



ΕΚΔΔΑ

Επανασχεδιάζοντας τη διαδικασία επιλογής του κύριου διδακτικού προσωπικού του ΕΚΔΔΑ

Παραδοτέο 1: Αποτύπωση υφιστάμενης κατάστασης, εντοπισμός βασικών παρεμβάσεων, αρχών σχεδιασμού

*Τελικό Παραδοτέο
Δεκέμβριος 2023*

Περιεχόμενα

	Σελίδα
1. Εισαγωγή	3
2. Επιτελική Σύνοψη	6
3. Συγκριτικά Στοιχεία Ομοειδών Οργανισμών	8
4. Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης	12
5. Τελικά συμπεράσματα	21
6. Παράρτημα	24

1 Εισαγωγή

Εισαγωγή

Αντικείμενο και σκοπός του έργου

Στόχος Έργου

Στόχος του έργου είναι ο επανασχεδιασμός:

- του τρόπου διαχείρισης του Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (Κ.Π.Δ.) και
- της διαδικασίας επιλογής διδακτικού προσωπικού προς ανάθεση διδακτικού έργου,

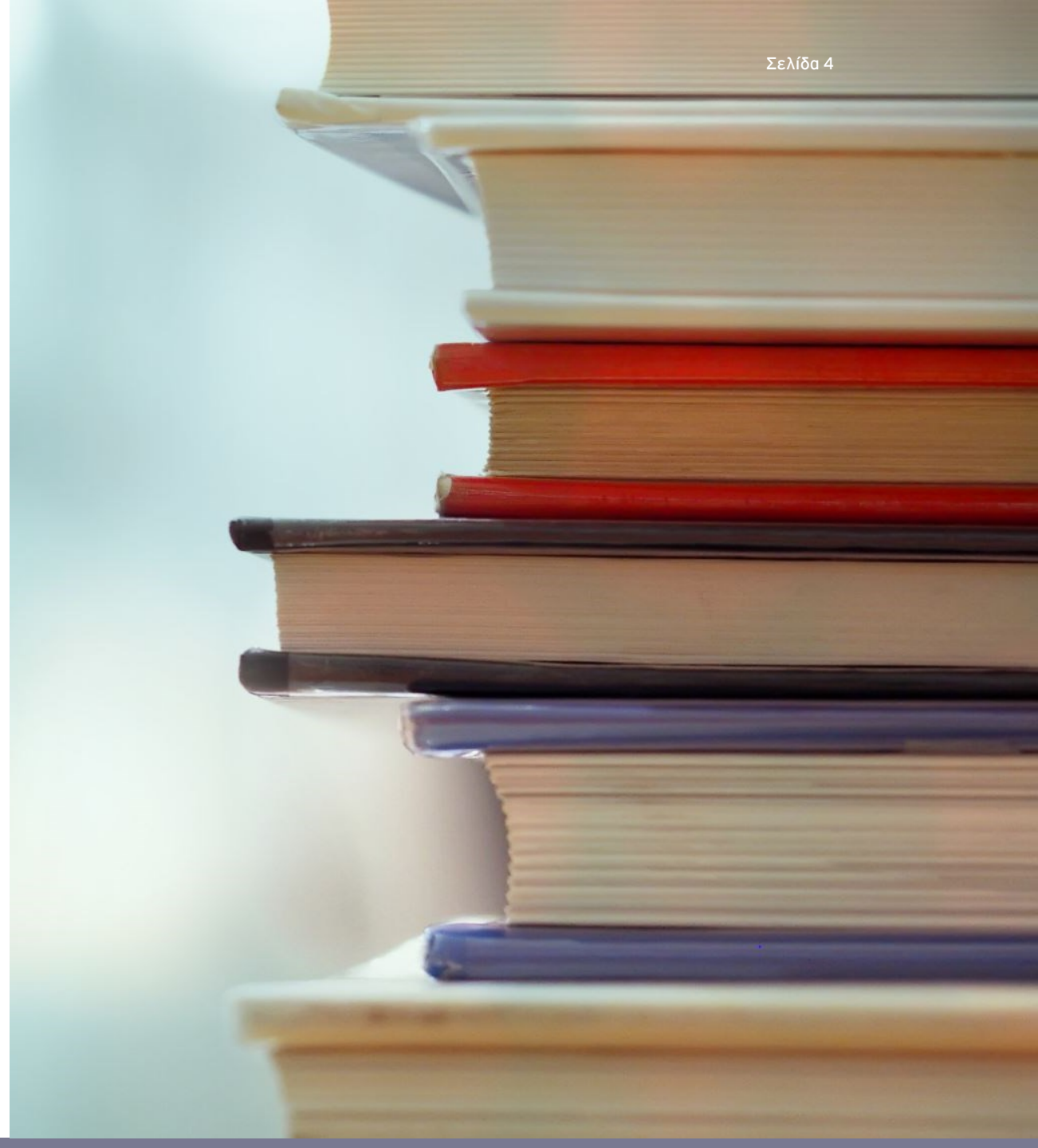
με απώτερο σκοπό:

- τη βελτίωση της αποδοτικότητας της διαδικασίας και
- τη διασφάλιση επιλογής διδακτικού προσωπικού υψηλού κύρους και τεχνογνωσίας.

Στόχος Παραδοτέου

Στόχος του παραδοτέου είναι:

- η παρουσίαση της υφιστάμενης κατάστασης και
- η εξαγωγή αρχικών συμπερασμάτων
- ο καθορισμός των βασικών αρχών σχεδιασμού της μελλοντικής διαδικασίας.



Εισαγωγή

Η προσέγγιση που ακολουθήσαμε



2 Επιτελική Σύνοψη

Επιτελική Σύνοψη

Η τροποποίηση ορισμένων σημείων της υφιστάμενης διαδικασίας κρίνεται αναγκαία τόσο για την εξάλειψη του ρίσκου όσο και την άμεση και στοχευμένη επιλογή Διδακτικού Προσωπικού

Τα βασικά σημεία που αναδύθηκαν ως “εμπόδια” για την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας:



Επιλογή περιορισμένου αριθμού εισηγητών

Επαναλαμβάνεται η επιλογή συγκεκριμένων εισηγητών και δε δίνεται η ευκαιρία σε εισηγητές με λιγότερες εκπαιδευτικές ώρες να πραγματοποιούν σεμινάρια.



Αξιολόγηση που εστιάζει σε τυπικά προσόντα & συνάφεια

Οι εισηγητές δεν αξιολογούνται σε συγκεκριμένες διαπροσωπικές ικανότητες (π.χ. μεταδοτικότητα) και ψηφιακές δεξιότητες (εξοικείωση με εκπαιδευτικά εργαλεία).



Συνάφεια σπουδών / αντικειμένου με το πρόγραμμα

Δυσκολία καθορισμού συνάφειας μεταξύ επιμορφωτικού προγράμματος και σπουδών / εμπειρίας των υποψήφιων εισηγητών.



Ενιαίο σύστημα επιλογής

Μη προσαρμοσμένη διαδικασία βάσει ιδιαιτεροτήτων που υφίστανται μεταξύ ΙΝΕΠ και ΕΣΔΔΑ.



Τελική επιλογή εισηγητή με οποιαδήποτε σειρά κατάταξης

Μη τοποθέτηση του καταλληλότερου υποψηφίου στην πρώτη θέση της λίστας κατάταξης, με αποτέλεσμα να απαιτείται εκτενής τεκμηρίωση και να δημιουργείται ρίσκο.

1

...τη διαφοροποίηση διαδικασίας/κριτηρίων επιλογής μεταξύ ΙΝΕΠ και ΕΣΔΔΑ

2

...την ανανέωση των βασικών κριτηρίων ένταξης στο μητρώο και του τρόπου αξιοποίησης του βαθμού κατάταξης για την τελική επιλογή εισηγητών.

Η αντιμετώπιση αυτών μπορεί να επιτευχθεί με...



3

...την τροποποίηση των κριτηρίων επιλογής διδακτικού προσωπικού.

4

...τη σύνδεση της διαδικασίας επιλογής με τον εκπαιδευτικό στόχο του εκάστοτε προγράμματος.

3 Συγκριτικά Στοιχεία Ομοειδών Οργανισμών

Συγκριτικά Στοιχεία Ομοειδών Οργανισμών

5 Οργανισμοί επιλέχθηκαν για τη συλλογή χρήσιμης πληροφορίας αναφορικά με τη διαδικασία επιλογής διδακτικού προσωπικού...

CNFPT



Γαλλία

Το Εθνικό Κέντρο για την Τοπική Δημόσια Διοίκηση (CNFPT) έχει ως βασικές αποστολές: εκπαίδευση, παρατήρηση των απαραίτητων δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας, διοργάνωση διαγωνισμών για θέσεις εργασίας υψηλόβαθμων στελεχών του Δημοσίου τομέα και μαθητεία. Το CNFPT είναι ο κύριος φορέας στην επαγγελματική κατάρτιση των τοπικών αρχών της χώρας. Καθορίζει τον γενικό προσανατολισμό των μαθημάτων κατάρτισης καθώς και τα προγράμματά τους.

INA



Ρουμανία

Ο ρόλος του Ινστιτούτου Δημόσιας Διοίκησης (INA) είναι να υλοποιεί τις στρατηγικές κατευθύνσεις της Κυβέρνησης σχετικά με την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και την κατάρτιση του προσωπικού της κεντρικής και τοπικής δημόσιας διοίκησης. Τα είδη εκπαιδύσεων που προσφέρονται χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες:

- Προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης
- Εκπαιδύσεις εξειδίκευσης

NAPA



Σερβία

Η Εθνική Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης (NAPA) είναι ο κεντρικός θεσμός του συστήματος επαγγελματικής ανάπτυξης στη δημόσια διοίκηση στη Σερβία. Η Ακαδημία προσφέρει τα παρακάτω:

- Πρόγραμμα γενικής εκπαίδευσης δημοσίων υπαλλήλων
- Πρόγραμμα γενικής εκπαίδευσης υπαλλήλων τοπικής αυτοδιοίκησης
- Πρόγραμμα κατάρτισης στελεχών της δημόσιας διοίκησης και τοπικής αυτοδιοίκησης

ASPA



Αλβανία

Η Αλβανική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ASPA) είναι ένα κεντρικό δημόσιο ίδρυμα, με διοικητική και ακαδημαϊκή αυτονομία, αποστολή του οποίου είναι η εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων της κεντρικής κυβέρνησης, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των ανεξάρτητων δημοσίων ιδρυμάτων. Τα προσφερόμενα προγράμματα είναι προσανατολισμένα στην αποτελεσματική διοίκηση. Παρέχονται με τη μορφή:

- Εκπαίδευσης (απόκτηση γνώσης)
- Κατάρτισης (εξάσκηση ενός συγκεκριμένου μοτίβου συμπεριφοράς).

IPA



Βουλγαρία

Το Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (IPA) είναι ο αρμόδιος φορέας για τη διεξαγωγή εκπαίδευσης και έρευνας για την βελτίωση της δημόσιας διοίκησης, καθώς και την ενίσχυση της ικανότητας των ιδρυμάτων να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις των σύγχρονων δημοσίων πολιτικών. Το Ινστιτούτο προσφέρει:

- Προγράμματα Εξειδίκευσης
- Προγράμματα Εκπαίδευσης Σύντομης Διάρκειας

Η επιλογή των οργανισμών έγινε με βασικό κριτήριο την παροχή παρόμοιων υπηρεσιών με τον ΕΚΔΔΑ, δηλαδή δραστηριοποίηση στον τομέα εκπαίδευσης της Δημόσιας Διοίκησης. Επιπρόσθετο κριτήριο αποτέλεσε και η ύπαρξη διαθέσιμης πληροφορίας αναφορικά με τη διαδικασία ανάθεσης διδακτικού έργου.

Συγκριτικά Στοιχεία Ομοειδών Οργανισμών

εκ των οποίων οι περισσότεροι ακολουθούν έναν κοινό «μοτίβο» αναφορικά με τα βασικά κριτήρια επιλογής διδακτικού προσωπικού...



Ακαδημαϊκό Υπόβαθρο

- Απαραίτητη η κατοχή προπτυχιακού τίτλου
- Η κατοχή μεταπτυχιακών τίτλων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση επιλογής σε ορισμένους εκ των οργανισμών (ASPA)



Σχετική Εργασιακή Εμπειρία

Η εξειδίκευση στο αντικείμενο του προγράμματος επιμόρφωσης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση (ASPA, IPA, CNFPT).



Διδακτικές Δεξιότητες

Έμφαση δίνεται στις διδακτικές δεξιότητες των υποψηφίων.
Επιπλέον, το ΙΝΑ θέτει την κατοχή πιστοποίησης ολοκλήρωσης Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών ή επιβεβαιωμένη προηγούμενη διδακτική εμπειρία στην ανώτατη εκπαίδευση ως ελάχιστη προϋπόθεση για την εγγραφή στο Μητρώο Εκπαιδευτών.

Συγκριτικά Στοιχεία Ομοειδών Οργανισμών

... με τα βασικά χαρακτηριστικά επί της διαδικασίας να είναι παρεμφερή με αυτά του ΕΚΔΑΑ.



Δημόσιοι Διαγωνισμοί ✓

Αμεροληψία επιλογής εκπαιδευτών μέσω ανακοίνωσης δημόσιας Διαγωνισμών.



Ψηφιακό Μητρώο ✓

Δυνατότητα κατάρτισης προφίλ και υποβολής αιτήσεων.



Αξιολόγηση ✓

Αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού μετά το πέρας της διδακτικής δραστηριότητας.



Θέσπιση Κριτηρίων Επιλογής ✓

Ξεκάθαρα κριτήρια και δομημένη εσωτερική διαδικασία.



Τεχνολογία ✓

Εισαγωγή τεχνολογικών μέσων για την αυτοματοποίηση της διαδικασίας.



Συνέντευξη ✗

Συνολική αξιολόγηση προφίλ του υποψήφιου εκπαιδευτή για το συγκεκριμένο διδακτικό έργο προς ανάθεση μέσω συνέντευξης.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
εκδδα
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

✓ Υφίσταται
✗ Δεν υφίσταται

Σημείωση: Τα στοιχεία της Συγκριτικής Επισκόπησης βασίζονται σε δημοσιοποιημένες πληροφορίες των οργανισμών. Η μη σήμανση του οργανισμού δεν συνεπάγεται υποχρεωτικά ότι δεν υφίσταται το συγκεκριμένο βήμα, αλλά δύναται να μην υπάρχει η σχετική διαθέσιμη πληροφορία.

4 Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης

Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης

Βάσει των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με την εκπαιδευτική δράση του ΕΚΔΑΑ, ανακύπτουν 3 κύρια συμπεράσματα...

ΙΝΕΠ

Σχεδιάζει και υλοποιεί πιστοποιημένα προγράμματα επιμόρφωσης σε στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Τα προγράμματα καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος θεματικών και αντικειμένων.

Αποτελέσματα Α' εξαμήνου, 2022

- ▶ 238 επιμορφωτικοί τίτλοι
- ▶ 1049 επιμορφωτικές δράσεις σε όλη την Ελλάδα
- ▶ 21.430 επιμορφωμένοι
- ▶ 1.064 εκπαιδευτές
- ▶ 3.618 Εκπαιδευτές εγγεγραμμένοι στο Μητρώο (ποσοστό αξιοποίησης εκπαιδευτών περίπου 29%)

Αποτελέσματα Β' εξαμήνου, 2022

- ▶ 241 επιμορφωτικοί τίτλοι
- ▶ 654 επιμορφωτικές δράσεις σε όλη την Ελλάδα
- ▶ 14.927 επιμορφωμένοι
- ▶ 981 εκπαιδευτές
- ▶ 4.985 Εκπαιδευτές εγγεγραμμένοι στο Μητρώο (ποσοστό αξιοποίησης εκπαιδευτών περίπου 20%)

Πηγή: «Έκθεση αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου ΙΝΕΠ, Χρονική περίοδος 1/1/2022 έως 31/7/2022», «Έκθεση αξιολόγησης εκπαιδευτικού έργου ΙΝΕΠ, Χρονική περίοδος 1/9/2022 έως 31/12/2022».

ΕΣΔΔΑ

Έχει ως αποστολή την εκπαίδευση ενός σώματος εξειδικευμένων επιτελικών στελεχών, με άρτια επαγγελματική κατάρτιση και σύγχρονη διοικητική αντίληψη, για τη στελέχωση της κεντρικής διοίκησης, της κρατικής περιφερειακής διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης.

29ος Εισαγωγικός Διαγωνισμός για την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκηση και Αυτοδιοίκησης, 2022 (Διάρκεια φοίτησης: 18 μήνες)

▶ 6 Τμήματα:

1. Γενικής Διοίκησης
2. Αναπτυξιακών-Περιφερειακών Πολιτικών
3. Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας:
 - I. Πρόγραμμα Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Φροντίδας
 - II. Πρόγραμμα Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας
4. Ψηφιακής Πολιτικής
5. Περιβάλλοντος και Αγροτικής Ανάπτυξης
6. Πολιτισμού και Τουρισμού

▶ Ενδεικτικό Πρόγραμμα Σπουδών*:

- I. 14 Μαθήματα Κοινής Φάσης Σπουδών (και 4 επιπλέον «Ειδικά Εργαστήρια & Ανάπτυξη Δεξιοτήτων») | Διάρκεια: 4 μήνες
- II. 15 Μαθήματα Α' Κύκλου | Διάρκεια: 4 μήνες
- III. 13 Μαθήματα Β' Κύκλου | Διάρκεια: 3 μήνες

▶ 135 θέσεις σπουδαστών

Πηγή: «Προκήρυξη του 29ου Εισαγωγικού Διαγωνισμού για την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκηση και Αυτοδιοίκησης», Αρ. Πρωτ.: 2637, «Προγράμματα Σπουδών των Τμημάτων Εξειδίκευσης της τρέχουσας ΚΗ' Εκπαιδευτικής Σειράς «Ιωάννης Καποδίστριας» της ΕΣΔΔΑ.

Έχοντας ως βασική υπόθεση εργασίας ότι κάθε μάθημα διδάσκεται από 1 μοναδικό διδάσκοντα και ότι τα μαθήματα Α' και Β' Κύκλου είναι διαφορετικά ανά Τμήμα, ο μέγιστος αριθμός διδασκόντων είναι περίπου 200 ανά κύκλο σπουδών

Κύρια συμπεράσματα



Υψηλός φόρτος εκπαιδευτικού έργου



Χαμηλή αξιοποίηση Εκπαιδευτών



Εξειδικευμένες επιμορφωτικές θεματικές

Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης

Η υφιστάμενη διαδικασία επιλογής διδακτικού προσωπικού χαρακτηρίζεται από ορισμένα θετικά γνωρίσματα που συμβάλλουν στην έως σήμερα πραγματοποίηση των εκπαιδευτικών δράσεων...



1

Δομημένη Διαδικασία

Ύπαρξη διαδικασίας με συγκεκριμένα βήματα, καθορισμένες αρμοδιότητες των εμπλεκομένων και δομημένη εγκριτική ροή.

2

Ύπαρξη Ειδικών Τίτλων

Κάλυψη αναγκών για ειδικά θέματα που απαιτούν ιδιαίτερα εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία, δημιουργώντας ευελιξία στην τελική επιλογή του καταλληλότερου εισηγητή.

3

Αξιολόγηση διδακτικού προσωπικού

Ύπαρξη αξιολόγησης των εισηγητών μετά το πέρας του εκάστοτε προγράμματος, σε θέματα όπως η μεταδοτικότητα και οι διαπροσωπικές δεξιότητες.

4

Ψηφιακό Μητρώο ΚΔΠ

Διευκόλυνση υποβολής αιτήσεων εγγραφής στο Μητρώο που συνάδει με «καλές πρακτικές» που εστιάζουν στον εκσυγχρονισμό της διαδικασίας.

Η τελική κατάταξη του διδακτικού προσωπικού **δεν**
αναδεικνύει τον **καταλληλότερο υποψήφιο** ως
πρώτη επιλογή για το εκάστοτε πρόγραμμα
επιμόρφωσης.

Αυτό οδηγεί στην παράκαμψη της κατάταξης κατά
την επιλογή και **οδηγεί** τον οργανισμό σε **ανάληψη**
ρίσκου και **δυσκολία επαρκούς τεκμηρίωσης** της
τελικής επιλογής.

Τα στοιχεία του νομοθετικού πλαισίου* επιδρούν σημαντικά στην αποδοτικότητα της διαδικασίας...

Τι αναφέρεται στο υφιστάμενο Νομικό Πλαίσιο:



Ευρεία κατηγοριοποίηση επιστημονικών πεδίων και γνωστικών αντικειμένων.

A. 4583, ΦΕΚ Α', 3373/12-08-2020



Που έχει ως αποτέλεσμα:

...τη **δυσκολία αξιολόγησης της συνάφειας**, λόγω των εξειδικευμένων αντικειμένων προς ανάθεση.



Υπολογισμός βαθμού ένταξης

- Οριζόντια μοριοδότηση ανώτερου τίτλου σπουδών
- Μικρής κλίμακας μοριοδότηση της συναφούς με το γνωστικό αντικείμενο επαγγελματικής εμπειρίας (έως 15,00%)
- Νέοι εισηγητές χωρίς αξιολόγηση διδακτικού έργου στο ΕΚΔΔΑ λαμβάνουν 0 στις σχετικές κατηγορίες βαθμολόγησης

A. 4583, ΦΕΚ Α', 3373/12-08-2020



...ο τρόπος υπολογισμού του βαθμού ένταξης να:

- Δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στην κατοχή και την συνάφεια τίτλων σπουδών & αποφοίτησης ΕΚΔΔΑ, έναντι της επαγγελματικής εμπειρίας.
- Δημιουργεί εμπόδια στην επιλογή νέων εισηγητών καθώς στον βαθμό ένταξης υπολογίζεται η αξιολόγηση αυτών. Επιπλέον, το κριτήριο βαθμού αξιολόγησης λαμβάνεται υπόψιν επαναλαμβανόμενα, κατά τον υπολογισμό βαθμού ένταξης αλλά και κατά την επιλογή ανάθεσης έργου.
- Δημιουργεί μία αρχική κατάταξη η οποία όμως **δεν αποτελεί τον τελικό παράγοντα επιλογής** καθώς για την απόφαση ανάθεσης συνυπολογίζονται επιπλέον κριτήρια.



Επιλογή διδακτικού προσωπικού

- Τα μέλη του Μητρώου ΚΔΠ στα οποία **δεν έχει ανατεθεί διδακτικό έργο** κατά τα τελευταία δύο (2) έτη και εκδηλώνουν ενδιαφέρον για ανάθεση διδακτικού έργου, **επιλέγονται ανεξαρτήτως κατάταξης στο Μητρώο ΚΔΠ.**

A. 4975, ΦΕΚ Β', 1157/24-08-2021



...την **παράκαμψη της σειράς κατάταξης βάσει του βαθμού ένταξης**, η οποία **δεν εξυπηρετεί** ουσιαστικά την ανάγκη ανανέωσης εισηγητών.



Ειδικό Τίτλο

- Το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο **δεν δίνει ξεκάθαρη κατεύθυνση για τον προσδιορισμό Ειδικών Τίτλων.**

A. 4583, ΦΕΚ Α', 3373/12-08-2020



...τη δυνατότητα αξιοποίησης των **Ειδικών Τίτλων χωρίς να ακολουθείται συγκεκριμένο πλαίσιο** που να θέτει τι ορίζεται και τι όχι ως τέτοιος.

*Κανονισμός Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Αριθμ. απόφ. 4583, ΦΕΚ Α', 3373/12-08-2020. Τροποποίηση του Κανονισμού Διαχείρισης Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (ΚΔΠ) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, Αριθμ. Απόφ. 4975, ΦΕΚ Β', 1157/24-08-2021.

... που σε συνδυασμό με τις ιδιαίτερες προκλήσεις του ΙΝΕΠ δημιουργούν ανάγκες αναθεώρησης της διαδικασίας.

Ιδιαίτερες προκλήσεις ΙΝΕΠ

Ο υφιστάμενος τρόπος βαθμολόγησης δίνει σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα σε ήδη υφιστάμενους εισηγητές ΙΝΕΠ έναντι νέων ή/και αναξιοποίητων εισηγητών.

Βαροποίηση των κριτηρίων ένταξης/ επιλογής που δεν ανταποκρίνεται στις ουσιαστικές ανάγκες αξιολόγησης, καθώς δίνεται έμφαση στα τυπικά προσόντα παρά στην επαγγελματική εμπειρία σε συσχέτιση με το αντικείμενο του σεμιναρίου και την αξιολόγηση της διδακτικής ικανότητας του εισηγητή.

Δυσκολία αντικειμενικού προσδιορισμού συνάφειας επαγγελματικής εμπειρίας και σπουδών με το κάθε αντικείμενο των επιμορφωτικών προγραμμάτων λόγω της μεγάλης εξειδίκευσης σεμιναριακών τίτλων σε σύγκριση με την συνάφεια επί πιο γενικών σπουδών & επαγγελματικών εμπειριών.

Περιορισμός στα κριτήρια ένταξης των εισηγητών καθώς οφείλουν να κατέχουν πανεπιστημιακό τίτλο, ενώ υπάρχουν επιμορφωτικά προγράμματα που δύναται να καλυφθούν από κατόχους ιδρυμάτων ανώτερης εκπαίδευσης ή από ινστιτούτα επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Έλλειψη τεχνολογικής υποστήριξης και αυτοματοποίησης της διαδικασίας ανάθεσης, με αποτέλεσμα την έντονη ανθρώπινη παρέμβαση ώστε να διασφαλίζεται η επιλογή καλών εισηγητών.

Ανάγκες που προκύπτουν

- ✓ Δημιουργία ίσων ευκαιριών με στόχο την ανανέωση του διδακτικού προσωπικού
- ✓ Ύπαρξη αντικειμενικών και στοχευμένων κριτηρίων επιλογής και ένταξης με κατάλληλη βαροποίηση ώστε να επιλέγεται ο «καλύτερος» για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών του ΙΝΕΠ
- ✓ Εκσυγχρονισμός του τρόπου ανάδειξης των επιλαχόντων

Διαφοροποιημένες προκλήσεις αντιμετωπίζει και η ΕΣΔΔΑ, γεγονός που πρέπει να ληφθεί υπόψη.

Ιδιαίτερες προκλήσεις ΕΣΔΔΑ

Υπαρξη κοινού Μητρώου με τον ΙΝΕΠ και κατ' επέκταση κριτηρίων ένταξης/ επιλογής που δεν συνάδουν με τις εκπαιδευτικές προτεραιότητες και ανάγκες της ΕΣΔΔΑ καθώς απαιτείται η κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών μεγαλύτερης χρονικής διάρκειας (έναντι του ΙΝΕΠ).

Δυσκολία αντικειμενικής αξιολόγησης της συνάφειας - οι τίτλοι σπουδών είναι γενικοί, ενώ τα ακαδημαϊκά αντικείμενα προς ανάθεση είναι εξειδικευμένα.

Δημιουργία περιθωρίου ευνοιοκρατίας και μη υγιούς σχέσης εκπαιδευτή - εκπαιδευομένου, λόγω της βαρύτητας της αξιολόγησης των εκπαιδευομένων στην επιλογή του εκπαιδευτή.

Περιορισμένες δυνατότητες του υφιστάμενου πληροφοριακού συστήματος (π.χ. μη δυνατότητα αναζήτησης με λέξεις-κλειδιά ή σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας).

Μη συχνή επικαιροποίηση των προφίλ του Μητρώου (τόσο από τους χρήστες όσο και υπολογισμού του βαθμού ένταξης από τις Επιτροπές Αξιολόγησης) που συμβάλλει στην αναληθή απεικόνιση της πραγματικότητας και τελικά την μη ανανέωση του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Ανάγκες που προκύπτουν

- ✓ Ευθυγράμμιση διαδικασίας επιλογής εισηγητών βάσει της στρατηγικής στόχευσης της ΕΣΔΔΑ και των διακριτών αναγκών των μαθημάτων (επιλογή επιστημονικά «άριστων» ή επιλογή διδασκόντων με πολυετή διδακτική εμπειρία)
- ✓ Διαφοροποιημένος τρόπος επιλογής διδακτικού προσωπικού έναντι του ΙΝΕΠ
- ✓ Υπαρξη αντικειμενικών και στοχευμένων κριτηρίων επιλογής και ένταξης με ορθή βαροποίηση ώστε να επιλέγεται ο «καλύτερος» για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών της ΕΣΔΔΑ
- ✓ Εξασφάλιση δυνατότητας επιλογής διδασκόντων που δεν αποτελούν μέρος του Μητρώου αλλά πρόκειται για διδάσκοντες υψηλού κύρους και διεθνούς αναγνώρισης

Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης

Βάσει της υφιστάμενης κατάστασης, ανακύπτει μια σειρά δράσεων προς συζήτηση (1/2)

Υφιστάμενη Κατάσταση



Η εφαρμογή της υφιστάμενης διαδικασίας έχει ως απόρροια τη **μη επαρκή τεκμηρίωση για την ανάθεση διδακτικού έργου** σε εισηγητές, και δημιουργεί ρίσκα (σύμφωνα με τα αποτελέσματα του σχετικού ελέγχου).



Πρόβλεψη για ανάθεση έργου σε **νεοεισαχθέντες** στο Μητρώο. Ωστόσο, **δεν επαρκεί** για να παρέχει επαναλαμβανόμενες ευκαιρίες εισήγησης σε νεοεισαχθέντες σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα.



Έλλειψη κοινής προσέγγισης από τα μέλη των Επιτροπών Αξιολόγησης.



Ευρύ πλαίσιο απόδοσης **συνάφειας** με το αντικείμενο του εκάστοτε εκπαιδευτικού προγράμματος.



Κοινή προσέγγιση για την **βαθμολόγηση εισηγητών** (για ΙΝΕΠ και ΕΣΔΔΑ), παρόλο που παρατηρούνται διαφορετικές ανάγκες των δυο οργανισμών και κατ' συνέπεια διαφορετικές απαιτήσεις στο προφίλ των εισηγητών.



Πρόταση ΕΥ



Τροποποίηση της διαδικασίας, με γνώμονα την **αρχή ισότητας ευκαιριών**.



Τροποποίηση των κριτηρίων επιλογής με στόχο τη **δημιουργία ευκαιριών εισήγησης σε νεοεισαχθέντες** εισηγητές στο Μητρώο.



Επαναπροσδιορισμός του ρόλου της Επιτροπής Αξιολόγησης και του σταδίου που γνωμοδοτεί στη διαδικασία.



Συγκεκριμενοποίηση του κριτηρίου «εξέταση συνάφειας» με τους **επιμέρους εκπαιδευτικούς στόχους** του εκάστοτε προγράμματος.



Εξέταση **διαφοροποίησης της διαδικασίας επιλογής** μεταξύ των ΙΝΕΠ και ΕΣΔΔΑ.



Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης

Βάσει της υφιστάμενης κατάστασης, ανακύπτει μια σειρά δράσεων προς συζήτηση (2/2)

Υφιστάμενη Κατάσταση



Έλλειψη αξιολόγησης **διαπροσωπικών ικανοτήτων (Soft Skills)**, παρά την κρισιμότητα που έχουν για την επιτυχή διεκπεραίωση ενός προγράμματος.



Έλλειψη αξιολόγησης του βαθμού **εξοικείωσης με τεχνολογικά διδακτικά μέσα** κατά την ένταξη στο Μητρώο ΚΔΠ.



Ελλιπής **πληροφόρηση** του τελικού εγκρίνοντος.



Το υφιστάμενο σύστημα **πριμοδοτεί** την αξιολόγηση εισηγητών από τους συμμετέχοντες και από το Επιστημονικό προσωπικό. Ως αποτέλεσμα, **εισηγητές που έχουν ήδη επιλεχθεί στο παρελθόν ευνοούνται** έναντι νέων εισηγητών (οι οποίοι μένουν πάντα ένα «βήμα» πίσω, καθώς δεν κατέχουν βαθμολογία αξιολόγησης και μηδενίζονται στη συγκεκριμένη παράμετρο).



Πρόταση ΕΥ



Αξιολόγηση διαπροσωπικών ικανοτήτων των υποψήφιων εισηγητών και **αξιοποίηση της αντίστοιχης βαθμολόγησης** στα κριτήρια επιλογής Διδακτικού Προσωπικού.



Εισαγωγή παραμέτρου εξοικείωσης με σύγχρονες μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων και με **τεχνολογικά μέσα** για πραγματοποίηση εξ αποστάσεως εκπαιδεύσεων, χωρίς να διακυβεύεται η επιτυχία του προγράμματος.



Διασφάλιση της ορθής και επαρκούς πληροφόρησης των υπευθύνων έγκρισης, προσδιορίζοντας το ελάχιστο περιεχόμενο απαιτούμενης πληροφόρησης.



Επανεξέταση της βαρύτητας του συγκεκριμένου κριτηρίου με σκοπό την **επίτευξη δίκαιης «αναμέτρησης»** μεταξύ νέων και [παιλιότερων εισηγητών, προκειμένου να μην αποτελεί περιορισμό για πιθανή ανάθεση έργου σε νέους εισηγητές.



5 Τελικά Συμπεράσματα

Τελικά συμπεράσματα

5 βασικές αρχές σχεδιασμού της μελλοντικής διαδικασίας επιλογής αναδύονται...

Απλότητα
εφαρμογής



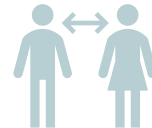
Διασφάλιση ομαλής και αξιόπιστης επιλογής του καταλληλότερου εισηγητή για κάθε πρόγραμμα

Διαφάνεια



Ξεκάθαρη διαδικασία που ακολουθείται από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη

Ίσες
ευκαιρίες



Δημιουργία ίσων ευκαιριών για όλους τους υποψήφιους εισηγητές (νέους ή παλιούς) που να ενισχύει την ανανέωση του εκπαιδευτικού προσωπικού

Αντικειμενικότητα



Εισαγωγή αντικειμενικών κριτηρίων που θα εξασφαλίζουν την ελαχιστοποίηση της υποκειμενικής κρίσης των εμπλεκομένων

Εκσυγχρονισμός



Πρόβλεψη και υιοθέτηση τεχνολογικών λύσεων και εργαλείων με σκοπό την αυτοματοποίηση και τη μείωση της πολυπλοκότητας της διαδικασίας

Τελικά συμπεράσματα

... που βάσει αυτών, θα διαμορφωθεί η αναθεωρημένη διαδικασία επιλογής.

Πρόταση EY: Ο σχεδιασμός της νέας διαδικασίας θα περιλαμβάνει στοχευμένες αλλαγές που θα μειώσουν το ρίσκο και θα οδηγήσουν στην επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου με μειωμένη υποκειμενική κρίση.



Διαφοροποίηση διαδικασίας/κριτηρίων επιλογής μεταξύ ΙΝΕΠ και ΕΣΔΔΑ βάσει των αναγκών της κάθε εκπαιδευτικής-επιστημονικής μονάδας.



Τροποποίηση τρόπου ένταξης στο Μητρώο ΚΔΠ:

Ανανέωση των βασικών κριτηρίων ένταξης και εισαγωγή της έννοιας επιλεξιμότητας χωρίς βαθμό ένταξης (on-off eligibility).



Τροποποίηση των κριτηρίων επιλογής διδακτικού προσωπικού προς ανάθεση έργου

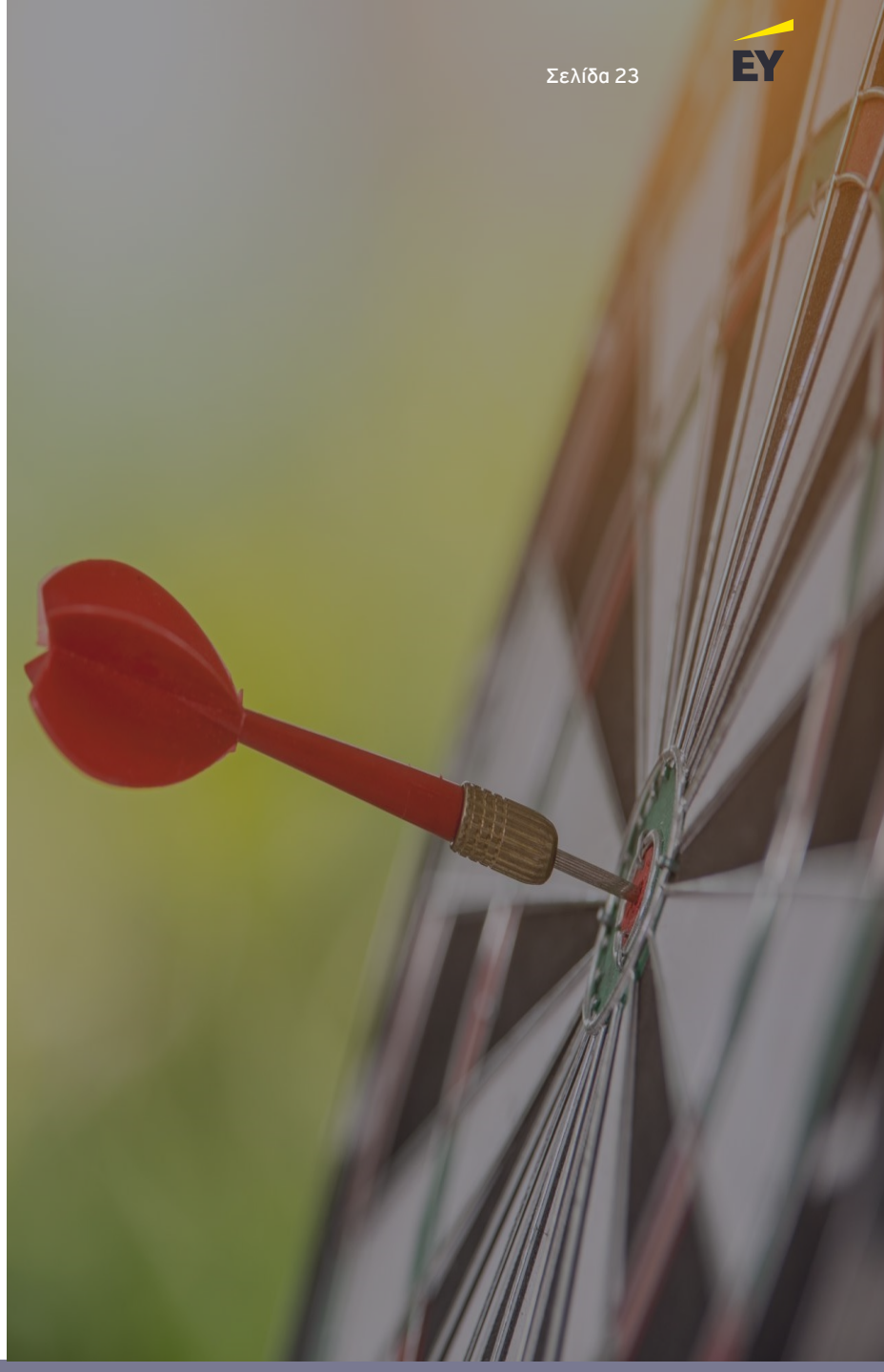
- Αλλαγή της υφιστάμενης βαροποίησης
- Εισαγωγή νέων κριτηρίων (π.χ. *συνέντευξη για την αξιολόγηση των διαπροσωπικών δεξιοτήτων ή/και αξιολόγηση ψηφιακών δεξιοτήτων, ολοκλήρωση train-the-trainer εκπαίδευσης*).



Μαθησιακοί στόχοι

- Καθορισμός / επικαιροποίηση των μαθησιακών στόχων κάθε προγράμματος.
- Σύνδεση της καταλληλότητας εισηγητή με τους μαθησιακούς στόχους του εκάστοτε επιμορφωτικού προγράμματος/μαθήματος (π.χ. *υποβολή πλάνου διδασκαλίας από τον εισηγητή και αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης των μαθησιακών στόχων από τους εκπαιδευόμενους μετά και το πέρας των εξετάσεων*).

Πυλώνες Διαφοροποίησης
υφιστάμενης - μελλοντικής διαδικασίας



6 Παράρτημα

Οργανισμός	Χώρα	Ιστοσελίδα	Πηγή
 <p>National Centre for Local Public Administration (CNFPT)</p>	Γαλλία	https://www.cnfpt.fr/	"Guide Pratique, Je suis intervenant ou intervenante au CNFPT", CNFPT, 2017
 <p>National Institute of Administration (INA)</p>	Ρουμανία	https://ina.gov.ro/en-home/	"METODOLOGIA DE RECRUTARE ŞI SELECŢIE A PERSONALULUI SPECIALIZAT PENTRU PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ ORGANIZATE", INA, 2022
 <p>National Academy of Public Administration (NAPA)</p>	Σερβία	https://www.napa.gov.rs/	"Digitalization in training of public administration personnel", INA, ASPA, NAPA, IPA, 2023
 <p>Albanian Schools of Public Administration (ASPA)</p>	Αλβανία	ASPA (dap.gov.al)	"Digitalization in training of public administration personnel", INA, ASPA, NAPA, IPA, 2023
 <p>Institute of Public Administration (IPA)</p>	Βουλγαρία	ΙΠΑ - IPA BULGARIAN SECTION (ipabg.com)	"Digitalization in training of public administration personnel", INA, ASPA, NAPA, IPA, 2023



Οι οργανισμοί αυτοί επιλέχθηκαν για την συγκριτική επισκόπηση διότι αποτελούν δημόσιους φορείς οι οποίοι εκτελούν καθήκοντα εκπαίδευσης υπαλλήλων και στελεχών Δημόσιας Διοίκησης αλλά και βάσει της διαθεσιμότητας πληροφοριών αναφορικά με τα κριτήρια και τη διαδικασία επιλογής διδακτικού προσωπικού.

EY | Building a better working world

EY exists to build a better working world, helping create long-term value for clients, people and society and build trust in the capital markets.

Enabled by data and technology, diverse EY teams in over 150 countries provide trust through assurance and help clients grow, transform and operate.

Working across assurance, consulting, law, strategy, tax and transactions, EY teams ask better questions to find new answers for the complex issues facing our world today.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2023 EY
All Rights Reserved.

ey.com

Legal Name: ERNST AND YOUNG Single Member Societe Anonyme for the Provision of Advisory Services
Distinctive title: ERNST & YOUNG BUSINESS ADVISORY SOLUTIONS
Legal form: Societe Anonyme
Registered seat: Chimarras 8B, Maroussi, 15125
General Commercial Registry No: 001576101000

EY HELLAS
Legal Name: ERNST & YOUNG (HELLAS) Certified Auditors-Accountants S.A.
Distinctive title: ERNST & YOUNG
Legal form: Societe Anonyme
Registered seat: Chimarras 8B, Maroussi, 15125
General Commercial Registry No: 000710901000