



ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΡΑΚΗΣ | DEMOCRITUS
UNIVERSITY
OF THRACE

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ

ΠΠΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ

Π5.3

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΟΥ ΠΠΣ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2025

Περιεχόμενα

1. Πολιτική του ΠΠΣ «ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ» για την υποστήριξη, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση του προσωπικού του.....	2
2. Διάθεση και Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο ΔΠΘ.....	2
2.1 Μόνιμο Διοικητικό και Διδακτικό/Ερευνητικό προσωπικό.....	2
2.2 Προσωπικό με σύμβαση.....	3
3. Υποστήριξη του διδακτικού προσωπικού.....	4
3.1 Πολιτική υποστήριξης διδασκαλίας από το Τμήμα.....	4
3.2 Δράσεις υποστήριξης διδασκαλίας από το ΔΠΘ.....	5
3.3 Αξιολόγηση διδασκόντων/ουσών.....	6
3.3.1 Συλλογή των στοιχείων αξιολόγησης.....	6
3.3.2 Ανάλυση στοιχείων και αξιολόγηση αποτελεσμάτων.....	6
3.4. Προσέλκυση διδασκόντων/ουσών υψηλού επιπέδου.....	7
3.5. Πολιτική υποστήριξης της επαγγελματικής και επιστημονικής ανάπτυξης των μελών ΔΕΠ.....	7
3.5.1 Εξέλιξη των μελών ΔΕΠ.....	7
3.5.2 Υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξη των μελών ΔΕΠ.....	8
4. Υποστήριξη του ερευνητικού προσωπικού.....	8
4.1. Ερευνητική πολιτική του Τμήματος.....	8
4.2 Παρακολούθηση της ερευνητικής πολιτικής του Τμήματος.....	9
4.3 Υποστήριξη της ερευνητικής διαδικασίας.....	9
5. Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού.....	10
5.1 Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού από το Τμήμα.....	10
5.2 Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού από το Ίδρυμα.....	10
5.3 Αξιολόγηση Διοικητικού Προσωπικού.....	11
5.3.1 Συλλογή των στοιχείων αξιολόγησης.....	11
3.3.2 Ανάλυση στοιχείων και αξιολόγηση αποτελεσμάτων.....	11

1. Πολιτική του ΠΠΣ «ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ» για την υποστήριξη, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση του προσωπικού του

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων αναγνωρίζει τη σημασία και τη συμβολή όλων των κατηγοριών προσωπικού του, συμπεριλαμβανομένων των μελών ΔΕΠ, των διδασκόντων/ουσών με σύμβαση, του ειδικού επιστημονικού προσωπικού, του εργαστηριακού διδακτικού προσωπικού, του ειδικού τεχνικού εργαστηριακού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού, των τεχνικών συμβούλων και των εξωτερικών συνεργατών ερευνητικών έργων. Η συνεισφορά τους είναι καθοριστική για την παροχή υψηλού επιπέδου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και την επίτευξη των ακαδημαϊκών στόχων του Τμήματος.

Για το λόγο αυτό, η υποστήριξη και ανάπτυξη του προσωπικού αποτελεί προτεραιότητα του ΠΠΣ Αρχιτεκτόνων τα οποία δεσμεύεται να επιτύχει μέσω:

- της εφαρμογής διαφανών και αξιοκρατικών διαδικασιών για την επιλογή του προσωπικού
- της μέριμνας για την επάρκεια και την καταλληλότητα του προσωπικού
- της παροχής κατάλληλων συνθηκών απασχόλησης
- της προσφοράς ευκαιριών για ακαδημαϊκή και επαγγελματική εξέλιξη

Ειδικότερα, το Τμήμα εφαρμόζει μια σειρά πολιτικών που εστιάζουν στο διδακτικό και διοικητικό προσωπικό, με ειδικές ενότητες όπως ακολούθως:

- Καθοδήγηση και ανάπτυξη προσωπικού: Πολιτικές που προάγουν την επαγγελματική ανάπτυξη, προσφέρουν κατάλληλη καθοδήγηση και επιτρέπουν τη συνεχή βελτίωση των ικανοτήτων.
- Αξιολόγηση και εξέλιξη: Συστήματα αξιολόγησης του παρεχόμενου έργου, με κριτήρια που υποστηρίζουν τη συνεχή βελτίωση και αμοιβαία αναγνώριση της προσπάθειας και των επιτευγμάτων του προσωπικού.
- Στήριξη επαγγελματικής ανάπτυξης και ευελιξίας: Πρωτοβουλίες που προωθούν την επιμόρφωση και τη συμμετοχή σε επιστημονικά σεμινάρια, συνέδρια και εκδηλώσεις, προκειμένου να διατηρείται η ενημέρωση και η ανταγωνιστικότητα του προσωπικού.
- Διαχείριση ποιότητας και καινοτομίας στη διδασκαλία, στην έρευνα και στη διοίκηση: Εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων και τεχνολογιών για βελτίωση του εκπαιδευτικού του ερευνητικού και του διοικητικού έργου.

2. Διάθεση και Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο ΔΠΘ

Η διάθεση και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο ΔΠΘ πραγματοποιείται μέσω της [Διαδικασίας Δ-2.4](#) του του ΕΣΔΠ του ΔΠΘ.

2.1 Μόνιμο Διοικητικό και Διδακτικό/Ερευνητικό προσωπικό

Η κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού γίνεται με κριτήρια σύμφωνα με το στρατηγικό σχεδιασμό του Ιδρύματος.

Η πλήρωση των θέσεων υλοποιείται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού είναι προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων και τη βελτίωση των επιδόσεων των λειτουργιών του Ιδρύματος.

Η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Για τη διαχείριση του προσωπικού σύμφωνα με τα παραπάνω, το ΔΠΘ αναπτύσσει και εφαρμόζει διαδικασίες ή/και εσωτερικούς κανονισμούς, που εντάσσονται στο ΕΣΔΠ.

Η ΜΟΔΙΠ παρέχει ετησίως (σε καθορισμένο χρόνο) στη Διοίκηση του Ιδρύματος (Αντιπρύτανη Διοικητικών Υποθέσεων) τα δεδομένα κατανομής προηγούμενου έτους του ανθρώπινου δυναμικού- από το ΟΠΕΣΠ ή άλλα πληροφοριακά συστήματα του Ιδρύματος- και τους αντίστοιχους δείκτες.

Η Διοίκηση του Ιδρύματος καλεί ετησίως (σε καθορισμένο χρόνο) τις ακαδημαϊκές μονάδες να υποβάλουν τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων για την κάλυψη και υποστήριξη των δραστηριοτήτων τους.

Η Μονάδα Στρατηγικού Σχεδιασμού ενημερώνει τη Διοίκηση για το στρατηγικό σχέδιο του ιδρύματος καθώς και για τα αναπτυξιακά και επιχειρησιακά σχέδια των σχολών και υπηρεσιών του ιδρύματος, αντίστοιχα, από όπου προκύπτει η αποτύπωση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό για τις εκπαιδευτικές και ερευνητικές δραστηριότητες, καθώς και για τις ανάγκες λειτουργίας των υπηρεσιών διοίκησης.

Η Διοίκηση του Ιδρύματος, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, καθώς και τη στρατηγική του Ιδρύματος για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, συντάσσει εισηγήσεις για αύξηση, μείωση ή ανακατανομή του στις ακαδημαϊκές και υπηρεσιακές μονάδες.

Το αρμόδιο όργανο, έχοντας υπόψη τα παραπάνω, λαμβάνει απόφαση για αύξηση, μείωση ή ανακατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις ακαδημαϊκές και υπηρεσιακές μονάδες.

Η απόφαση της Συγκλήτου δημοσιοποιείται στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος.

2.2 Προσωπικό με σύμβαση

Σε περιπτώσεις αδυναμίας κάλυψης των αναγκών των Ακαδημαϊκών Τμημάτων, των Εργαστηρίων, των κλινικών κ.α. του ιδρύματος από το υφιστάμενο μόνιμο διοικητικό προσωπικό, η Διοίκηση εισηγείται στο Συμβούλιο Διοίκησης την έγκριση δαπάνης από τον ΕΛΚΕ (από τον προϋπολογισμό του εκάστοτε εγκεκριμένου προγράμματος ή από τα Ταμειακά Διαθέσιμα του ΕΛΚΕ) για την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις εργασίας ή έργου. Η διαδικασία για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού ακολουθεί την διαδικασία που προβλέπεται στον Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ-ΔΠΘ και στην κείμενη νομοθεσία για πρόσληψη προσωπικού στο πλαίσιο έργων.

Για τις περιπτώσεις του προσωπικού των άρθρων 171 - 175 του ν.4957/22 καθορίζονται ειδικές διαδικασίες.

3. Υποστήριξη του διδακτικού προσωπικού

Στο πλαίσιο της Πολιτικής Ποιότητας του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης, αναγνωρίζεται ότι η *βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου για την παροχή γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, σύμφωνα με τις τάσεις της επιστήμης, αξιοποιώντας σύγχρονες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις* αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες εκπαίδευσης, που συνθέτουν τη στρατηγική του Ιδρύματος. Κατά συνέπεια, η υποστήριξη της εξέλιξης και της συνεχούς ανάπτυξης του προσωπικού όλων των κύκλων σπουδών και όλων των ακαδημαϊκών και των υπηρεσιών που προσφέρουν, αποτελεί πάγια δέσμευση σε Ιδρυματικό επίπεδο.

Με δεδομένη την προαναφερθείσα δέσμευση, κάθε ακαδημαϊκή μονάδα, εφαρμόζοντας τις προβλεπόμενες διεργασίες και επιμέρους διαδικασίες του ΕΣΔΠ, προχωρά στον ορισμό συγκεκριμένων στόχων, η επίτευξη των οποίων κατατείνει στην παραδοχή ότι φέρει την ευθύνη της ενθάρρυνσης και υποστήριξης της ανάπτυξης του ακαδημαϊκού δυναμικού της

3.1 Πολιτική υποστήριξης διδασκαλίας από το Τμήμα

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων ενθαρρύνει την ακαδημαϊκή δραστηριότητα του διδακτικού προσωπικού με την εισαγωγή καινοτόμων μεθόδων διδασκαλίας και τη χρήση νέων τεχνολογιών, χορηγεί εκπαιδευτικές άδειες για κινητικότητα και υποστηρίζει το ερευνητικό έργο με την ανάπτυξη υποδομών, προμήθεια σύγχρονου εξοπλισμού και αρωγή στη διεκδίκηση ανταγωνιστικών διεθνών και ελληνικών ερευνητικών προγραμμάτων. Παράλληλα, προωθεί τη συνεργασία με ακαδημαϊκούς της αλλοδαπής, τόσο σε εκπαιδευτικό όσο και ερευνητικό επίπεδο.

Το Τμήμα στοχεύει στη δημιουργία μιας κοινότητας μάθησης, καινοτομίας και συνεχούς βελτίωσης του διδακτικού έργου. Για το σκοπό αυτό υποστηρίζει τα μέλη ΔΕΠ και τους/τις διδάσκοντες/ουσες να ανταλλάσσουν και να δημιουργούν καλές πρακτικές μάθησης και διδασκαλίας, να καταγράφουν τις ανάγκες τους, να αναθεωρούν και να αναπτύσσουν σύγχρονες και αποτελεσματικές εκπαιδευτικές δράσεις προκειμένου να δημιουργήσουν εκπαιδευτικά περιβάλλοντα που διευκολύνουν και στηρίζουν την μάθηση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Ειδικότερα, στα πλαίσια των ανασκοπήσεων των επιδόσεων του Τμήματος:

- Πραγματοποιείται συζήτηση κι ανταλλαγή απόψεων σχετικά με την καταλληλότητα και απόδοση των εκπαιδευτικών στρατηγικών/ μεθόδων/ τεχνικών που χρησιμοποιούνται στο ΠΠΣ, ιδιαίτερα ως προς τον διεπιστημονικό χαρακτήρα τόσο του προγράμματος σπουδών όσο και των συμμετεχόντων φοιτητών/τριών.
- Ανταλλάσσονται καλές πρακτικές διδασκαλίας.
- Πραγματοποιείται κριτική ανασκόπηση με βάση την προσωπική εμπειρία των συμμετεχόντων.
- Καταγράφονται διάφορες σκέψεις και προτάσεις για το μέλλον.

3.2 Δράσεις υποστήριξης διδασκαλίας από το ΔΠΘ

Τα μέλη του **εκπαιδευτικού προσωπικού** του Τμήματος Αρχιτεκτόνων, τόσο αυτά που ανήκουν στα **μέλη ΔΕΠ** της ακαδημαϊκής μονάδας, όσο και οι **εντεταλμένοι**, καθώς και οι **επισκέπτες καθηγητές** υποστηρίζονται ως ακολούθως:

- Ενημερώνονται για τις επιμορφωτικές δράσεις που **υλοποιούνται από την ΜΟΔΙΠ** και παρακινούνται να συμμετέχουν σε αυτές.
Σύμφωνα με τη [Διαδικασία Δ-2.5](#) του ΕΣΔΠ του ΔΠΘ, τα αντικείμενα για τα οποία η ΜΟΔΙΠ υλοποιεί εκπαιδεύσεις, είτε συστηματικά είτε όποτε κρίνεται απαραίτητο είναι:
 - Διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης
 - Σύνταξη φακέλου πιστοποίησης ΠΣ
 - Προετοιμασία για την επιθεώρηση της Επιτροπής Εξωτερικής Αξιολόγησης και Πιστοποίησης
 - Αξιολόγηση του διδακτικού έργου
 - Ενημέρωση για το σύνολο των υπηρεσιών και διαδικασιών καθώς και για το ΕΣΔΠ του ΔΠΘ
 - Εκπαίδευση πάνω σε ειδικότερα θέματα με προσκεκλημένους ομιλητές
- Εκπαιδεύονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΔΠΘ (Διεύθυνση Μηχανοργάνωσης) στη χρήση των **ψηφιακών εφαρμογών** (universis, eclass, zoom, ΟΠΣ ΜΟΔΙΠ),
- Ενημερώνονται για την **εργαλειοθήκη του Πανεπιστημιακού** η οποία απευθύνεται σε όλες τις κατηγορίες διδασκόντων στα Ελληνικά ΑΕΙ και αποτελεί μια συλλογή από πληροφορίες και εκπαιδευτικούς πόρους που ενισχύουν τη διδασκαλία και τη μάθηση στο πανεπιστήμιο, στοχεύοντας σε συμπεριληπτικές διδακτικές προσεγγίσεις οι οποίες: α. καλλιεργούν στους φοιτητές στρατηγικές μάθησης, εστιάζουν στα σημαντικά ερωτήματα της επιστήμης (big ideas), β. τους θέτουν σε καταστάσεις επίλυσης προβλημάτων, γ. τους παροτρύνουν να προσεγγίσουν κριτικά τις βασικές ιδέες του μαθήματος, εξασκώντας τους στο να μάθουν πώς να μαθαίνουν, και δ. αξιολογούν κάθε μαθησιακό αποτέλεσμα μέσω της διαμορφωτικής αξιολόγησης που αξιοποιεί πολλαπλούς διαφορετικούς τρόπους αποτίμησης του μαθησιακού αποτελέσματος, ώστε να ενισχύει την υιοθέτηση βαθύτερων μαθησιακών προσεγγίσεων. Η εργαλειοθήκη του πανεπιστημιακού βρίσκεται αναρτημένη στην ιστοσελίδα της ΜΟΔΙΠ στον ακόλουθο σύνδεσμο: https://modip.duth.gr/wp-content/uploads/2023/06/Toolkit_v1.1.pdf
- Λαμβάνουν σε τακτά χρονικά διαστήματα επιμόρφωση γύρω από θέματα διδασκαλίας και μάθησης από το **Κέντρο Υποστήριξης Διδασκαλίας και Μάθησης (ΚΕΔΙΜΑ)** του ΔΠΘ. Υπάρχει η δυνατότητα να οργανωθεί εξειδικευμένη εκπαιδευτική δράση του ΚΕΔΙΜΑ αποκλειστικά για τους διδάσκοντες είτε μιας ακαδημαϊκής μονάδας είτε ενός ΠΜΣ. Οι εκπαιδευτικές δράσεις του ΚΕΔΙΜΑ αναρτώνται στην ιστοσελίδα του <https://ctl.duth.gr/>
- Ενημερώνονται για το toolkit με σειρά εκπαιδευτικών βίντεο με τίτλο **“Ισότιμη πρόσβαση και Συμπερίληψη”** που δημιούργησε η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας του Δημοκριτείου Πανεπιστημίου Θράκης σε συνεργασία με το Κέντρο Υποστήριξης Διδασκαλίας και Μάθησης <https://modip.duth.gr/εκπαιδευτικα-βιντεο/>
- Παραπέμπονται στην ιστοσελίδα της ΜΟΔΙΠ στο μενού «τεκμηρίωση» (<https://modip.duth.gr/τεκμηριωση/>) όπου υπάρχει υλικό της ESU (European

Students' Union) και άλλων διεθνών οργανισμών για **διάφορες εκπαιδευτικές τεχνικές** (καινοτόμες τεχνικές, φοιτητοκεντρική μάθηση, κα).

3.3 Αξιολόγηση διδασκόντων/ουσών

Η αξιολόγηση του διδακτικού έργου πραγματοποιείται, σύμφωνα με τη [Διαδικασία Δ-5.6](#) του ΕΣΔΠ του ΔΠΘ, μέσω της συλλογής των στοιχείων αξιολόγησης και της ανάλυσης των στοιχείων και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων.

3.3.1 Συλλογή των στοιχείων αξιολόγησης

Για την αξιολόγηση του διδακτικού έργου στα ΠΠΣ του ΔΠΘ χρησιμοποιείται ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος της ΜΟΔΙΠ. Υπεύθυνοι για την υλοποίηση της διαδικασίας είναι η ΜΟΔΙΠ και η Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜΕΑ) του Τμήματος.

Η αποστολή των ερωτηματολογίων γίνεται μεταξύ της 8ης και 11ης διδακτικής εβδομάδας κατά το χειμερινό και εαρινό εξάμηνο κάθε ακαδημαϊκού έτους, με μέριμνα της ΟΜΕΑ του Τμήματος και του εκάστοτε διδάσκοντα.

Η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ ενημερώνει αρχικά με ηλεκτρονικό μήνυμα τα μέλη της ΟΜΕΑ για την υποχρέωση της διενέργειας της αξιολόγησης του διδακτικού έργου στο ΠΠΣ, κατά το καθορισμένο χρονικό διάστημα.

Η ΟΜΕΑ προβαίνει καταρχάς σε ενημέρωση των διδασκόντων και των φοιτητών για την έναρξη της διαδικασίας της αξιολόγησης του διδακτικού έργου και ακολούθως στις απαραίτητες ενέργειες μέσω του πληροφοριακού συστήματος της ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ, ώστε να εκκινήσει η διαδικασία της αξιολόγησης του διδακτικού έργου από τους φοιτητές.

Με την ολοκλήρωση της καταχώρησης των βαθμολογιών, η Γραμματεία του Τμήματος ενημερώνει με ηλεκτρονικό μήνυμα την ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ προκειμένου να δοθεί πρόσβαση στους διδάσκοντες στα αποτελέσματα της αξιολόγησης. Αυξημένη πρόσβαση στα συνολικά αποτελέσματα αξιολόγησης του Τμήματος έχουν τα μέλη ΟΜΕΑ και ο Πρόεδρος του Τμήματος, προκειμένου να μπορούν να προβούν σε επεξεργασία τους και παρουσίασή τους στη Συνέλευση του Τμήματος.

3.3.2 Ανάλυση στοιχείων και αξιολόγηση αποτελεσμάτων

Η ΟΜΕΑ κάθε Ακαδημαϊκού Τμήματος, μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος της ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ, έχει πρόσβαση στα συνολικά αποτελέσματα της αξιολόγησης του διδακτικού έργου, τα οποία έχουν ήδη υποστεί μια πρώτη ανάλυση από το ίδιο το σύστημα και συνοδεύονται από τον μέσο όρο και την τυπική απόκλιση των απαντήσεων των φοιτητών ανά μάθημα, καθώς και συνολικά.

Η ΟΜΕΑ μελετά τα αποτελέσματα και τα καταχωρισμένα σχόλια των φοιτητών (εάν υπάρχουν) και τα παρουσιάζει σε μορφή αναφοράς (Ε.5.6-02) σε ίδιο θέμα στην πρώτη συνεδρίαση της Συνέλευσης του επόμενου έτους και προβαίνει στην λήψη διορθωτικών μέτρων όπου κρίνεται απαραίτητο.

Το Απόσπασμα Πρακτικών του ίδιου θέματος της Συνέλευσης στην οποία παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα διαβιβάζεται στην ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ με ευθύνη του Προέδρου του Τμήματος, μέχρι το τέλος Οκτωβρίου κάθε έτους.

Η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ συλλέγει και επεξεργάζεται τα αποτελέσματα και παρουσιάζει τη συνολική αποτίμηση του διδακτικού έργου του ΔΠΘ στη Σύγκλητο. Τα τελικά συμπεράσματα της Σύγκλητου για την αποτίμηση του διδακτικού έργου διαβιβάζονται στο Συμβούλιο Διοίκησης.

3.4. Προσέλκυση διδασκόντων/ουσών υψηλού επιπέδου

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων επιδιώκει συστηματικά την προσέλκυση μελών ακαδημαϊκού προσωπικού υψηλού επιπέδου μέσω διάφορων στρατηγικών πρωτοβουλιών. Ο μηχανισμός προσλήψεων μελών ΔΕΠ είναι ιδιαίτερα αυστηρός, με στόχο την επιλογή υποψηφίων με εξαιρετική ακαδημαϊκή πορεία, διεθνή αναγνώριση και σημαντική ερευνητική δραστηριότητα, διασφαλίζοντας έτσι υψηλά πρότυπα διδασκαλίας και έρευνας. Επιπλέον, το Τμήμα δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη ερευνητικών συνεργασιών με ιδρύματα, οργανισμούς και επιχειρήσεις τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Μέσω αυτών των συνεργασιών, τα μέλη ΔΕΠ έχουν τη δυνατότητα να εμπλουτίζουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα με σύγχρονες γνώσεις και πρακτικές από την ερευνητική τους δραστηριότητα.

Η διενέργεια επιστημονικών ημερίδων και συνεδρίων αποτελεί μια ακόμη στρατηγική, όπου προσκαλούνται διακεκριμένοι επιστήμονες και ερευνητές/τριες να παρουσιάσουν τις εργασίες τους και να ανταλλάξουν ιδέες με το προσωπικό και τους/τις φοιτητές/τριες του Τμήματος. Αυτές οι εκδηλώσεις όχι μόνο εμπλουτίζουν την ακαδημαϊκή κοινότητα με νέες ιδέες και εξελίξεις, αλλά και ενισχύουν τις δυνατότητες δικτύωσης και συνεργασίας.

Τα προγράμματα κινητικότητας, όπως το Erasmus+, ενθαρρύνουν τα μέλη ΔΕΠ να συμμετέχουν σε ανταλλαγές με άλλα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στο εξωτερικό. Αυτό προσφέρει πολύτιμες ευκαιρίες για την απόκτηση διεθνών εμπειριών και την ανάπτυξη συνεργασιών που μπορούν να οδηγήσουν σε κοινά ερευνητικά έργα και δημοσιεύσεις. Το Τμήμα αξιοποιεί, επίσης, το εκτεταμένο δίκτυο ερευνητικών συνεργασιών των μελών ΔΕΠ.

Συνολικά, το Τμήμα Αρχιτεκτόνων επιδιώκει να δημιουργήσει ένα δυναμικό και καινοτόμο ακαδημαϊκό περιβάλλον, όπου η αριστεία στη διδασκαλία και την έρευνα ενισχύεται από ισχυρές συνεργασίες και ένα εκτεταμένο δίκτυο επιστημονικών επαφών.

3.5. Πολιτική υποστήριξης της επαγγελματικής και επιστημονικής ανάπτυξης των μελών ΔΕΠ

3.5.1 Εξέλιξη των μελών ΔΕΠ

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων έχει ως στόχο τη διαρκή αναβάθμιση του στελεχιακού του δυναμικού, καθώς και την ενθάρρυνση της ενίσχυσης της εκπαίδευσης και της έρευνας. Οι διαδικασίες που εφαρμόζονται για την εκλογή και εξέλιξη των μελών ΔΕΠ ακολουθούν την ισχύουσα νομοθεσία και εποπτεύονται από το Ίδρυμα.

Συνοπτικά, η κρίση για την εκλογή ή εξέλιξη ενός μέλους ΔΕΠ βασίζεται (α) στο συνολικό διδακτικό και ερευνητικό έργο του/της κρινόμενου/ης, συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησης της διδακτικής ικανότητας, (β) στη συνολική επιστημονική και ερευνητική δραστηριότητα του/της, με έμφαση στη διεθνή παρουσία, την ποιότητα του δημοσιευμένου

έργου και της απήχησης του στην επιστημονική κοινότητα, (γ) στη συνεισφορά του/της στην αξιοποίηση της γνώσης και τη μεταφορά τεχνολογίας και (δ) στην ικανότητά του/της να προσελκύει χρηματοδοτήσεις για την έρευνα. Τέλος, συνεκτιμώνται το επιστημονικό ήθος του/της υποψηφίου/ας ως ουσιώδες στοιχείο για τη συγκρότηση της προσωπικότητάς του, καθώς και η αναγνωρισμένη κοινωνική παρουσία και παρέμβασή του/της.

3.5.2 Υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξη των μελών ΔΕΠ

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων αναγνωρίζει την ανάγκη για συνεχή επιμόρφωση του διδακτικού προσωπικού, προκειμένου να διατηρείται το υψηλό επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων του. Ενθαρρύνονται δράσεις εξωστρέφειας, όπως η συμμετοχή στην κινητικότητα και σε συνέδρια, εφαρμόζοντας γρήγορες και άμεσες διαδικασίες, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και εφόσον δεν κωλύεται η ομαλή διδακτική λειτουργία του Τμήματος. Οι άδειες αυτές αφορούν διάφορες κατηγορίες, ειδικότερα:

- Εκπαιδευτική άδεια με απλές αποδοχές (στην περίπτωση άδειας για το εξωτερικό οι αποδοχές προσαυξάνονται κατά 80% εφόσον η συνεργασία στο εξωτερικό δεν περιλαμβάνει αμοιβή). Η άδεια χορηγείται ύστερα από συμπλήρωση τριών ετών πραγματικής υπηρεσίας στο ΑΕΙ.
- Απασχόληση σε Έδρες Ελληνικών Σπουδών σε ΑΕΙ της αλλοδαπής, μέχρι τρία ακαδημαϊκά έτη (άρθρο 158 παρ. 5 του ν. 4957/2022)
- Παράλληλη απασχόληση σε ΑΕΙ της αλλοδαπής, μέχρι ένα (1) ακαδημαϊκό εξάμηνο ανά ακαδημαϊκό έτος (άρθρο 158 παρ. 3 του ν. 4957/2022).

Για το λοιπό εκπαιδευτικό προσωπικό, ΕΕΠ και ΕΔΙΠ, χορηγούνται άδειες εκπαιδευτικές, για συνέδρια, σεμινάρια κλπ. σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του ΠΔ. 147/2009.

Επίσης, το Τμήμα ενθαρρύνει το προσωπικό του να συμμετέχει σε επιστημονικά συνέδρια στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, με την οικονομική υποστήριξη του Κέντρου Ερευνών του Ιδρύματος. Ως εκ τούτου, το διδακτικό προσωπικό του Τμήματος επιδεικνύει αυξημένη επιστημονική κινητικότητα συμμετέχοντας σε εθνικά και διεθνή συνέδρια. Οι παραπάνω δράσεις ενισχύουν και τη σύνδεση της διδασκαλίας με την έρευνα και προωθούν και την επιστημονική και επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού.

4. Υποστήριξη του ερευνητικού προσωπικού

4.1. Ερευνητική πολιτική του Τμήματος

Η ερευνητική πολιτική του Τμήματος Αρχιτεκτόνων συναρτάται με τους στόχους αυτού και καθορίζεται από την ερευνητική δραστηριότητα των μελών ΔΕΠ. Για το σκοπό αυτό έχουν ιδρυθεί και λειτουργούν τα εργαστήρια του Τμήματος, τα οποία, παράλληλα με τις δραστηριότητες βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας, εξυπηρετούν και τις εκπαιδευτικές ανάγκες του προπτυχιακού και μεταπτυχιακού κύκλου σπουδών.

Στο πλαίσιο των ερευνητικών του δραστηριοτήτων, το Τμήμα υποστηρίζει: (α) την προώθηση των σύγχρονων επιστημονικών και τεχνολογικών τάσεων, (β) τη διεπιστημονικότητα και τη συνεργασία με άλλους ερευνητικούς φορείς, (γ) την καλύτερη εκπαίδευση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών και (δ) την ενίσχυση της σύνδεσής του με τη βιομηχανία και το επιχειρηματικό περιβάλλον.

Οι επιδόσεις του προσωπικού στο διδακτικό και ερευνητικό έργο είναι αναρτημένες στον ιστότοπο του Τμήματος. Υπάρχει μεγάλη συμμετοχή του προσωπικού του Τμήματος σε ελληνικά και διεθνή ερευνητικά δίκτυα, ενώ η ερευνητική τους δραστηριότητα δημοσιεύονται σε διεθνή περιοδικά μεγάλης απήχησης. Πολλές από αυτές τις δημοσιεύσεις έχουν αποσπάσει σημαντικό επιστημονικό ενδιαφέρον.

4.2 Παρακολούθηση της ερευνητικής πολιτικής του Τμήματος

Γενικά, η ερευνητική δραστηριότητα των μελών ΔΕΠ παρακολουθείται μέσω του αριθμού, της ποιότητας και της αναγνώρισης του επιστημονικού τους έργου. Επιπλέον, η ποιότητα και η συνάφεια του έργου των μελών ΔΕΠ με τα γνωστικά αντικείμενα του Τμήματος αξιολογείται μέσω της διαδικασίας κρίσεως για την εξέλιξη αυτών.

4.3 Υποστήριξη της ερευνητικής διαδικασίας

Οι ερευνητικές δραστηριότητες του Τμήματος υποστηρίζονται διαχειριστικά από το Πανεπιστημιακό Κέντρο Έρευνας και Καινοτομίας (ΠΑ.Κ.Ε.Κ.), του οποίου αποστολή είναι η ανάπτυξη βασικής, εφαρμοσμένης και διεπιστημονικού χαρακτήρα έρευνας, στο πλαίσιο της Εθνικής Στρατηγικής Έρευνας, Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Καινοτομίας και της Εθνικής Στρατηγικής Έξυπνης Εξειδίκευσης, η προαγωγή της διεπιστημονικής γνώσης, της τεχνολογίας και της καινοτομίας, η διασφάλιση αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης μεταξύ της εκπαίδευσης και της έρευνας, η κατάρτιση και αξιοποίηση ερευνητικού δυναμικού, καθώς και η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών, ερευνητικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και αναπτυξιακών αναγκών της χώρας και η συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη σε τοπικό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Τα μέλη ΔΕΠ, σε συνεργασία με ερευνητές άλλων Ιδρυμάτων, έχουν υλοποιήσει και υλοποιούν σημαντικό αριθμό ανταγωνιστικών ερευνητικών έργων. Πέραν αυτών, το Τμήμα μεριμνά για την εύρυθμη λειτουργία των εργαστηρίων και οι Διευθυντές των εργαστηρίων επιμελούνται τη διαρκή αναβάθμιση των υλικοτεχνικών υποδομών τους.

Το Τμήμα ενθαρρύνει και υποστηρίζει τα μέλη ΔΕΠ στη διεξαγωγή ερευνητικού έργου υψηλού επιπέδου. Η ενίσχυση της ερευνητικής δραστηριότητας του Τμήματος αποτελεί στρατηγικό στόχο στα πλαίσια του οποίου επιδιώκονται τα ακόλουθα:

- Ένταξη όλων των μελών ΔΕΠ σε κάποιο από τα Εργαστήρια του Τμήματος προκειμένου να υποστηριχθούν οι ερευνητικές τους δραστηριότητες και να προαχθούν οι ερευνητικές συνεργασίες μεταξύ των μελών ΔΕΠ.
- Ίδρυση νέων Εργαστηρίων, με σκοπό αφενός την υποστήριξη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και αφετέρου τη δημιουργία ενός ελκυστικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος για την εκπόνηση υψηλής ποιότητας διδακτορικών διατριβών και την υποστήριξη νέων μελών ΔΕΠ με έντονη ερευνητική δραστηριότητα.
- Αύξηση του ακαδημαϊκού και επιστημονικού προσωπικού με την προσέλκυση επιστημόνων διεθνούς κύρους και υψηλής δυναμικής και υποψηφίων διδακτόρων υψηλού επιπέδου.
- Υποστήριξη όλων των Εργαστηρίων με ειδικό εργαστηριακό προσωπικό.
- Αύξηση των ερευνητικών προγραμμάτων.
- Προώθηση των ερευνητικών συνεργασιών του Τμήματος με πανεπιστήμια ή ερευνητικά κέντρα της Ελλάδας και του εξωτερικού.

- Συμμετοχή των μελών ΔΕΠ σε αναγνωρισμένα διεθνή ερευνητικά δίκτυα.
- Ενίσχυση της συνεργασίας του Τμήματος με τους επαγγελματικούς φορείς και σύνδεση της έρευνας με τη βιομηχανία.
- Αύξηση της διάχυσης των ερευνητικών επιτευγμάτων των μελών του Τμήματος.
- Αύξηση του αριθμού των δημοσιεύσεων των μελών ΔΕΠ σε επιστημονικά περιοδικά υψηλού κύρους.

Σχετικά με τα παρεχόμενα κίνητρα για την ενίσχυση της ερευνητικής δραστηριότητας των μελών ΔΕΠ, τα κυριότερα αφορούν (α) στη χρηματοδότηση παρουσίασης εργασιών σε διεθνή συνέδρια ή δημοσίευσης σε επιστημονικά περιοδικά με σύστημα κριτών (μέσω κονδυλίων του ΚΕΠΠ), (β) στην αναγνώριση και προσωπική εξέλιξη των μελών ΔΕΠ στον επιστημονικό τομέα, (γ) στην προσαρμογή των μελών ΔΕΠ στην ερευνητική κουλτούρα του Τμήματος, (δ) στη χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών για τη διεξαγωγή έρευνας σε ιδρύματα του εξωτερικού και (ε) στην προσμέτρηση της ερευνητικής δραστηριότητας των μελών ΔΕΠ στις διαδικασίες κρίσεως για την εξέλιξή τους.

5. Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού

5.1 Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού από το Τμήμα

Το Τμήμα Αρχιτεκτόνων διατηρεί μια υποστηρικτική σχέση με το διοικητικό προσωπικό, αναγνωρίζοντας τη σημαντική τους συνεισφορά στην ομαλή λειτουργία του Τμήματος. Τα μέλη ΔΕΠ του Τμήματος προσφέρουν εξατομικευμένη και εξειδικευμένη εκπαίδευση σε διάφορους τομείς, όπως η ποιότητα, η διαχείριση των φοιτητών/τριών, η διαχείριση των φορέων Πρακτικής κ.λπ., προκειμένου να ενισχυθούν οι δεξιότητες και οι γνώσεις τους. Επιπλέον, η Διοίκηση του Τμήματος συνεργάζεται στενά με το διοικητικό προσωπικό προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι ανάγκες και οι προτάσεις τους λαμβάνονται υπόψη στις διοικητικές αποφάσεις.

5.2 Υποστήριξη του διοικητικού προσωπικού από το Ίδρυμα

Τα μέλη του **διοικητικού προσωπικού** του ΠΠΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ, υποστηρίζονται ως ακολούθως:

- Ενημερώνονται για τις επιμορφωτικές δράσεις που **υλοποιούνται από την ΜΟΔΙΠ** και παρακινούνται να συμμετέχουν σε αυτές.
Σύμφωνα με τη [Διαδικασία Δ-2.5](#) του ΕΣΔΠ του ΔΠΘ, τα αντικείμενα για τα οποία η ΜΟΔΙΠ υλοποιεί εκπαιδεύσεις, είτε συστηματικά είτε όποτε κρίνεται απαραίτητο είναι:
 - Διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης
 - Εκπαίδευση σε θέματα που αφορούν το διοικητικό προσωπικό (π.χ. αξιολόγηση του προσωπικού, προσωπικά δεδομένα, κ.ά.)
 - Εκπαίδευση πάνω σε ειδικότερα θέματα με προσκεκλημένους ομιλητές
- Εκπαιδεύονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΔΠΘ (Διεύθυνση Μηχανοργάνωσης) στη χρήση των **ψηφιακών εφαρμογών** (universis, eclass, zoom, ΟΠΣ ΜΟΔΙΠ).
- Παρακινούνται να συμμετέχουν σε **επιμορφωτικά σεμινάρια** πάνω στο αντικείμενο απασχόλησής τους και διευκολύνονται όποτε χρειάζεται.

5.3 Αξιολόγηση Διοικητικού Προσωπικού

Η αξιολόγηση του μόνιμου διοικητικού προσωπικού πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης Νομοθεσίας και εφαρμόζεται ετησίως, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα και υπό την καθοδήγηση του Υπουργείου Εσωτερικών.

Επιπλέον, σύμφωνα με τη [Διαδικασία Δ-5.2](#) του ΕΣΔΠ του ΔΠΘ, πραγματοποιείται ετήσια έρευνα ικανοποίησης όλων των ενδιαφερομένων μερών του Ιδρύματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες των διοικητικών υπαλλήλων.

5.3.1 Συλλογή των στοιχείων αξιολόγησης

Η διεξαγωγή της έρευνας γίνεται κατά το χειμερινό εξάμηνο κάθε ακαδημαϊκού έτους, μετά από απόφαση της ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ, ώστε να έχουν ληφθεί οι απαντήσεις πριν την Ανασκόπηση της Διοίκησης.

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων να γίνεται διαδικτυακά με αποστολή του συνδέσμου στα emails όλων των εμπλεκόμενων μερών.

3.3.2 Ανάλυση στοιχείων και αξιολόγηση αποτελεσμάτων

Στη συνέχεια, η ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ συλλέγει τα αποτελέσματα σε μορφή .xls και αναθέτει σε επιτροπή την επεξεργασία τους, από όπου προκύπτουν μέσοι όροι ερωτηματολογίων, μέσοι όροι ανά ερώτηση, καθώς και συνολικός μέσος όρος ικανοποίησης ενδιαφερομένων μερών.

Στις ερωτήσεις που δεν έχουν απαντηθεί από τα ενδιαφερόμενα μέρη χρησιμοποιείται η μέση τιμή των απαντήσεων των υπόλοιπων ενδιαφερομένων μερών. Αποδεκτά αποτελέσματα θεωρούνται όσα έχουν τιμές 3 και 4.

Σε περίπτωση αποτελεσμάτων με τιμές μικρότερες του 2,5 γίνεται ανάλυση των αιτιών που πιθανόν να έχουν οδηγήσει σε αυτή τη βαθμολογία και λαμβάνονται διορθωτικές ενέργειες, εφόσον απαιτούνται

Τυχόν σχόλια των ενδιαφερομένων μερών λαμβάνονται υπόψη και συζητούνται σε συνεδρίαση της ΜΟΔΙΠ-ΔΠΘ.

Τα αποτελέσματα της έρευνας ικανοποίησης ενδιαφερομένων μερών παρουσιάζονται στην Συνεδρίαση Ανασκόπησης. Στο πλαίσιο της Συνεδρίασης Ανασκόπησης αποφασίζονται τυχόν απαραίτητες διορθωτικές ενέργειες που προκύπτουν ως αποτέλεσμα της ανάλυσης των στοιχείων ικανοποίησης ενδιαφερομένων μερών, οι οποίες καταγράφονται σε έντυπο.

Η παρούσα πολιτική είναι αναρτημένη στον ακόλουθο σύνδεσμο:

<https://arch.duth.gr/wp-content/uploads/2026/01/politiki-ypostirixis.pdf>