



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY *of the* PELOPONNESE

Τμήμα Νοσηλευτικής/

**Πολιτική υποστήριξης, ανάπτυξης και αξιολόγησης του
προσωπικού του ΠΠΣ**

Τρίπολη, Ιούλιος 2024

Πολιτική υποστήριξης, ανάπτυξης και αξιολόγησης του προσωπικού του ΠΠΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Άρθρο 1. Σκοπός

Άρθρο 2. Γενικές Αρχές

Άρθρο 3. Διδακτικό προσωπικό

Άρθρο 4. Διοικητικό και Υποστηρικτικό προσωπικό

Άρθρο 5. Πρόσθετα μέτρα στήριξης του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού

Άρθρο 1. Σκοπός

Επιδίωξη του ΠΠΣ «Νοσηλευτικής» είναι να παρέχει το κατάλληλο πνευματικό, κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον στο οποίο η έρευνα, η ακαδημαϊκότητα και η μάθηση μπορούν να ανθίσουν και όλοι οι φοιτητές και το προσωπικό να αξιοποιήσουν στον μέγιστο δυνατό βαθμό τις δυνατότητές τους. Στο πλαίσιο αυτό, το ΠΠΣ στοχεύει στη συνεχή υποστήριξη, επιμόρφωση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων του προσωπικού του και τη διαμόρφωση των απαραίτητων συνθηκών για την ανάδειξη νέων ερευνητών και ερευνητριών και υπεύθυνων πολιτών, σύμφωνα και με τον Εσωτερικό Κανονισμό του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (απόφαση 1 της 148ης συνεδρίασης της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, ΦΕΚ 1563Β' /9 Μαΐου 2019, <https://www.uop.gr/images/300719-esoterikos.pdf>).

Αναγνωρίζεται ότι η επιτυχία του ΠΠΣ εξαρτάται από το σύνολο του προσωπικού, ανεξάρτητα από τον ρόλο του, και την κατοχή από το προσωπικό των σχετικών δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων. Το ΠΠΣ αναγνωρίζει ότι το προσωπικό του είναι θεμελιώδες για την επιτυχία του. Η χάραξη και η εφαρμογή της κατάλληλης στρατηγικής για την ανάπτυξη του προσωπικού βοηθά το Πανεπιστήμιο να προσελκύει και να διατηρεί προσωπικό υψηλού επιπέδου, με τις δεξιότητες και τις ικανότητες που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του.

Το ΠΠΣ αναγνωρίζει ότι ως κύτταρο ενός Ιδρύματος στο οποίο η εκπαίδευση βρίσκεται στον πυρήνα των δραστηριοτήτων του, έχει ιδιαίτερα αυξημένη ευθύνη να υποστηρίζει και να ενθαρρύνει την ανάπτυξη του προσωπικού του και αναγνωρίζει ότι η ανάπτυξη του προσωπικού μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην αύξηση και ολοκλήρωση των ικανοτήτων του στελεχιακού του δυναμικού.

Πιο συγκεκριμένα το ΠΠΣ στην Νοσηλευτική επιδιώκει να υποστηρίξει όλο το προσωπικό του ώστε να αξιοποιήσει τις προσωπικές και επαγγελματικές του δυνατότητες και ως εκ τούτου, να επιτύχει στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο τους στόχους του. Το ΠΠΣ στοχεύει να υποστηρίξει τους ακαδημαϊκούς του σε οποιοδήποτε στάδιο της καριέρας τους και αν βρίσκονται στην επιτυχή εκπλήρωση του ρόλου τους και των ευθυνών τους ως μέλη του προσωπικού. Σκοπός του είναι να ενθαρρύνει τους ακαδημαϊκούς να επιτύχουν, υψηλές επιδόσεις, υποστηρίζοντας την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους.

Ειδικότερα, το ΠΠΣ αποσκοπεί στην υποστήριξη της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας των μελών του προσωπικού και ειδικότερα των νεότερων βοηθώντας τους να:

- Προσδιορίσουν ένα σχέδιο επαγγελματικής εξέλιξης, που θα τους επιτρέψει να γίνουν πλήρως αποτελεσματικοί στους ρόλους τους όσο το δυνατόν γρηγορότερα, έτσι επιτρέποντάς τους να αναλάβουν όλο το φάσμα των ακαδημαϊκών καθηκόντων που τους ενδιαφέρουν
- Λαμβάνουν τακτικά σχόλια για την απόδοσή τους και την πρόδοό τους σε σχέση με το σχέδιο επαγγελματικής τους εξέλιξης
- Προσδιορίζουν πρόσθετες ανάγκες κατάρτισης και να εξασφαλίζουν υποστήριξη για την κάλυψη αυτών

- Διευρύνουν το φάσμα των δεξιοτήτων και της εμπειρίας βάσει των οποίων μπορούν να συνεχίσουν να αναπτύσσουν μια επιτυχημένη ακαδημαϊκή σταδιοδρομία που θα υποστηρίξει την επίτευξη του επαγγελματικού τους στόχου

Άρθρο 2. Γενικές αρχές

- Το ΠΠΣ δεσμεύεται για την ανάπτυξη του προσωπικού του μέσω της ενθάρρυνσης ενός περιβάλλοντος που ευνοεί την ανάπτυξη.
- Όλες οι δραστηριότητες ανάπτυξης προσωπικού θα διεξάγονται σύμφωνα με την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών του Πανεπιστημίου.
- Όλο το προσωπικό έχει δίκαιη πρόσβαση σε ευκαιρίες ανάπτυξης προσωπικού, κατάλληλες για το ρόλο τους και ευθυγραμμισμένο με τους στόχους του.
- Οι δραστηριότητες κατάρτισης θα υποστηρίξουν την ανάγκη να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας και διαφορετικότητας.
- Το ΠΠΣ λειτουργεί εντός του εκάστοτε ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου και πρέπει να διασφαλίζει ότι το προσωπικό εκπαιδεύεται σε επίπεδα κατάλληλα για να ανταποκρίνεται στους ρόλους του. Συνεπώς, η συμμετοχή σε ορισμένες δραστηριότητες ανάπτυξης προσωπικού δύναται να είναι υποχρεωτική.
- Το ΠΠΣ θα παρέχει στο προσωπικό του διευκολύνσεις, συμπεριλαμβάνοντας άδειες απουσίας και χρηματοδοτήσεις, προκειμένου για τη συμμετοχή του προσωπικού σε δράσεις ανάπτυξης, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις δυνατότητες και τις ανάγκες του.
- Ο πρόεδρος του ΠΠΣ και η συνέλευση του τμήματος ενθαρρύνουν και να υποστηρίζουν όλο το προσωπικό (ανεξαρτήτως ρόλου εργασίας και βαθμού) να επωφεληθεί από εσωτερικές και εξωτερικές ευκαιρίες ανάπτυξης προσωπικού που σχετίζονται με τις προσδιορισμένες αναπτυξιακές τους ανάγκες.
- Το ΠΠΣ αναγνωρίζει ότι, για να είναι αποτελεσματική η Πολιτική Ανάπτυξης Προσωπικού, το προσωπικό πρέπει να αναλάβει την ευθύνη που του αναλογεί για τη δική του ανάπτυξη. Εκτός από την υποχρεωτική και σχετική εκπαίδευση που ορίζεται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και όπως τους ζητείται για συγκεκριμένο ρόλο, αναμένεται να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες ανάπτυξης που τους παρέχονται για να μπορέσουν να διατηρήσουν τις δεξιότητές τους ενημερωμένες και να ανταποκριθούν με ευελιξία στις αλλαγές

Άρθρο 3. Διδακτικό προσωπικό

Η επιμόρφωση των μελών Δ.Ε.Π. γίνεται μέσω (α) της συμμετοχής τους σε ημερίδες και συνέδρια και (β) κατόπιν χορήγησης σε αυτούς επιστημονικής άδειας (sabbatical), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο αρ. 157 του Ν.4957/2022.

Η επιμόρφωση των μελών Ε.Τ.Ε.Π. γίνεται μέσω της συμμετοχής τους σε ημερίδες, συνέδρια, εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα κινητικότητας προσωπικού για επιμόρφωσή (Erasmus+), μετά από έγκριση του αρμόδιου οργάνου και με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών, για την οποία μπορούν να λάβουν επιστημονική άδεια, μετά από απόφαση του αρμοδίου οργάνου.

Η αξιολόγηση της διδακτικής ικανότητας των διδασκόντων γίνεται μέσω των διαδικασιών που έχουν οριστεί από τη ΜΟΔΙΠ του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, βάσει της κείμενης νομοθεσίας. Η συνολική αξιολόγηση των μελών Δ.Ε.Π. γίνεται κατά την εξέλιξή τους σε επόμενη βαθμίδα και σύμφωνα με τα

οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία. Η αξιολόγηση των μελών Ε.Τ.Ε.Π. γίνεται κατά την εξέλιξη τους σε επόμενη βαθμίδα και σύμφωνα με τα οριζόμενα στην σχετική Απόφαση της Συγκλήτου.

Τονίζεται ότι η αξιολόγηση έχει ως στόχο αφ' ενός την ανάδειξη των ισχυρών σημείων και καλών πρακτικών προκειμένου για τη διάχυσή τους και αφ' ετέρου τον εντοπισμό σημείων όπου επιδέχονται βελτίωσης, έτσι ώστε να δοθεί η δυνατότητα θεραπείας των αδυναμιών με αξιοποίηση των μέσων ανάπτυξης που παρέχει το ΠΠΣ και το Ίδρυμα, αλλά αναλαμβάνοντας την ευθύνη που του αναλογεί για τη δική του ανάπτυξη.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού σε ημερίδες, σεμινάρια και λοιπές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που διοργανώνονται ή συνδιοργανώνονται από το Πανεπιστήμιο, το Τμήμα ή το άλλους φορείς και αφορούν:

- Α) στη διασφάλιση ποιότητας, τις σχετιζόμενες ακολουθητέες διαδικασίες και τις βέλτιστες πρακτικές
- Β) στην υποστήριξη της διδασκαλίας και της μάθησης, όπως ιδίως αυτές διοργανώνονται από το Κέντρο Υποστήριξης Διδασκαλίας και Μάθησης Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Άρθρο 4. Διοικητικό και Υποστηρικτικό προσωπικό

Η επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού, με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του, γίνεται με τη συμμετοχή τους σε:

1. Προγράμματα μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών, σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους, για τα οποία δύναται να λάβουν άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Υπαλληλικό Κώδικα.
2. Σεμινάρια του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, μετά από δική τους αίτηση και έγκριση του Προϊσταμένου.
3. Εξειδικευμένα σεμινάρια του αντικείμενου της εργασίας τους, τα οποία προγραμματίζονται από το Πανεπιστήμιο όταν υπάρχει σχετική ανάγκη (π.χ. εκπαίδευση του προσωπικού στην χρήση νέων πληροφοριακών συστημάτων, συστημάτων διαχείρισης Γραμματείας -Universis, κ.ά.).
4. Συμμετοχή σε ημερίδες, σεμινάρια και λοιπές εκπαιδευτικές δραστηριότητες που αφορούν στη διασφάλιση ποιότητας, τις σχετιζόμενες ακολουθητέες διαδικασίες και τις βέλτιστες πρακτικές.
5. Εκπαιδευτικές δράσεις που διοργανώνει το Πανεπιστήμιο σε συγκεκριμένες θεματικές ενότητες (π.χ. εκμάθηση Excel), μετά από ανίχνευση εκπαιδευτικών αναγκών του προσωπικού.
6. Προγράμματα κινητικότητας διοικητικού προσωπικού για επιμόρφωση (Erasmus+). Για την επιλογή των συμμετεχόντων ακολουθείται συγκεκριμένη διαδικασία στην βάση κριτηρίων επιλογής, η οποία αποτελεί τμήμα της πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος

Άρθρο 5. Πρόσθετα μέτρα στήριξης του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού

Επιπρόσθετα το ΠΠΣ αναγνωρίζοντας το δικαίωμα σε ίσες ευκαιρίες, τις ιδιαιτερότητες κάθε μέλους του προσωπικού του και με σεβασμό στις ανάγκες του καθενός επιδιώκει

1. Ισορροπημένο εργασιακό φόρτο
2. Κατάλληλη υποστήριξη, καθοδήγηση και ενθάρρυνση προς την επίτευξη ξεκάθαρων στόχων
3. Την ανάληψη προσωπικής ευθύνης για την αναγνώριση της επιθυμητής προσωπικής εξέλιξης του κάθε μέλους του προσωπικού, την οποία δεσμεύεται έμπρακτα να την υποστηρίξει