεις ανοικτές. Σύμφωνα με την κλίμακα μέτρησης στην οποία ανήκουν, τέσσερις είναι ονομαστικής κλίμακας, δύο τακτικής κλίμακας, δύο είναι διχοτόμες ερωτήσεις και μία κλίμακας διαστήματος.

Στη βάση της θεματολογικής διάκρισης των ερωτήσεων αναφέρεται ότι: Οι δύο πρώτες ερωτήσεις αφορούν στην πρόσληψη που έχουν οι χρήστες για τους στόχους του Μητρώου, σε σχέση με τις προσδοκίες τους και ως προς την πιθανότητα να επιτυγχάνονται στην πράξη, κάτω από τις συγκεκριμένες συνθήκες εφαρμογής του.

Οι επόμενες τρεις ερωτήσεις σχετίζονται με την περιγραφή του κανονισμού του Μητρώου ως προς τα βασικά του χαρακτηριστικά και συγκριτικά με την προηγούμενη κατάσταση.

Συμπληρωματικά, δύο ερωτήσεις αναφέρονται στην πιθανή ανάγκη για επιπλέον βελτίωση ή στην ενδεχόμενη απόρριψή του, ως εργαλείου διαχείρισης του διδακτικού προσωπικού και επιπλέον την υποβολή συγκεκριμένων προτάσεων.

Οι επόμενες ερωτήσεις επικεντρώνονται στην διερεύνηση των κριτηρίων, στη βάση των οποίων αξιολογούνται τα μέλη του Μητρώου, ως προς την αποτελεσματικότητά τους και την σημαντικότητά τους.

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν είναι αφιερωμένες στην διαδικασία αξιολόγησης των αιτήσεων κατά την φάση ένταξης των νέων μελών στο Μητρώο, ενώ το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με μια ερώτηση ανοικτού τύπου προκειμένου να καταγραφούν προτάσεις για τον νέο κανονισμό διαχείρισης του Μητρώου ΚΔΠ.

Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε να είναι ηλεκτρονικό, δημιουργήθηκε και διανεμήθηκε με τη χρήση του διαδικτυακού εργαλείου *Google Forms*. Η επιλογή της δημιουργίας και της αποστολής των ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε για λόγους που σχετίζονται με την ευκολότερη διακίνησή τους από πλευράς χρόνου και κόστους.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων έγινε μέσω ηλεκτρονικού μηνύματος που γνωστοποιούσε στους ερωτώμενους τον σχετικό σύνδεσμο, στις 15/6/2021. Το ίδιο μήνυμα ενημέρωνε τους συμμετέχοντες ότι η διεξαγωγή της έρευνας ολοκληρώνεται στις 30/6/2021. Σε αυτό το χρονικό πλαίσιο στάλθηκαν 35 προσκλήσεις για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και συγκεντρώθηκαν 24 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

3.2 Ανάλυση απαντήσεων ερωτηματολογίου

Τα βασικά ευρήματα, από τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν, συνοψίζονται στη συνέχεια.

Η πρώτη ερώτηση ζητά από τους ερωτώμενους να προσδιορίσουν, κατά τη γνώμη τους, ποιους στόχους θα έπρεπε να υπηρετεί το Μητρώο ΚΔΠ.

Από τις απαντήσεις αναδύεται ότι σαφή προτεραιότητα δίδεται σε δύο απαντήσεις. 21 (Εικοσιέννας) στους 24 (εικοσιτέσσερις) (87,5%), προκρίνουν την αποτελεσματική επιλογή των εισηγητών σύμφωνα με τις ανάγκες και τους στόχους κάθε εκπαιδευτικής δράσης. Η δεύτερη απάντηση που επιλέγεται από 16 συμμετέχοντες στην έρευνα, εστιάζει στην ενσωμάτωση στο Μητρώο εισηγητών με επαγγελματική εμπειρία και γνώση καλών πρακτικών. Επομένως, για τους ερωτώμενους, το Μητρώο θα έπρεπε πρωταρχικά να στοχεύει στην εξυπηρέτηση των εκπαιδευτικών αναγκών των δράσεων και στην χρήση εκπαιδευτών με εμπειρία, που θα ενίσχυε την πρακτική, εφαρμοστική προσέγγιση των

προβλημάτων της Δημόσιας διοίκησης με έμφαση στη μεταφορά καλών πρακτικών. Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει και από την δεύτερη ομάδα απαντήσεων όπου 11 ερωτώμενοι επισημαίνουν ότι μέσα από την εφαρμογή του Μητρώου θα πρέπει να ενισχύεται το εκπαιδευτικό έργο του ΕΚΔΔΑ με εισηγητές υψηλής εξειδίκευσης κατά κύριο λόγο. Λιγότεροι αλλά σε καμία περίπτωση αμελητέοι είναι αυτοί που προτείνουν την ενσωμάτωση εισηγητών υψηλού επιστημονικού κύρους (9 απαντήσεις).

Με τον ίδιο αριθμό απαντήσεων επισημαίνεται ως σημαντική η ανάγκη για ορθολογική διαχείριση των μελών του νέου Μητρώου στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων. Αντίθετα, ζητήματα που αφορούν την αυτοματοποίηση της διαδικασίας επιλογής εκπαιδευτών και διεύρυνση του αριθμού των διδασκόντων στις δράσεις του ΕΚΔΔΑ έχουν για τους ερωτώμενους μικρότερη σημασία εφόσον επιλέγονται σαν απάντηση μόλις δύο ή μία φορές.

Αντιπαραβάλλοντας τις προσδοκίες των ερωτώμενων για τη στόχευση του νέου Μητρώου με τη γνώμη τους για τους στόχους που αυτό υπηρετεί στην πράξη και στις τρέχουσες συνθήκες εφαρμογής του, προκύπτει μία διαφοροποιημένη εικόνα.

Μέσα από τις απαντήσεις στη δεύτερη ερώτηση αναφέρεται ως πολυπληθέστερη απάντηση (12) η δυνατότητα του Μητρώου να ενσωματώνει στο εκπαιδευτικό έργο του ΕΚΔΔΑ εισηγητές υψηλού επιστημονικού κύρους. Λιγότεροί απαντούν σχετικά με την ενσωμάτωση εισηγητών με υψηλή εξειδίκευση (11) και ακόμα λιγότεροι (8) προκρίνουν ότι στην πράξη το Μητρώο στοχεύει στη αποτελεσματική επιλογή εισηγητών με επαγγελματική εμπειρία ή στη σημασία να εξυπηρετούνται από την διαδικασία διαχείρισης και επιλογής των διδασκόντων οι εκπαιδευτικές ανάγκες των προγραμμάτων (7).

Σαφώς αυξημένες (8) είναι οι απαντήσεις στη δεύτερη ερώτηση που επισημαίνουν ζητήματα αυτοματοποίησης της διαδικασίας και διεύρυνσης του αριθμού των μελών του Μητρώου που χρησιμοποιούνται (9). Τον ίδιο αριθμό αποκρίσεων (9) συγκεντρώνει

και η πρόταση για την ορθολογικότερη διαχείριση των μελών του Μητρώου στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων.

Συμπερασματικά από την καταγραφή των απαντήσεων σε αυτές τις ερωτήσεις προκύπτει ότι το εκπαιδευτικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ θα ήθελε το Μητρώο να επικεντρώνεται στην εξυπηρέτηση των εξειδικευμένων διδακτικών αναγκών και με προσανατολισμό που προκρίνει τον επαγγελματισμό, την πρακτική προσέγγιση και τη μεταφορά καλών πρακτικών στον πυρήνα των επιμορφωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων που υλοποιεί. Ωστόσο ο νέος κανονισμός του Μητρώου φαίνεται να εστιάζει στην ενίσχυση του προφίλ των μελών του με έμφαση στα επιστημονικά και ακαδημαϊκά κριτήρια και στην αντικειμενικότερη διαχείριση των μελών με ορθολογικό και αντικειμενικό τρόπο. Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ επιθυμητής στόχευσης και της λειτουργίας του νέου μητρώου στην πράξη θα ήταν πιθανά χρήσιμο να οδηγήσει σε μεταβολές των προτεραιοτήτων που θέτει η λειτουργία του. Λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη ότι οι στόχοι που αναφέρθηκαν είναι συμπληρωματικοί σε μεγάλο βαθμό μεταξύ τους.

Είναι σημαντικό η χρήση του νέου Μητρώου να επικεντρωθεί στη ζήτηση εκπαιδευτών σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες κάθε εκπαιδευτικής δράσης και με στόχο τη βέλτιστη υλοποίηση της. Αντίθετα, δευτερεύουσα σημασία θα πρέπει να αποδίδεται, κατά την εφαρμογή του Μητρώου στη διαχείριση της προσφοράς εκπαιδευτών, ως προς τον αριθμό των υποψηφίων εισηγητών και των προσόντων-χαρακτηριστικών που αυτοί/αυτές διαθέτουν.

Μεγάλη σημασία έχει η καταγραφή της στάσης των ερωτώμενων ως προς την αξιολόγηση του Μητρώου στο σύνολο του, καθώς και του κανονισμού που διέπει την λειτουργία του, με έμφαση στις πρόσφατες αλλαγές του.

Τα ποσοστά αυτών που χαρακτηρίζουν την λειτουργία του μητρώου γραφειοκρατική, δυσλειτουργική και πολύπλοκη, κυρίως λόγω της χρήσης μεγάλου αριθμού κριτηρίων που χρησιμοποιούνται, φθάνει το 25% όσων απάντησαν.

Αντίθετα σε ποσοστό απαντήσεων 16,7%, επισημαίνεται ότι διευκολύνει την επιλογή των εισηγητών για το έργο του ΕΚΔΔΑ και σε ποσοστό 12,5% ότι αποτελεί χρηστικό εργαλείο που επιτρέπει στο προσωπικό του ΕΚΔΔΑ να επιλέγει τον κατάλληλο εισηγητή για κάθε εκπαιδευτική ανάγκη.

Αποτελεσματικό ως προς τους στόχους που θέτει η σχετική νομοθεσία την θεωρεί το 8,3% όσων απάντησαν. Ενώ το 4,2% επισημαίνει ότι απαιτείται πολύς χρόνος για τη χρήση του.

Ως προς την μεταβολή που επήλθε στο μητρώο με την εφαρμογή του νέου κανονισμού διαχείρισης και το βαθμό στον οποίο αυτή η αλλαγή βελτιώνει τη διαδικασία επιλογής διδακτικού προσωπικού, οι απαντήσεις που συγκεντρώνουν θετικό πρόσημο συγκεντρώνουν συνολικά ποσοστό 52,1%. Ειδικότερα οι περισσότεροι ερωτώμενοι (39,1%) απαντούν «Αρκετά», το 8,7% απαντά «Πολύ» και το 4,3% «Πάρα Πολύ». Αντίστοιχα οι απαντήσεις με αρνητικό πρόσημο στο σύνολο τους συγκεντρώνουν ποσοστό 47,9% εφόσον την απάντηση «Λίγο» επιλέγει το 30,5% και την απάντηση «Καθόλου» το 17,4%. Επομένως, με δεδομένη τη σχετική ισορροπία των απαντήσεων, η τάση σε αυτή τη ερώτηση κρίνεται ουδέτερη.

Ωστόσο δεν προκρίνεται ούτε η συνολική απόρριψη του νέου κανονισμού διαχείρισης του Μητρώου, αλλά ούτε και η συνολική αποδοχή του όπως συμπεραίνεται από την επόμενη ερώτηση.

Για τους μισούς ερωτώμενους (50%) θεωρείται ότι είναι αναγκαία μια οριακή αλλαγή του, ώστε να υπάρχουν βελτιώσεις και να διορθωθούν κάποιες αδυναμίες, για επιπλέον το 4,2% των ερωτώμενων κρίνεται ότι δεν απαιτείται κάποια αλλαγή.

Στον αντίποδα δε θα πρέπει να αγνοηθεί ότι για το 41,2% όσων απάντησαν είναι απαραίτητο να υπάρξει εξ αρχής σχεδιασμός του κανονισμού του Μητρώου, ώστε να αποφευχθούν δομικές αδυναμίες του. Μάλιστα σε μικρό ποσοστό προτείνεται να υπάρξει εναλλακτικός τρόπος για την επιλογή του διδακτικού προσωπικού του ΕΚΔΔΑ.

Επομένως συμπερασματικά από αυτή την ομάδα ερωτήσεων προκύπτει ότι το Μητρώο καθώς και ο κανονισμός διαχείρισης των μελών του, χρειάζονται βελτιώσεις, ώστε να λειτουργούν αποτελεσματικότερα και να αυξηθεί ο θετικός τους αντίκτυπος. Οι βασικότερες αδυναμίες τους εντοπίζονται στην ύπαρξη πολλών κριτηρίων, τα οποία έχουν ποιοτικές εκφάνσεις, δύσκολο να αποτιμηθούν με απόλυτη αντικειμενικότητα και να ποσοτικοποιηθούν.

Οι αναγκαίες αυτές βελτιώσεις δεν επισύρουν την συνολική απόρριψη του. Αντίθετα, το Μητρώο στις γενικές του κατευθύνσεις, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει την αποδοχή των χρηστών του και οι αλλαγές που απαιτούνται επικεντρώνονται στα λειτουργικά του χαρακτηριστικά.

Γνωρίζοντας ότι η χρήση κριτηρίων για την αξιολόγηση και την κατανομή των μελών του Μητρώου ΚΔΠ βρίσκεται στον πυρήνα των μεταβολών που το χαρακτηρίζουν, σε σχέση με όσα ίσχυαν στο παρελθόν, κρίθηκε αναγκαίο για τους σκοπούς της έρευνας να τεθούν ερωτήσεις μέσα από τις οποίες ζητείται από τους ερωτώμενους να καθορίσουν τη χρησιμότητα και τη βαρύτητα καθενός από αυτά.

Στα κριτήρια που χρησιμοποιεί το Μητρώο ΚΔΠ προστέθηκε και ένα άτυπο στοιχείο, που καθορίζει στην πράξη την διαχείριση των διδασκόντων από το επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ και αφορά στην ικανότητα του εκπαιδευτή/τριας, να συνεργάζεται και να ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις του, στο πλαίσιο διεξαγωγής μιας εκπαιδευτικής δράσης.

Ως προς την χρησιμότητα των κριτηρίων που εμπεριέχονται στις διαδικασίες διαχείρισης του νέου μητρώου, από τα δεδομένα των απαντήσεων το πρώτο συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι δεν αποδίδεται σε όλα ίση σημαντικότητα, αντίθετα υπάρχουν ουσιαστικές διαφοροποιήσεις.

Τα κριτήρια που συγκεντρώνουν την μεγαλύτερη αποδοχή είναι αυτά της *«Συνεργατικότητας και υπευθυνότητας ως προς τις υποχρεώσεις του εισηγητή»* με 24 θετικές και καμία αρνητική απάντηση. Ακολουθεί το κριτήριο της *«Συνάφειας Επαγγελματικής Εμπειρίας με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία»* με 21 θετικές απαντήσεις επίσης

χωρίς αρνήσεις. Εξίσου χρήσιμο για την επιλογή διδακτικού προσωπικού θεωρείται το «Επίπεδο Τίτλων Σπουδών και Επιστημονική Εξειδίκευση» με 20 θετικές και 2 αρνητικές απαντήσεις.

Τα δύο κριτήρια που έπονται είναι αυτά της «Συνάφειας Τίτλου Σπουδών με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία» με σχέση θετικών αρνητικών απαντήσεων 19-2 και η «Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου από τους εκπαιδευόμενους» αντίστοιχα με 18-1.

Τα επόμενα κριτήρια εμφανίζουν σαφώς μικρότερη θετική τάση με την «Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας τόσο εντός και όσο εκτός ΕΚΔΔΑ» να εμφανίζουν κοινό λόγο απαντήσεων 15-5. Στην ίδια κατηγορία μπορεί να ενταχθεί και ο «Χρόνος Επαγγελματικής Εμπειρίας» με 15 θετικές και 2 αρνητικές απαντήσεις. Τα κριτήρια της «Συνάφειας Τίτλου Σπουδών με Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας» και τελευταίο το κριτήριο «Συγγραφικό Έργο και εκδόσεις» με λόγο 12-3 και 6-7 αντίστοιχα.

Όσον αφορά την αξιολόγηση της βαρύτητας των ίδιων κριτηρίων όπως προκύπτει από την βαθμολόγηση τους από τους ερωτώμενους σε μια κλίμακα 0-10, τα αποτελέσματα αποδίδονται συνοπτικά ως εξής:

Το πρώτο κριτήριο για το οποίο των σύνολο των απαντήσεων αφορά βαθμολογίες από 7 έως 10 είναι της «Συνεργατικότητας και υπευθυνότητας ως προς τις υποχρεώσεις του εισηγητή» Ακολουθούν με 87,6% ποσοστό θετικών βαθμολογιών (από 7 έως 10) το «Επίπεδο Τίτλων Σπουδών και Επιστημονική Εξειδίκευση» και της «Συνάφεια Επαγγελματικής Εμπειρίας με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία» που συγκεντρώνει ανάλογα ποσοστό θετικών απαντήσεων 83,3%. Στη συνέχεια βρίσκονται κριτήρια όπως η «Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου από τους εκπαιδευόμενους» με θετική βαθμολογία (7-10) για το 81,8% των απαντήσεων, το κριτήριο της «Συνάφειας Τίτλου Σπουδών με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία» με αντίστοιχο ποσοστό 79,1%. Τα δύο κριτήρια που έπονται είναι αυτά της «Διδακτικής εμπειρίας σε ώρες Διδασκαλίας εκτός ΕΚΔΔΑ» και της «Συνάφεια Τίτλου Σπουδών με Διδακτική εμπειρία σε

ώρες Διδασκαλίας» με θετικά ποσοστά αποδοχής 68,2% και 62,6% αντίστοιχα.

Τα επόμενα δύο κριτήρια εμφανίζουν σαφώς μικρότερη συγκέντρωση θετικών βαθμολογιών (7-10) και είναι αυτά του «Χρόνου Επαγγελματικής Εμπειρίας» και της Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας εντός ΕΚΔΔΑ με ποσοστά 62,5% και 54,1%.

Τέλος το κριτήριο που συγκεντρώνει αρκετές αρνητικές απαντήσεις είναι, όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, αυτό που αφορά το «Συγγραφικό Έργο και τις εκδόσεις» οπύ στις βαθμολογίες 0-6 αντιστοιχεί ποσοστό 80,9%.

Συμπερασματικά για τις αυτές τις δύο ερωτήσεις παρατηρούνται κοινές τάσεις ως προς την αξιολόγηση των κριτηρίων από τους χρήστες. Οι διαφοροποιήσεις που παρουσιάζονται είναι περιορισμένες και δικαιολογούνται από τη διαφορετική μορφή και την κλίμακα των ερωτήσεων, οπύ προφανώς η δεύτερη ερώτηση, μέσα από την κλιμάκωση της βαθμολόγησης, δίνει περισσότερα δεδομένα και ταυτόχρονα επιτρέπει μεγαλύτερη εγκυρότητα και σαφήνεια στις απαντήσεις.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σημαντικότητα που αποδίδεται στο κριτήριο που αφορά την συνεργατικότητα και την υπευθυνότητα του εισηγητή. Αυτό δεν καταγράφεται στο Μητρώο, εφόσον δε μπορεί να θεωρηθεί τυπικό προσόν που μπορεί να αποτυπωθεί, τεκμηριωθεί ή ποσοτικοποιηθεί με ευκολία. Από την άλλη επαγγελματική εμπειρία και επιστημονική γνώση εμφανίζουν υψηλή αξία σε συνδυασμό περισσότερο με την συνάφεια τους με τα γνωστικά αντικείμενα της κάθε εκπαιδευτικής δράσης. Οι αξιολογήσεις από τους εκπαιδευόμενους ως κριτήριο γίνεται επίσης αποδεκτό, ως προς τη χρησιμότητά, του, ενώ τα ποσοτικά κριτήρια που αποτιμώνται σε ώρες και χρόνια προϋπηρεσίας φαίνεται να έπονται.

Συνεπώς, πρέπει να γίνει κατανοητό, τόσο από τους χρήστες του νέου Μητρώου (επιστημονικό προσωπικό του ΕΚΔΔΑ) όσο και από όσους εντάσσονται σε αυτό, ότι τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται λειτουργούν ως εργαλεία αξιολόγησης του εκπαιδευτικού προφίλ των

μελών του. Αυτά τα κριτήρια δεν μπορούν να λειτουργήσουν με απόλυτο τρόπο ως στοιχεία μια ποσοτικοποιημένης κατηγοριοποίησης, εφόσον ούτε μπορούν να αποτιμηθούν απόλυτα αντικειμενικά μέσω μια βαθμολογικής κατανομής, ούτε μπορούν να εκφράσουν με ευκολία συσχετίσεις του προφίλ των εισηγητών με εκπαιδευτικές ανάγκες σε μια διαδικασία που εμπεριέχει ποιοτικές παραμέτρους.

Οι επόμενες τρεις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου της έρευνας εστιάζουν στη διαδικασία αξιολόγησης των αιτήσεων για την ένταξη των νέων μελών στο Μητρώο ΚΔΠ, με δεδομένο ότι αυτή η διαδικασία έχει αποκτήσει στο πλαίσιο του νέου κανονισμού διαχείρισης του διδακτικού προσωπικού καθοριστικό ρόλο για την επιτυχή λειτουργικότητα του.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, λίγο λιγότεροι από τρεις στους τέσσερις ερωτώμενους (71,4%) κρίνουν ότι η διαδικασία αξιολόγησης των αιτήσεων για ένταξη στο Μητρώο ΚΔΠ είναι αποτελεσματική.

Ωστόσο, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι παρατηρήσεις όσων κρίνουν αναποτελεσματική τη διαδικασία, στην ανοικτή ερώτηση για το ποια ζητήματα είναι αναγκαίο να βελτιωθούν.

Στις απαντήσεις αυτές επισημαίνεται η δυσκολία στην τεκμηρίωση της συνάφειας με τα γνωστικά αντικείμενα και τα επιστημονικά πεδία του προγράμματος. Το πλήθος, η πολυπλοκότητα, αλλά και οι ιδιαιτερότητες κάθε περίπτωσης κάνουν εξαιρετικά δύσκολη τόσο την αντιμετώπιση των ζητημάτων με ενιαίο τρόπο όσο και την ποσοτική τους αποτύπωση. Η ποσοτική μοριοδότηση εμφανίζει μειονεκτήματα.

Αναφέρεται ως αναγκαία παρέμβαση η διαμόρφωση κοινών οδηγιών για την αξιολόγηση των κριτηρίων, που θα μειώσει τον αξιολογικό υποκειμενισμό κάθε επιτροπής.

Θα ήταν χρήσιμο αυτές οι κατευθύνσεις για ενιαία προσέγγιση των αιτήσεων να προκύψει μέσα από διαβουλεύσεις, διάλογο και εκπαίδευση των μελών των επιτροπών αξιολόγησης.

Ταυτόχρονα και προς την πλευρά των αιτούντων θα πρέπει να υπάρχουν οδηγίες ως προς την ολοκληρωμένη και αποτελεσματική συμπλήρωση της αίτησης τους καθώς και ως προς το ποια αποδεικτικά τεκμήρια μπορούν να είναι απαιτητά για κάθε κριτήριο.

Εξίσου σημαντική κρίνεται και η αναμόρφωση των επιστημονικών πεδίων και κυρίως των γνωστικών αντικειμένων, ώστε να είναι πιο σαφή τα όρια, το περιεχόμενο καθώς και η σύζευξη του με τα χαρακτηριστικά των μελών του Μητρώου.

Η προτελευταία ερώτηση συμπληρώνει την αναφορά σε αυτό το πεδίο ζητημάτων και διερευνά την χρησιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης της συνάφειας της επαγγελματικής εμπειρίας και των πτυχίων με κάθε δηλωθέν γνωστικό αντικείμενο.

Η τάση των απαντήσεων σε αυτή τη ερώτηση είναι θετική. Οι μισοί ερωτώμενοι (50%) έχουν θετική στάση καθώς το 20,8% απαντά «Πολύ» και το 29,2% «Πάρα Πολύ». «Αρκετά» επιλέγει ως απάντηση το 20,8% όσων ρωτήθηκαν. Από την άλλη, οι αρνητικές απαντήσεις είναι σαφώς λιγότερες εφόσον την απάντηση «Λίγο» επιλέγει το 20,8% και την απάντηση «Καθόλου» το 8,3%. Πέρα όμως από τη θετική τάση, η διασπορά των απαντήσεων συνδέεται με τα προβλήματα της διαδικασίας, όπως αναφέρθηκαν στις παρατηρήσεις της προηγούμενης ερώτησης.

3.3. Προτάσεις

Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με μία ανοικτή ερώτηση που δίνει τη δυνατότητα στους ερωτώμενους να υποβάλλουν συνοπτικά προτάσεις για το Μητρώο ΚΔΠ του ΕΚΔΔΑ. Ακολουθούν οι σημαντικότερες επισημάνσεις που προκύπτουν από τις απαντήσεις.

- Για την ολοκληρωμένη και την αποτελεσματική αξιολόγηση των χαρακτηριστικών των μελών του Μητρώου χρειάζεται ένα συνδυασμός κριτηρίων που θα δίνει έμφαση στην ποιοτική αποτίμηση του συνόλου των στοιχείων των αιτήσεων τους και

ιδιαίτερα στην πρόσφατη επιστημονική, επαγγελματική και διδακτική επάρκειά τους.

- Τα βιογραφικά στοιχεία από μόνα τους, η συνάφεια με το γνωστικό αντικείμενο, χωρίς τη χρήση εργαλείων, τεχνικών και μεθόδων της εκπαίδευσης ενηλίκων, δεν αποδίδουν πλήρη εικόνα για το προφίλ του εκπαιδευτή.
- Η συνάφεια είναι ένας σημαντικός παράγοντας, αλλά όχι ο μοναδικός, αφού η εμπειρία έχει δείξει ότι εισηγητές με μη συναφές πρώτο πτυχίο, αλλά σπουδές στην εκπαίδευση ενηλίκων και μεγάλη επαγγελματική εμπειρία είναι αποτελεσματικότεροι από εισηγητές που μπορεί να είναι ακόμη και απολύτως εξειδικευμένοι στο αντικείμενο.
- Ο νέος κανονισμός πρέπει να εφαρμοστεί με τρόπο που θα διασφαλίσει τη δυνατότητα των επιστημονικά υπεύθυνων να κάνουν αποτελεσματική επιλογή των εισηγητών, σύμφωνα με τις ανάγκες και τους στόχους κάθε εκπαιδευτικής δράσης, και θα τους απαλλάξει από τον έλεγχο σκοπιμότητας που επιβάλλεται με επίκληση των ελέγχων της διαχειριστικής αρχής.
- Περιορισμός του κατακερματισμού της μοριοδότησης και της αριθμητικής αποτίμησης των στοιχείων της αίτησης. Καθορισμός συγκεκριμένων, ευέλικτων και ποιοτικών κριτηρίων για την επιλογή του διδακτικού προσωπικού, προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εκπαιδευτικών δράσεων του ΕΚΔΔΑ.
- Η συνεργατική συμπεριφορά, η ορθή προετοιμασία, ο σχεδιασμός του γνωστικού αντικειμένου και η πρότερη επιτυχής διεξαγωγή σεμιναρίων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την επιλογή του υποψηφίου/ας εισηγητή /τριας.
- Ο κανονισμός διαχείρισης του Μητρώου ΚΔΠ είναι απαραίτητο να δίνει έμφαση στην αξιολόγηση των εκπαιδευτών από τους εκπαιδευομένους και των υπεύθυνων προγραμμάτων, σπουδών και έρευνας σε συνάρτηση με τις σπουδές, την επαγγελματική και διδακτική εμπειρία του εισηγητή. Σε αυτό το πλαίσιο η αλλαγή

στο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του προγράμματος θεωρείται απαραίτητη.

- Είναι αναγκαίος ο πλήρης εκσυγχρονισμός του ΟΠΣ, ώστε να αξιοποιούνται οι σύγχρονες ψηφιακές δυνατότητες και να εξελιχθεί σε ένα χρηστικό εργαλείο.
- -Κρίνεται αναγκαίο να υπάρχουν κανόνες που θα επιτρέπουν την ενίσχυση της αξιοποίησης νέων εκπαιδευτών, ώστε να φέρουν σύγχρονες επιστημονικές προσεγγίσεις και γενικότερα να ανανεωθεί το Μητρώο.
- -Για τη διασφάλιση της εναλλαγής περισσότερων εισηγητών και την αποφυγή της αξιοποίησης ορισμένων μόνο από αυτούς, θα μπορούσε να καθιερωθεί η υποχρέωση διαφοροποίησης σε σχέση με κάθε προηγούμενο πρόγραμμα σε ένα ποσοστό τουλάχιστον 20% και με τρόπο που όλοι οι εισηγητές (ακόμα και οι πλέον απαραίτητοι ή κορυφαίοι) ενός προγράμματος να μένουν εκτός σε ένα από 5 συνεχόμενα προγράμματα.
- Απαιτείται η επανεξέταση των θεματικών πεδίων, γνωστικών αντικειμένων και αντικειμένων εξειδίκευσης, τα οποία πρέπει να ανανεώνονται συχνά, προκειμένου οι εισηγητές/τριες που τα δηλώνουν να είναι σίγουροι/ες ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν σε αυτά. Ταυτόχρονα τήρηση του ορίου των 10 θεματικών ενοτήτων/μαθημάτων που μπορεί να δηλώσει κάθε εισηγητής, γεγονός που καθιστά πιο συνειδητές τις επιλογές του. Κατάργηση των «υπερθεματικών» ενοτήτων που προσθέτουν πολυπλοκότητα στη διαδικασία.

3.4 Συμπεράσματα

Ολοκληρώνοντας την παρουσίαση των στοιχείων που προέκυψαν από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο της έρευνας είναι χρήσιμο, ως κατακλείδα να παρατεθούν κάποιες συμπερασματικές προτάσεις.

Η συγκρότηση του νέου Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ και η εφαρμογή του νέου κανονισμού διαχείρισης του αποτελεί τομή για την οργάνωση και υλοποίηση του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού έργου του φορέα.

Αποδεικνύεται ότι το Μητρώο επιτρέπει την αναβάθμιση του διδακτικού προσωπικού, την ορθολογική διαχείριση και τη βελτιστοποίηση της επιλογής των κατάλληλων εισηγητών για κάθε εκπαιδευτική δράση.

Ωστόσο κατά την πρώτη φάση λειτουργίας του Μητρώου, εμφανίστηκαν δυσλειτουργίες και πολυπλοκότητες που κάνουν αναγκαίες κάποιες ουσιαστικές διορθωτικές παρεμβάσεις.

Οι αναγκαίες αυτές βελτιώσεις δεν επισύρουν την συνολική απόρριψή του. Αντίθετα, το Μητρώο στις γενικές του κατευθύνσεις, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει την αποδοχή των χρηστών του και οι αλλαγές που απαιτούνται επικεντρώνονται στα λειτουργικά του χαρακτηριστικά.

Το Μητρώο οφείλει να επικεντρώνεται στην εξυπηρέτηση των εξειδικευμένων διδακτικών αναγκών και με προσανατολισμό που προκρίνει τον επαγγελματισμό, την πρακτική προσέγγιση και τη μεταφορά καλών πρακτικών στον πυρήνα των επιμορφωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων που υλοποιεί.

Για την ολοκληρωμένη και την αποτελεσματική αξιολόγηση των χαρακτηριστικών των μελών του Μητρώου χρειάζεται ένα συνδυασμός κριτηρίων που θα δίνεται έμφαση στην ποιοτική αποτίμηση του συνόλου των στοιχείων.

Ο κανονισμός διαχείρισης του Μητρώου ΚΔΠ είναι απαραίτητο να δίνει έμφαση στην αξιολόγηση των εκπαιδευτών από τους εκπαιδευόμενους και των υπεύθυνων προγραμμάτων, σπουδών και έρευνας. Ουσιαστική

προϋπόθεση είναι η ενεργή εμπλοκή του εκάστοτε Επιστημονικά Υπευθύνου στη διαδικασία.

Επίσης για την αποδοτικότερη εφαρμογή των διαδικασιών ένταξης στο Μητρώο, απαιτείται η διαμόρφωση κοινών οδηγιών για την αξιολόγηση των κριτηρίων, που θα μειώσει τον αξιολογικό υποκειμενισμό κάθε επιτροπής.

Θα πρέπει να ενισχυθεί η ποιοτική αξιολόγηση των χαρακτηριστικών των μελών του Μητρώου, περιορίζοντας ταυτόχρονα την αριθμητική αποτίμηση των στοιχείων της αίτησης. Καθορισμός συγκεκριμένων, ευέλικτων και ποιοτικών κριτηρίων για την επιλογή του διδακτικού προσωπικού, προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εκπαιδευτικών δράσεων του ΕΚΔΔΑ.

Τέλος, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι το νέο Μητρώο ΚΔΠ του ΕΚΔΔΑ αποτελεί εργαλείο διαχείρισης του διδακτικού προσωπικού με σκοπό τη βέλτιστη κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών-διδακτικών αναγκών των δράσεων που υλοποιεί. Δεν μπορεί να τεθεί στο επίκεντρο της λειτουργίας του η αποτύπωση των χαρακτηριστικών των εκπαιδευτών στη βάση μιας σειράς κριτηρίων και η βαθμολογική κατανομή τους σε κατηγορίες αξιολόγησης.

Κατά συνέπεια, η αξιολόγηση των μελών του μητρώου δε αποτελεί αυτοσκοπό της ύπαρξής του. Αντίθετα ετεροπροσδιορίζεται από το εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό έργο στο οποίο καλείται να συνεισφέρει.

ΠΗΓΕΣ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ – ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

A4163/22-12-2016: Κανονισμός Διαχείρισης του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του ΕΚΔΔΑ

https://www.ekdd.gr/images/2016_12_30_kanonismos_kdp.pdf

N.4452/15-2-2017: Διάταξη για Μητρώο Κ.Δ.Π. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

https://www.ekdd.gr/images/nomothesia/N.4452_2017_Mitroo.pdf

Αριθμ. Απόφασης 4204/14-6-2017: Τροποποίηση «Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού ΕΚΔΔΑ»

https://www.ekdd.gr/images/TROPOPOIHSH_MHTROOU_KDP_JULY_2017_15_1.pdf

Απόφαση Δ.Σ. ΕΚΔΔΑ: Τροποποίηση «Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού ΕΚΔΔΑ»

https://www.ekdd.gr/images/2018_11_16_Tropopoihsh_Mhtroou_FEK_5133_B.pdf

Προεδρικό Διάταγμα 105: Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

https://www.ekdd.gr/pd_105_organismos_ekdda_2018/

Απόφαση Δ.Σ. ΕΚΔΔΑ 4448/17-4-2019: Τροποποίηση “Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού”

https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2019/07/%CE%A6%CE%95%CE%9A_B_1929_2019.pdf

Απόφαση Δ.Σ. ΕΚΔΔΑ 4583/29/7/2020: Κανονισμός Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2020/08/MHTROO_EKDDA.pdf

Απόφαση Δ.Σ. ΕΚΔΔΑ 4608/23-11-2020: Τροποποίηση του Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2020/11/%CE%A6%CE%95%CE%9A5241_%CE%A4%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%AF%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%9C%CE%B7%CF%84%CF%81%CF%8E%CE%BF%CF%85-%CE%9A%CE%94%CE%A0.pdf

Απόφαση Δ.Σ. ΕΚΔΔΑ 4975/24-3-2021: Τροποποίηση του Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

https://www.ekdd.gr/wp-content/uploads/2021/03/Tropopoihsh_Kanonismou_Mhtrwou_KDP.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ ΤΟΥ ΚΥΡΙΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΕΚΔΔΑ

1. Κατά τη γνώμη σας ποιους από τους παρακάτω στόχους πρέπει να υπηρετεί το Μητρώο ΚΔΠ; (περισσότερες από μία επιλογές)

- α. Την ενίσχυση του εκπαιδευτικού έργου του ΕΚΔΔΑ με εισηγητές υψηλής εξειδίκευσης
- β. Την ενίσχυση του εκπαιδευτικού έργου του ΕΚΔΔΑ με εισηγητές υψηλού επιστημονικού κύρους
- γ. Την ενσωμάτωση στο Μητρώο, εισηγητών με επαγγελματική εμπειρία και γνώση καλών πρακτικών
- δ. Την αποτελεσματική επιλογή των εισηγητών σύμφωνα με τις ανάγκες και τους στόχους κάθε εκπαιδευτικής δράσης
- ε. Την αυτοματοποίηση της διαδικασίας επιλογής εισηγητών και ο περιορισμός του ρόλου του Επιστημονικά Υπεύθυνου Σπουδών και Έρευνας
- στ. Η ορθολογική επιλογή εισηγητών βάσει αντικειμενικών κριτηρίων
- ζ. Η διεύρυνση του αριθμού των συμμετεχόντων εισηγητών στο έργο του ΕΚΔΔΑ
- η. Άλλο

2. Ποιοι από τους παρακάτω στόχους θεωρείται ότι εξυπηρετούνται στις τρέχουσες συνθήκες εφαρμογής του Μητρώου ΚΔΠ; (περισσότερες από μία επιλογές)

- α. Η ενίσχυση του εκπαιδευτικού έργου του ΕΚΔΔΑ με εισηγητές υψηλής εξειδίκευσης
- β. Η ενίσχυση του εκπαιδευτικού έργου του ΕΚΔΔΑ με εισηγητές υψηλού επιστημονικού κύρους
- γ. Η ενσωμάτωση στο Μητρώο εισηγητών με επαγγελματική εμπειρία και γνώση καλών πρακτικών
- δ. Η αποτελεσματική επιλογή των εισηγητών σύμφωνα με τις ανάγκες και τους στόχους κάθε εκπαιδευτικής δράσης
- ε. Την αυτοματοποίηση της διαδικασίας επιλογής εισηγητών και τον περιορισμό του ρόλου του Επιστημονικά Υπεύθυνου Σπουδών και Έρευνας
- στ. Την ορθολογική επιλογή εισηγητών στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων
- ζ. Την διεύρυνση του αριθμού των συμμετεχόντων εισηγητών στο έργο του ΕΚΔΔΑ
- η. Άλλο

3. Πώς θα χαρακτηρίζατε τη λειτουργία του νέου Μητρώου με τις αλλαγές που έγιναν σε αυτό πρόσφατα (π.χ. κατάργηση συνέντευξης, συνάφεια σπουδών και επαγγελματικής εμπειρίας, δήλωση θεματικών εννοτήτων);

- α. Αποτελεσματική, επιτυγχάνει του στόχους που έχει θέσει η σχετική νομοθεσία
- β. Διευκολύνει τη διαδικασία επιλογής εισηγητών για το εκπαιδευτικό έργο του ΕΚΔΔΑ
- γ. Είναι χρηστικό εργαλείο που επιτρέπει στο προσωπικό του ΕΚΔΔΑ να επιλέγει τον κατάλληλο εισηγητή για κάθε εκπαιδευτική ανάγκη
- δ. Είναι γραφειοκρατική και δυσλειτουργική
- ε. Απαιτεί πολύ χρόνο για την χρήση της
- στ. Εμφανίζει πολυπλοκότητα λόγω του μεγάλου αριθμού των κριτηρίων που χρησιμοποιεί
- ζ. Άλλο

4. Ο νέος κανονισμός διαχείρισης του Μητρώου σε ποιο βαθμό έχει βελτιώσει τη διαδικασία επιλογής του διδακτικού προσωπικού;

- α. ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
- β. ΠΟΛΥ
- γ. ΑΡΚΕΤΑ
- δ. ΛΙΓΟ
- ε. ΚΑΘΟΛΟΥ

5. Θεωρείτε ότι για τον νέο κανονισμό διαχείρισης του Μητρώου:

- α. Είναι αναγκαία μια οριακή αλλαγή του ώστε να υπάρχουν βελτιώσεις και να διορθωθούν κάποιες αδυναμίες. Αν ναι:.....
- β. Είναι απαραίτητος ένας νέος εξ αρχής σχεδιασμός, ώστε να αποφευχθούν οι αδυναμίες του οι οποίες είναι δομικές.
- γ. Δεν απαιτείται κάποια ουσιαστική αλλαγή.
- δ. Χρειάζεται να υπάρξει ένας εναλλακτικός τρόπος επιλογής εισηγητών (διαφορετικός από το Μητρώο Κύριου Διδακτικού Προσωπικού)
- ε. Άλλο

6. Εάν στην ερώτηση που προηγήθηκε επιλέξατε να υπάρξει ένας εναλλακτικός τρόπος επιλογής εισηγητών, παρακαλώ αναφέρετε ,εφόσον θεωρείτε αναγκαίο, στοιχεία που περιγράφουν την εναλλακτική πρόταση.

.....
.....
.....

7. Ποία από τα κριτήρια αξιολόγησης των μελών του νέου Μητρώου θεωρείτε ότι είναι χρήσιμα για την αποτελεσματική επιλογή των μελών του νέου μητρώου

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Επίπεδο Τίτλων Σπουδών και Επιστημονική Εξειδίκευση		
Συνάφεια Τίτλου Σπουδών με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία		
Χρονική διάρκεια Επαγγελματικής Εμπειρίας		
Συνάφεια Επαγγελματικής Εμπειρίας με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία		
Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας εντός ΕΚΔΔΑ		
Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας εκτός ΕΚΔΔΑ		
Συνάφεια Τίτλου Σπουδών με Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας		
Συγγραφικό Έργο και εκδόσεις		
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου		
Συνεργατικότητα και υπευθυνότητα ως προς τις υποχρεώσεις του εισηγητή		

8. Βαθμολογείστε από 0-10 την σημαντικότητα των κριτηρίων αξιολόγησης των μελών του νέου Μητρώου (όπου δέκα θεωρείται ότι είναι απόλυτα σημαντικό και 0 το καθόλου σημαντικό κριτήριο).

	Βαθμολογία 0-10
Επίπεδο Τίτλων Σπουδών και Επιστημονική Εξειδίκευση	
Συνάφεια Τίτλου Σπουδών με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία	
Χρονική διάρκεια Επαγγελματικής Εμπειρίας	
Συνάφεια Επαγγελματικής Εμπειρίας με γνωστικά Αντικείμενα και Επιστημονικά Πεδία	
Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας εντός ΕΚΔΔΑ	
Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας εκτός ΕΚΔΔΑ	
Συνάφεια Τίτλου Σπουδών με Διδακτική εμπειρία σε ώρες Διδασκαλίας	
Συγγραφικό Έργο και εκδόσεις	
Αξιολόγηση εκπαιδευτικού έργου	
Συνεργατικότητα και υπευθυνότητα ως προς τις υποχρεώσεις του εισηγητή	

9. Κατά τη γνώμη σας η διαδικασία αξιολόγησης των αιτήσεων για ένταξη στο Μητρώο ΚΔΠ είναι αποτελεσματική(απαντήστε εφόσον έχετε συμμετάσχει στη διαδικασία, ως μέλη επιτροπών, το 2020 και το 2021);

α. Ναι

β. Όχι, γιατί.....

10. Κατά τη γνώμη σας πόσο χρήσιμη κρίνεται τη διαδικασία αξιολόγησης της συνάφειας της επαγγελματικής εμπειρίας και των πτυχίων με κάθε δηλωθέν γνωστικό αντικείμενο.

α. ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

β. ΠΟΛΥ

γ. ΑΡΚΕΤΑ

δ. ΛΙΓΟ

ε. ΚΑΘΟΛΟΥ

11. Εφόσον το θεωρείτε αναγκαίο, καταθέστε συνοπτικά την πρότασή σας για το νέο κανονισμό διαχείρισης του μητρώου.

.....

.....

.....

.....