



Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Σχολή Οικονομίας και Τεχνολογίας
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Πολιτική υποστήριξης και ανάπτυξης του
προσωπικού του ΠΠΣ

Τρίπολη, Σεπτέμβριος 2025

Πίνακας περιεχομένων

Άρθρο 1. Δήλωση Αποστολής για το Διδακτικό Προσωπικό του Τμήματος	3
Άρθρο 2. Γενικές αρχές.....	3
Άρθρο 3. Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό	4
Άρθρο 4. Διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό	6
Άρθρο 5. Πρόσθετα μέτρα στήριξης	6

Άρθρο 1. Δήλωση Αποστολής για το Διδακτικό Προσωπικό του Τμήματος

Στόχος του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών είναι η δημιουργία ενός ακαδημαϊκού περιβάλλοντος που προάγει την έρευνα, τη διδασκαλία και τη μάθηση στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο.

Το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου θεωρεί ότι πρωταρχικός παράγοντας επιτυχίας των στόχων του και του σχεδιασμού του είναι η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού του, και μάλιστα του Διδακτικού Προσωπικού του Τμήματος. Καθώς τα μέλη του Διδακτικού Προσωπικού αναλαμβάνουν τόσο τη διδασκαλία όσο και την έρευνα, τα αποτελέσματα των οποίων καθορίζουν και την αναγνωρισιμότητα του, είναι σημαντικό για το Τμήμα να ακολουθεί κανόνες επιλογής Διδακτικού Προσωπικού που να διαπνέονται από διαφάνεια, ποιότητα, διεθνή πρότυπα, να είναι συμβατοί με τις ανάγκες και την στοχοθεσία του Τμήματος και να προβάλλουν και να προωθούν την άμιλλα της γνώσης και την αριστεία, που αποτελεί και τον βασικό πυλώνα ανάπτυξης του Τμήματος. Το Τμήμα στέκεται αρωγός στην επαγγελματική εξέλιξη των μελών του Διδακτικού Προσωπικού στην βάση της ακαδημαϊκής προσπάθειάς τους, της προσφοράς στο Τμήμα, της διεθνούς αξιολόγησης και αναγνωρισιμότητας του έργου τους, της αξιολόγησής της διδασκαλίας τους από τους φοιτητές και του ακαδημαϊκού ήθους που επιδεικνύουν κατά την εργασία τους και την εν γένει παρουσία τους στο Τμήμα. Μέσα από την πολιτική ποιότητας για το Διδακτικό Προσωπικό του, το Τμήμα επιθυμεί να γίνει πόλος έλξης για διδασκαλία, έρευνα και απασχόληση από προσωπικό υψηλής ποιότητας και διεθνών προδιαγραφών.

Το Τμήμα επιδιώκει να παρέχει τις κατάλληλες συνθήκες ώστε όλα τα μέλη του διδακτικού, ερευνητικού, διοικητικού και υποστηρικτικού προσωπικού να αναπτύξουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να συμβάλουν ενεργά στην αποστολή του Τμήματος. Ιδιαίτερη βαρύτητα δίδεται στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας αριστείας και συνεργασίας, καθώς και στην ανάδειξη νέων επιστημόνων μέσα από συστηματική καθοδήγηση και υποστήριξη.

Άρθρο 2. Γενικές αρχές

Το Τμήμα υποχρεούται να διασφαλίζει τη διαφάνεια, με την πλήρη και σαφή αποτύπωση όλων των διαδικασιών, οι οποίες καθίστανται προσβάσιμες σε όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Υποχρεούται, επίσης, να μεριμνά για την ακριβή και σαφή επικοινωνία των κριτηρίων αξιολόγησης, τόσο θετικών όσο και αρνητικών, προς τα μέλη του. Οι διαδικασίες ανάπτυξης και αξιολόγησης εφαρμόζονται με δικαιοσύνη και αμεροληψία, παρέχοντας ισότιμες ευκαιρίες εξέλιξης σε όλο το προσωπικό. Παράλληλα, το Τμήμα οφείλει να προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη των μελών του, μέσω συστηματικής αξιολόγησης, παροχής ανατροφοδότησης και καθιέρωσης κατάλληλων υποστηρικτικών μηχανισμών. Διασφαλίζεται η συνεχής υποστήριξη με τη διάθεση ερευνητικών πόρων, τη χορήγηση αδειών και την παροχή χρηματοδότησης για συμμετοχή σε επιστημονικά συνέδρια. Καθιερώνεται, επίσης, η θεσμική αναγνώριση και επιβράβευση επιτευγμάτων υψηλής στάθμης. Τέλος, το Τμήμα υποχρεούται να καλλιεργεί και να

προστατεύει την ακαδημαϊκή ακεραιότητα, την υπευθυνότητα και τον αμοιβαίο σεβασμό στο πλαίσιο της λειτουργίας του.

Άρθρο 3. Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό

Το Τμήμα έχει θεσπίσει καινοτόμες πρακτικές για την ανάπτυξη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), με έμφαση σε δύο άξονες:

- Θεσμός Μέντορα Διδασκαλίας και Έρευνας: Πιο έμπειρα μέλη ΔΕΠ αναλαμβάνουν την καθοδήγηση νεότερων συναδέλφων, παρέχοντας υποστήριξη στην ανάπτυξη διδακτικών μεθόδων, στη δημοσίευση ερευνητικών εργασιών και στη διαχείριση ακαδημαϊκών καθηκόντων.
- Ερευνητική ενίσχυση: Μέσω πόρων του μεταπτυχιακού προγράμματος και άλλων πηγών, το Τμήμα χρηματοδοτεί συνέδρια, αγορές λογισμικών, βάσεων δεδομένων και εξοπλισμού. Παράλληλα, επιβραβεύει υλικά πέρα από ηθικά τις δημοσιεύσεις υψηλής κατάταξης στους διεθνώς αναγνωρισμένους καταλόγους AJG (<https://charteredabs.org/academic-journal-guide>) και FT-50 (<https://www.ft.com/content/3405a512-5cbb-11e1-8f1f-00144feabdc0>).

Η αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού πραγματοποιείται μέσω της αξιολόγησης της διδακτικής ικανότητας, της ερευνητικής δραστηριότητας, και της ανατροφοδότησης από τους φοιτητές.

Οι διαδικασίες επιλογής και εξέλιξης των μελών του διδακτικού προσωπικού ακολουθούν πάντοτε την τρέχουσα νομοθεσία για την κάθε βαθμίδα ΔΕΠ ή ΕΔΙΠ αντίστοιχα. Το ίδιο ισχύει και για τον ορισμό των εκλεκτορικών σωμάτων σε νέες θέσεις του Τμήματος ή για την εξέλιξη/μονιμοποίηση υπάρχοντος μέλους ΔΕΠ. Το εκλεκτορικό σώμα προκύπτει από κλήρωση μεταξύ των σχετικών με το αντικείμενο της προς πλήρωση θέσης μελών ΔΕΠ που είναι εγγεγραμμένα στα μητρώα εσωτερικών και εξωτερικών αξιολογητών του ΑΠΕΛΛΑ.

Για την επιλογή ή εξέλιξη των μελών ΔΕΠ, εκτός από τις επιμέρους απαιτήσεις της κάθε βαθμίδας, κατά την επιλογή ή την εξέλιξη σε οποιαδήποτε βαθμίδα συνεκτιμώνται η κατοχή διδακτορικού διπλώματος και η συνάφεια με το γνωστικό αντικείμενο της προς πλήρωση θέσης είτε του αντικειμένου της διδακτορικής διατριβής, είτε του ερευνητικού ή επιστημονικού εν γένει έργου των υποψηφίων. Για την εκτίμηση της συνάφειας του έργου κάθε υποψηφίου με το αντικείμενο της προς πλήρωση θέσης λαμβάνονται υπόψη:

- το γνωστικό αντικείμενο στο οποίο δραστηριοποιείται ο υποψήφιος, όπως αυτό καθορίζεται από τις δημοσιευμένες εργασίες του, την εκπαιδευτική/διδακτική του εμπειρία καθώς και το αντικείμενο των προπτυχιακών/μεταπτυχιακών μαθημάτων που έχει διδάξει και την επαγγελματική του δραστηριότητα.

Επίσης, ανεξαρτήτως βαθμίδας, αξιολογείται το έργο των υποψηφίων και η προσφορά τους στην πρόοδο της επιστήμης, συνεκτιμώντας:

- τον αριθμό των δημοσιεύσεων και την ποιότητα τους, τον αριθμό των ετεροαναφορών που έχει λάβει το έργο του κάθε υποψηφίου, τη συμμετοχή των υποψηφίων σε προγράμματα έρευνας και

ανάπτυξης και τη συμμετοχή των υποψηφίων σε οργανωτικές επιτροπές περιοδικών ή/και συνεδρίων.

Το Τμήμα έχει συγκεκριμενοποιήσει τα άνωθεν κριτήρια των διαδικασιών επιλογής και εξέλιξης των μελών του διδακτικού προσωπικού και εφαρμόζει τον ακόλουθο συνδυασμό κριτηρίων για προσλήψεις και εξελίξεις του ακαδημαϊκού προσωπικού:

- Ποσότητα ποιοτικών δημοσιεύσεων για τα χρόνια μετά το διδακτορικό και συνεχής ερευνητική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της τελευταίας 5ετίας με έμφαση σε δημοσιεύσεις των κατηγοριών 4*, 4, και 3 στην AJG (γνωστής και ως ABS, <https://charteredabs.org/academic-journal-guide>) καθώς και στον κατάλογο έγκριτων επιστημονικών περιοδικών FT-50 (<https://www.ft.com/content/3405a512-5cbb-11e1-8f1f-00144feabdc0>). Είναι επιθυμητό ο/η υποψήφιος/α να έχει δημοσιεύσει ως μοναδικός/η συγγραφέας. Αποφυγή επανάληψης του ίδιου θέματος σε δημοσιεύσεις, π.χ. ίδια μεθοδολογία σε διαφορετικά δεδομένα, ή ένα θέμα σε όλη την ακαδημαϊκή εξέλιξη. Διδακτική εμπειρία και αξιολογήσεις φοιτητών (εφόσον υπάρχει). Συμμετοχή σε συνέδρια, προγράμματα και επαγγελματική εμπειρία.

Για τα ήδη υπάρχοντα μέλη ΔΕΠ που είναι υποψήφια σε προκηρυχθείσα θέση του Τμήματος συνυπολογίζεται και η αναλυτική έκθεση από την Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜΕΑ) του οικείου Τμήματος, που περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των μαθημάτων από τους φοιτητές, τις πτυχιακές ή/και μεταπτυχιακές εργασίες και διδακτορικές διατριβές που έχουν περατωθεί υπό επίβλεψη του προς εξέλιξη μέλους ΔΕΠ.

Ο διδάσκων ενημερώνεται ανά εξάμηνο με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν από την αξιολόγηση των μαθημάτων του για το τρέχον εξάμηνο, αφού πρώτα έχει παραδώσει την τελική βαθμολογία στο σύστημα της γραμματείας του Τμήματος. Απώτερος σκοπός είναι η διόρθωση των αδυναμιών που ενδεχομένως καταδεικνύει η αξιολόγηση των φοιτητών και η βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας κατά τη διδασκαλία του μαθήματος το επόμενο ακαδημαϊκό έτος.

Στην διάρκεια του εαρινού εξαμήνου και στην συνέλευση για την ετήσια συζήτηση για θέματα οδηγού σπουδών πραγματοποιείται και η αντίστοιχη ετήσια συζήτηση για τα θέματα που προέκυψαν με βάση τις αξιολογήσεις των φοιτητών. Η διαδικασία αξιοποίησης βασίζεται σε τρεις άξονες: (1) την συμμετοχή των φοιτητών στις αξιολογήσεις, (2) την βαθμολογία των φοιτητών στην συνολική παρουσία και προσβασιμότητα του διδάσκοντα και (3) την δυνατότητα βελτιώσεων σε ανά μάθημα και συνολικό επίπεδο. Στην συνέλευση αυτή επίσης συζητούνται και τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που συμπληρώνουν οι απόφοιτοι και οι τελειόφοιτοι και συγκρίνονται πιθανές επικαλύψεις με τις τρέχουσες αξιολογήσεις των μαθημάτων. Τα ερωτηματολόγια αυτά αποτελούν και μηχανισμό της σταδιακής αναμόρφωσης του οδηγού σπουδών.

Τα μέλη της ΟΜΕΑ έχουν πρόσβαση στα στατιστικά στοιχεία της αξιολόγησης όλων των μαθημάτων κάθε εξαμήνου με σκοπό την καταγραφή των γενικών αποτελεσμάτων, την ενημέρωση των μελών της Επιτροπής Προπτυχιακών Σπουδών και τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε μαθήματα που έχουν χαμηλή βαθμολογία στην αξιολόγηση. Παράλληλα, τα μαθήματα που

συγκεντρώνουν υψηλή βαθμολογία μπορούν να αποτελέσουν πρότυπα καλών πρακτικών, συνεισφέροντας στη βελτίωση της διδακτικής διαδικασίας όλων των μαθημάτων.

Κατά τις εξελίξεις και μονιμοποιήσεις μελών ΔΕΠ του Τμήματος συνυπολογίζεται και η αναλυτική έκθεση από την ΟΜΕΑ του Τμήματος, που περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των μαθημάτων από φοιτητές, τις πτυχιακές εργασίες που έχουν περατωθεί υπό την επίβλεψη του προς εξέλιξη μέλους ΔΕΠ κ.λπ. Για την αποφυγή μεροληψίας στη διαδικασία αξιολόγησης, οι αξιολογήσεις σταθμίζονται από το μέσο μέγεθος της τάξης (αριθμός φοιτητών που παρακολουθούν) που αξιολογείται.

Άρθρο 4. Διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό

Η ανάπτυξη του διοικητικού και υποστηρικτικού προσωπικού στηρίζεται σε: συμμετοχή σε σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και συνεχή κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία διαχείρισης.

Άρθρο 5. Πρόσθετα μέτρα στήριξης

Το Τμήμα αναγνωρίζει τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε μέλους του προσωπικού και μεριμνά για κατάλληλη υποστήριξη και καθοδήγηση, ισορροπημένο εργασιακό φόρτο, παροχή επιστημονικών αδειών και οικονομική στήριξη συμμετοχής σε διεθνείς επιστημονικές δραστηριότητες. Με τις δράσεις αυτές, το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών διαμορφώνει ένα περιβάλλον που στηρίζει την ακαδημαϊκή αριστεία και ενισχύει τη διεθνή απήχυσή του στον χώρο της οικονομικής επιστήμης.

Η πολιτική αυτή συνδέεται άμεσα με τον στρατηγικό σχεδιασμό του Τμήματος και του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, καθώς εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο διασφάλισης ποιότητας. Αναγνωρίζεται ότι η επιτυχία του Τμήματος εξαρτάται από τη συμβολή όλου του προσωπικού, ανεξάρτητα από τον ρόλο τους, και επομένως απαιτείται η συνεχής μέριμνα για τη διατήρηση υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων και γνώσεων.

Οι αρχές αυτές επιδιώκουν τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που ενθαρρύνει την αριστεία, την καινοτομία και την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών. Παράλληλα, καλλιεργούν κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας, ώστε να αναδεικνύονται οι καλές πρακτικές και να διαχέονται στο σύνολο της ακαδημαϊκής κοινότητας.

Σημαντική μέριμνα δίνεται στη διαρκή κατάρτιση του ΔΕΠ με τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια, συνέδρια, προγράμματα κινητικότητας Erasmus+, καθώς και με τη χορήγηση επιστημονικών αδειών. Οι δράσεις αυτές συμβάλλουν στη διαρκή βελτίωση της διδασκαλίας και την ενίσχυση της διεθνούς ερευνητικής συνεργασίας. Η συμμετοχή μελών ΔΕΠ σε συνέδρια χρηματοδοτείται τόσο από πόρους του τακτικού προϋπολογισμού όσο και πόρους προερχόμενους από το μεταπτυχιακό πρόγραμμα του τμήματος. Πόροι επίσης του μεταπτυχιακού προγράμματος χρησιμοποιούνται για την κάλυψη submission fees σε επιστημονικά περιοδικά όταν αυτό απαιτείται και υπό την προϋπόθεση διαθεσιμότητας πόρων.

Επιπλέον, το Τμήμα παρέχει κίνητρα για την προσέλκυση υψηλού επιπέδου ερευνητών και διδασκόντων, ενώ ταυτόχρονα στηρίζει τους νέους επιστήμονες στη χάραξη πορείας

επαγγελματικής εξέλιξης μέσα από δομημένη καθοδήγηση και ανατροφοδότηση από τους Μέντορες.

Το διοικητικό προσωπικό ενθαρρύνεται να αναπτύσσει δεξιότητες διοικητικής διαχείρισης, επικοινωνίας, καθώς και χρήσης νέων πληροφοριακών συστημάτων.

Πέραν των ανωτέρω, το Τμήμα προωθεί δράσεις που στοχεύουν στη διασύνδεση με άλλα Τμήματα του Πανεπιστημίου και διεθνή ακαδημαϊκά ιδρύματα. Μέσω ερευνητικών συνεργασιών, κοινών σεμιναρίων και ανταλλαγών, το προσωπικό έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει τις επιστημονικές του επαφές και να συμβάλει στη διεθνή αναγνωρισιμότητα του Τμήματος.

Τέλος, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με στόχο την ενίσχυση της ψυχολογικής ανθεκτικότητας και της επαγγελματικής ικανοποίησης του προσωπικού.

Η πολιτική αυτή εδράζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (ΦΕΚ 1563/09.05.2019, τ. Β') και εναρμονίζεται με τις διατάξεις του Ν. 4957/2022 περί Ανώτατης Εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο αυτό, η εφαρμογή της πολιτικής υποστήριξης, ανάπτυξης και αξιολόγησης του προσωπικού αποτελεί υποχρέωση όλων των μελών του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών.

Η πολιτική διέπεται από αρχές που συνάδουν με την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών του Πανεπιστημίου και με τις κατευθυντήριες γραμμές της ΜΟΔΙΠ για τη διασφάλιση ποιότητας. Η συμμετοχή του προσωπικού σε διαδικασίες αξιολόγησης θεωρείται υποχρεωτική και διενεργείται με βάση τα θεσμοθετημένα κριτήρια και τις αποφάσεις της Συγκλήτου.

Η επιμόρφωση και εξέλιξη των μελών ΔΕΠ υλοποιείται σύμφωνα με τα άρθρα 157–160 του Ν. 4957/2022, που προβλέπουν τη χορήγηση επιστημονικών αδειών (sabbatical) καθώς και διαδικασίες κινητικότητας. Η αξιολόγηση τους γίνεται τόσο κατά τη διαδικασία εξέλιξης βαθμίδας όσο και σε ετήσια βάση μέσω μηχανισμών που έχει θεσπίσει η ΟΜ.Ε.Α. του Τμήματος.

Η συμμετοχή του ΔΕΠ σε προγράμματα κατάρτισης, σεμινάρια και ερευνητικές συνεργασίες θεωρείται αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης και τελεί υπό την έγκριση των αρμόδιων οργάνων.

Η επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού ακολουθεί τις προβλέψεις του Υπαλληλικού Κώδικα και εξασφαλίζεται μέσω της συμμετοχής σε σεμινάρια του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, καθώς και σε εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα που εγκρίνει το Πανεπιστήμιο.

Τα πρόσθετα μέτρα στήριξης εντάσσονται στις προβλέψεις του άρθρου 47 του Ν. 4957/2022, που επιτρέπει την ευέλικτη διαχείριση πόρων για την ενίσχυση της έρευνας και της διδασκαλίας. Οι διαδικασίες κατανομής πόρων διενεργούνται κατόπιν εισήγησης της Επιτροπής Αξιολόγησης Ερευνητικού Έργου και απόφασης της Συνέλευσης του Τμήματος.